



Voorzitter en leden GOR Rijk

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

Datum 15 mei 2023  
Betreft Besluit n.a.v. instemming GOR Rijk, inzet GBA bij rijksbrede  
traineeprogramma's

Op 19 december 2022 is in de overlegvergadering met u het instemmingsverzoek met betrekking tot de inzet van Game Based Assessment (GBA) bij rijksbrede traineeprogramma's besproken. Dit instemmingsverzoek betreft een regeling op het gebied van het aanstellingsbeleid van de (Rijks)trainees. In uw brief van 1 maart 2023 heeft u aangegeven in te stemmen. Ik dank u hiervoor. Op basis van deze instemming heb ik het besluit genomen het GBA in te zetten bij de selectie voor de rijksbrede traineeprogramma's gedurende de looptijd van het contract met selectiepartner en HR-adviesbureau Leeuwendaal (contract eindigt uiterlijk in 2025). Van de raamovereenkomst met Leeuwendaal maken naast het Rijkstraineeprogramma (wo en hbo) ook het Rijks I-Traineeship (RIT) en het Traineeship Rijksinkoopprofessionals (TRIP) gebruik.

Bij de instemming geeft u een aantal adviezen mee, die voor een belangrijk deel overeenkomen met hetgeen eerder door u is aangegeven. Aan uw adviezen zal ik als volgt invulling geven.

#### *Advies*

Definieer diversiteit en monitor de uitkomsten nauwgezet om de effecten van het GBA op diversiteit vast kunnen stellen, waarbij ook aandacht is voor persoonlijkheden en gedragingen. U vraagt daarnaast om monitoring van diversiteit en om geïnformeerd te worden.

#### *Reactie*

Het bereiken van grotere diversiteit is een belangrijk thema geweest voor de doorontwikkeling van het Rijkstraineeprogramma. Om die reden is gekozen voor de nieuwe selectieprocedure waarvan het GBA onderdeel uitmaakt. Het GBA wordt ingezet ter vervanging van de cognitieve capaciteitentest in het selectieproces.

Binnen het RTP wordt naar diversiteit in de breedste zin van het woord gekeken: alle zichtbare en onzichtbare diversiteitsaspecten, waaronder ook persoonlijkheden of gedragingen. Onderzoek onder de laatste drie lichtingen heeft uitgewezen dat de selectieprocedure toegankelijker is geworden voor

verschillende groepen als mensen met een migratie-achtergrond of mensen met een (arbeids)bijzonderheid.

U vraagt om nauwgezette monitoring van de diversiteit van de Rijkstrainees en om hierover geïnformeerd te worden. Vanwege de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) en de privacygevoelige persoonsinformatie over de groep trainees is dit niet realiseerbaar. De groep Rijkstrainees is hiervoor te klein. Er wordt onderzocht of een breder diversiteitsonderzoek onder een grotere groep trainees haalbaar is. Jaarlijks stromen rond de 160 Rijkstrainees en rond de 550 trainees rijksbreed in bij alle traineeprogramma's. Het GBA wordt echter niet in alle traineeprogramma's ingezet, waardoor een dergelijk onderzoek niet direct de effectiviteit kan aantonen van het GBA (en de gewijzigde selectieprocedure van het RTP).

*Advies*

Maak inzichtelijk hoe het algoritme van het GBA werkt en zorg voor een begrijpelijke, wetenschappelijke onderbouwing.

*Reactie*

In de externe communicatie zal het Rijk er zorg voor dragen dat beter wordt uitgedragen wat het GBA betekent. Leeuwendaal wordt gevraagd hoe men kan ondersteunen in de openbaar statistisch onderbouwde validatie. Wij zullen vermelden dat onze test een algoritme bevat. Kandidaten kunnen (als de uitleg die ze krijgen nog niet voldoende is) hierover altijd contact opnemen.

*Advies*

Bied actief een alternatief aan voor GBA en geef in de vacaturetekst aan dat het GBA wel aanbevolen wordt maar in de omschreven gevallen niet verplicht is, dat er een alternatief wordt aangeboden en hoe dit alternatief eruitziet.

*Reactie*

Kandidaten met een bijzonderheid kunnen ervoor kiezen dit van tevoren te melden, waarbij zij ervoor kunnen kiezen om het GBA wel te maken. Als achteraf bleek dat het assessment naar de mening van de kandidaat niet goed verliep, kan de kandidaat dat melden en kan hier maatwerk voor worden geboden. Kandidaten die het niet kunnen maken, melden dat meteen en dan zal er gekozen worden om geen GBA te doen.

*Advies*

De GOR Rijk kan zich voorstellen dat er andere manieren zijn om de competenties van kandidaten vast te stellen die niet de twijfels en onzekerheden met zich meebrengen van het GBA en raadt u aan deze alternatieven voor de toekomst te blijven (onder-)zoeken.

*Reactie*

Er zijn op dit moment geen gevalideerde alternatieven die passen bij grootschalige selectie, behalve de capaciteitentest. In het contract met Leeuwendaal staat opgenomen dat als nieuwe valide instrumenten op de markt komen die passen bij deze selectie, de leverancier dat met de opdrachtgever bespreekbaar maakt.

**Datum**  
15 mei 2023

U geeft als laatste advies mee om het gebruikte algoritme op te nemen in het landelijk algoritme register (Algoritmeregister van de Nederlandse overheid). Ik ben hierover in gesprek, met de intentie om het algoritme in het register te laten opnemen.

Tijdens de overlegvergadering van 19 december jl. is tevens gesproken over de aanbeveling uit het IAMA-rapport over het beleggen van de eindverantwoordelijk van het GBA binnen het Rijk. Het onderzoek naar hoe dat nu en in de toekomst kan gebeuren, is recentelijk gestart. Ik zal u te zijner tijd over de uitkomst van het onderzoek informeren.

Met vriendelijke groet,  
Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,



drs. M.R. Schurink  
*Secretaris-generaal*