



Voorzitter en leden GOR Rijk

www.rijksoverheid.nl
www.facebook.com/minbzk
www.twitter.com/minbzk
[www.linkedin.com/company/
ministerie-van-bzk](https://www.linkedin.com/company/ministerie-van-bzk)

Contactpersoon

Kenmerk
2022-0000619309

Uw kenmerk

Bijlage(n)
4

Datum 14 december 2022
Betreft Instemmingsverzoek GOR Rijk, inzet GBA bij rijksbrede
traineeprogramma 's

Op 7 maart jl. is in de overlegvergadering met u het instemmingsverzoek met betrekking tot het beoogd selectietraject voor het Rijkstraineeprogramma (RTP) besproken. Dit instemmingsverzoek betreft een regeling op het gebied van het aanstellingsbeleid van de Rijkstrainees die op 1 september 2022 zijn gestart. In uw brief van 31 maart 2022 heeft u aangegeven in te stemmen met het selectietraject voor 2022. In reactie daarop heb ik op 16 mei jl. het besluit genomen het beoogde selectietraject in te zetten voor de lichte trainees van 2022 en hierover, na afloop van het selectietraject, de bevindingen terug te koppelen aan u. Met deze brief deel ik de eerste bevindingen en leg ik u een nieuw instemmingsverzoek voor, conform afspraak, voor het gebruik van het Game Based Assessment (GBA) in de selectie voor de Rijksbrede traineeprogramma's. Zie in dit verband ook mijn besluit n.a.v. de instemming van de GOR Rijk met het definitief maken van het Rijks I-Traineeship (RIT) (besluit van 22 september 2022). Onder de raamovereenkomst c.q. het contract met selectiepartner en HR-adviesbureau Leeuwendaal vallen ook het RIT en het Traineeship voor Rijksinkoop Professionals (TRIP). Daarbij wordt ook bekeken of het Rijkstraineeprogramma voor de hbo-doelgroep (RHTP) gebruik kan maken van de raamovereenkomst.

Graag vraag ik u om, op grond van artikel 27, eerste lid, onderdeel e van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) in te stemmen met het gebruik van het GBA bij de selectie voor de rijksbrede traineeprogramma's. Het is de bedoeling dat de werving en selectieprocedure van lichte 26 van het RTP in april 2023 van start gaat, met als aanvangsdatum 1 september 2023.

Eerste bevindingen hernieuwd selectietraject en inzet GBA

Het aannemen van een meer diverse groep Rijkstrainees is een belangrijk thema geweest in de doorontwikkeling van het Rijkstraineeprogramma. In de selectieprocedure is om die reden de capaciteitentest vervangen door het GBA. De capaciteitentest meet het intelligentieniveau van een kandidaat. Voor het latere functioneren zijn competenties, die inzage geven in de (ontwikkelbare) kwaliteiten en talenten van een kandidaat, veel relevanter. Deze zienswijze past in de brede trend bij selectie meer te kijken naar wat iemand daadwerkelijk kan in plaats van

naar diploma's en opleidings- of intelligentieniveau. De verwachting was dat deze wijziging in de wijze van selecteren tot meer diversiteit in de geselecteerde groep zou leiden.

In 2022 is met 163 het grootste aantal Rijkstrainees tot nu toe aangesteld. Het aantal geïnteresseerden lag in 2022 echter een stuk lager dan in voorgaande jaren: 1293 geïnteresseerden ten opzichte van 3087 in 2021. Aannemelijk is dat het lagere aantal geïnteresseerden te wijten is aan de huidige arbeidsmarktkrapte. Dat betekent dat het in de huidige arbeidsmarkt belangrijk is om, naast inclusief werkgeverschap, ook een aantrekkelijke en laagdrempelige selectieprocedure aan te bieden waarbij zo weinig mogelijk potentieel verloren gaat tijdens de sollicitatiefase. Het is daarom bijzonder om te zien dat het percentage kandidaten dat verloren is gegaan tijdens de sollicitatiefase nog nooit zo laag is geweest als dit jaar: slechts 18%. Voorgaande jaren lag dat aandeel veel hoger, in 2019 was dat zelfs meer dan het dubbele (40%). Het is aannemelijk dat het lagere verlies-percentages te danken is aan de vernieuwde opzet van de selectieprocedure. Zie tabel 1 voor ontwikkelingen in aantal aanmeldingen en traineeplekken van 2019-2022.

	2019	2020	2021	2022
Geïnteresseerden¹	2675	2363	3087	1293
Volledige dossiers²	1598	1741	1995	1054
Verlies in sollicitatiefase in %	40%	26%	35%	18%
Capaciteitentest	Ja	Ja	Ja	Nee
Aantal traineeplekken	141	140	154	163

In uw brief van 31 maart jl. geeft u als aandachtspunt mee dat u het wenselijk acht een evaluatie te doen van de selectieprocedure vanwege de complexiteit van het onderwerp, waarvan sollicitanten bevragen over hun ervaringen onderdeel is. Selectiebureau Leeuwendaal heeft een evaluatie uitgestuurd naar alle kandidaten die een volledig dossier hebben ingevuld. Helaas heeft slechts 41 van de 1054 kandidaten de evaluatie ingevuld over de sollicitatiefase, ondanks herinneringen via de mail of attenderen via telefonisch contact. Hierdoor is de uitslag van dat gedeelte van de evaluatie niet representatief voor de hele groep. Toch deel ik hierbij de uitkomsten, zodat u toch een indicatief beeld krijgt van de ervaring van kandidaten.

- Het GBA en de persoonlijkheidsvragenlijst zijn door 41 kandidaten beoordeeld met een 3,7 op een schaal van 5 (wegens anonimiteit is niet duidelijk hoeveel van deze kandidaten zijn aangenomen).

¹ Het aantal geïnteresseerden wil zeggen het aantal dat de selectieprocedure is gestart door een account aan te maken in de sollicitatie portal.

² Het aantal volledige dossiers wil zeggen het aantal kandidaten dat alle stappen heeft doorlopen in de sollicitatiefase (indienen CV, motivatievragen, GBA en persoonlijkheidsvragenlijst).

Datum

14 december 2022

Kenmerk

2022-0000619309

- Enkele reacties van de kandidaten:

"Ik denk dat de assessments in hun huidige vorm goed functioneren, ze voelen eerlijk, opbouwend en ik herkende mezelf ook in de uitkomsten. Verder vond ik de nadruk op jullie interesse in diversiteit erg prettig, dat voelde erg uitnodigend. Het hielp me delen van mezelf te laten zien die ik anders wellicht achterwege had gelaten."

"Ik heb het idee dat er variatie is in de wijze waarop sollicitanten zichzelf kunnen presenteren. De schitterende misser is mij het meest bijgebleven, omdat dit niet iets is wat ik verwachtte. Daarnaast vraagt dit om zelfreflectie, wat ik een mooie manier vind om op originele wijze iemand te leren kennen."

"De talentengame en de schitterende misser geven je los van het indienen van de sollicitatie een unieke inkijk door een spiegel voor te houden. Je wordt je bewust van je eigen sterktes en zwaktes, waar je in de toekomst wat mee kan doen om vooral de zwaktes verder te ontwikkelen of manieren te ontwikkelen om dit te mitigeren."

Leeuwendaal heeft naast een evaluatie onder kandidaten ook een evaluatie onder de selecteurs (van de Rijksorganisatie) gedaan. Uit de reacties is gebleken dat het GBA en de persoonlijkheidsvragenlijst hebben bijgedragen aan een beter beeld van de kandidaat.

BZK (DGDOO en UBR) hebben daarnaast vanuit de coördinerende rol gesprekken gevoerd met trainees en departementen en het algehele beeld is dat de hernieuwde selectieprocedure als fijn, inclusief en laagdrempelig is ervaren en heeft geleid tot een diverse groep Rijkstrainees. Op het moment van schrijven vindt nog de evaluatie plaats naar de zichtbare en onzichtbare diversiteitsaspecten binnen de aangenomen groep trainees (dit onderzoek is volledig vrijwillig en anoniem). Op 19 december a.s. kunnen de eerste bevindingen mondeling worden toegelicht tijdens de overlegvergadering met de GOR Rijk.

Impact Assessment Mensenrechten en Algoritmes (IAMA)

In uw instemmingsbrief van 31 maart jl. heeft u als overweging voor de inzet van het GBA meegegeven om voor een nadere (wetenschappelijke) onderbouwing te zorgen. Het GBA is in samenwerking met BZK (UBR en DGDOO), de PAR en externe partner Considerati (voor expertise op dit vlak) getoetst aan het door de Universiteit van Utrecht ontwikkelde IAMA-model. Het IAMA-model is een instrument voor besluitvorming en discussie over inzet van algoritmen voor overheidsorganen. Het College van de Rechten van de Mens heeft op het IAMA-model advies uitgebracht. In bijlage 1 treft u het advies van Considerati over de inzet van het GBA op basis van uitvoering van het IAMA.

Datum

14 december 2022

Kenmerk

2022-0000619309

Hieronder volgen samengevat de conclusies uit het advies van Considerati:

- Omdat het GBA op meer specifieke competenties test dan alleen op cognitieve capaciteiten is het aannemelijk dat de inzet van het GBA bijdraagt aan een aanbod van trainees dat beter past bij het gespecificeerde profiel.
- Ook gaven trainees die deelnamen aan de IAMA-dialogen aan dat zij het doen van een cognitieve capaciteitentest als drempel ervaarden. Zij verwachtten dan ook dat het GBA bijdraagt aan een lagere drempel voor kandidaten.
- Daarnaast draagt de inzet van het GBA bij aan de efficiëntie in het sollicitatieproces, vergeleken met een handmatig selectieproces.
- Considerati heeft echter ook een aantal bevindingen naar aanleiding van het uitvoeren van het IAMA. Er wordt geconstateerd dat er extra maatregelen nodig zijn met betrekking tot de eindverantwoordelijkheid (zie aanbeveling 1) en doelmatigheid (zie aanbeveling 2). Daarnaast zijn er nog extra maatregelen mogelijk in het kader van transparantie, uitlegbaarheid en communicatie (aanbeveling 3 t/m 5), wat onder andere kan bijdragen aan de verbetering van de informatievoorziening en rechtsbescherming van betrokkenen. Tot slot zijn er nog aanbevelingen ten aanzien van het tegengaan van 'scope creep' (aanbeveling 6) en het periodiek actualiseren van het algoritme (aanbeveling 7).

Ik ben voornemens om de volgende wijze met de aanbevelingen uit het IAMA-rapport om te gaan.

Aanbeveling 1: Het advies om de eindverantwoordelijkheid van de inzet van dit algoritme binnen het Rijk te beleggen, en daarbij een onderscheid te maken tussen bestuurlijke en politieke verantwoordelijken zal ik onderzoeken (hoe hier uitvoering aan te geven)

Aanbevelingen 2 t/m 6: Deze worden reeds uitgevoerd of zullen worden uitgevoerd.

Aanbeveling 7: Ik zeg u toe dat ik het IAMA zal actualiseren in de volgende gevallen:

- Als de beslissingsruimte van het GBA wordt uitgebreid of anderszins wordt aangepast
- Als er nieuwe databronnen worden gebruikt
- Als de bestaande databronnen worden aangepast.

PAR advies

Op basis van de inmiddels bijgewerkte DPIA en het advies van Considerati n.a.v. het IAMA-onderzoek is door de PAR een advies opgesteld. De conclusie van de PAR is dat de rechtmatigheid van de verwerking voldoende is onderbouwd en dat de privacy risico's als laag en de ethische risico's als laag tot gemiddeld worden geschat. De PAR adviseert om de aanbevelingen volgend uit het IAMA-rapport (zie hiervoor) op te volgen. De PAR wil hierbij graag benadrukken dat het algoritme dat binnen het GBA wordt ingezet niet zelflerend is, dat duidelijk is hoe het algoritme is ontwikkeld en dat ook de input, de verwerking en de conclusies van de data bekend en reproduceerbaar zijn. Het algoritme is daarmee te

Datum

14 december 2022

Kenmerk

2022-0000619309

categoriseren als minder complex en goed te begrijpen en het algoritme kan zelf geen nieuwe verbanden leggen.

Voor de DPIA en het PAR-Advies verwijs ik graag naar bijlagen 2 en 3.

Uw instemming

Graag bespreek ik tijdens de overlegvergadering op 19 december 2022 dit instemmingsverzoek met u. Uw reactie op mijn instemmingsverzoek zie ik hierna graag zo spoedig mogelijk tegemoet.

Bijlagen

Bijgevoegd treft u de volgende bijlagen:

1. Advies van Considerati over de inzet van het GBA op basis van uitvoering van het IAMA
2. Bijgewerkte DPIA GBA
3. PAR Advies inzet GBA
4. Volledige IAMA-rapport

Met vriendelijke groet,
Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,



drs. M.R. Schurink
Secretaris-generaal