

REEKS 'WERVING EN SELECTIE'

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

Annemarie M.F. Hiemstra, Eva Derous & Marise Ph. Born*

De toename in het gebruik van internet en sociale media weerspiegelt zich in de methoden die worden gebruikt bij werving en selectie, zoals cv's (curricula vitae) opgenomen via videoapparatuur (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 capaciteitentests waren positiever over video-cv's vergeleken met andere sollicitanten die deze kenmerken niet hadden. Daarnaast zagen extraverte sollicitanten meer mogelijkheden om zich te presenteren via video-cv's dan introverte sollicitanten. Bij recruiters waren eerlijkheidspercepties van video-cv's negatiever dan die 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 en voor de praktijk worden besproken.

1 Introductie

Het toenemend gebruik van internet en sociale media begint zich te weerspiegelen 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 men zich in een vroeg stadium van selectie een indruk kan vormen van een kandidaat, gebaseerd op veel meer informatie dan alleen het formele geschreven cv. Deze informatie kan ook ken-

* Annemarie M.F. Hiemstra is werkzaam bij het Instituut voor Psychologie van de Erasmus Universiteit Rotterdam. Correspondentieadres: Erasmus Universiteit Rotterdam, Instituut voor Psychologie, Postbus 1738, 3000 DR Rotterdam, tel. 010-4088789. E-mail: hiemstra@fsw.eur.nl. Eva Derous is werkzaam bij de vakgroep Personeelsmanagement, Arbeids- en Organisationspsychologie aan de Universiteit Gent, België. Marise Ph. Born is werkzaam bij het Instituut voor Psychologie van de Erasmus Universiteit Rotterdam.

merken bevatten die deze indruk (onterecht) kunnen beïnvloeden (zogenoemde *bias*). Zo is bekend dat kenmerken die irrelevant zijn voor een baan, 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 worden omschreven als een video-opname waarin een sollicitant zich presenteert aan mogelijke werkgevers (Hiemstra, Deros, 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 dat de 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 de mogelijke discriminatoire effecten bij selectie op basis van deze instrumenten (Hiemstra, 2013). Het is daarmee een 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 2014 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

groeïend 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 sollicitatieformulier.

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 (Deros, 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 het 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 waarmee rekening 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 selectieratio'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. Veel selectie-instrumenten (zoals capaciteitentests) worden nauwkeurig onderzocht op moge-

lijke discriminatie in termen van onevenredig negatieve selectieresultaten voor etnische minderheden (Outtz, 2009). Maar cv's, en in het bijzonder 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. 'Metten 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). Wij hebben ons gericht op een vergelijking op basis van methode. De empirische studies die in dit artikel worden beschreven keken naar percepties van eerlijkheid onder sollicitanten (studie 1 en 2) en recruiters (studie 3) en naar 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 subgroepverschillen 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 een van de belangrijkste drijfveren zijn 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. De eerste studie (ook beschreven in Hiemstra et al., 2012) bestudeerde 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' (indruksvaliditeit), '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). De resultaten voor percepties van indruksvaliditeit, predictieve validiteit en mogelijkheid om te presteren toonden echter 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 indruksvaliditeit 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 waren ook het uitgangspunt voor studie 2 (Hiemstra, Oostrom, Deros, Serlie & Born, 2012). De participanten ($N = 103$) waren daadwerkelijke sollicitanten voor een juridisch 'traineeship'. Alle participanten hadden een master in de 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 met behulp van 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, indruksvaliditeit, 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 wat we zagen in studie 1, prefereerden de traineeship-sollicitanten het papieren cv boven het video-cv wat betreft eerlijkheid, indruksvaliditeit, 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 hoogopgeleiden, 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).

Invloed van taalbeheersing, persoonlijkheid en cognitieve capaciteiten

In de studies 1 en 2 onderzochten we verder de invloed van kenmerken van de kandidaten 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 twee 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 capaciteiten-test.

De persoonlijkheid en cognitieve vaardigheden van deze sollicitanten waren niet gerelateerd aan percepties van papieren cv's. Extraverte sollicitanten, echter, vonden dat ze meer mogelijkheden hadden om te presteren met 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 presentatievaardigheden kan worden geïmpliceerd dat extraversie een antecedent is van eerlijkhedepercepties 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 bevraagd 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 interactief 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. Derous, 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 (Lefkowitz, 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 subjectiefgekleurde 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 waren 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 autochtone Nederlandse sollicitanten en bovendien werken minderheden vaker onder hun niveau (Vandevenne &

Lenaers, 2007; Van Gent, Hello, Odé, Tromp & Stouten, 2006). Zowel werkgerelateerde kwalificaties (*human capital*) als vertekende beoordelingen van sollicitanten op basis van groepskenmerken (*bias* in de selectiemethoden) kunnen dit verklaren. Beide factoren werden in beschouwing genomen. Selectie begint doorgaans met het screenen van cv's. Onderzoek heeft herhaaldelijk aangetoond dat discriminatie op basis van de 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 percepties van recruiters zoals beschreven in de vorige paragraaf, ook onderzocht of er verschillen zijn in mogelijke discriminatie (*bias*) ten opzichte van 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 één 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-hypothese' 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 een video-cv dan via een 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 op grond van de 'papieren persoon' 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* ten opzichte van een Marokkaanse sollicitant zou optreden bij een sollicitatie via een video-cv dan via een papieren cv. Immers, onderzoek heeft aangetoond dat duidelijk waarneembare kenmerken, zoals huidskleur en etnisch accent, van invloed zijn op beoordelingen (Purkiss, Perrewé, 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 sollicitanten); 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 worden geconcludeerd 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 konden 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-mailadres).

Analyses toonden aan dat niet-westerse etnische minderheden significant minder vaak vermelding maakten op hun cv van stages, leiderschapservaringen (bijv. een leidinggevende positie in een bijbaan) en 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

Wereldwijd worden curricula vitae (cv's) het meest gebruikt voor het screenen van sollicitanten en vaak is het zelfs het eerste en enige screeningsinstrument. Voor zover bekend bevat het hier beschreven proefschrift de eerste studies gericht op video-cv's en de eerlijkheid van het instrument voor de selectie van sollicitanten met een diverse etnische achtergrond. Een overzicht van de studies, werkwijzen en de belangrijkste bevindingen is weergegeven in Tabel 1.

De vier studies 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 en onderzoekers kunnen het tempo waarin dit type instrumenten wordt 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 ook het perspectief van de recruiter onderzocht; dit is uniek. Er is weliswaar 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.

Annemarie M.F. Hiemstra, Eva Deraus & Marise Ph. Born

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 de 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 selectie via papieren en video-cv's?	Veldexperiment bij echte recruiters ($N = 166$) met een tussenproefpersonen factorieel design.	Er werden geen differentiële, discriminatoire effecten gevonden ten opzichte van Marokkaans-Nederlandse sollicitanten bij de beoordeling van het papieren en video-cv.
4. Zijn er verschillen in cv-kenmerken tussen etnische subgroepen (niet-westerse etnische minderheid vs. (westerse) 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.

Een *tweede bijdrage* van dit artikel 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. Geconcludeerd kan 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 arbeidsmarktpositie 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 eerlijkeheidspercepties, 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 een 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.

Eerlijkeheidspercepties 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 dit artikel ligt dan ook op het terrein van dit type vragen. Geconcludeerd kan 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 ontplooien 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 beoorde-

ling. 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 de 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 de deelnemende recruiters gesensibiliseerd waren en de studieresultaten hierdoor vertekend zijn (bijv. door sociaal wenselijke antwoorden). Tot slot verdient ook het type onderzoeksdesign aandacht. De discriminatiestudie (studie 3) maakte gebruik van een 'tussen-proefpersonen design' waarbij elke recruiter slechts één cv beoordeelde. Uit onderzoek blijkt dat discriminatoire effecten beperkt kunnen worden door het gebruik van 'tussen-subject designs'. In de realiteit – zoals in de meeste audit studies – wordt gebruikgemaakt van 'binnen-subject designs' waarbij recruiters meerdere cv's of profielen van verschillende typen 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 impressiemanagement, 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 frontoffice-positie. Verder kunnen bepaalde competenties of persoonlijkheidskenmerken 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 mee-

genomen. Daaronder valt onderzoek naar de predictieve validiteit, de interbeoordelaarsbetrouwbaarheid, 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 tests via pen-en-papier naar tests via de computer. Het video-cv bevat echter ook kenmerken van het interview, van de arbeidsproof en van de 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, 2015).

6.2 Tot slot

Het gebruik van video-cv's in de selectiepraktijk heeft voor- en nadelen, hetgeen geldt voor elk type selectie-instrument. De keuze voor bepaalde selectie-instrumenten bevat dus altijd een compromis. Organisaties die video-cv's overwegen moeten, net als bij het overwegen van elk ander selectie-instrument, vooraf duidelijk specificeren welke predictieve informatie zij eruit willen halen. Video-cv's kunnen bijvoorbeeld worden overwogen 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 aangehouden. Daarnaast kunnen video-cv's worden ingezet als bepaalde competenties of persoonsvereisten van belang zijn voor het vervullen van de functie (bijv. extravertie). Bovendien geeft dit onderzoek 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 hier is 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 toe-

Annemarie M.F. Hiemstra, Eva Deros & Marise Ph. Born

gevoegde 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.

Praktijkbox

Wat betekenen de resultaten voor de praktijk?

- 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 zelfrepresentatievaardigheden 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 beoordelingsbias ten opzichte van etnische minderheden, vergeleken met selectie via papieren cv's.

Noot

De auteurs bedanken dr. Alec W. Serlie en HRD adviesbureau GITP voor hun belangrijke bijdrage aan de totstandkoming van het hier beschreven proefschrift.

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
- 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 uitzendbureaus*. Master Thesis 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.
- 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>
- Deros, 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
- Deros, 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
- Deros, E., Van der Velde, M.E.G., & Born, M.Ph. (2011). Werving en Selectie: Terug van nooit weggeweest. *Gedrag & Organisatie*, 24, 3-17.
- 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 – 10e monitor*. Utrecht, Nederland: Forum Instituut voor Multiculturele Vraagstukken.
- 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
- 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
- Hiemstra, A.M.F. (2013). *Fairness in paper and video résumé screening* (Dissertatie, Erasmus Universiteit Rotterdam). Gedownload van: <http://repub.eur.nl/pub/50432/>
- Hiemstra, A.M.F., & Deros, E. (2015). Video Résumés Portrayed: Findings and Challenges. In: I. Nikolaou en J.K. Oostrom (Eds.), *Employee Recruitment, Selection, and Assessment: Contemporary issues for theory and practice* (pp. 45-60). New York, NY: Psychology Press/Taylor & Francis.
- Hiemstra, A.M.F., Deros, 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., Deros, 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

Annemarie M.F. Hiemstra, Eva Derous & Marise Ph. Born

- Hiemstra, A.M.F., Oostrom, J.K., Derous, E., Serlie, A.W., & Born, M.Ph. (2012, July). *Video and paper résumés: Exploring applicants' preferences based on personality and cognitive ability*. Artikel gepresenteerd tijdens de 8e conferentie van the International Test Commission (ITC), Amsterdam, Nederland.
- 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.
- 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.
- 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.
- Silverman, R.E. (2012, 24 januari). No more résumés, say some firms. *Wall Street Journal*. Gedownload van: <http://online.wsj.com>
- 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 hogeschoolde 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: 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 (chair), *Assessing Video Resumes: Valuable and/or Vulnerable to Biased Decision-making?* Symposium gehouden tijdens de 27e jaarlijkse Conferentie van the Society for Industrial and Organizational Psychology, San Diego, CA.

Fairness of selection based on paper and video résumés

Annemarie M.F. Hiemstra, Eva Derous & Marise Ph. Born, Gedrag & Organisatie, Volume 28, September 2015, nr. 3, pp. 265-281.

Internet and multi-media are increasingly being used for recruitment and selection, such as in video résumé screening. This article 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 and practice are discussed.

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