

Datum
> 10-01-2011

Ons kenmerk
> AH

Het Video CV in beeld: Een studie naar CV kenmerken en toegevoegde waarde voor sollicitant en beoordelaar

Rotterdam, 10 januari 2011

Door:
Annemarie Hiemstra
Maroesja de Wolf
Marieke Huisman



Datum
> 10-01-2011

Ons kenmerk
> AH

Voorwoord

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 Erasmus Universiteit Rotterdam een onderzoek gestart, in samenwerking met adviesbureau GITP, video-CV specialist SeeMe (TalkToMe) en de Gemeente Rotterdam (DAAD/SoZaWe). Dit onderzoeksvoorstel is in 2010 beloond met een Small Grant Award door de Amerikaanse Society for Industrial and Organizational Psychology (SIOP).

Met trots presenteren we hier de eerste resultaten uit dit onderzoek. In een verkennende enquête vroegen we 176 HR professionals naar hun mening ten aanzien van het Video CV in vergelijking met meer traditionele manieren om personeel te selecteren. Een rapportage met de resultaten hiervan is bijgevoegd. Daarnaast onderzocht Maroesja de Wolf, Master studente Arbeids- en Organisationspsychologie aan de Erasmus Universiteit, de percepties van werkzoekenden ten aanzien van het video CV. Video CV's blijken op verschillende aspecten als rechtvaardiger te worden beschouwd dan het papieren CV. Tot slot onderzocht Marieke Huisman, ook Master studente A&O psychologie, of er sprake is van discriminatie op basis van etniciteit bij het beoordelen van een video CV.

Een samenvatting van deze onderzoeken vindt u hier.

Rotterdam, 10 januari 2011,

Annemarie Hiemstra

Adviseur GITP / Promovendus Erasmus Universiteit Rotterdam

a.m.f.hiemstra@gitp.nl

Datum
> 10-01-2011

Ons kenmerk
> AH

To be seen or not to be seen... Percepties van sollicitanten met verschillende etnisch-culturele achtergronden ten aanzien van het video-CV

Maroesja de Wolf
Erasmus Universiteit Rotterdam

Introductie

Organisaties zijn op zoek naar manieren en middelen om de prestaties van toekomstige werknemers optimaal te kunnen voorspellen. Werkzoekenden zijn aan de andere kant op zoek naar middelen om zichzelf optimaal te kunnen profileren om zo de gewilde baan te bemachtigen. Een relatief nieuwe fenomeen in het sollicitatieproces is het video-CV. Een kort filmpje van ongeveer een minuut waarin een werkzoekende zich presenteert aan een werkgever en iets vertelt over zijn of haar vaardigheden, ervaringen en wensen. Deze nieuwe manier van solliciteren lijkt goed te passen in een multimediale wereld waarin het gebruik van internet steeds verder toeneemt.

Bij het inzetten van een selectie-instrument spelen percepties van sollicitanten een belangrijke rol. Negatieve percepties van sollicitanten ten aanzien van een selectieprocedure kunnen bijvoorbeeld voor bedrijven leiden tot het afhaken van gewilde werknemers of het afraden van een bedrijf aan andere sollicitanten. Het kan zelfs verder gaan en ervoor zorgen dat een werkzoekende geen producten of diensten van een organisatie meer zal afnemen (Hausknecht, Day & Thomas, 2004). De meeste onderzoeken op het gebied van percepties van sollicitanten, bekijken deze percepties vanuit het model van Gilliland (1993). Gilliland stelt dat percepties afhangen van de mate waarin een sollicitant een procedure als rechtvaardig ervaart.

In dit onderzoek is bovenstaand model als uitgangspunt genomen en is er onderzoek gedaan naar een aantal kenmerken van rechtvaardigheid in de selectieprocedure. Het betreft de schalen: algemene test eerlijkheid, indrukvaliditeit (mate waarin sollicitanten de selectieprocedure gerelateerd zien aan de inhoud van de baan), waargenomen predictieve validiteit (mate waarin sollicitanten vinden dat een selectiemiddel toekomstig succes in een baan kan voorspellen) en de mogelijkheid om kwaliteiten te tonen. Als uitgangspunt voor dit onderzoek, is het schriftelijk CV als referentiekader genomen.

Zowel het schriftelijk CV als het video-CV kunnen worden ingezet aan het begin van een selectieprocedure en dienen om een eerste contact met een werkgever

Datum
> 10-01-2011

Ons kenmerk
> AH

te initiëren. Uit eerdere onderzoeken is gebleken dat het schriftelijke CV als een rechtvaardig selectie-instrument wordt gezien (o.a. Steiner & Gilliland, 2001), daarnaast blijkt ook uit onderzoek dat mensen de voorkeur geven aan multimediale selectietesten (Richman-Hirsch, Olson-Buchanan en Drasgow, 2000). Er werd daarom verwacht dat het video-CV nog positiever op de verschillende rechtvaardigheidsschalen zou worden beoordeeld dan het schriftelijk CV.

In Nederland is daarnaast 20% van de bevolking van allochtone afkomst (CBS, 2010), waarbij de werkloosheid onder niet westerse-allochtonen in 2009 bijna drie keer zo hoog was als onder autochtonen. Ook blijkt uit de discriminatiemonitor 2007 dat met name Turken en Marokkanen discriminatie ervaren op de arbeidsmarkt. Voorgaande zou er toe kunnen leiden dat verschillende etnisch-culturele groepen andere percepties hebben ten aanzien van een selectieinstrument, dit is meegenomen in het onderzoek.

Methode

Het onderzoek is uitgevoerd onder in de periode april 2010 tot en met juli 2010, er deden 200 mensen aan mee. Participanten werden geworven onder deelnemers van het project SeeMe@work. Dit project was een initiatief van de gemeente Rotterdam (SoZaWe, werkgeversservicepunt Daad) en SeeMe (TalkToMe), specialist in het maken van video-CV's. Deelnemers waren allen werkzoekenden die stonden ingeschreven bij Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Veelal betrof het mensen met een zekere afstand tot de arbeidsmarkt. Deelnemers kregen op dag 1 een training, waarbij zij aan het einde van de dag een script afleverden voor de opname van het video-CV. De dag erna werd het video-CV daadwerkelijk opgenomen onder begeleiding van een regisseur. Enkele weken na de opname van het video-CV werden de deelnemers nogmaals uitgenodigd om ervaringen met elkaar te delen. Deelnemers werd gevraagd om op alle drie de tijdstippen een vragenlijst in te vullen.

Resultaten en conclusie

Uit de resultaten van het onderzoek blijkt dat het video-CV op bijna alle bevroegde rechtvaardigheidskenmerken positiever werd beoordeeld dan het schriftelijk CV: zowel voor algemene testeerlijkheid, waargenomen predictieve validiteit als de mogelijkheid om kwaliteiten te tonen is er een significant verschil in de beoordeling van het video-CV en het schriftelijk CV. Alleen voor de schaal indrukvaliditeit werd geen significant verschil gevonden. In zijn algemeenheid kan gesteld worden dat het video-CV als een

Datum
> 10-01-2011

Ons kenmerk
> AH

positief selectiemiddel wordt beoordeeld en dat het inderdaad lijkt dat de multimediale aspecten van het selectiemiddel, zoals al eerder onderzocht door Richman-Hirsch et al. (2000), zorgen voor een nog positievere beoordeling.

Bovenstaande bleek ook uit de antwoorden die door de kandidaten op de open vragen van dit onderzoek werden gegeven. Aan de kandidaten werd bijvoorbeeld gevraagd wat zij graag wilden laten zien in het video-CV. Een groot aantal van de kandidaten gaf aan dat zij hun kwaliteiten, vaardigheden, enthousiasme en uitstraling aan een werkgever wilden laten zien via het video-CV. Ze verwachtten daarbij dat het video-CV een completer beeld geeft van wie iemand is en wat hij of zij kan. Tevens werd aan de deelnemers gevraagd of zij hun kansen op een baan door het gebruik van het video-CV zagen vergroten. 75% van de kandidaten zag met name voordelen van het gebruik van het video-CV. Een aantal reacties van kandidaten op de vraag of zij verwachtten dat het gebruik van het video-CV in hun voordeel zou werken waren: 'Ja, de werkgever ziet direct wat voor vlees hij in de kuip heeft', 'Omdat het toch een redelijk uniek iets is, kan je er daardoor voor een werkgever tussenuit springen', 'Ja, omdat dit als toevoeging bij je CV een indruk achterlaat'.

In dit onderzoek werd tevens gekeken naar verschillen tussen etnisch-culturele groepen. Er werd verwacht dat er een verschil zou zijn tussen de percepties van autochtonen en niet-westerse allochtonen en dan met name Turken en Marokkanen. De resultaten van dit onderzoek lieten echter alleen voor de schaal indrukvaliditeit significante verschillen zien. Turken en Marokkanen beoordeelden het schriftelijk CV significant lager dan autochtonen als het gaat om indrukvaliditeit. Een verklaring hiervoor zou kunnen liggen in het feit dat de participanten die deelnamen aan dit onderzoek vaak moeite hadden met het lezen en schrijven van de Nederlandse taal.

Opmerkelijk ten slotte is dat de resultaten laten zien dat verschillen in opleidingsniveau waarschijnlijk veel invloed hebben op percepties, mogelijk meer dan etniciteit. In dit onderzoek is echter opleidingsniveau alleen als controlevariabele meegenomen, waardoor er nog geen concrete uitspraken over de invloed van het opleidingsniveau kunnen worden gedaan.

Referenties

CBS (2010). Werkeloosheid niet-westerse allochtonen opgelopen tot 11 procent. Op 1 maart 2010 verkregen van <http://www.cbs.nl/nl->

Datum
> 10-01-2011

Ons kenmerk
> AH

NL/menu/themas/dossiers/allochtonen/publicaties/artikelen/archief/2010/2010-005-pb.htm

- Dagevos, J. (2007). Arbeidsmarktdiscriminatie: bevindingen uit Nederlands onderzoek. In Andriessen, I., Dagevos, J., Nievers, E., Boog, I. (Eds.). Discriminatiemonitor niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt 2007 (pp 52-97). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Gilliland, S.W. (1993). The perceived fairness of selection systems: An organizational justice perspective. *Academy of Management Review*, 18, 694-734.
- 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.
- Nievers, E. (2007). Ervaren discriminatie en gedragsconsequenties. In Andriessen, I., Dagevos, J., Nievers, E., Boog, I. (Eds.). Discriminatiemonitor niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt 2007 (pp 145-175). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Richman-Hirsch, W.L., Olson-Buchanan, J.B., Drasgow, F. (2000). Examining the impact of administration medium on examinee perceptions and attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 85 (6), 880-887.
- Steiner, D.D. & Gilliland, S.W. (2001). Procedural justice in personnel selection: International and cross-cultural perspectives. *International Journal of Selection and Assessment*, 9 (1,2), 124-137.

Datum
> 10-01-2011

Ons kenmerk
> AH

Het video CV

Een onderzoek naar de mate van discriminatie van Marokkaanse sollicitanten

Marieke Huisman
Erasmus Universiteit Rotterdam

Introductie

Er bestaat algemene consensus over het feit dat discriminatie – het ongunstig behandelen van individuen op grond van criteria die er voor de handelingssituatie niet toe doen (Bochhah, 2006) – binnen werving en selectieprocedures moet worden voorkomen (o.a. Bennington & Wein, 2002; CGB, 1994). Discriminatie kan op verschillende punten in iemands loopbaan voor problemen zorgen. Maar de eerste stap binnen het selectieproces, het beoordelen van het Curriculum Vitae (CV), is hierbij erg belangrijk (Cole, Rubin, Field & Giles, 2007). Er is veel onderzoek gedaan naar het papieren CV, maar sinds de introductie van internet en e-mail is er sprake van een verschuiving. Capelli (2001) is één van de auteurs die stelt dat het gebruik van internet voor werving- en selectiedoeleinden erg snel stijgt, iets wat ondersteund wordt door cijfers van het CBS (2010).

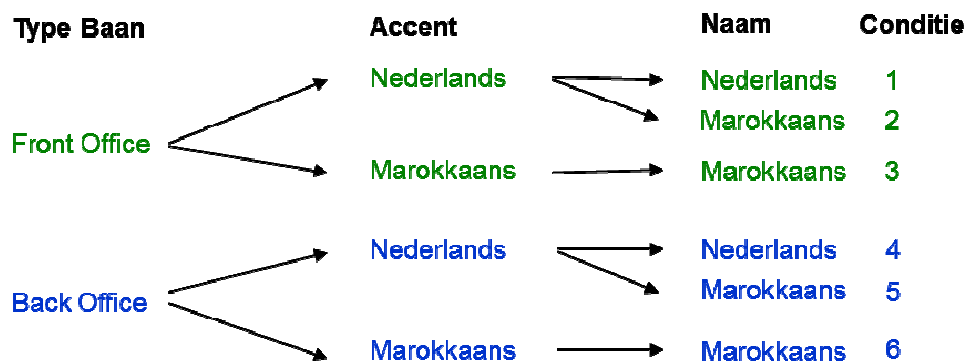
Een ontwikkeling die samenhangt met het vele en diverse gebruik van internet is de opkomst van het video CV. Dit is een kort filmpje van ongeveer een minuut waarin een werkzoekende zich presenteert in de hoop een baan te vinden. Om het video CV onder de aandacht te brengen bij werkgevers kan het op het internet worden geplaatst of rechtstreeks naar werkgevers worden gestuurd. In het video CV komen doorgaans de vaardigheden en (werk)ervaringen van de desbetreffende persoon aan bod (Doyle, 2010). Het video CV staat in het huidige onderzoek centraal. Er bestaat nog nauwelijks nog nauwelijks wetenschappelijke literatuur over dit nieuw opkomende medium, waardoor er nog niet bekend is hoe werkgevers het video CV beoordelen en of er eventueel sprake is van discriminatie op basis van etniciteit. Door middel van dit onderzoek is er een begin gemaakt om hierin inzicht te krijgen. Het onderzoek is specifiek op Marokkanen gericht omdat blijkt dat zij van de vier grootste groepen niet-westerse allochtonen in Nederland zowel zelf de meeste discriminatie op de arbeidsmarkt ervaren als door de jaren heen de hoogste werkloosheid hebben (CBS, 2010; SCP, 2007).

Datum
> 10-01-2011

Ons kenmerk
> AH

Methode

Personen met ervaring met het beoordelen van papieren CV's is gevraagd om een vacaturetekst te lezen. Vervolgens kregen zij een video CV te zien, waarop een fictieve sollicitant te zien was en welke zij dienden te beoordelen op baangeschiktheid. De deelnemers waren verdeeld in 6 groepen, waarbij elke groep een ander video CV te zien kreeg. De verschillende video CV's varieerden in etniciteit (door manipulaties in naam en accent) en in type functie (*front office* en *back office*), zie figuur 1. Daarnaast werd gemeten in welke mate zij vooroordelen bezaten ten opzichte van Marokkanen. Op alle video CV's was dezelfde acteur te zien, welke zelf half Marokkaans en half Nederlands was en daarom voor zowel een Nederlander als een Marokkaan door kon gaan.



Naast de verwachting – gebaseerd op eerder gevonden resultaten op basis van onderzoek naar het papieren CV en het selectie-interview (o.a. Crocker, Major & Steele., 1998; Deros, 2007; Purkiss et al., 2006) – dat er een effect zou zijn van etniciteit op waargenomen mate van baangeschiktheid, is er ook gekeken naar de invloed van kenmerken van de beoordelaar en een situationele factor. Verwacht werd dat de mate van vooroordelen van de beoordelaar een effect zou hebben op de relatie tussen etniciteit en de beoordeling van de kandidaat op het video CV op baangeschiktheid (o.a. Deros, Nguyen & Ryan, 2009; Stewart & Perlow, 2001). Specifiek werd verwacht dat de kandidaat met een geheel Marokkaans profiel als minder geschikt zou worden beoordeeld dan de kandidaat met een gemengd profiel of met een geheel Nederlands profiel naarmate de beoordelaar sterkere vooroordelen

Datum
> 10-01-2011

Ons kenmerk
> AH

had ten aanzien van Marokkanen. Daarnaast werd er ook een dergelijk effect verwacht van type functie, waarbij er onderscheid werd gemaakt tussen een *front office* en een *back office* functie (o.a. Byrne, 1971; De Beijl, 2000; Tajfel & Turner, 1986) en waarbij de verwachting was dat de kandidaat met een gemengd profiel en met een geheel Marokkaans profiel als minder geschikt zouden worden beoordeeld voor de *front office* functie.

Resultaten

Uit de resultaten is gebleken dat geen van de drie vooraf gestelde hypothesen kon worden bevestigd. Dit betekent dat bij het beoordelen van het video CV etniciteit geen effect heeft op de waargenomen mate van baangeschiktheid, ook niet wanneer er gecontroleerd wordt voor de mate van vooroordelen van de beoordelaar of het type functie. Dit zou aan kunnen geven dat de sollicitant met een Marokkaanse etniciteit niet gediscrimineerd wordt bij de beoordeling van het video CV door werkgevers. Maar daarnaast moet er ook worden gekeken naar andere mogelijke verklaringen die ervoor kunnen hebben gezorgd dat er geen significante resultaten zijn gevonden bij het toetsen van de hypothesen.

Hiertoe is er in eerste instantie uitgezocht of de actieve manipulatie op basis van etniciteit (naam en accent) had gewerkt. Oftewel; of de sollicitant met een Marokkaans profiel ook als Marokkaans werd waargenomen. En of de sollicitant met een Nederlands profiel ook werd gezien als Nederlander. Dit bleek inderdaad het geval te zijn, waardoor geconcludeerd kan worden dat de manipulatie niet ten grondslag ligt aan het feit dat er geen significante resultaten zijn gevonden. Vervolgens is er onderzoek gedaan naar de statistische power van de studie. Deze bleek bij de huidige steekproefgrootte en een geschatte gemiddelde effectgrootte, ruimschoots onder het algemeen geaccepteerde niveau van .80 te liggen (Cohen, 1992). Dit betekent dat het niet significante resultaat waarschijnlijk voor een groot deel te wijten is aan een gebrek aan power. Naast het gebrek aan power zijn er nog een aantal andere theoretische en methodische verklaringen te noemen voor het niet vinden van significante resultaten. Zo is er binnen het onderzoek geen controlevraag opgenomen om te controleren of er binnen het video CV überhaupt genoeg informatie gegeven wordt om baangeschiktheid te kunnen meten.

Conclusie

In deze studie is discriminatie op basis van naam en accent niet aangetoond bij het beoordelen van video CV's. Goed nieuws dus voor het video CV!. Daarbij moet echter

Datum
> 10-01-2011

Ons kenmerk
> AH

ook duidelijk zijn, dat het onderzoek naar dit type instrument nog in de kinderschoenen staat. Er zijn dan ook verschillende manieren waarop het huidige onderzoek kan en moet worden uitgebreid/ verbeterd om met meer zekerheid conclusies te kunnen trekken.

Referenties

- Bennington, L., & Wein, R. (2002). Aiding and abetting employer discrimination: The job applicant's role. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 14, 3-16.
- Bochhah, N. (2006). *Gediscrimineerd op de werkvloer en dan..? Onderzoek naar discriminatie op het werk op grond van ras, etniciteit, nationaliteit en godsdienst*. Rotterdam: Landelijk Bureau ter Bestrijding van Rassendiscriminatie/Europees Anti-Racisme Netwerk.
- Byrne, D. (1971). *The attraction paradigm*. New York: Academic Press.
- Cappelli, P. (2001). Making the most of on-line recruiting. *Harvard Business Review*, 79(3), 139-146.
- CBS. (2010). *Werkloosheid niet-westerse allochtonen opgelopen tot 11 procent*. Verkregen op 2 maart 2010, van <http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/468EE99C-35BB-4340-BF58-A7613583C74D/0/pb10n005.pdf>.
- CGB. (1994). *Algemene Wet Gelijke Behandeling (AWGB)*. Verkregen op 17 maart 2010, van <http://www.cgb.nl/artikel/algemene-wet-gelijke-behandeling-awgb>.
- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological Bulletin*, 112(1), 155-159.
- Cole, M.S., Rubin, R.S., Feild, H.S., & Giles, W.F. (2007). Recruiters' Perceptions and Use of Applicant Résumé Information: Screening the Recent Graduate. *Applied Psychology* 56, 319-343.
- Crocker, J., Major, B., & Steele, C. (1998). Social stigma. In D.T. Gilbert, & S.T. Fiske (Eds.), *The handbook of social psychology* (Vol. 2, pp 504-553). Boston: McGraw Hill.
- De Beijl, R.Z. (2000). *Documenting discrimination against migrant workers in the labor market: A comparative study of four European countries*. Geneva, Switzerland: International Labor Office.
- Derous, E. (2007). Naamdiscriminatie bij cv-screening. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 4, 365-379
- Derous, E., Nguyen, H. H., & Ryan, A. M. (2009). Hiring discrimination against Arab minorities: Interactions between prejudice and job characteristics. *Human Performance*, 22, 297-320.

Datum
> 10-01-2011

Ons kenmerk
> AH

- Doyle, A. (2010). *Video Resumes for Job Seeker*. Verkregen op 15 februari 2010 van <http://jobsearch.about.com/od/resumes/g/videoresume.htm>.
- Purkiss, S.L.S., Perrewé, 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.
- SCP. (2007). *Discriminatiemonitor niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt 2007*. Verkregen op 2 maart 2010, van <http://www.scp.nl/dsresource?objectid=19622&type=org>.
- Stewart, L.D. & Perlow, R. (2001). Applicant race, job status, and racial attitude as predictors of employment discrimination. *Journal of Business and Psychology*, 6(2), 259 – 275.
- Tajfel, H., & Turner, J.C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. In S. Worchel, & W.G. Austin (Eds.), *Psychology of intergroup relations* (pp. 7-24). Chicago, IL: Nelson-Hall.