

Datum  
>30-09-2010

Doorkiesnummer  
>010 201 24 90

Bijlagen  
>Tabellen  
demografische  
gegevens

Onderwerp

> **Een studie onder HR professionals naar Video  
CV's in Nederland**

30 november 2010

Door: Annemarie Hiemstra & Nadia Rida ([a.m.f.hiemstra@gitp.nl](mailto:a.m.f.hiemstra@gitp.nl))

### **Introductie**

De ontwikkelingen op het gebied van werving en selectie volgen elkaar in razendsnel tempo op. Internet en nieuwe technologieën maken het mogelijk om in een kortere tijd meer mensen te bereiken. Een van die nieuwe ontwikkelingen is het Video CV.

Een Video CV is een korte film waarin een sollicitant zichzelf presenteert. Via dit filmpje ontvangt een organisatie al vroeg in het wervingsproces een uitgebreid beeld van een sollicitant, in vergelijking met enkel het geschreven CV.

De voor- en nadelen van dit nieuwe type instrument zijn echter niet wetenschappelijk onderzocht. Wat is feitelijk de toegevoegde waarde van het Video CV? Om hier een antwoord op te krijgen is de vakgroep Personeelspsychologie van de Erasmus Universiteit Rotterdam, in samenwerking met GITP (organisatieadviesbureau), de Gemeente Rotterdam (DAAD/SoZaWe) en SeeMe (TalkToMe), specialist in Video CV's, een onderzoek gestart. Met trots kunnen we melden dat dit onderzoeksvoorstel onlangs is beloond met een Small Grant Award door de Amerikaanse Society for Industrial and Organizational Psychology (SIOP). Deze Award is bestemd voor onderzoek dat wetenschap en bedrijfsleven dichter bij elkaar brengt.

Met trots presenteren we hier enkele resultaten uit het onderzoek. In deze rapportage beschrijven we de mening van HR-professionals ten aanzien van het Video CV's en in welke mate dit door hen gebruikt wordt

## 1. Deelnemers, bekendheid en gebruiksintenties

In totaal hebben er 176 HR-professionals meegedaan aan het Video CV onderzoek. Zij werden benaderd via de Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement & Organisatieontwikkeling (NVP), het professionele netwerk van de Gemeente Rotterdam/DAAD en de ORAM. De organisaties waarvoor zij werkzaam zijn, zitten in verschillende branches. Wij hebben dat samengevoegd in vier categorieën: zakelijke dienstverlening (35,5%), overige profit (16,5%), non/not-for-profit organisaties (26,5%) en overig (21,5%, bijvoorbeeld de groenvoorziening- of techniekbranche). Het grootste aantal deelnemers is werkzaam in de zakelijke dienstverlening (zie tabel 1 van bijlage 1).

Er hebben net iets meer mannen meegedaan (59,5%) dan vrouwen (40,5%) aan het onderzoek (zie tabel 2 van bijlage 1). De meeste deelnemers zijn van autochtoon Nederlandse afkomst (85%), 8,8% geeft aan van allochtone afkomst te zijn en van een deel is de afkomst onbekend (zie tabel 3 van bijlage 1).

Het grootste deel van de deelnemers aan het onderzoek is hoogopgeleid (89,1%). Dit omvat alle respondenten die een HBO-opleiding of hoger hebben afgerond (zie tabel 4 van bijlage 1). Bij het merendeel van de respondenten (78,5%) behoort het screenen van het CV tot de taken/verantwoordelijkheden (zie tabel 5 van bijlage 1). Gemiddeld hadden de respondenten hier 12,6 jaar ervaring mee.

### 1.1. Bekendheid Video CV's

Wij vroegen hoeveel bekendheid Video CV's hebben, in vergelijking met de meer 'traditionele' selectiemiddelen zoals bijvoorbeeld het interview en geschreven CV.

Het blijkt dat de meeste mensen die deelnamen aan ons onderzoek bekend zijn met het fenomeen Video CV's (70,9%).

Van de HR-professionals die inmiddels bekend zijn met het Video CV, vroegen wij hen waar zij dit dan precies van kennen. Een overzicht:

Waar kent u het Video CV van?  
(Meerdere Antwoorden mogelijk)

Eigen organisatie (gebruiker)	10,7%
Andere organisaties	31,3%
Media	35,7%
Netwerk	33,9%
Anders...	16,1%

Een greep uit de antwoorden van mensen die het Video CV anders kennen:

Ik ken het Video CV van internet.

Ik ken het Video CV van mijn studie.

Ik ken het Video CV via een bijeenkomst van de NVP.

Ik ken het Video CV van een aantal van mijn cliënten die in een reïntegratieproject zitten.

Ik heb zelf een Video CV gemaakt.

Ik ken het Video CV uit de Verenigde Staten.

### *Gebruik van Video CV's in Nederland*

We vroegen naar het gebruik van Video CV's onder HR-professionals in verschillende branches. We zien dat slechts een minderheid van de participanten gebruik maakt van Video CV's voor het werven van medewerkers in de eigen organisatie (7,6%). Wel geeft een groot deel van de deelnemers aan te willen overwegen om in de toekomst Video CV's te gaan gebruiken voor het werven van mensen (44,3%). Het grootste deel van de respondenten (48,1%) geeft aan geen gebruik te willen maken van Video CV's in de toekomst voor het werven van medewerkers (zie tabel 6 van bijlage 1).

### **1.2. Gebruik Video CV's: de redenen**

Van het aantal deelnemers (12) dat momenteel gebruik maakt van Video CV's in de eigen organisatie, geeft de helft aan deze selectiemethode te gebruiken om snel te kunnen bepalen of de sollicitant representatief is. Andere redenen voor het gebruiken van het Video CV zijn bijvoorbeeld de tijdsbesparing ten opzichte van het screenen van een papieren CV. Een overzicht:

Om welke reden(en) gebruikt uw organisatie Video CV's bij het werven van personeel?  
(Meerdere antwoorden mogelijk)

	<b>Wel (12)</b>
De tijd die het organiseren kost	16,7%
De kostenbesparing	16,7%
De versnelling het screeningsproces	41,7%
Meer informatie	41,7%
Betere informatie	8,3%
Meteen zien met wie je te maken hebt	33,3%
Representativiteit van de kandidaat	50,0%
Hogere kwaliteit sollicitant	16,7%
Draagvlak binnen de organisatie	0%
Andere reden, namelijk....	0%

### **1.3. Gebruiksintentie Video CV's: de redenen om het te overwegen**

Aan de deelnemers (70) die momenteel geen gebruik maken van Video CV's in de eigen organisatie, maar wel overwegen om deze selectiemethode te gebruiken, is gevraagd om aan te geven welke overwegingen al dan niet meespelen in de bepaling om Video CV's in te zetten bij het werven van nieuwe medewerkers. De belangrijkste overweging die meespeelt is de geringe kennis over het Video CV in de organisatie. Andere overwegingen die worden gegeven zijn hier weergegeven:

Welke overwegingen spelen mee in uw organisatie om al dan niet Video CV 's in te zetten bij het werven van personeel?

*(Meerdere antwoorden mogelijk)*

	<b>Misschien (70)</b>
Te weinig kennis over de waarde	38,6%
De tijd die het organiseren kost	14,3%
De kosten voor inzetten van het instrument	24,3%
Nieuwe mensen op jaarbasis	12,9%
Meer informatie	28,6%
Betere informatie	5,7%
Meteen zien met wie je te maken hebt	31,4%
Representativiteit van de kandidaat	31,4%
Hogere kwaliteit van de kandidaat	3%
Draagvlak binnen de organisatie	9%
Andere redenen, namelijk....	7%

Een greep uit de antwoorden van mensen andere overwegingen hebben voor het al dan niet gebruiken van het Video CV:

Klanten kunnen hierdoor zichzelf beter presenteren.

Doelgroep, dat niet altijd beschikt over internet.

De combinatie van Cv en Video CV lijkt mij perfect.

#### **1.4. Gebruiksintentie Video CV's: de redenen om het niet te gebruiken**

Aan de deelnemers (76) die momenteel geen gebruik maakt van Video CV's in de eigen organisatie, en dit ook niet overweegt, is gevraagd om aan te geven welke om redenen de organisatie heeft besloten geen gebruik te maken van Video CV's bij het werven van nieuwe medewerkers. De belangrijkste overweging die meespeelt is de geringe kennis over het Video CV in de organisatie. Andere overwegingen die worden gegeven voor het al dan niet gebruikmaken van het Video CV zijn onder andere het feit dat er geen mensen worden aangenomen bij de organisatie, de kosten die het inzetten van het instrument met zich meebrengt (zie onderstaande tabel).

Om welke reden(en) gebruikt uw organisatie geen Video CV 's bij het werven van personeel?

*(Meerdere antwoorden mogelijk)*

	<b>Niet (76)</b>
Te weinig kennis over de waarde	31,6%
Mijn organisatie neemt geen mensen aan	19,7%
Het papieren CV geeft meer informatie	14,5%
Andere recruitment instrumenten geven betere informatie	14,5%
Het Video CV levert geen versnelling op	19,7%

Het organiseren kost teveel tijd	23,7%
De kosten	21,1%
Het gebrek aan draagvlak	15,8%
Andere reden, namelijk....	26%

Een greep uit de antwoorden van de deelnemers die andere redenen aangeven voor het niet gebruiken van Video CV's:

Niet voor alle doelgroepen geschikt recruitmentmiddel.
Veelal laaggeschoold personeel met soms geen internetaansluiting.
Het lukt ons prima met het papieren CV.
Veel minder overzichtelijk. Moet een aanvulling zijn op papieren CV, geen vervanging
Het CV is niet belangrijk, mensen moeten in persoonlijk gesprek overtuigen.
Een Video CV kan gemakkelijk worden gemanipuleerd. Na veel oefening kan men een expert in Video assessment worden.

## 2. Video CV's: de voordelen, nadelen en informatietoevoeging

### 2.1. Voordelen Video CV's

Wij hebben gevraagd aan de deelnemers wat volgens hen de voordelen zijn van het gebruik van Video CV's. De deelnemers zijn ingedeeld naar gebruik van CV binnen hun organisatie. De respondenten gaven aan dat het belangrijkste voordeel van het gebruik van Video CV's is dat er meer kansen ontstaan voor mensen die schriftelijk minder sterk zijn. Verder geven de deelnemers aan dat een Video CV een snelle manier is om veel informatie over een sollicitant te weten te komen, een meer betrouwbare inschatting van kwaliteiten van de sollicitant geeft, minder kans op discriminatie bestaat, een versnelling ontstaat in het werving- en selectieproces, het goed voor het imago van de eigen organisatie is om zo te werven en ten slotte dat het betere sollicitanten aantrekt dan via meer traditionele screening (geschreven CV). Een kleine groep geeft aan geen voordelen te zien in het gebruik van Video CV's. Een overzicht:

Wat zijn volgens u voordelen van het gebruik van Video CV's?

*(Meerdere antwoorden mogelijk)*

	<b>Wel (12)</b>	<b>Misschien (70)</b>	<b>Nee (76)</b>
Er zijn geen voordelen	8,3%	2,9%	13,2%
Snelle manier informatie te krijgen	25,0%	37,1%	27,6%
Betrouwbare inschatting kwaliteiten	33,3%	27,1%	14,5%
Minder kans op discriminatie	33,3%	8,6%	3,9%
Versnelling van selectieproces	41,7%	38,6%	17,1%

Goed voor het imago	16,7%	15,7%	6,6%
Trekt betere sollicitanten aan	25,0%	14,3%	5,3%
Meer kansen schriftelijk zwakkere mensen	50,0%	37,1%	39,5%
Anders, namelijk.....	0,0%	4,3%	17,1%

Een greep uit de overige voordelen die worden genoemd:

Een totaler beeld van kandidaat zonder dat deze hoeft te worden uitgenodigd.  
De combinatie van beeld en geluid dat meer tot de verbeelding spreekt.  
Je onderscheidt je, zolang 't nog geen gemeengoed is, en creëert daar aandacht mee

## 2.2. Nadelen

Ook vroegen wij wat de nadelen zijn die kleven aan het gebruiken van Video CV's als selectie-instrument. Met name de respondenten die het video CV niet gebruiken geven aan dat de indruk slechts vluchtig is (alleen de eerste indruk telt en niet wat iemand nu echt kan of heeft gedaan). Een overzicht:

Wat zijn volgens u nadelen van het gebruik van Video CV's?  
(meerdere antwoorden mogelijk)

	Wel (12)	Misschien (70)	Nee (76)
Mogelijk vervroegd afhaken	16,7%	31,4%	28,9%
Privacy schending	33,3%	30,0%	21,1%
Meer kans discriminatie	16,7%	30,0%	42,1%
Alleen de eerste indruk telt	25,0%	32,9%	56,6%
Sollicitant kan zich anders voordoen	33,3%	25,7%	39,5%
Anders, namelijk....	8,3%	8,6%	17,1%

Een greep uit de overige nadelen die worden genoemd:

Niet iedereen kan zich op een goede manier presenteren via deze vorm .  
Mits óók vergezeld van papieren CV zijn er geen nadelen  
Eerste indruk blijft een eerste indruk; een cv 'erbij' blijft een must.  
Het lijkt me best eng om het op beeld te zetten. Het vraagt wel wat van je.  
Video CV's kunnen verouderen, situaties veranderen, maar is niet makkelijk aanpasbaar. Handgeschreven CV is altijd up-to-date.  
Het kan mensen afschrikken.  
Het is een hype.  
Onterecht bevoornden mensen die goed overkomen op een video-presentatie, terwijl dat voor de betreffende vacature

irrelevant kan zijn.  
Sollicitanten met betere middelen maken een beter indruk  
(bijvoorbeeld een duurdere webcam e.d.).

#### *Informatietoevoeging Video CV*

Aan de deelnemers is ook gevraagd welke informatie zij uit het Video CV hopen te halen. De informatie die HR-professionals uit het Video CV te komen willen weten zijn met name interpersoonlijke vaardigheden, persoonlijkheid en de motivatie/drijfveren van de kandidaat. Hiernaast wordt verwacht naar aanleiding van het Video CV persoonlijke gegevens (naam, woonplaats, leeftijd en nationaliteit), opleidingsniveau, opleidingsrichting, aanvullende cursussen/trainingen, werkervaring, nevenactiviteiten (vrijwilligerswerk, internationale ervaring, bestuurlijke ervaring, lidmaatschappen), competenties (kennis, vaardigheden, attitude), leiderschapskwaliteiten, en de wensen van de sollicitant (wat voor soort baan, organisatie), te weten te komen.

Welke informatie hoopt u via het Video CV te weten te komen over een sollicitant?  
(meerdere antwoorden mogelijk)

	<b>Wel (12)</b>	<b>Misschien (70)</b>	<b>Nee (76)</b>
Persoonlijke gegevens	16,7%	14,3%	25,0%
Opleidingsniveau	25,0%	17,1%	26,3%
Opleidingsrichting	8,3%	14,3%	23,7%
Aanvullende cursussen	8,3%	5,7%	14,5%
Werkervaring	25,0%	30,0%	38,2%
Nevenactiviteiten	16,7%	12,9%	14,5%
Competenties	16,7%	37,1%	44,7%
Interpersoonlijke vaardigheden	41,7%	42,9%	43,4%
Leiderschapskwaliteiten	8,3%	17,1%	13,2%
Persoonlijkheid	33,3%	54,3%	59,2%
Motivatie en drijfveren	41,7%	52,9%	56,6%
Hobby's en interesses	0,0%	11,4%	11,8%
Wensen van de sollicitant	25,0%	27,1%	32,9%
Referenties	0,0%	4,3%	5,3%
Anders, namelijk	8,3%	10,0%	9,2%

Een greep uit de antwoorden van informatie die HR-professionals uit het Video CV hopen te halen:

Presentatievaardigheden.  
Je kunt niet faken. Dat is duidelijk een voordeel. Je laat altijd zien wie je bent.  
Non-verbale communicatie.  
Overige loopbaaneisen zoals parttime, secundaire voorwaarden etc.  
Non-verbale communicatie.

### 3. Meerwaarde Video CV

Wij vroegen ons af in welke mate de deelnemers het Video CV zien als het hebben van een meerwaarde boven het gangbare papieren CV. Het merendeel van de deelnemers aan het onderzoek vinden dat het Video CV in sommige gevallen (51,7%) een meerwaarde heeft ten opzichte van het papieren CV (zie tabel 6 in bijlage 1). Een klein aantal deelnemers vindt dat het Video CV nooit een voordeel heeft boven een papieren CV (4,7%) en een klein aantal vindt eveneens dat het Video CV altijd een meerwaarde heeft boven het papieren CV (4,7%)

Een greep uit de antwoorden van de toelichting op CV hopen te halen:

Met name op gebied van representativiteit: verzorgd, Nederlandse taal etc.

Al onze klanten w.o. Rabobank, Rijkswaterstaat, NS, en CZ bevestigen de meerwaarde van het webcam-interview doordat de voorselectie nu veel meer informatie biedt dan alleen de 'hard-skills' van kandidaten. De 'soft-skills' komen nu meer dan ooit in beeld.

Sommige mensen kunnen zich verbaal beter uiten dan op papier.

De relevante informatie wil je toch ook op papier hebben. Aanvullend zie je nu de kandidaat ook praten, maar dat kan even goed tot verkeerde keuzes leiden.

Een deel van de deelnemers vindt ook dat het Video CV soms een meerwaarde kan hebben boven het interview (38%) (zie tabel 7 in bijlage 1). Echter, een veel groter aantal mensen vindt dat het Video CV nooit (24,8%) of bijna nooit (27,9%) een meerwaarde biedt boven een interview. Slechts een klein deel van de respondenten vindt dat het Video CV in alle gevallen (2,3%) of vaak wel (7%) een meerwaarde biedt ten opzichte van het traditionele interview.

## 4. Conclusie

We kunnen concluderen dat het Video CV in een korte tijd een redelijk grote naamsbekendheid heeft weten te verkrijgen onder HR professionals in Nederland. Wij hebben onderzocht wat nu de toegevoegde waarde is van het Video CV in de HR-praktijk. In dit rapport is aan bod gekomen hoe HR-professionals het Video CV beoordelen en in welke mate dit door hen gebruikt wordt.

Hoewel het overgrote deel van de deelnemers inmiddels bekend is met het Video CV, gebruikt slechts een klein deel van de HR-professionals dit selectie-instrument in de eigen organisatie. De belangrijkste reden hiervoor is dat de deelnemers nog te weinig kennis bezitten over de (toegevoegde) waarde van het Video CV. Binnen organisaties die wél gebruik maken van het Video CV als selectie-instrument wordt als belangrijkste reden genoemd dat de representativiteit van een kandidaat onmiddellijk kan worden vastgesteld. Dit zou met name van belang kunnen zijn binnen functies waarbij een medewerker veel contact heeft met cliënten.

Het grootste voordeel van het Video CV dat door de respondenten wordt genoemd is dat dit selectie-instrument sollicitanten die schriftelijk minder sterk zijn, de mogelijkheid biedt om zich te kunnen presenteren aan een organisatie. Verder wordt als grootste nadeel van het Video CV genoemd dat alleen de eerste indruk van een kandidaat telt en niet wat deze persoon nu daadwerkelijk heeft gepresteerd of voor de organisatie kan gaan betekenen. Voorts betreft de informatie die HR-professionals uit het Video CV hopen te halen met name de interpersoonlijke vaardigheden, persoonlijkheid en de motivatie/drijfveren van de kandidaat.

Ten slotte zien we dat het merendeel van de deelnemers vindt dat het Video CV soms een meerwaarde kan hebben ten opzichte van het papieren CV en/of interview, maar deze traditionele instrumenten nooit helemaal zal kunnen vervangen.

Met vriendelijke groet,

Annemarie Hiemstra

## Bijlage 1 Tabellen

Tabel 1 In welke branche bent u werkzaam?\*

	Aantal	Percentage
Banken en Verzekeringswezen	1	1,3
Bouw	6	7,6
Gezondheidswezen, Welzijn en Maatschappelijk Werk	3	3,8
Handel en Horeca	1	1,3
ICT-bedrijven en Telecommunicatie	2	2,5
Industrie en Productiebedrijven	3	3,8
Onderwijs	5	6,3
Overheid en Semi-Overheid	7	8,9
Overige Non-profit	6	7,6
Overige Zakelijke Dienstverlening	27	34,2
Post- en overige bezorgdiensten	1	1,3
Anders	17	21,5
Totaal	79	100,0
Missing	97	
Totaal	176	

\* NB: de algemene vragen naar de achtergronden van de deelnemers werden aan het einde van de enquête gesteld. Doordat niet iedereen de enquête volledig heeft ingevuld, zijn de gegevens in deze bijlage gebaseerd op kleinere aantallen.

Tabel 2 Wat is uw geslacht?

	Aantal	Percentage
Man	47	59,5
Vrouw	32	40,5
Totaal	79	100,0
Missing	97	
Totaal	176	

Tabel 3 Wat is uw etnische afkomst?

	Aantal	Percentage
Nederlandse	68	85,0
Turkse	2	2,5
Marokkaanse	1	1,3
Surinaamse	3	3,8
Antilliaanse	1	1,3
Anders	5	6,3
Totaal	80	100,0
Missing	96	
Totaal	176	

Tabel 4 Hoogst genoten opleiding

	Aantal	Percentage
MBO	7	8,9
HBO	47	59,5
Universitair	20	25,3
Postdoctoraal	4	5,1
Anders	1	1,3
Totaal	79	100,0
Missing	97	
Totaal	176	

Tabel 5 Behoort het screenen van CV's tot uw verantwoordelijkheid?

	Aantal	Percentage
ja	62	78,5
nee	17	21,5
Totaal	79	100,0
Missing	97	
Totaal	176	

Tabel 6 Was u al bekend met Video CV's?

	Aantal	Percentage
ja	112	70,9
nee	46	29,1
Totaal	158	100,0
Missing	18	
Totaal	176	

Tabel 7 Gebruikt u het video CV?

	Aantal	Percentage
ja	12	7,6
nee, maar wel intentie	70	44,3
nee, en geen intentie	76	48,1
Totaal	158	100,0
Missing	18	
Totaal	176	

Tabel 8 In welke mate biedt het Video CV meerwaarde?

	Aantal	Percentage
Helemaal Niet	6	4,7
Bijna Nooit	10	7,8
In Sommige gevallen wel	91	70,5
Vaak Wel	16	12,4
Altijd	6	4,7
Totaal	129	100,0
Missing	47	
Totaal	176	

Tabel 9 In welke mate biedt het Video CV meerwaarde?

	Aantal	Percentage
Helemaal niet	32	24,8
Bijna Nooit	36	27,9
In sommige gevallen	49	38,0
Vaak Wel	9	7,0
Altijd	3	2,3
Totaal	129	100,0
Missing	47	
Totaal	176	