

Geaccepteerd voor publicatie in Gedrag en Organisatie,

Type: Proefschrift artikel - Reeks Werving en Selectie

Eerlijkheid van selectie op basis van papieren en video cv's

Referentie

Hiemstra, A. M. F., Deros, E., & Born, M. Ph. (2015). Eerlijkheid van selectie op basis van papieren en video cv's. *Gedrag & Organisatie*.

Auteursnoot

Dr. Annemarie Hiemstra en Prof. Dr. Marise Born zijn werkzaam bij het Instituut voor Psychologie van de Erasmus Universiteit Rotterdam. Dr. Eva Deros is werkzaam bij de vakgroep Personeel Management, Arbeids- en Organisatie Psychologie aan de Universiteit Gent, België. De auteurs bedanken dr. Alec W. Serlie en HRD adviesbureau GITP voor hun onmisbare bijdrage aan de totstandkoming van het hier beschreven proefschrift.

Eerlijkheid van selectie op basis van papieren en video cv's

Samenvatting

De toename in het gebruik van internet en sociale media vindt weerklank in de methoden die worden gebruikt bij werving en selectie, zoals via video cv's. Dit artikel beschrijft een promotieonderzoek naar de acceptatie van video cv's vergeleken met papieren cv's, en naar mogelijke discriminatie bij selectie via deze instrumenten. Kenmerken van de sollicitant speelden een rol bij de ervaren eerlijkheid van video cv's vergeleken met papieren cv's. Sollicitanten uit etnische minderheidsgroepen met beperktere Nederlandse taalvaardigheid, lager opgeleiden en/of sollicitanten die lager scoorden op capaciteitentesten waren positiever over video cv's vergeleken met andere sollicitanten die deze kenmerken niet hadden. Daarnaast zagen extraverte sollicitanten meer mogelijkheden zich te presenteren via video cv's dan introverte sollicitanten. Bij recruiters waren eerlijkheidspercepties van video cv's negatiever dan van papieren cv's.

Eerlijkheidspercepties kunnen verschillen van daadwerkelijke differentiële selectie-uitkomsten. Het video cv leidde niet noodzakelijk tot discriminatie van etnische minderheden. Gerapporteerde kwalificaties in papieren cv's, zoals nevenactiviteiten, bleken het bestaande verschil in toegang tot de arbeidsmarkt tussen etnische groepen deels te verklaren. Implicaties en suggesties voor toekomstig onderzoek worden besproken.

1 Introductie

Het toenemend gebruik van internet en sociale media begint zijn weerklank te vinden in de methoden die worden gebruikt bij werving en selectie (Roth, Bobko, Van Iddekinge & Thatcher, 2013). Iemand ‘googelen’ is een werkwoord geworden en recruiters maken graag gebruik van de beschikbare informatie over sollicitanten op internet en sociale media, zoals LinkedIn en Facebook. Door deze technologische ontwikkelingen is het gangbaar geworden dat in een vroeg stadium van selectie er een impressie gevormd kan worden van een kandidaat, gebaseerd op veel meer informatie dan alleen het formele geschreven cv. Deze informatie kan ook kenmerken bevatten die deze impressie (onterecht) kunnen beïnvloeden (zogenaamde *bias*). Zo is bekend dat baan irrelevante kenmerken, zoals huidskleur, kunnen bijdragen aan een onterecht negatievere beoordeling (Outtz, 2009).

In deze stroom aan multimedia mogelijkheden en ‘zichtbaarheid’ is het dan ook niet verwonderlijk dat een nieuw type cv is ontstaan, het video cv. Dit type cv kan omschreven worden als een video-opname waarin een sollicitant zich presenteert aan mogelijke werkgevers (Hiemstra, Derous, Serlie & Born, 2012; Waung, Hymes, Beatty & McAuslan, 2012). De vorm en inhoud van video cv’s kunnen verschillen, maar de belangrijkste overeenkomst tussen alle typen video cv’s is dat visuele en auditieve informatie over de sollicitant wordt geïntroduceerd in de allereerste fase van het sollicitatieproces, via een korte clip van 1 à 2 minuten, en informatie-uitwisseling gebeurt op een asynchrone manier. Dat laatste wil zeggen dat de werkgever de video op een later moment bekijkt, na inzending door de sollicitant. Daarmee onderscheidt het video cv zich van *real-time* video gebaseerde interviews waarbij er een directe interactie plaatsvindt tussen

de recruiter en de sollicitant (bijv. via Skype). Het video cv onderscheidt zich uiteraard ook van het papieren cv op basis van visuele en auditieve informatie.

Onderzoek naar video cv's is schaars. Dit artikel beschrijft de opzet en de bevindingen van een recent proefschrift waarin zowel de acceptatie van papieren en video cv's onderzocht is onder sollicitanten en recruiters, als mogelijke discriminatoire effecten bij selectie op basis van deze instrumenten (Hiemstra, 2013). Het is daarmee één van de eerste wetenschappelijke studies naar het gebruik van video cv's als nieuwe tool binnen werving en selectie (Deros, Van der Velde & Born, 2011). In het proefschrift stond de eerlijkheid van het gebruik van cv's centraal, en video cv's in het bijzonder, met name voor etnische groepen met een achterstandspositie op de arbeidsmarkt.

2 Video cv's

Op internet en in andere, populaire media is er veel te vinden over video cv's (Gissel, Thompson & Pond, 2013). Een bekend voorbeeld van werving en selectie waarbij video cv's werden gebruikt, is een grote wervingscampagne die in 2009 werd gestart in Australië. Sollicitanten werden uitgenodigd om te solliciteren via een video cv van 60 seconden. Daarin konden zij hun geschiktheid aantonen voor een marketingpositie die werd gebracht als '*the best job in the world*'. Een indrukwekkend aantal van 34.000 sollicitanten van over de gehele wereld reageerde op deze oproep. In Amerika vroeg een organisatie sollicitanten hun *webpresence* aan te tonen, onder andere via hun account op Twitter, en daarnaast om zich te presenteren in een video cv. De organisatie gaf aan dat de kwaliteit van de sollicitanten die reageerden hiermee omhoog ging (Silverman, 2012). Ook dichterbij huis, in Nederland, zijn er verschillende voorbeelden van organisaties die een video cv vragen van sollicitanten als onderdeel van de werving- en selectieprocedure. In februari van dit jaar lanceerde vacaturesite JobBird de '1-Minute Video

Pitch Contest' waarbij werkzoekenden de kans werd geboden om via een korte videopresentatie op te vallen bij werkgevers. Daarnaast is er in Nederland, en in andere landen, een groeiend aantal ondernemingen dat diensten aanbiedt voor werkzoekenden en recruiters, variërend van begeleiding van sollicitanten bij het maken van een video cv tot het bieden van een zoekdatabase voor recruiters (zie voorbeelden van Nederlandse organisaties op www.youpitch.nl, www.video-cv.nl, www.daadinbeeld.nl).

Exacte cijfers over het gebruik van video cv's in werving en selectie ontbreken. Een studie uit 2009 onder 176 Nederlandse HR-professionals toonde aan dat destijds 70% op de hoogte was van het bestaan van video cv's, maar slechts 8% gaf aan dit instrument ook daadwerkelijk te gebruiken voor selectie. Een groter deel van hen (40%) wilde het gebruik van video cv's wel overwegen voor hun praktijk van werving en selectie (Hiemstra, 2013).

Het gebruik van video cv's in plaats van, of naast het traditionele papieren cv kan verschillende voordelen bieden. Het kan sollicitanten bijvoorbeeld de gelegenheid geven om hun potentie meer te tonen dan in een papieren cv, vanwege de additionele visuele en auditieve informatie. Daarbij kan het zo zijn dat sollicitanten het makkelijker en meer *up-to-date* vinden om multimedia te gebruiken bij het solliciteren, vergeleken met alleen op tekst gebaseerde sollicitaties, zoals het papieren cv of sollicitatieformulieren.

Tegelijkertijd zijn er zorgen geuit door wetenschappers, HR-professionals en juristen ten aanzien van een negatieve beoordelings*bias* tegen subgroepen op basis van hun etniciteit, geslacht, en leeftijd tijdens het beoordelen van cv's (Derous, Ryan & Nguyen, 2012; Outtz, 2009). Recentelijk zijn deze zorgen in het bijzonder geuit bij het gebruik van video cv's (Lefkow, 2007). Er is echter nog zeer weinig bekend over de daadwerkelijke voor- en nadelen van het gebruik van video cv's in sollicitatieprocedures.

Hoewel selectie op basis van cv de meest gebruikte methode is in de eerste fase van het selectieproces, heeft het cv relatief weinig onderzoeks aandacht gekregen vergeleken met andere selectie instrumenten. Dit geldt logischerwijs nog sterker voor het nieuwe video cv. Bovendien blijft onderzoek achter bij de snelheid waarmee dit soort internet-gebaseerde technologieën worden geïmplementeerd door organisaties en sollicitanten (Lievens & Harris, 2003). Punten waar rekening mee gehouden moet worden bij het introduceren van nieuwe technologie in selectieprocedures omvatten onder andere de acceptatie door sollicitanten (bijv. hoe eerlijk zij een bepaalde procedure vinden) en mogelijke (onbedoelde) discriminatoire effecten (bijv. onevenredig grote verschillen in selectie-ratio's tussen verschillende subgroepen).

Onderzoek naar ervaren en daadwerkelijke discriminatie is van belang om de achterstandspositie van sommige groepen op de arbeidsmarkt, zoals etnische minderheden, beter te begrijpen. In westerse landen doen etnische minderheden er langer over om een baan te vinden dan autochtonen. Bovendien liggen de werkloosheidspercentages bij etnische minderheidsgroepen structureel hoger (Forum, 2012). In Nederland bevinden met name personen van Turkse of Marokkaanse afkomst zich vaker in een achtergestelde arbeidsmarktpositie.

Deze verschillen in arbeidsmogelijkheden worden verklaard door verschillen in baanrelevante kwalificaties, en door onterechte discriminatie. Vele selectie instrumenten (zoals capaciteitentests) worden nauwkeurig onderzocht op mogelijke discriminatie in termen van onevenredig negatieve selectieresultaten voor etnische minderheden (Outtz, 2009). Maar cv's, en in het bijzonder het video cv's, zijn op dat punt dus minder onderzocht.

Het is belangrijk om bij vergelijkingen tussen instrumenten onderscheid te maken tussen vergelijkingen op basis van *constructen* (bijv.: Meten twee gelijkaardige maar verschillende instrumenten dezelfde vaardigheden?) en vergelijkingen op basis van *methode* (bijv.: Worden

video cv's als minder eerlijk beschouwd dan papieren cv's?) (Arthur & Villado, 2008). Dit proefschrift heeft zich gericht op een vergelijking op basis van methode. De empirische studies in dit proefschrift keken naar percepties van eerlijkheid onder sollicitanten (studie 1 en 2) en recruiters (studie 3) en mogelijke verschillen in selectie-uitkomsten voor verschillende etnische subgroepen (studie 3 en 4) bij het selecteren op basis van papieren en video cv's. Het eerste deel van dit artikel beschrijft de bevindingen over percepties van eerlijkheid onder sollicitanten en recruiters, en het tweede deel beschrijft de bevindingen en verklaringen voor daadwerkelijke subgroep verschillen in selectie op basis van papieren en video cv's.

3 Zijn video cv's eerlijk volgens sollicitanten?

Percepties van sollicitanten zijn belangrijk voor organisaties, bijvoorbeeld via geleden imagoschade of juridische stappen wanneer sollicitanten vinden dat de selectieprocedure oneerlijk is verlopen (Hausknecht, Day & Thomas, 2004). Bovendien toont onderzoek aan dat eerlijkheidspercepties van sollicitanten één van de belangrijkste drijfveren is om een bepaald selectie-instrument te kiezen (König, Klehe, Berchtold & Kleinmann, 2010). Deze vraag naar ervaren eerlijkheid van selectie op basis van papieren en video cv's vormde dan ook de aanleiding voor twee empirische studies uit het hier besproken proefschrift, studie 1 en studie 2. De eerste studie (ook beschreven in Hiemstra et al., 2012) bestudeert de percepties van werkzoekenden met een diverse culturele achtergrond ($N = 445$) ten aanzien van de eerlijkheid van papieren en video cv's. Participanten aan het onderzoek waren werklozen die deelnamen aan een gesubsidieerde sollicitatietraining. De gemiddelde leeftijd was 32 ($SD = 9.38$) en 58% was man. Bijna de helft van de deelnemers had een MBO opleiding afgerond (47%), 34% was lager opgeleid en 19% had een HBO of universitaire opleiding afgerond. De culturele achtergrond van de participanten was als volgt verdeeld: 20% was Nederlands, 8.5% Turks, 8.5% Marokkaans,

36% Surinaams/Antilliaans, 22% andere niet-westerse achtergrond (bijv. Aziatisch), en 5% andere westerse achtergrond (bijv. uit west Europa). De training resulteerde in een persoonlijk video cv van 60 seconden per participant. De participanten werden na afloop van de training gevraagd om items in te vullen over eerlijkheid (4 items; Kluger & Rothstein, 1993). Een voorbeeldvraag is “ De meeste mensen vinden dat het [video cv/ papieren cv] eerlijk is”. Daarnaast vulden de participanten vragen in over indrukvaliditeit (4 items; Smither, Reilly, Millsap, Pearlman & Stoffey, 1993), gepercipieerde predictieve validiteit (5 items; Smither et al., 1993), en mogelijkheid tot presteren (4 items; Bauer et al., 2001) voor zowel het papieren als het video cv. Voorbeeldvragen zijn: “Het is duidelijk dat de inhoud van het [video cv/papieren cv] samenhangt met de baan die ik zoek” (indrukvaliditeit), “Ik ben er van overtuigd dat door het zien van het video-CV je kunt voorspellen hoe goed iemand is in een baan” (predictieve validiteit), en “Het video-CV geeft sollicitanten de mogelijkheid om echt te tonen wat ze kunnen” (mogelijkheid tot presteren).

De resultaten toonden aan dat video cv's door de totale groep ($N = 445$) als eerlijker werden ervaren dan papieren cv's. Deze bevinding kwam overeen met eerdere onderzoeken waarin multimedia tests positiever werden gepercipieerd dan pen-en-papier-tests (Potosky & Bobko, 2004). Echter, de resultaten voor percepties van indrukvaliditeit, predictieve validiteit en mogelijkheid om te presteren toonden een tegengesteld patroon: deze percepties waren positiever voor papieren cv's dan voor video cv's. In eerste instantie lijkt dit tegenstrijdig, maar verschillen tussen subgroepen kunnen deze paradox deels verklaren. Etnische minderheden percipieerden de predictieve validiteit, de indrukvaliditeit en de mogelijkheid om te presteren van video cv's als gelijk of beter dan de Nederlandse etnische meerderheid. Dit gold met name voor Turkse en Marokkaanse deelnemers. Dus, ondanks zorgen over mogelijke discriminatie, kan geconcludeerd

worden dat niet-westerse sollicitanten video cv's in een aantal opzichten als even rechtvaardig of zelfs als rechtvaardiger ervaren dan westerse (Nederlandse) sollicitanten, en dan papieren cv's.

De percepties ten aanzien van de eerlijkheid van papieren en video cv's zijn ook het uitgangspunt voor studie 2 (Hiemstra, Oostrom, Derous, Serlie & Born, 2012). De participanten ($N = 103$) waren daadwerkelijke sollicitanten voor een juridisch traineeship. Alle participanten hadden een Master in Rechten, op één participant na die nog niet was afgestudeerd tijdens de sollicitatieprocedure. De gemiddelde leeftijd was 26 ($SD = 4.47$) en 41% was man. De culturele achtergrond van de participanten was als volgt verdeeld: 79% was Nederlands en 21% had een gevarieerde niet-westerse culturele achtergrond. Als onderdeel van de selectieprocedure informeerden de sollicitanten de werkgever over hun vaardigheden en motivaties middels een videoboodschap. Dit werd gedaan op verzoek van de werkgever en als toevoeging op het insturen van een papieren cv. Alle sollicitanten hadden beperkte werkervaring (gemiddeld 2 jaar met een modus van minder dan 1 jaar), en allen solliciteerden voor dezelfde startpositie. Na het sturen van de sollicitatie, bestaande uit een geschreven cv en een video, ontvingen de sollicitanten een bevestigingsmail en een uitnodiging om mee te doen aan een onderzoek naar het gebruik van video cv's. Sollicitanten konden via de bijgevoegde link items invullen over eerlijkheid, indrukvaliditeit, gepercipieerde predictieve validiteit, en mogelijkheid tot presteren voor zowel het papieren als het video cv. Participanten vulden de items in voordat zij bericht kregen van de werkgever over de selectiebeslissing (door naar de volgende ronde of afwijzing).

In tegenstelling tot studie 1, prefereerden de traineeship sollicitanten het papieren cv boven het video cv wat betreft eerlijkheid, indrukvaliditeit, predictieve validiteit en mogelijkheid om te presteren. Dus hoewel video cv's in toenemende mate worden gebruikt, toont deze studie aan dat niet alle sollicitanten dit als een positieve trend ervaren. Hoe meer bekend een sollicitant is met

een selectieprocedure, des te meer legitiem de procedure zal lijken (Brockner, Ackerman & Fairchild, 2001). Omdat het papieren cv nog steeds het meest gebruikte selectie-instrument is, vooral onder hoog opgeleiden, kan dit een mogelijke verklaring zijn voor de bevindingen in deze tweede studie. Een andere mogelijke verklaring voor de tegengestelde bevindingen uit beide studies kan liggen in de vorm die werd gebruikt voor het video cv. In de tweede studie was de vorm sterk gestructureerd: alle sollicitanten moesten drie vragen beantwoorden. Deze antwoorden vormden samen het filmpje. Deze vorm heeft veel kenmerken van een gestructureerd interview en beperkt de eigen inbreng en vormgeving door de sollicitanten. Participanten in de eerste studie, daarentegen, creëerden een video cv van ongeveer 60 seconden waarbij zij zelf grotendeels bepaalden wat de inhoud van de opname was (vergelijkbaar met een “*elevator pitch*”). Tot slot kan een verklaring liggen in de kenmerken van de participanten (lager opgeleide uitkeringsgerechtigden versus hoger opgeleide pas-afgestudeerden) en de procedure (training versus daadwerkelijke selectieprocedure).

3.1 Invloed van taalbeheersing, persoonlijkheid en cognitieve capaciteiten

In studies 1 en 2 onderzochten we verder de invloed van kandidaat kenmerken op percepties van video versus papieren cv's. In studie 1 onderzochten we effecten van taalbeheersing. Nederlandse taalbeheersing werd gemeten door te vragen naar ervaren moeilijkheden met het spreken en schrijven van de Nederlandse taal (6 items; gebaseerd op Dinsbach & Feij, 2003).

Voorbeeldvragen waren “Schrijven in het Nederlands is moeilijk voor mij” en “Ik denk dat het moeilijk is om een video cv te maken vanwege de Nederlandse taal”. De ervaren beheersing van de Nederlandse taal bleek positief gerelateerd aan gepercipieerde eerlijkheid van papieren cv's, maar niet van video cv's. Voor sommige sollicitanten kan het mogelijk gunstiger zijn om met een video cv te solliciteren dan voor anderen, zoals sollicitanten met een zwakke arbeidsmarktpositie

vanwege een gebrek aan (Nederlandse) taalvaardigheid. Dit is belangrijk vanuit praktisch oogpunt, zodat sollicitanten gecoacht kunnen worden om zich zo optimaal mogelijk te presenteren in de eerste selectiefase.

Percepties van eerlijkheid kunnen eveneens beïnvloed worden door min of meer stabiele persoonskenmerken, zoals persoonlijkheid en intelligentie. De invloed van deze individuele verschillen op percepties van selectie-instrumenten is echter nog nauwelijks onderzocht. Wij bekeken dit in studie 2 bij de traineeship sollicitanten. Van de 103 sollicitanten werden er 45 uitgenodigd voor de tweede ronde in de selectieprocedure voor het juridisch traineeship. Alle sollicitanten hadden al gesolliciteerd met een papieren en video cv in de eerste ronde en de tweede selectieronde bevatte een persoonlijkheidsvragenlijst en een cognitieve capaciteitentest. De persoonlijkheid en cognitieve vaardigheden van deze sollicitanten waren niet gerelateerd aan percepties van papieren cv's. Extraverte sollicitanten, echter, vonden dat ze meer mogelijkheid hadden om te presteren in het video cv in vergelijking met de meer introverte sollicitanten. Extraversie was ook positief gerelateerd aan de gepercipieerde eerlijkheid van het video cv. Omdat video cv's appelleren aan presentatie vaardigheden kan geïmpliceerd worden dat extraversie een antecedent is van eerlijkheidspercepties van het video cv in selectieprocedures. Sollicitanten die hoog scoorden op de cognitieve capaciteitentest toonden negatievere percepties ten aanzien van het video cv dan sollicitanten die relatief laag scoorden op de capaciteitentest. Als opleidingsniveau zoals bevestigd in deze studies wordt beschouwd als een afgeleide van cognitieve capaciteiten, dan volgen de resultaten onder de uitkeringsgerechtigden (studie 1) een vergelijkbaar patroon: Hoger opgeleide participanten percipiëren het video cv als minder eerlijk dan laagopgeleide participanten. Bovendien beoordeelden de hoger opgeleide participanten uit studie 1 de indrukvaliditeit van papieren cv's als hoger dan lager opgeleide participanten. Het is

bekend dat sollicitanten met hogere cognitieve capaciteiten ook meer belang hechten aan objectiviteit in selectie (Viswesvaran & Ones, 2004), en mogelijk zien zij dat eerder terug in geschreven informatie dan in een kort video cv.

4 Zijn video cv's eerlijk volgens recruiters?

Selectie is een interactie proces tussen twee partijen, de sollicitant en de organisatie. Maar in tegenstelling tot de literatuur naar eerlijkheidspercepties van sollicitanten, is er zeer weinig onderzoek gedaan naar de percepties van recruiters (zie bijv. Deros, 2007 voor een uitzondering). In een vervolgstudie werd aan recruiters (studie 3, $N = 166$) gevraagd hoe eerlijk ze video en papieren cv's vonden. De resultaten toonden aan dat recruiters het papieren cv als eerlijker percipieerden dan het video cv. Bovendien vonden zij dat papieren cv's meer voorspellende waarde (predictieve validiteit) hebben dan video cv's.

Dit komt overeen met bezwaren van juristen en HR-professionals tegen video cv's (Lefkow, 2007). Papieren cv's bevatten over het algemeen meer gedetailleerde informatie over objectieve kenmerken (bijv. de duur van arbeidsbetrekkingen, studiecijfers) die gebruikt worden om een indruk te krijgen van de geschiktheid van een sollicitant. Dit staat in contrast met de meer algemene en subjectief-gekleurde uitspraken die worden gedaan in het video cv en kan een verklaring zijn voor de hogere gepercipieerde predictieve waarde van het papieren cv vergeleken met het video cv. Een andere reden voor de negatievere percepties over het video cv vergeleken met het papieren cv kan liggen in het gebrek aan bekendheid van veel recruiters met dit type cv ('onbekend maakt onbemind'; Brockner et al., 2001).

Percepties van hoe eerlijk een instrument is, kunnen verschillen van daadwerkelijk gemeten effecten, bijvoorbeeld in termen van negatieve selectie-uitkomsten voor minderheden in vergelijking met de etnische meerderheid (Anderson, 2011). Daarom is naast gepercipieerde

eerlijkheid ook onderzocht of er daadwerkelijke verschillen zijn in selectie uitkomsten (studies 3 en 4).

5 Eerlijke selectie uitkomsten?

Etnische minderheden, en met name niet-westerse immigranten, doen er gemiddeld langer over om een baan te vinden dan autochtoon Nederlandse sollicitanten en bovendien werken minderheden vaker onder hun niveau (Vandevenne & Lenaers, 2007; Van Gent, Hello, Odé, Tromp & Stouten, 2006). Zowel werk gerelateerde kwalificaties (*human capital*) als vertekende beoordelingen van sollicitanten op basis van groepskenmerken (*bias* in de selectiemethoden) kunnen dit verklaren. Beide factoren werden in dit proefschrift in beschouwing genomen.

Selectie begint doorgaans met het screenen van cv's. Onderzoek heeft herhaaldelijk aangetoond dat discriminatie op basis van naam op het cv veelvuldig voorkomt, in Nederland en in andere Westerse landen (Andriessen, Dagevos, Nievers & Boog, 2007; Carlsson & Rooth, 2008; Deros, et al., 2012) .

In studie 3 werd daarom, naast recruiter percepties zoals beschreven in de vorige paragraaf, ook onderzocht of er verschillen zijn in mogelijke discriminatie (*bias*) tegen etnische minderheden bij het screenen van het video cv vergeleken met het papieren cv. Deze mogelijke bias werd bestudeerd in een experiment onder recruiters afkomstig van diverse typen organisaties in Nederland ($N = 166$). In dit experiment beoordeelden de recruiters elk 1 cv waarbij steeds de naam van de sollicitant (een Nederlands vs. een Marokkaans klinkende naam), het accent (een standaard Nederlands accent vs. een Arabisch-Nederlands accent), en het cv format (papieren vs. video cv) werden gemanipuleerd. Twee alternatieve hypothesen werden geïntroduceerd, namelijk de 'individualisering hypothesen' en de 'categorisatie hypothese'. Volgens de individualisering hypothese was te verwachten dat er minder beoordelings*bias* zou optreden tegen een

Marokkaanse sollicitant bij een sollicitatie via video cv dan via papieren cv. Onderzoek heeft namelijk aangetoond dat negatieve stereotypering en categorisatie, die kunnen leiden tot *bias*, minder snel wordt toegepast naarmate er meer individualiserende informatie beschikbaar is (Kunda & Spencer, 2003). Omdat het video cv mogelijk meer ruimte biedt om een persoonlijke indruk te maken (individualisering) dan de ‘papieren persoon’ van tekst in het geschreven cv, kan ook verwacht worden dat er minder beoordelings*bias* optreedt tegen Marokkaanse sollicitanten bij sollicitaties via het video cv. Volgens de categorisatie hypothese, echter, was het te verwachten dat er juist meer beoordelings*bias* tegen een Marokkaanse sollicitant zou optreden bij een sollicitatie via video cv dan via papieren cv. Immers, onderzoek heeft aangetoond dat duidelijk waarneembare kenmerken, zoals huidskleur en etnisch accent, van invloed zijn op beoordelingen (Purkiss, Perrewe, Gillespie, Mayes & Ferris, 2006). Deze kenmerken zijn niet zichtbaar bij het papieren cv, maar wel bij het video cv en kunnen daarom mogelijk tot meer beoordelings*bias* leiden. Er werden in deze studie echter geen verschillen gevonden in geschiktheidsbeoordelingen van sollicitanten afkomstig uit de minderheidsgroep vergeleken met sollicitanten afkomstig uit de meerderheidsgroep (blanke Nederlandse sollicitant), dit gold voor zowel het papieren als het video cv. Dus ondanks de lagere gepercipieerde eerlijkheid van video cv’s onder recruiters in deze studie, kan voorlopig niet geconcludeerd worden dat video cv’s tot meer negatieve *bias* leiden.

Om discriminatie in termen van selectie-uitkomsten te onderzoeken, maakt het type onderzoek zoals beschreven in studie 3 gebruik van cv’s waarbij alle kwalificaties gelijk gehouden worden. Er kunnen echter daadwerkelijke verschillen zijn in de manier waarop sollicitanten met een diverse etnische achtergrond zich presenteren in hun cv.

In studie 4 onderzochten we daarom of verschillen in baangeschiktheid verklaard worden door de manier waarop sollicitanten uit etnische minderheids- en meerderheidsgroepen zich presenteren in hun papieren cv (Hiemstra, Derous, Serlie & Born, 2013). Om deze vraagstelling te beantwoorden, werd een vergelijking gemaakt tussen 100 bestaande cv's van niet-westerse, pas-afgestudeerde studenten en 100 bestaande cv's van autochtoon westerse (Nederlandse) pas-afgestudeerde studenten. Deze vergelijking werd gemaakt door 40 ervaren recruiters. Voorafgaand werden alle cv's geanonimiseerd door de persoonlijke gegevens, die doorgaans bovenaan het cv worden gepresenteerd, te maskeren (zoals: naam, adres, geslacht, leeftijd, e-mail adres).

Analyses toonden aan dat niet-westerse etnische minderheden significant minder vaak vermelding maakten op hun cv van stages, minder leiderschapservaringen (bijv. een leidinggevende positie in een bijbaan), en minder nevenactiviteiten vergeleken met westerse pas-afgestudeerden. Dit resulteerde in een lagere beoordeling van de baangeschiktheid van de niet-westerse sollicitanten, vergeleken met de westerse sollicitanten. Omdat in deze studie is gecontroleerd voor beoordelaarseffecten die kunnen leiden tot discriminatie, zoals vooroordelen, kan geconcludeerd worden dat cv kenmerken inderdaad voor een deel kunnen verklaren waarom hoogopgeleide niet-westerse etnische minderheden er gemiddeld langer over doen om een baan op niveau te vinden dan westerse (Nederlandse) sollicitanten met een vergelijkbaar opleidingsniveau.

6 Implicaties en conclusie

Curricula vitae (cv's) worden wereldwijd het meest gebruikt voor het screenen van sollicitanten en vaak zelfs als eerste en enige screeningsinstrument. Voor zover bekend is het hier beschreven proefschrift een van de eerste gericht op video cv's en de eerlijkheid van het instrument voor

selectie van sollicitanten met een diverse etnische achtergrond. Een overzicht van de studies, werkwijzen en de belangrijkste bevindingen is weergegeven in tabel 1.

De studies uit het hier beschreven proefschrift leveren een praktische en theoretische bijdrage voor onderzoekers, professionals, en beleidsmakers. Een *eerste bijdrage* is de toevoeging aan de literatuur op het gebied van percepties van sollicitanten ten aanzien van nieuwe technologie in selectie, en van video cv's in het bijzonder. Studies op dit gebied zijn schaars en wetenschappers kunnen het tempo waarin dit type instrumenten worden geïntroduceerd in de praktijk nauwelijks bijbenen. De hier beschreven studies hebben daarnaast een hoge ecologische waarde omdat ze werden uitgevoerd onder ervaren recruiters en onder echte werkzoekenden. Dit in tegenstelling tot veel studies naar percepties en nieuwe technologie in selectie die veelal zijn uitgevoerd onder studenten (Oostrom, Born, Serlie & Van der Molen, 2010). Daarbij is in dit proefschrift ook het perspectief van de recruiter onderzocht, dit is uniek: Er is een groeiende hoeveelheid literatuur over de percepties van de sollicitant, maar kennis over de percepties van de recruiter ten aanzien van nieuwe selectie instrumenten blijft hierbij achter.

Een *tweede bijdrage* van dit proefschrift is dat kenmerken van sollicitanten zijn onderzocht, zoals etniciteit, taalbeheersing, persoonlijkheid en cognitieve vaardigheden. Etnische minderheden zijn nog steeds duidelijk ondervertegenwoordigd op de arbeidsmarkt. Nieuwe technologie, zoals video cv's, heeft de potentie om dit verschil op de arbeidsmarkt te vergroten of juist te verkleinen. Uit de hier beschreven studies bleek dat etnische minderheden het video cv niet minder rechtvaardig vinden dan papieren cv's. Wel gaven sollicitanten die het Nederlands beter machtig waren, eerder de voorkeur aan papieren cv's dan sollicitanten die het Nederlands minder goed machtig waren. Het kan geconcludeerd worden dat sollicitanten met een relatief zwakke arbeidsmarktpositie positiever zijn over video cv's dan over papieren cv's. Het is mogelijk dat

sollicitanten met een zwakkere arbeidsmarkt positie een meer persoonlijke manier van solliciteren prefereren (video cv versus het traditionele, papieren cv).

Naast etniciteit en taalbeheersing keken we ook naar de rol van intelligentie en persoonlijkheid bij het vormgeven van hun eerlijkheidspercepties, iets wat grotendeels onderbelicht blijft in de literatuur over percepties bij sollicitanten. Persoonlijkheid en intelligentie beïnvloeden de wijze waarop sollicitanten selectie instrumenten percipiëren (zoals video cv's). Dit is een opmerkelijke bevinding gegeven de relatief kleine steekproef in dit onderzoek ($n = 45$).

Voor recruiters is het van belang zich te realiseren dat de waardering van video cv's door extraverte sollicitanten hoger is dan door introverte sollicitanten. Dit kan consequenties hebben voor de pool aan sollicitanten die reageert op een vacature en mogelijk ook op de selectie beslissingen. Er kan bijvoorbeeld een zelfselectie effect optreden, waarbij meer introverte sollicitanten ervan afzien te reageren op een vacature waarbij een video cv een verplicht onderdeel van de procedure vormt. Of het kan zo zijn dat meer extraverte sollicitanten meer voordeel hebben van sollicitatie door middel van een video cv, bijvoorbeeld omdat zij zich meer dan introverte sollicitanten op hun gemak voelen bij het presenteren van zichzelf voor een camera. Een beter begrip van individuele verschillen in percepties van eerlijkheid van selectieprocedures bij sollicitanten is belangrijk voor elke organisatie die zo effectief, eerlijk en toekomstbestendig mogelijk wil selecteren binnen een arbeidsmarkt die razendsnel verandert door technologische, economische en demografische ontwikkelingen.

Eerlijkheidspercepties kunnen verschillen van daadwerkelijke differentiële effecten in termen van selectie uitkomsten. Vragen die daarbij horen zijn 'Is een sollicitant nu wel of niet terecht afgewezen?' en 'Is er nu wel of geen sprake van een onterecht groot verschil in selectieratio's tussen subgroepen?'. De *derde bijdrage* van het hier beschreven proefschrift ligt dan ook op het

terrein van dit type vragen. Op basis van dit proefschrift kan geconcludeerd worden dat gerapporteerde kwaliteiten (*human capital*) in reguliere (papieren) cv's het bestaande verschil in toegang van pas afgestudeerde starters tot de arbeidsmarkt tussen etnische minderheden en de westerse (Nederlandse) meerderheid deels kunnen verklaren.

Loopbaan- en studieadviseurs kunnen deze kennis gebruiken door in hun begeleiding te focussen op presentatievaardigheden van werkzoekenden die aan de slag willen in westerse organisaties, om zo de kans op een positieve indruk bij cv screening te vergroten. Daarbij kunnen adviseurs studenten erop wijzen, en met name niet-westerse studenten die in een westerse organisatie willen werken, dat het belangrijk is om nevenactiviteiten te ontplooiën naast de studie en om die ook te rapporteren op het cv, om zo met sterkere professionele kwalificaties de arbeidsmarkt te kunnen betreden.

De gevonden verschillen in gerapporteerde kwalificaties tussen subgroepen impliceren uiteraard niet dat discriminatie geen rol speelt bij cv-vorming en beoordeling. Zo kan het zijn dat vormen van discriminatie al ver voor het afstuderen een rol spelen. Niet-westerse etnische minderheden rapporteerden beduidend minder vaak een stage. Een mogelijke verklaring hiervoor is discriminatie bij het bemachtigen van een stage in dit zeer vroege stadium van de loopbaan (Dolfing & Van Tubergen, 2005). Tijdens selectieprocedures zijn etnische *cues*, zoals naam en nationaliteit, vaak zichtbaar en dit kan vooroordelen activeren, die vervolgens kunnen leiden tot discriminatie. Het verder bestuderen van *bias* in de beoordeling van sollicitanten is zeer relevant voor organisaties, om economische, sociale, en ethische redenen.

Uiteraard is het belangrijk om bij de interpretatie van de resultaten ook rekening te houden met beperkingen van de hier beschreven onderzoeken. Ten eerste zijn alle studies uitgevoerd in de Nederlandse context en zijn de steekproeven relatief klein. De generaliseerbaarheid van onze

uitkomsten zal onderzocht moeten worden in grotere steekproeven en misschien ook in andere culturele en economische contexten. Ten tweede is er de afgelopen jaren erg veel media aandacht geweest voor onderzoek naar discriminatie bij recruiters en uitzendbureaus (Backer, 2011). Het valt niet uit te sluiten dat deelnemende recruiters gesensibiliseerd waren en de studieresultaten hierdoor vertekend zijn (bijv. door sociaal wenselijk antwoorden). Tot slot verdient ook het type onderzoekdesign aandacht. De discriminatiestudie (studie 3) maakte gebruik van een ‘tussenproefpersonen design’ waarbij elke recruiter slechts 1 cv beoordeelde. Uit onderzoek blijkt dat discriminatoire effecten gedrukt kunnen worden door het gebruik van ‘tussensubject designs’. In de realiteit – zoals in de meeste audit studies – wordt gebruik gemaakt van ‘binnen-subject designs’ waarbij recruiters meerdere cv’s of profielen van verschillende type kandidaten beoordelen en met elkaar vergelijken. Vervolgonderzoek dient hier rekening mee te houden.

6.1 Suggesties voor toekomstig onderzoek

Toekomstig onderzoek naar eerlijkheid in selectie bij video cv’s kan zich richten op het uiteenrafelen van de invloed van het format van het video cv (bijv. sterk gestructureerd vs. open format waarbij de inhoud wordt bepaald door de sollicitant), het medium (papier of video) en de invloed van individuele verschillen (bijv. opleidingsniveau) op percepties van sollicitanten en recruiters. Toekomstig onderzoek kan zich ook richten op zelfpresentatie en impressie management, zowel in papieren als video cv’s. Cultureel diverse sollicitanten presenteren zich mogelijk verschillend aan werkgevers, mede afhankelijk van hun culturele achtergrond (Heine & Hamamura, 2007).

Toekomstig onderzoek kan nagaan of het wenselijk is om te solliciteren met een video en/of papieren cv. Verschillen in beeldvorming kunnen bestaan voor beroepen waarvoor verschillende kwalificaties vereist zijn. Denk daarbij aan het verschil tussen een marketing of een

administratieve functie, of voor een backoffice of front-office positie. Verder kunnen bepaalde competenties of personeuseigenschappen mogelijk beter voorgesteld en beoordeeld worden door middel van video cv's dan papieren cv's (of omgekeerd).

Om de voor- en nadelen van het gebruik van video cv's volledig te kunnen onderzoeken, moeten in toekomstig onderzoek ook andere onderwerpen worden meegenomen die buiten de scope van het hier beschreven proefschrift vielen. Daaronder valt onderzoek naar de predictieve validiteit, de interbeoordelaars betrouwbaarheid, de voor- en nadelen van het gebruik van het cv voor meerdere subgroepen (bijv. oudere werknemers), de kosteneffectiviteit en het gebruiksgemak van papieren en video cv's (Hiemstra, 2013).

Het toenemend gebruik van video cv's, en andere op internet gebaseerde technologieën, roept ook vragen op ten aanzien van privacy (Roth et al., 2013). De vergrote sociale impact van een videofilmje, vergeleken met enkel tekst, en het gebrek aan vertrouwelijkheid op internet kunnen verregaande (negatieve) gevolgen hebben voor de sollicitant, ook voor toekomstige sollicitaties.

Tot slot is verder onderzoek nodig naar de equivalentie van het video cv vergeleken met andere, vaker gebruikte selectie instrumenten. De term video cv is mogelijk te smal. Het impliceert immers een vertaling van het papieren cv naar een video versie, zoals dat ook is gebeurd bij de overgang van testen via pen-en-papier naar testen via de computer. Het video cv bevat echter ook kenmerken van het interview, arbeidsproef en motivatiebrief. In deze dissertatie is steeds de vergelijking gemaakt met papieren cv's vanwege het gebruik in de eerste fase van selectie en vanwege de zelfpresentatie (cv's worden door de sollicitant zelf gemaakt in tegenstelling tot de meeste andere selectie instrumenten, zoals capaciteitentests of gestructureerde interviews).

Equivalentie onderzoek naar andere instrumenten, zoals het interview is nodig (Hiemstra & Derous, in press).

6.2 Tot slot

Het gebruik van video cv's in de selectiepraktijk heeft voor- en nadelen, dat geldt voor elk type selectie-instrument, dus de keuze voor bepaalde selectie-instrumenten bevat altijd een compromis. Organisaties die video cv's overwegen moeten, net als bij het overwegen van ieder ander selectie-instrument, vooraf duidelijk specificeren welke predictieve informatie zij eruit willen halen. Video cv's kunnen bijvoorbeeld overwogen worden voor selectie als het van belang is om sollicitanten de gelegenheid te geven om op een meer persoonlijke wijze te solliciteren, zodat juist sollicitanten met een zwakkere arbeidsmarktpositie worden aangetrokken. Daarnaast kunnen video cv's ingezet worden als bepaalde competenties of persoonsvereisten van belang zijn voor het vervullen van de functie (bijv. extraversie). Bovendien geeft het onderzoek uit dit proefschrift geen aanleiding om aan te nemen dat video cv's tot meer onterechte discriminatie tegen etnische minderheden zullen leiden dan papieren cv's.

Tegelijkertijd is terughoudendheid op zijn plaats bij het overwegen van video cv's als onderdeel van de selectieprocedure, omdat in dit proefschrift werd aangetoond dat recruiters en hoger opgeleide sollicitanten juist papieren cv's als eerlijker en meer baan gerelateerd percipiëren, vergeleken met video cv's. Bovendien is er nog veel onbekend over de voorspellende waarde en daadwerkelijke discriminatoire effecten in het screenen van video cv's, vergeleken met andere veelgebruikte screeningsinstrumenten zoals het papieren cv. Een beter begrip van screening via het video cv en andere vormen van multimedia in selectie, is van belang omdat de demografische samenstelling van westerse landen pluriformer wordt en het verschil in toegang tot werk voor etnische groepen hardnekkig blijft bestaan. Gegeven de snelle groei van multimedia in selectie, zoals video cv's, blijft het belangrijk om de toegevoegde waarde en eerlijkheid ervan te blijven

beoordelen, zowel in de wetenschap als in de praktijk om een eerlijke en accurate vorm van evaluatie van personen op de arbeidsmarkt te garanderen.

Noot

Dankwoord (zie titelpagina)

Praktijkbox

- Recruiters en sollicitanten in dit onderzoek vonden papieren cv's eerlijker dan video cv's. Minder negatief over video cv's waren etnische minderheden, sollicitanten met een minder goede beheersing van het Nederlands, lager opgeleiden en/of sollicitanten die lager scoorden op een capaciteitentest.
- Extraverte sollicitanten vonden het video cv eerlijker vergeleken met introverte sollicitanten. Extraverten zagen meer mogelijkheden om zich te presenteren via het video cv. Organisaties die video cv's overwegen moeten vooraf duidelijk specificeren welke predictieve informatie zij eruit willen halen.
- Papieren cv's kunnen de bestaande achterstand van etnische minderheden op de arbeidsmarkt reflecteren. Minderheden rapporteerden minder vaak nevenactiviteiten en minder leidinggevende posities dan vergelijkbare westerse (Nederlandse) starters. Loopbaanadviseurs en coaches kunnen achterhalen of deze verschillen er daadwerkelijk zijn of verklaard worden door zelfrepresentatie vaardigheden van etnische minderheden.
- Ondanks zorgen onder professionals en wetenschappers over discriminatie bij gebruik van video cv's bij selectie, werden er in deze studies geen concrete aanwijzingen gevonden voor meer beoordelings*bias* tegen etnische minderheden, vergeleken met selectie via papieren cv's.

Literatuur

- Anderson, N. (2011). Perceived job discrimination: Toward a model of applicant propensity to case initiation in selection. *International Journal of Selection and Assessment*, 19, 229-244. doi:10.1111/j.1468-2389.2011.00551.x
- Anderson, N., Salgado, J. & Hulsheger, U.R., (2010). Applicant reactions in selection: Comprehensive meta-analysis into reaction generalization versus situational specificity. *International Journal of Selection and Assessment*, 18, 291-304. doi: 10.1111/j.1468-2389.2010.00512.x
- Andriessen, I., Dagevos, J., Nievers, E. & Boog, I. (2007). *Discriminatiemonitor niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt 2007*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau/Art.1.
- Arthur, W. & Villado, A.J. (2008). The importance of distinguishing between constructs and methods when comparing predictors in personnel selection research and practice. *Journal of Applied Psychology*, 93, 435-442. doi:10.1037/0021-9010.93.2.435
- Backer, A. (2011). *Passieve discriminatie bij uitzendbureau 's*. Master Thesis. Amsterdam: VU University. Gedownload van: www.vu.nl/nl/Images/Scriptie%20Anne%20Backer_tcm9-241356.pdf
- Brockner, J., Ackerman, G. & Fairchild, G. (2001). When do elements of procedural fairness make a difference? A classification of moderating influences. In J. Greenberg & R. Cropanzano (Eds.), *Advances in organisational justice* (pp. 56-88). Stanford, CA: Stanford University Press.
- Campion, M.A., Palmer, D.K. & Campion, J.E. (1997). A review of structure in the selection interview. *Personnel Psychology*, 50, 655-702. doi:10.1111/j.1744-6570.1997.tb00709.x

- Carlsson, M. & Rooth, D.O. (2008). Is it your foreign name or foreign qualifications? An experimental study of ethnic discrimination in hiring. (IZA Discussion Paper No. 3810).
Gedownload van:
<http://www.iza.org/en/webcontent/webcontent/links/whoiswho/wiwDetail?key=911>
- Cook, M. (2009). *Personnel selection: Adding value through people*. Chichester: Wiley.
- Derous, E. (2007). Investigating personnel selection from a counseling perspective: Do applicants' and recruiters' perceptions correspond? *Journal of Employment Counseling*, 44, 60-72. doi: 10.1002/j.2161-1920.2007.tb00025.x
- Derous, E., Van der Velde, M.E.G. & Born, M.Ph. (2011). Werving en Selectie: Terug van nooit weg geweest. *Gedrag & Organisatie*, 24, 3-17.
- Derous, E., Ryan, A.M. & Nguyen, H.D. (2012). Multiple categorization in resume screening: Examining effects on hiring discrimination against Arab applicants in field and lab settings. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 544-570. doi:10.1002/job.769
- Dolfing, M. & Van Tubergen, F. (2005). Bensaïda of Veenstra? Een experimenteel onderzoek naar discriminatie van Marokkanen in Nederland. *Sociologie*, 1, 407-422.
- Dinsbach, A.A. & Feij, J.A. (2003). Organisatiesocialisatie en Organisatie-identificatie bij werknemers van Marokkaanse afkomst: de rol van waargenomen ongelijke behandeling van allochtonen en werkgroepdiversiteit. *Gedrag & Organisatie*, 16, 436-452.
- Forum (2012). *Allochtonen op de arbeidsmarkt 1e kwartaal 2012 – 10^e monitor*. Utrecht, Nederland: Forum Instituut voor Multiculturele Vraagstukken.
- Gilliland, S.W. (1993). The perceived fairness of selection systems - an organizational justice perspective. *Academy of Management Review*, 18, 694-734. doi: 10.5465/AMR.1993.9402210155

- Gissel, A.L., Thompson, L.F. & Pond, S.B. (2013). A theory-driven investigation of prospective applicants' intentions to submit video résumés. *Journal of Applied Social Psychology, 43*, 2449-2461. doi:10.1111/jasp.12191
- Hausknecht, J.P., Day, D.V. & Thomas, S.C. (2004). Applicant reactions to selection procedures: An updated model and meta-analysis. *Personnel Psychology, 57*, 639-683. doi: 10.1111/j.1744-6570.2004.00003.x
- Hiemstra, A.M.F. (2013). Fairness in Paper and Video Résumé Screening. (Proefschrift).
Gedownload van: <http://repub.eur.nl/pub/50432/>
- Hiemstra, A.M.F. & Derous, E. (2014; in press). *Video Résumés Portrayed: Findings and Challenges*. Te verschijnen in: I. Nikolaou en J.K. Oostrom (Eds.), *Employee Recruitment, Selection, and Assessment: Contemporary issues for theory and practice*. Psychology Press-Taylor & Francis.
- Hiemstra, A.M.F., Derous, E., Serlie, A.W. & Born, M.Ph. (2012). Fairness perceptions of video resumes among ethnically diverse applicants. *International Journal of Selection and Assessment, 20*, 423-433. doi: 10.1111/ijsa.12005
- Hiemstra, A.M.F., Derous, E., Serlie, A.W. & Born, M.Ph. (2013). Ethnicity effects in graduates' résumé content. *Applied Psychology: An International Review, 62*, 427-453.
doi:10.1111/j.1464-0597.2012.00487.x
- Hiemstra, A.M.F., Oostrom, J.K., Derous, E., Serlie, A.W. & Born, M.Ph. (2012, Juli). *Video and Paper Résumés: Exploring Applicants' Preferences Based on Personality and Cognitive Ability*. Artikel gepresenteerd tijdens de 8^e conferentie van the International Test Commission (ITC), Amsterdam, Nederland.
- Heine, S.J. & Hamamura, T. (2007). In search of East Asian self-enhancement. *Personality and Social Psychology Review, 11*, 4-27. doi:10.1177/1088868306294587

- Huo, Y., Huang, H. & Napier, N. (2002). Divergence or convergence: A cross-national comparison of personnel selection practices. *Human Resource Management, 41*, 31-44.
doi:10.1002/hrm.10018
- Kluger, A.N. & Rothstein, H.R. (1993). The influence of selection test type on applicant reactions to employment testing. *Journal of Business and Psychology, 8*, 3-25.
doi:10.1007/BF02230391
- König, C.J., Klehe, U., Berchtold, M. & Kleinmann, M. (2010). Reasons for being selective when choosing personnel selection procedures. *International Journal of Selection and Assessment, 18*, 17-27. doi: 10.1111/j.1468-2389.
- Kunda, Z. & Spencer, S.J. (2003). When do stereotypes come to mind and when do they color judgment? A goal-based theoretical framework for stereotype activation and application. *Psychological Bulletin, 129*, 522-544. doi: 10.1037/0033-2909.129.4.522
- Lefkow, D. (2007). *What the lawyers think of video resumes*. Gedownload van:
http://www.directorofrecruiting.com/2007/06/what_the_lawyer.html
- Lievens, F. & Harris, M.M. (2003). Research on internet recruitment and testing: Current status and future directions. In C.L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 131-165). Chichester: Wiley.
- Operario, D. & Fiske, S.T. (2001). Ethnic identity moderates perceptions of prejudice: Judgments of personal versus group discrimination and subtle versus blatant bias. *Personality and Social Psychology Bulletin, 27*, 550-561. doi: 10.1177/0146167201275004
- Oostrom, J.K., Born, M.Ph., Serlie, A.W. & Van der Molen, H.T. (2010). Effects of individual differences on the perceived job relatedness of a cognitive ability test and a multimedia situational judgment test. *International Journal of Selection and Assessment, 18*, 394-406.
doi:10.1111/j.1468-2389.2010.00521.x

- Outtz, J.L. (2009). *Adverse impact: Implications for organizational staffing and high stakes selection*. SIOP Organizational Frontiers Series. New York, NJ: Taylor & Francis.
- Piotrowski, C. & Armstrong, T. (2006). Current recruitment and selection practices: A national survey of Fortune 1000 firms. *North American Journal of Psychology*, 8, 489-496.
Gedownload van <http://web.ebscohost.com/ehost>
- Phinney, J.S. (1996). Understanding ethnic diversity - the role of ethnic identity. *American Behavioral Scientist*, 40, 143-152. doi: 10.1177/0002764296040002005
- Potosky, D. & Bobko, P. (2004). Selection testing via the internet: Practical considerations and exploratory empirical findings. *Personnel Psychology*, 57, 1003-1034. doi: 10.1111/j.1744-6570.2004.00013.x
- Purkiss, S.L.S., Perrewe, P.L., Gillespie, T.L., Mayes, B.T. & Ferris, G.R. (2006). Implicit sources of bias in employment interview judgments and decisions. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 101, 152-167. doi:10.1016/j.obhdp.2006.06.005
- Roth, P.L., Bobko, P., Van Iddekinge, C.H. & Thatcher, J.B. (2013). Social media in employee-selection-related decisions: A research agenda for uncharted territory. *Journal of Management*. Online publicatie voorafgaand aan print.
- Ryan, A.M., McFarland, L., Baron, H. & Page, R. (1999). An international look at selection practices: Nation and culture as explanations for variability in practice. *Personnel Psychology*, 52, 359-391. doi:10.1111/j.1744-6570.1999.tb00165.x
- Silverman, R.E. (2012, 24 januari). No more résumés, say some firms. *Wall Street Journal*.
Gedownload van: <http://online.wsj.com>
- Smith, T.B. & Silva, L. (2011). Ethnic identity and personal well-being of people of color: A meta-analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 58, 42-60. doi:10.1037/a0021528

- Smither, J.W., Reilly, R.R., Millsap, R.E., Pearlman, K. & Stoffey, R.W. (1993). Applicant reactions to selection procedures. *Personnel Psychology*, 46, 49-76. doi: 10.1111/j.1744-6570.1993.tb00867.x
- Vandevenne, G. & Lenaers, S. (2007) *Allochtoon talent aan het werk. Kansen van hooggeschoolde allochtonen bij arbeidsmarktintrede*. Diepenbeek, België: Expertisecentrum Gelijke Onderwijskansen.
- Van Gent, M.J., Hello, E., Odé, A.W.M., Tromp, E. & Stouten, J. (2006). *Hogeropgeleide allochtonen op weg naar werk: successen en belemmeringen*. Amsterdam, Nederland: Regioplan Beleidsonderzoek.
- Viswesvaran, C. & Ones, D.S. (2004). Importance of perceived personnel selection system fairness determinants: Relations with demographic, personality, and job characteristics. *International Journal of Selection and Assessment*, 12, 172-186. doi: 10.1111/j.0965-075X.2004.00272.x
- Waung, M., Hymes, R., Beatty, J. & McAuslan, P. (2012, April). Video resume self-promotion tactics and gender. In E. Derous (voorzitter), *Assessing Video Resumes: Valuable and/or Vulnerable to Biased Decision-making?* Symposium gehouden tijdens de 27^e jaarlijkse Conferentie van the Society for Industrial and Organizational Psychology, San Diego, CA.

Paper and Video Résumé screening: Is it fair?

Summary

Internet and multi-media are increasingly being used for recruitment and selection, such as in video résumé screening. This paper presents the general findings and rationale of a dissertation on fairness perceptions of video résumés vis-à-vis paper résumés. Potential hiring discrimination was also considered. Applicant perceptions of video résumés compared to paper résumés were influenced by applicant characteristics, like ethnic background, language proficiency and educational level/GMA. Extraverted applicants experienced more opportunity to perform in video résumés compared to introverted applicants. Recruiter perceptions of video résumés were more negative compared to paper résumés. Despite discriminatory concerns, video résumés did not necessarily lead to hiring discrimination. Reported human capital in paper résumés, such as extracurricular activities, partly explained the existing differential job access among ethnic groups. Implications and suggestions for future research are discussed.

Key words: Recruitment, video résumés, hiring discrimination, applicant perceptions, fairness

Tabel 1 Overzicht van de onderzoeksvragen, studies en belangrijkste bevindingen

Vraagstelling	Werkwijze	Belangrijkste bevindingen
1. Zijn papieren en video cv's eerlijk volgens sollicitanten?	Vragenlijstafname bij werklozen die deelnamen aan een training waarin zij hun persoonlijke video cv maakten ($N = 445$), en vragenlijstafname bij echte sollicitanten ($N = 103$) die een papieren en video cv hadden ingestuurd als onderdeel van hun sollicitatie voor een juridische positie.	Niet-westerse werkloze sollicitanten (lager opgeleid) die deelnamen aan de training, vonden video cv's even rechtvaardig of zelfs rechtvaardiger vergeleken met papieren cv's, en vergeleken met westerse (Nederlandse) werkloze sollicitanten die deelnamen aan dezelfde training. Maar sollicitanten (hoger opgeleid) in een echte selectieprocedure prefereerden duidelijk het papieren cv boven het video cv, in termen van ervaren eerlijkheid en rechtvaardigheid.
2. Wat is de invloed van persoonlijkheid en cognitieve capaciteit van sollicitanten op ervaren eerlijkheid van papieren en video cv's?	Vragenlijstafname bij echte sollicitanten ($N = 103$) die een papieren en video cv hadden ingestuurd als onderdeel van hun sollicitatie voor een juridische positie en die ook werden geselecteerd ($n = 45$).	Extraversie was positief gerelateerd aan mogelijkheid om te presteren met het video cv. Extraversie (+) en cognitieve capaciteiten (-) waren significante voorspellers van eerlijkhedsperecepties van video cv's. Voor papieren cv's werden geen significante resultaten gevonden.
3a. Zijn video cv's eerlijk volgens recruiters?	Vragenlijstafname bij echte recruiters uit diverse organisaties ($N = 166$).	Recruiters vonden het papieren cv eerlijker en een betere voorspeller van geschiktheid (predictieve validiteit) dan video cv's.
3b. Oneerlijke uitkomsten bij	Veldexperiment bij echte recruiters ($N =$	Geen differentiële, discriminatoire effecten werden gevonden

Vraagstelling	Werkwijze	Belangrijkste bevindingen
selectie via papieren en video cv's?	166) met een tussen-proefpersonen factorieel design.	tegen Marokkaans-Nederlandse sollicitanten bij beoordeling van het papieren en video cv.
4. Zijn er verschillen in cv kenmerken tussen etnische subgroepen (niet-westerse etnische minderheid vs. meerderheid)	Veldstudie waarbij 40 HR-professionals de geanonimiseerde cv's beoordeelden van 100 niet-westerse pas afgestudeerden en 100 westerse (Nederlandse) pas afgestudeerden.	Minderheden rapporteerden minder vaak stages, minder leidinggevende posities en minder nevenactiviteiten vergeleken met westerse (Nederlandse) starters. Deze verschillen waren klein maar resulteerden wel in lagere baangeschiktheidsbeoordelingen voor minderheden vergeleken met de meerderheid.