

Groepsondernemingsraad Rijk

> Retouradres Postbus 20001 2500 EA Den Haag

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
T.a.v.: de secretaris-generaal Drs. M.R. Schurink

Datum 31 maart 2022
Betreft GOR Rijk reactie op instemmingsverzoek beoogd
selectietraject Rijks Trainee Programma (RTP)

Geachte heer Schurink,

De GOR Rijk heeft uw instemmingsverzoek met betrekking tot het beoogd selectietraject voor het Rijks Trainee Programma (RTP) gedateerd 24 februari jl., op grond van artikel 27, eerste lid, onderdeel e van de WOR, in goede orde ontvangen. Uw instemmingsverzoek betreft een regeling op het gebied van het aanstellingsbeleid van de Rijkstrainees, per lichte 25 met aanvangsdatum 1 september 2022.

Uw instemmingsverzoek is 2 februari jl. informeel besproken met leden van de GOR Rijk, beleidsmedewerkers van de directie A&O en medewerkers van het HR Adviesbureau Leeuwendaal. De aanvullende vragen die de GOR Rijk werkgroep O&P op 3 maart jl. per mail stelde zijn naar tevredenheid beantwoord. In de overlegvergadering van 7 maart jl. heeft u dit instemmingsverzoek toegelicht. Het interne beraad van de GOR Rijk is in de vergadering van 28 maart jl. afgerond. Langs deze weg wil de GOR Rijk u bedanken voor de zorgvuldige wijze waarop hij door u op dit dossier is betrokken en geïnformeerd.

Aanleiding

De kern van dit instemmingsverzoek richt zich op een andere wijze van selecteren van de Rijkstrainees dan voorheen gebruikelijk was, nadat door de ICOP in 2020 besloten is het RTP anders in te richten door meer te gaan focussen op thema's zoals diversiteit en inclusie, innovatie en social return.

Deze andere wijze van selecteren uit zich met name door de gebruikelijke cognitieve capaciteitentest te vervangen door assessments en dan in het bijzonder door Game Based Assessments (GBA). Alle sollicitanten zullen dit GBA, dat door Leeuwendaal wordt uitgevoerd, doorlopen. Vooruitlopend op het GBA vindt er gegevensuitwisseling plaats tussen Leeuwendaal en BZK/UBR.

Overwegingen

In zijn oordeel over het gebruik van *game based assessment* bij de werving van Rijkstrainees, heeft de GOR Rijk zich gebaseerd op rapporten over dit onderwerp

Groepsondernemingsraad Rijk

p/a Turfmarkt 147
2511 DP Den Haag
Postbus 20001
2500 EA Den Haag
www.facebook.com/GORRijk/
www.twitter.com/gorriik
www.rijksoverheid.nl

Contactpersoon

Ambtelijk Secretariaat GOR Rijk;

AmbtelijkSecretariaatGORRijk
[@minbzk.nl](https://twitter.com/minbzk)

Onze referentie

GOR Rijk 22.012

Uw referentie

2022-0000089317

door TNO¹ en het College voor de Rechten van de Mens². Zij beschrijven dat recruitmenttechnologieën zoals *game based assessment* kansen en risico's met zich meebrengen.

TNO ziet kansen in de mogelijkheden dat deze technologieën voor een efficiëntieslag zorgen en *time to hire* verkorten. Daartegenover ziet TNO risico's zoals bijvoorbeeld dat GBAs leiden tot arbeidsmarktdiscriminatie, zonder daarbij te twifelen aan de intenties van de recruiters. TNO inventariseert de factoren die leiden tot risico's op uitsluiting en discriminatie bij het gebruik van recruitmenttechnologieën. Relevante factoren bij de toepassing bij de werving van Rijkstrainees zijn onder meer een gebrek aan kennis, het gebruik van technologieën die nog niet of maar beperkt zijn gevalideerd en het gebrek aan transparantie voor de kandidaat. Bovendien kan de zogeheten *automation bias* leiden tot een ongerechtvaardigd groot vertrouwen dat technologie objectief en neutraal is.³

Mede op basis van het TNO-onderzoek, concludeert het College voor de Rechten van de Mens eveneens dat er risico's op discriminatie bestaan. Het wijst er ook op dat uitsluiting en zelfs discriminatie kan ontstaan door de toepassing van wervingstechnologie zelf zoals *game based assessment*: 'Tot slot wordt hier opgemerkt dat uitsluiting niet alleen ontstaat door bias in het algoritme, maar ook door de inzet van recruitmenttechnologie op zichzelf.' Juist als overheid is voorzichtigheid dan ook geboden. Ook een poging om discriminatie te voorkomen, bijvoorbeeld door inzet van recruitmenttechnologieën, kan leiden tot onbedoelde discriminatie tegen een andere groep.

De GOR Rijk ziet zowel mogelijke voordelen in de toepassing van *game based assessment*, als ook potentiële nadelen. Voor de GOR Rijk zijn de belangrijkste onduidelijkheden de volgende:

- Wat zijn de effecten van game based assessment op diversiteit en inclusie?
- Introduceert game based assessment onbedoeld leeftijdsdiscriminatie?
- Geeft game based assessment een adequaat beeld van de competenties van de rijkstrainees? En in het verlengde daarvan, verbetert het de kwaliteit van werving?
- Kan game based assessment ertoe leiden dat kandidaten zich genoodzaakt voelen informatie prijs te geven over hun gezondheid terwijl dat wettelijk gezien verboden is?

Deze onduidelijkheden baren de GOR Rijk enige zorg. Verboden direct of indirect onderscheid en/of discriminatie zonder een objectieve rechtvaardigingsgrond, dient immers altijd voorkomen te worden.

¹ Grommé et al. *Digitale arbeidsmarktdiscriminatie. Inzicht in de risico's op arbeidsmarktdiscriminatie door de inzet van recruitmenttechnologieën in werving en selectie*. Een rapport van TNO in opdracht van de Inspectie SZW, 23 december 2019.

² College voor de Rechten van de Mens, *Als computers je CV beoordelen, wie beoordeelt dan de computers? Algoritmes en discriminatie bij werving en selectie*, september 2020

³ Pagina 56-59 van het geciteerde onderzoek.

U heeft de GOR Rijk van voldoende informatie voorzien om een beeld te vormen over de werking van het GBA. U heeft tevens een lid van de GOR Rijk in de gelegenheid gesteld het GBA als proefsolicitant te spelen. De GOR Rijk acht het geruststellend dat het gebruikte *game based assessment* geen zelflerende algoritmes bevat. Dit verkleint het risico op onbedoelde bias. Zoals TNO en het College voor de Rechten van de Mens constateren, neemt dat het risico echter niet weg.

De Privacy Adviseur Rijk (PAR) heeft advies op de rechtmatigheid en het gebruik van algoritmen gegeven en zijn voorstellen (periodiek herhalen van de DPIA en de onderbouwing van de rechtmatigheid versterken) worden door u, zoals toegezegd, in het uiteindelijke besluit meegenomen. De PAR ziet geen aanleiding te concluderen dat de gegevensverwerking in het algoritme niet transparant of ineffectief is. De GOR Rijk acht dit advies van de PAR van grote waarde en dit advies heeft de instemming van de GOR Rijk op dit vraagstuk bevorderd.

Aandachtspunten

De GOR Rijk ziet graag het volgende meegenomen in uw definitief besluit:

- 1) Zoals uit het rapport van het College voor de Rechten van de Mens blijkt, is de Rijksoverheid als werkgever verantwoordelijk en aanspreekbaar op elk (mogelijk nog op te treden) verboden discriminerend effect. De GOR Rijk wijst hierbij vooral op mogelijke leeftijdsdiscriminatie. Immers, *game based assessment* maakt gebruik van reactiesnelheidstesten, waarbij bekend is dat de reactiesnelheid vermindert met leeftijd. Tegelijkertijd beseft de GOR Rijk dat het risico leeftijdsdiscriminatie bij het Rijkstraineeprogramma klein is; de sollicitanten komen veelal uit hetzelfde leeftijdscohort.

De GOR Rijk raadt u aan goed te monitoren op bias en mogelijke discriminatie. Hij verzoekt u iedere selectieronde te evalueren op mogelijk opgetreden bias en daarbij zowel de aangenomen als de afgewezen sollicitanten mee te nemen. Vanwege de complexiteit van het onderwerp en potentieel ingrijpende effecten op het werknemersbestand van het Rijk adviseert de GOR Rijk een onafhankelijke evaluatie. Deel van deze evaluatie is sollicitanten te bevragen over hun ervaringen. Hiermee zou immers nader inzicht worden verkregen of het mogelijk toch als een discriminerend wervings- en selectietool wordt ervaren. Tevens kan dit er toe bijdragen dat er geen klachten worden ingediend bij het College voor de Rechten van de Mens. Deze evaluatie ontvangt en bespreekt de GOR Rijk graag na 1 september 2022 en in ieder geval in het vierde kwartaal van 2022. Dit laatste met het oog op een volgend gebruik van GBA voor de lichte rijkstrainees in 2023.

- 2) In het licht van bovenstaande geeft de GOR Rijk u - als bestuurder bij een van de grootste werkgevers in Nederland - het advies mee het College voor de Rechten van de Mens, expliciet om advies te vragen over het nu door Leeuwendaal te gebruiken systeem inzake GBA. Van het gebruik door de Rijksoverheid van het GBA-systeem gaat immers een uitstralend effect en goedkeuringsstempel uit aan andere werkgevers in Nederland: indien de

Rijksoverheid het GBA-systeem van Eelloo gebruikt, dan zal dat systeem immers wel goed zijn. Het College voor de Rechten van de Mens staat open u van advies te voorzien op het moment dat u om een oordeel vraagt omtrent het eigen handelen (zie ook artikel 10 Wet College voor de rechten van de mens).

- 3) De GOR Rijk acht de vraag relevant of en in hoeverre de met *game based assessment* gemeten persoonskenmerken iets zegt over de competenties van een kandidaat⁴. De GOR Rijk wijst er hierbij op dat TNO constateert dat de hoeveelheid onderzoek naar validiteit van online games achter blijft bij dat van traditionele vormen van assessment. Op pagina 52 schrijft TNO: "Enkele werkgevers en intermediairs geven aan te werken aan het koppelen van de resultaten van online assessments en video-interviews aan datasets over de performance van huidige werknemers. Daarmee zou in de nabije toekomst aan de hand van de eigenschappen van een kandidaat 'voorspeld' kunnen worden of deze in [sic] succesvol zal zijn. *Echter, de meeste werkgevers zijn tegelijkertijd terughoudend, omdat deze methoden nog niet gevalideerd zijn en de beschikbare data nog niet van voldoende kwaliteit zijn.*"⁵

Gezien de onduidelijkheden acht de GOR Rijk het wenselijk dat wordt nagegaan in hoeverre de koppeling van persoonskenmerken aan competenties zoals die in de voorliggende *game based assessment*-toepassing gebeurt, significant, relevant en robuust is. Een mogelijkheid daartoe is dat mee te nemen in de aanbesteding van het assessment. Om de indruk van 'de slager keurt zijn eigen vlees' te voorkomen, adviseert de GOR Rijk evenwel om dit onderzoek te laten verrichten door een onafhankelijk wetenschappelijk instituut zonder eigen belangen bij game based assessment.

- 4) Kandidaten kunnen voorafgaand aan het *game based assessment* melden of zij een beperking hebben. Kandidaten met een beperking als 'net iets minder goed zien' of kleurenblindheid zien dit zelf vaak niet als handicap en zullen dit niet van tevoren melden. Maar achteraf kunnen zij inzien dat hun beperking toch effect heeft gehad op het *game based assessment*. Het is de GOR Rijk onduidelijk of mensen alsnog na afloop (zonder gevolgen) kunnen voorkomen dat de uitkomsten van de *game based assessment* worden gedeeld.

De GOR Rijk heeft niet doorgevraagd hoe er met kandidaten wordt omgegaan die geen *game based assessment* hebben kunnen of willen doen. Hij kan dan ook niet beoordelen of dit effect heeft op de kansen van een kandidaat.

Overigens constateert de GOR Rijk hier een ander probleem. Kandidaten die ervaren dat hun gezondheidssituatie mogelijk een effect heeft gehad op de uitkomsten van het *game based assessment* zullen zich gedwongen voelen alsnog informatie te verstrekken over hun gezondheid. Het is echter wettelijk verboden een sollicitant tijdens het wervingsproces te vragen naar haar of zijn gezondheid.

⁴ Dit is ook het geval gezien de ervaringen van het GOR Rijk, dat zich maar beperkt herkende in het beeld van hemzelf dat uit het *game based assessment* voortkwam.

⁵ Pagina 40; de cursivering is door de ondernemingsraad.

Al met al adviseert de GOR Rijk om een procedure op te stellen over hoe wordt omgegaan met kandidaten die geen GBA kunnen of willen maken zonder dat dat gevolgen heeft voor de kansen van de kandidaat. Deze procedure waarbij ook een aantal voorbeelden van beperkingen worden aangegeven, zou kenbaar moeten worden gemaakt aan kandidaten. Doel hiervan moet zijn dat sollicitanten niet onder druk worden gezet om gezondheidsinformatie vrij te geven.

De GOR Rijk verzoekt u het GBA systeem als wervingssysteem vooralsnog uitsluitend toe te passen op de nu voorliggende rijksbrede werving van de 25^{ste} lichting trainees en het GBA nog niet verder uit te rollen en te presenteren als het nieuwe selectiesysteem voor andere lichtingen en vacatures, voordat er meer inzicht is in het gebruik van GBA. De GOR Rijk maakt van de gelegenheid gebruik om – ten overvloede – te laten weten dat een positieve uitkomst van deze evaluatie en de wetenschappelijk onderbouwing een noodzakelijke voorwaarde (maar geen voldoende voorwaarde) is om te kunnen instemmen met een instemmingsverzoek voor toepassing van game based assessment buiten de 25^{ste} lichting van het RTP.

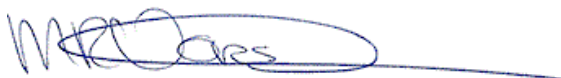
Instemming

Op grond van bovenstaande overwegingen en aandachtspunten stemt de GOR Rijk in met het gebruik van GBA als selectietool bij de werving van de komende Rijkstrainees, ingaande lichting 25 met aanvangsdatum 1 september 2022. Uw definitief besluit ziet de GOR Rijk met de invulling van de genoemde aandachtspunten met belangstelling tegemoet.

Met vriendelijke groet,



Drs. R.A.M.J. Jans CIA
voorzitter GOR Rijk



M.R. Vorselen
secretaris GOR Rijk