

Transparantie voor meer gelijke kansen op de arbeidsmarkt

Impactonderzoek Hiretime

Hiretime biedt dienstverlening om via video te solliciteren voor stage of werk. De missie van Hiretime is om gelijke kansen op de arbeidsmarkt te bieden voor iedereen. En om zo meer ruimte te maken voor inclusie en diversiteit. Impactpunt heeft met focusgroepen onder studenten, docenten, werknemers en werkgevers in beeld gebracht hoe zij als gebruikers de werking van Hiretime ervaren. Hieruit blijkt dat gebruikers Hiretime zien als een innovatieve toepassing die arbeidsmarkt- en stagediscriminatie helpt beperken, gelijke kansen bevordert en veelal een authentieker beeld van een sollicitant laat zien dan de gebruikelijke combinatie van brief en cv.

Context

Arbeidsmarktdiscriminatie is het fenomeen dat mensen op de arbeidsmarkt nadelig worden behandeld omdat zij tot een bepaalde groep behoren of daartoe gerekend worden (Veenman, 2003). Stagediscriminatie is hiervan een uitwerking waar het gaat om studenten die een stage zoeken of stage lopen (Andriessen et al., 2021).

Onderzoeken bewijzen het bestaan van arbeidsmarkt- en stagediscriminatie en zien dat vooral mannen met een praktische opleiding het meeste nadeel hiervan ervaren (Andriessen et al., 2011).

Om arbeidsmarkt- en stagediscriminatie te beperken worden verschillende interventies op diverse niveaus en in uiteenlopende fases gesuggereerd (Hulsegge et al., 2020; Andriessen et al., 2021). Preventieve interventies zijn voor een deel te vinden in alternatieve sollicitatieprocessen: anoniem of juist met beeld. Resultaten daarvan lopen uiteen. In de wetenschap bestaat consensus dat er meer nodig is dan alleen de manier van solliciteren om vooroordelen en stereotypen minder ruimte te geven (Hulsegge et al., 2023). Onderzoek levert geen bewijs op dat anoniem solliciteren discriminatie tegengaat in wervings- en selectieprocedures (ibid.). Sollicitanten met een zwakkere arbeidspositie lijken video-cv's vaker te verkiezen boven papieren cv's waar dat bij sollicitanten met een sterkere arbeidspositie andersom is (Hiemstra et al., 2015). Naast arbeidsmarktpositie speelt persoonlijkheid een rol. Extraverte sollicitanten waarderen video-cv's hoger dan introverte sollicitanten (ibid.)

Hiretime

Hiretime biedt de mogelijkheid aan om te solliciteren met een compact cv in de app en een videoboodschap die de motivatiebrief vervangt. De bedoeling hiervan is dat sollicitanten hiermee meer van hun vaardigheden, kwaliteiten en persoonlijkheid kunnen laten zien.

Hiretime kiest bewust niet voor anoniem solliciteren, maar juist voor optimale transparantie. Zo wil Hiretime arbeidsmarktdiscriminatie tegengaan met als doel inclusie en diversiteit te bevorderen.

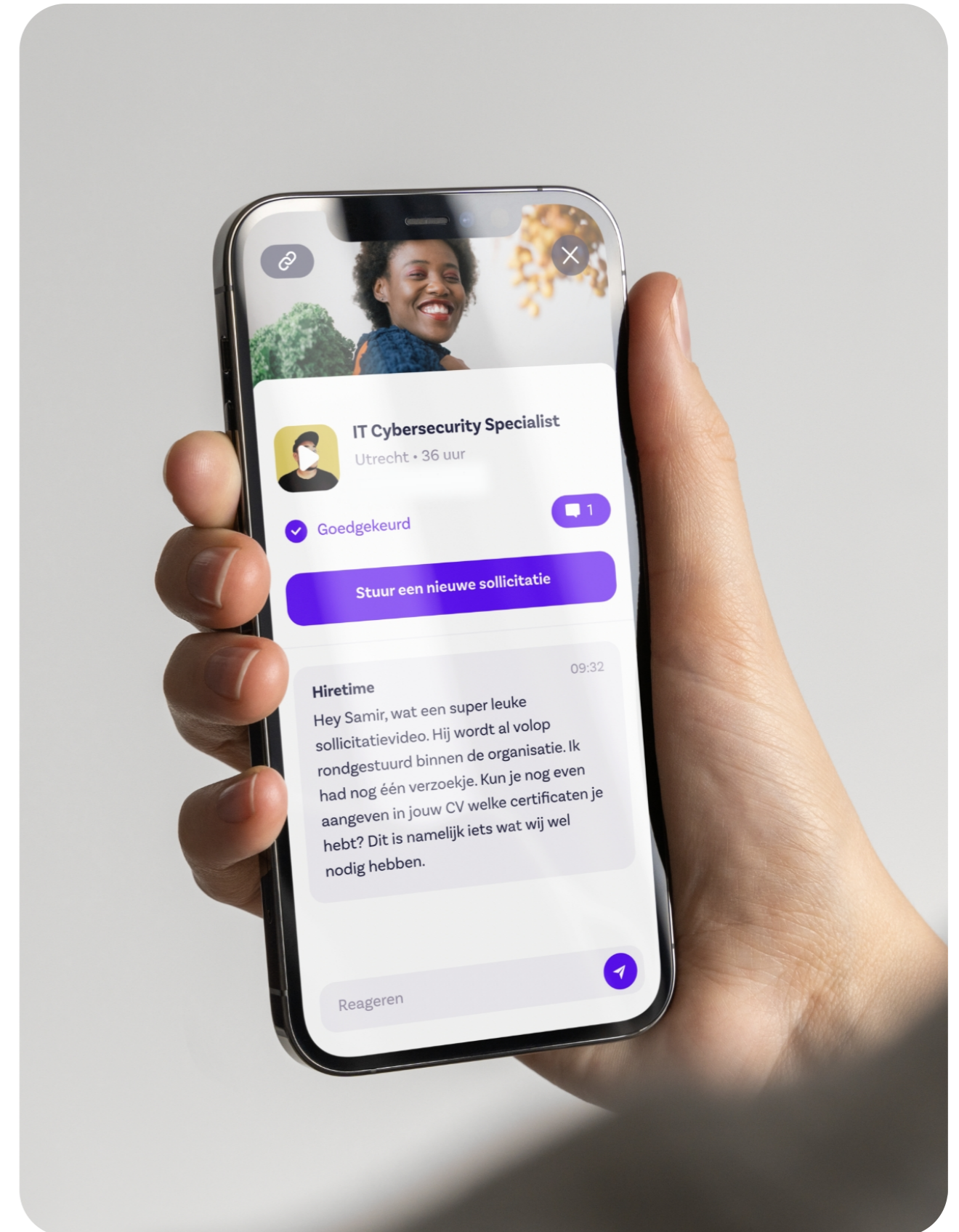
De digitale toepassing van Hiretime wordt momenteel vooral gebruikt om studenten op MBO's in grote steden aan stageplaatsen te helpen. Daarnaast wordt het ingezet door gemeentelijke projecten voor werkgelegenheid. Hiretime is ook toepasbaar voor sollicitaties bij reguliere vacatures, maar dit gebruik is vooralsnog beperkt omdat dit onderdeel van Hiretime recent is opgezet. Hiretime werkt met 14 van de 58 MBO-organisaties in Nederland samen.

Onderzoeksmethode

Om de ervaren impact van Hiretime in beeld te brengen, is gekozen voor focusgroeponderzoek. Dit omdat deze methode breed, diep en rijk inzicht geeft in ervaringen (Kidd & Parshall, 2000; Krueger & Casey, 2015). Hierin komt niet alleen naar voren wat mensen denken, maar ook het hoe en waarom daarvan (Doody et al., 2013).

Het onderzoek is afgenomen onder vier verschillende gebruikersgroepen. Deze groepen zijn: studenten, docenten, werknemers en werkgevers. Dit is gedaan om de ervaren impact van Hiretime vanuit verschillende perspectieven te belichten zodat een zo compleet mogelijk beeld ontstaat. Deze groepen zijn: studenten, docenten, werknemers en werkgevers. Om te waarborgen dat ze vrijuit konden spreken, is toegezegd dat hun namen niet worden genoemd en dat citaten niet tot personen te herleiden zijn. Bij de selectie van deelnemers is binnen de groepen zoveel mogelijk rekening gehouden met spreiding in etniciteit, geslacht, achtergrond, ervaring, opleiding, vakgebied en organisatie. Zo bestond de groep werknemers uit mensen die zijn aangenomen en mensen die zijn afgewezen na het solliciteren via Hiretime.

Bij de selectie van deelnemers was steeds essentieel dat er voldoende ervaring bestond met het gebruik van Hiretime en de gebruikelijke vorm van solliciteren per brief zodat er vergelijkingen gemaakt konden worden. Een van de groepsinterviews is om praktische redenen online afgenomen en een van de interviews is in hybride vorm uitgevoerd. De gesprekken zijn opgenomen, getranscribeerd, digitaal gecodeerd en geanalyseerd.



Arbeidsmarktdiscriminatie en gelijke kansen

Voor de respondenten in de diverse focusgroepen is het duidelijk dat arbeidsmarktdiscriminatie bestaat. Zij hebben zelf te maken gehad met discriminatie of hebben ervaren dat studenten die zij begeleidden werden gediscrimineerd. Daarbij gaat het om uiteenlopende vormen van discriminatie. De meest genoemde vorm van arbeidsmarktdiscriminatie die in de focusgroepen wordt genoemd, is afwijzing op basis van achternaam. Werkgevers herkennen het fenomeen van arbeidsmarktdiscriminatie uit onderzoek, media en geluiden van studenten, maar zeggen dat er in hun organisaties geen sprake van is.

“Met brief weet ik zeker dat ik bij verschillende organisaties onder op de stapel beland. Ook nog met foto en noem het op, ik weet het zeker”

Het is voor de respondenten helder dat Hiretime arbeidsmarkt- en stagediscriminatie niet kan oplossen. Tegelijk is wel de ervaring dat Hiretime een bijdrage levert aan het voorkomen of verminderen hiervan. Zo zegt een respondent uit de groep werknemers die zelf aangeeft een Arabische achternaam te hebben: “Met brief weet ik zeker dat ik bij verschillende organisaties onder op de stapel beland. Ook nog met foto en noem het op, ik weet het zeker (...) Ik denk wel dat je met Hiretime

eerder gelijkheid hebt dan met de brief.” Een respondent uit de groep docenten zegt: “Het is wel een onderdeel om tot de oplossing te komen tegen stagediscriminatie.”

De verklaring voor de gelijke kansen die Hiretime bevordert is dat een video de werkgever confronteert met de persoon achter de etniciteit, leeftijd, religie, het uiterlijk en geslacht. Een confrontatie die mogelijk niet zou hebben plaatsgevonden, zo zeggen respondenten, als er alleen zou zijn afgegaan op schriftelijke informatie zoals de naam of het geboorteland van de sollicitant. Informatie die in zo’n geval mogelijk onbewuste vooroordelen versterkt. Dat geldt ook voor een beperktere beheersing van de Nederlandse taal zoals bij studenten uit de internationale schakelklas (ISK) en bij gediagnostiseerde aandoeningen zoals een autismespectrumstoornis. Respondenten halen deze voorbeelden uit hun eigen praktijk aan om te onderbouwen waarom videosolliciteren eerlijkere kansen geeft. Een respondent uit de groep werknemers die in het onderwijs werkt, zegt: “Ik zag alleen maar voordelen hoor, voor de ISK-leerlingen of de studenten uit Syrië en dergelijke. Ik zei ook: Als het in het Nederlands niet kan, doe het dan in het Engels. Dat ging meestal nog beter. Ik zag het alleen maar als een voordeel als ze dan via Hiretime zo’n opname maakten, want dan bleven ze heel erg bij zichzelf. Dat komt toch beter uit bij de ontvangende partij dan dat ik ze een brief liet schrijven. Want dat gaf ze bij de eerste zin al het gevoel dat ze aan het falen waren.” Een respondent uit de groep docenten vat het belang van een open confrontatie met onbewuste vooroordelen via videosolliciteren als volgt samen: “Ik zeg vaak tegen

de studenten: Maak van je zwakte je kracht.” Voor bewuste vooroordelen en discriminatie is die werking van transparantie voor gelijke kansen er niet of nauwelijks. Een respondent uit de groep werknemers zegt daarover: “Als je al besloten hebt voor je team: we zitten in een team met vijftien mannen, dus we willen sowieso een vrouw erbij, dan ben je bewust bevooroordeeld en dan maak je al minder kans.”

Kwaliteiten, vaardigheden en motivatie

Een sollicitatie per video kan letterlijk een beeld geven van persoonlijke kwaliteiten of vaardigheden, zo ervaren respondenten. Daarmee legt het de nadruk op positieve elementen die tegenwicht bieden aan eventuele onbewuste vooroordelen. Dat is bijvoorbeeld het geval als talenkennis wordt gedemonstreerd of als een kok in opleiding laat zien hoe een gerecht wordt bereid. Een respondent uit de groep studenten zegt daarover: “Ik denk dat je door die video eigenlijk ook alle vooroordelen weg haalt omdat je laat zien wie je eigenlijk bent en wat je kan. Dan maakt het ook niet uit of je Marokkaan, Turk of Nederlander bent.”

“De kracht van een video is de persoon daadwerkelijk zelf zien. De motivatie, de ambitie, de kracht en de kwaliteiten.”

In vergelijking met solliciteren per brief zien respondenten Hiretime als persoonlijker, echter en eerlijker. Ze ervaren dat sollicitanten, ook met minder voordelige of populaire profielen, sneller worden uitgenodigd. Een docent zegt daarover: “Zeker voor onze studenten merk je wel dat je veel sneller wordt uitgenodigd wanneer je een videotje opstuurt dan wanneer je een cv en een motiverende brief stuurt.” Een respondent uit de groep werknemers zegt: “Ik denk oprecht als ik een goede motivatiebrief zou maken voor de functie die ik nu heb, zou ik niet worden aangenomen. Zou ik niet eens op eerste gesprek kunnen gaan, omdat ik niet eens voldeed aan alle eisen die ze stelden. (...) Ik heb vaak genoeg gesolliciteerd met motivatiebrief en ja: afgewezen. De kracht van een video is de persoon daadwerkelijk zelf zien. De motivatie, de ambitie, de kracht en de kwaliteiten.”

In verschillende voorbeelden die respondenten aanhalen komt authenticiteit naar voren als belangrijk element in de werking van videosolliciteren. Het kijken van een video voelt voor respondenten meer waar of echter dan een brief. Een werkgever zegt daarover: “Ik merk gewoon zelf dat op het moment dat je een HBO-functionaris zoekt, die mensen zijn prima in staat om een brief te schrijven, maar daar onderscheid je je dus niet altijd mee. Ik vind het dus heel prettig om die eerste persoonlijke touch te voelen (...) Een mooie zin kunnen genoeg mensen op papier zetten. Maar daar een gevoel bij krijgen of je iets kan toevoegen in mijn team, daar moet ik je eigenlijk voor in de ogen gekeken hebben. Ik vind dat Hiretime mij die eerste blik in de ogen gunt.”

Een video laat de motivatie en het enthousiasme van de sollicitant zien. Werkgevers zien ook dat een videosollicitatie een drempel opwerpt voor mensen die eigenlijk niet gemotiveerd zijn om te solliciteren, maar dat uit verplichting doen.

Een werkgever zegt daarover: “Dat klinkt heel onaardig: de UWV’tjes zijn weg. We hebben in het verleden ook wel mensen gehad die op een vacature reageerden waarvan je in alles voelde van: die schrijft daar drie, vier, vijf zinnen op, dat is eigenlijk een soort standaard UWV-brief. Die kandidaat heeft eigenlijk helemaal geen interesse in een baan maar die moet solliciteren van het UWV. (...) Ik denk: die UWV-plichtigen die selecteren zich dus kennelijk vanzelf uit.”

Nieuwe technologieën en ontwikkelingen

Naast de ervaren meerwaarde in het mogelijk verminderen van arbeidsmarktdiscriminatie, zien alle focusgroepen dat Hiretime een innovatieve toepassing is. In de gesprekken wordt Hiretime aangeduid als een instrument van deze tijd en van de toekomst, dat nog relevanter wordt met de nieuwste technologische ontwikkelingen zoals kunstmatige intelligentie.

“Ik denk ook dat het belangrijk is om mee te gaan met de tijd, daar is deze app ook een groot onderdeel van.”

Een docent zegt daarover: “Als dat nu nog niet het geval is, volgend jaar heeft iedereen z’n sollicitatiebrief met Chat GPT gemaakt. Niet dat dat erg is, maar dat zorgt er wel voor dat het niet meer authentiek is, dat het niet meer persoonlijk is en dat het weinig inhoud kent. Want iedereen schrijft in vlekkeloos Nederlands een sollicitatiebrief. Het enige waar je dus nu nog mee kan opvallen en je kunt onderscheiden is door middel van een videopitch (...) Die videopitch, (...) wordt steeds belangrijker.”

Een andere docent zegt: “Kansengelijkheid en stagediscriminatie (...) is één ding. Ik denk ook dat het belangrijk is om mee te gaan met de tijd, daar is deze app ook een groot onderdeel van. (...) Heel veel bestuurders zijn witte mannen van middelbare leeftijd. Die zijn misschien wat gevoeliger voor dat innovatieverhaaltje dan voor ‘oh dan hebben we het weer over diversiteit en inclusie’ en ‘hebben we het weer over stagediscriminatie’.”

In de gesprekken blijkt ook in het licht van nieuwe technologische ontwikkelingen authenticiteit een werkzaam element. Het zicht op de persoonlijkheid, enthousiasme en motivatie van mensen helpt om een beter beeld te krijgen. Een respondent uit de groep werknemers zegt: “Ik denk wel dat dit de toekomst is en dat dit is waar je naartoe gaat. Want wat zegt een brief nou? Voor het zelfde geld heb je hem door iemand anders laten schrijven. Wat dat betreft is een video veel echter.”

Leeftijd kan een rol spelen bij de ervaren waarde van Hiretime. Zo zien de respondenten in de groep werknemers dat videosolliciteren soms moeilijker is voor mensen die niet meer tot de jongste generatie behoren, introvert of niet technisch vaardig zijn. Een van de respondenten zegt over leeftijd: “Ik kom uit het stenen tijdperk. Dus ik voel hem, het kan inderdaad een drempel zijn. Aan de andere kant heb ik ook sollicitaties meegemaakt van mensen boven de zestig en dan is het ook een kracht. Van wacht eens even: dit is een persoon die uit het stenen tijdperk komt, maar hij doet het gewoon. Dat zegt iets over de persoon.” Om die reden geven werknemers aan dat er keuzevrijheid zou moeten bestaan voor de wijze van solliciteren. Een andere respondent uit de groep werknemers zegt daarover: “Sommige mensen hebben voorkeur voor een brief omdat ze daar beter in zijn en anderen denken: nee, doe mij maar een filmpje.” Studenten ervaren de Hiretime-app veelal eenvoudiger, soepeler en intuïtiever in gebruik. Een respondent uit deze groep zegt: “Ik denk dat het voor de nieuwe generatie toch wel het beste is. We werken nu ook weer met meer technologieën dus dat is ook bijvoorbeeld beter dan een brief.”

Gebruik

Als ze de keuze hebben, solliciteren studenten liever met video dan per brief. De redenen hiervoor zijn dat ze meer van zichzelf kunnen laten zien, videosolliciteren meer eigentijds is en dat het discriminatie op naam vermindert. Een respondent uit de groep studenten zegt: “Ik heb

op veertien plekken gesolliciteerd en nul antwoord gekregen helaas. Want zodra ze mijn cv openen zien ze daar, niet verkeerd bedoeld, geen Peter staan, maar zien ze daar een Turkse naam staan met een Turkse achternaam. Dan krijgen ze automatisch al een beeld van: hmm... Dat is ook de reden dat ik voor video zou kiezen, want dan zien ze van te voren niks. Dan openen ze dat beeld en dan weten ze niet wie eruit komt, dan zien ze opeens mij. Dan heb je denk ik ook meer kans om aangenomen te worden dan met een cv of motivatiebrief.”

Studenten vinden Hiretime leuk, soepel, fijn en simpel in gebruik. Ook andere respondentengroepen zijn overwegend positief over het gebruik van Hiretime. Werkgevers vinden Hiretime eveneens simpel, duidelijk en prettig. Docenten noemen het een mooie tool, intuïtief en overzichtelijk in gebruik. Zij zien dat voor studenten veiligheid een belangrijke rol speelt. Zo krijgen ze geregeld vragen over wie de video's kan zien. Ook geven ze aan dat ze de digitale vaardigheden van studenten soms overschatten. Zo zegt een docent die lesgeeft op MBO-1: “Bij niveau één merk je gewoon: ze zitten dag en nacht op de telefoon. Als je echter een opdracht gaat geven met de telefoon, dan komen ze er niet uit. Dan stelden ze een vraag. Ik zeg: Ja, zoek het eens op. ‘Ja hoe moet dat?’ Dat ding zit aan je hand gekleefd, maar dat weten we dan even niet.”

Respondenten hebben diverse suggesties voor verbeterpunten of uitbreidingen van Hiretime om het gebruiksgemak te verhogen. Zoals kunnen bewerken, buiten de app filmen of in delen kunnen opnemen van video's. Studenten zouden graag in de app tips krijgen over op welke hoogte de camera moet staan. Ze zien ook graag dat de mogelijkheid wordt toegevoegd om de microfoon te testen en dat er steekwoorden in beeld komen tijdens de opnames zoals bij een autocue. Een andere suggestie is een chatbot in de app die je kunt vragen om te helpen bij specifieke kwesties. In de groep werknemers is er discussie of er wel of niet voorbeeldfilmpjes te zien zouden moeten zijn. Dit omdat perfecte filmpjes de lat hoger leggen en wellicht gebruik ontmoedigen. Docenten zien graag de mogelijkheid voor meer uitgebreide cv's toegevoegd worden in de app.

Docenten geven aan dat Hiretime onderdeel zou moeten zijn van het curriculum. Bijvoorbeeld in een vak als loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB). Belangrijk is het draagvlak aan de top, zo zeggen docenten, ook omdat daar de nodige financiële beslissingen worden genomen die nodig zijn voor implementatie. Een respondent van MBO-instelling waar het College van Bestuur besloot Hiretime breed in te voeren, zegt: "Ik als werknemer van [naam ROC] vond het echt wel tof. Dat ik echt dacht van: echt goed dat jullie daar oog voor hebben. Dat het College van Bestuur snapt wat voor publiek het in huis heeft." Om het in te bedden in het onderwijs zien zij dat het van belang is dat onderwijsleiders en het docententeam achter de werkwijze staan. Een

relevant werkzaam element in de implementatie van Hiretime op school is volgens deze groep respondenten het enthousiasme van docenten. Zij zien ook dat werken met Hiretime een verplicht onderdeel zou moeten zijn voor studenten en geen vrijblijvende optie. Een respondent uit de groep docenten zegt hierover: "Zodra ze hier de gang in lopen ruiken ze school en proeven ze school, dan komen ze in de schoolmodus. Ze moeten van alles doen voor school en dat moet iets opleveren. Daar krijg je cijfers voor of krijg je punten voor of krijg je een beoordeling voor. Als dat er niet tegenover staat, dan wordt het niet gedaan. (...) Vrijblijvendheid werkt niet."

Vanuit de groep docenten komt een kwestie naar voren op het gebied van vertrouwelijkheid. Die schuilt in reflexief gedrag van scholen op het prijsbeleid van Hiretime. Omdat per omgeving betaald wordt, kiezen scholen in enkele gevallen ervoor minder omgevingen te kopen dan ze eigenlijk nodig hebben. Dat zorgt ervoor dat meer studenten van verschillende locaties in één omgeving worden samengevoegd. Daardoor kunnen ook andere docenten de filmpjes van deze studenten zien. Omdat vertrouwelijkheid en veiligheid belangrijk zijn voor studenten, levert dat een onwenselijke situatie op.

Conclusies

Op basis van de ervaringen van studenten, docenten, werknemers en werkgevers kunnen de volgende conclusies getrokken worden:

- 1 Hiretime draagt bij aan meer gelijke kansen op werk of stage en daarmee aan het voorkomen en verminderen van arbeidsmarkt- en stagediscriminatie. Tegelijk is duidelijk dat Hiretime deze fenomenen niet volledig kan oplossen
- 2 De werking van Hiretime heeft voor een groot deel te maken met transparantie: het biedt een confrontatie met de persoon achter de etniciteit, leeftijd, religie, aandoening, het uiterlijk en geslacht die met schriftelijke sollicitaties vanwege onbewuste vooroordelen niet zou hebben plaatsgevonden
- 3 In de werking van Hiretime is authenticiteit een ander belangrijk element: het beeld dat een sollicitant van zijn of haar kennis, vaardigheden, persoonlijkheid en motivatie geeft wordt vaker als echt en meer waarachtig ervaren dan in sollicitaties per brief
- 4 In het licht van nieuwe technologische ontwikkelingen met toepassingen van artificiële intelligentie zoals Chat GPT neemt Hiretime verder toe in relevantie. Dit is vanwege transparantie en authenticiteit, maar ook omdat bewegende beelden beter bij de tijdsgeest passen dan alleen informatie op schrift; Hiretime wordt gezien als een eigentijds en innovatief instrument
- 5 Gebruikers ervaren Hiretime als duidelijk, simpel en overzichtelijk; suggesties voor verbeteringen spitsen zich toe op technische aspecten en meer ondersteuning bij het opnemen en bewerken van de video's
- 6 Om Hiretime in te bedden in het onderwijs dient het opgenomen te worden in het curriculum zodat het een verplicht onderdeel voor studenten is. Voor goede implementatie is het belangrijk dat bestuurders, onderwijsleiders en docenten achter de werkwijze staan.
- 7 Vanwege reflexief gedrag van scholen op het prijsbeleid van Hiretime ontstaat in sommige gevallen de situatie dat docenten video's van studenten van andere locaties kunnen bekijken die in dezelfde omgeving zijn samengevoegd

Aanbevelingen

Op basis van de conclusies, kunnen de volgende aanbevelingen worden gedaan:

- 1 Om meer gelijke kansen te bieden aan sollicitanten en daarmee stage- en arbeidsmarktdiscriminatie te voorkomen en beperken, is het raadzaam dat scholen en werkgevers Hiretime inzetten. Videosolliciteren met Hiretime past in een samenhangende mix van maatregelen in diverse fases en op meerdere niveaus die nodig is om de fenomenen van stage- en arbeidsmarktdiscriminatie structureel uit te bannen
- 2 Technische doorontwikkeling van de app is wenselijk door Hiretime uit te breiden met mogelijkheden om te bewerken en uitgebreidere cv's toe te voegen. Video's in delen opnemen kon al in de app, alleen is dit niet bij alle gebruikers duidelijk, zo blijkt uit de resultaten. Dat zou met heldere communicatie over de technische mogelijkheden opgelost kunnen worden
- 3 Het is raadzaam voor scholen om op bestuurlijk niveau of tenminste het niveau van onderwijsleiders de keuze te maken voor implementatie van Hiretime. Hieruit blijkt organisatorisch draagvlak dat belangrijk is voor docenten. Opname in het curriculum is een belangrijke voorwaarde om implementatie te laten slagen
- 4 Scholen zouden niet langer verschillende onderwijslocaties binnen één omgeving moeten willen combineren. Dit levert namelijk de situatie op dat andere docenten video's van studenten kunnen zien. Dat doet afbreuk aan het veiligheidsgevoel van studenten. Hiretime zou dit niet langer mogelijk moeten maken
- 5 Op basis van de resultaten uit dit onderzoek is een kwantitatief onderzoek naar de omvang van effecten wenselijk, hiervoor dient het gebruik wel van voldoende volume te zijn om betrouwbare effecten te kunnen aantonen. Raadzaam is om elementen als leeftijd, geslacht, persoonlijkheidskenmerken en afkomst mee te nemen als variabelen

Discussie

De resultaten van dit onderzoek geven aanleiding om meer genuanceerd naar videosolliciteren te kijken. In de wetenschappelijke literatuur wordt namelijk veelal de term video-cv opgevoerd als het om dit onderwerp gaat (Hiemstra et al., 2015; Hulsegge et al., 2020). Bij Hiretime is de sollicitatie echter een soort elevator pitch die de motivatiebrief vervangt. Hier hebben sollicitanten de vrijheid om de video zelf vorm te geven. Naast de video is ook het tekstuele cv zichtbaar. De vorm van solliciteren die vergelijkbaar is met Hiretime wordt in eerder kwantitatief onderzoek door kandidaten als eerlijker ervaren dan sollicitaties op papier; maar in opgedrongen vorm met vaste vragen die beantwoord moeten worden is dat niet meer het geval (Hiemstra et al., 2015). De vorm lijkt daarmee verschil te maken. Een negatieve beoordeling van solliciteren met video-cv's is afkomstig uit kwalitatief onderzoek onder (wetenschappelijke) experts, niet onder de doelgroep zelf (Hulsegge et al., 2020).

Dit onderzoek laat zien dat de doelgroep positieve impact ervaart van de vorm van videosolliciteren die Hiretime aanbiedt. De rol van transparantie en de invloed hiervan op onbewuste vooroordelen zijn relevante inzichten voor vervolgonderzoek. Toekomstig kwantitatief onderzoek onder de doelgroep zal uitsluitsel moeten geven over de effecten van solliciteren op deze manier, bij voorkeur in vergelijking met anoniem solliciteren, solliciteren met meer rigide video-cv's en met papieren cv's.

Bestuurlijke reactie Hiretime

De resultaten uit het impactonderzoek zijn voorgelegd aan directeur en oprichter Germaine Statia van Hiretime. Hij zegt in een reactie: "Iedereen verdient het om zijn weg te vinden op de arbeidsmarkt. Of het nu gaat om een stage of een baan. Als oprichter van Hiretime én oud MBO-student, ben ik blij met de resultaten van het impact onderzoek. Dankzij de input vanuit studenten, werkzoekenden, het onderwijs en werkgevers, zijn wij tot deze waardevolle ervaringen gekomen. Het is een bevestiging dat juist door transparant te zijn, wij gezamenlijk werken aan een inclusieve arbeidsmarkt waar iedereen gewaardeerd en geaccepteerd wordt voor wie die is. De uitkomst van het onderzoek laat zien dat wij goed op weg zijn en ik kijk er naar uit om samen nog meer impact te maken."

Bronnen

Andriessen, I., E. Nievers, J. Dagevos, L. Faulk en J. Iedema (2011). Voorkeur bij gelijke geschiktheid. Een studie via praktijktests naar arbeidsmarktdiscriminatie van migrantengroepen. Tijdschrift Sociologie 7 (3): 223–47.

Andriessen, I., van Rooijen, M., Day, M., & van den Berg, A. (2021). Ongelijke kansen op de stagemarkt. Verwey-Jonker Instituut, Utrecht.

Doody O, Slevin E, Taggart L (2013) Focus group interviews in nursing research: part 1. Br J Nurs 22(1): 16-19

Hiemstra, A.M.F., Derous, E. & Born, M.Ph. (2015). Eerlijkheid van selectie op basis van papieren en video-cv's. Gedrag & Organisatie, Volume 28, nr. 3, pp. 265-281.

Hulsegge, G., Emmert, S. B., & Verhoef, H. F. C. (2020) Delphi-studie stand der wetenschap arbeidsmarktdiscriminatie: Interventies om arbeidsmarktdiscriminatie te verminderen en de diversiteit te vergroten. TNO, Leiden. Rapportnummer: TNO 2020 R10976.

Hulsegge, G., L. Hummel, S. Emmert, and W. Hoofman. (2023). "Anoniem solliciteren en het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie: Op basis van leeftijd, geslacht en migratieachtergrond." Tijdschrift Voor HRM 26 (1): 29–49.

Kidd P. S., Parshall M. B. (2000). Getting the focus and the group: Enhancing analytical rigor in focus group research. Qualitative Health Research, 10, 293–308.

Krueger, R.; Casey, M. Focus Group Interviewing. (2015). In Handbook of Practical Program Evolution, 4th ed.; Newcomer, K.E., Hatry, H.P., Wholey, J.S., Eds.; Wiley Online Library: Hoboken, NJ, USA; pp. 506–534

Veenman, J. (2003). Discriminatie op de arbeidsmarkt. De resultaten van Nederlands onderzoek. Beleid en Maatschappij, 30(2), 90-99.

Colofon

Dit onderzoek is uitgevoerd in opdracht van Hiretime

Auteurs: Denis Wiering, Rina Stoorvogel
Verwijzing: Wiering & Stoorvogel (2023).
Transparantie voor meer gelijke kansen op de arbeidsmarkt. Impactonderzoek Hiretime. Impactpunt: Nieuwerkerk aan den IJssel.

Met dank aan alle respondenten,
Germaine Statia, Anniek van der Meer
© Impactpunt 2023