



Beste lezer,

Bedankt voor de interesse in het introductie e-book 'Unbiased Recruitment – De strijd tussen robot en mens'. Mijn naam is Dounia Maakor en ik ben werkzaam als corporate recruiter bij Bartosz ICT. Ik haal veel voldoening uit het delen van kennis, ervaring en mijn passie voor het recruitment vak. Dit doe ik middels vlogs, blogs en nu met mijn eerste e-book!

Het recruitment vak is in rap tempo aan het ontwikkelen en door de komst van nieuwe technologieën zal dit de aankomende tijd niet veranderen. Eén van deze technologieën is het gebruik van kunstmatige intelligentie bij het sollicitatieproces, oftewel: de roborecruiter.

Het doel van dit e-boek is om een korte introductie te geven op de ontwikkelingen omtrent het gebruik van kunstmatige intelligentie in het sollicitatieproces. De centrale vraag hierbij is of kunstmatige intelligentie daadwerkelijk een oplossing kan bieden voor vooroordelen en discriminatie op de arbeidsmarkt.

Ik deel ook mijn kijk hierop als recruitmentprofessional.

Veel leesplezier,

Dounia

Volg me voor meer updates omtrent recruitment en persoonlijke ontwikkeling via:



Dounia Maakor



@douniamaakor



Dounia #geenfilters podcast

Discriminatie op de arbeidsmarkt

Helaas kampen we nog steeds met een probleem als het gaat om vooroordelen en discriminatie op de arbeidsmarkt. Het goede nieuws is dat er verschillende initiatieven bestaan om dit probleem aan te pakken. ¹Op 9 oktober 2019 verscheen er een artikel online bij de NOS. De titel luidde: “Kabinet pakt discriminatie op de arbeidsmarkt aan.” Uit dit artikel volgt dat uit onderzoek is gebleken dat sollicitanten met een migratieachtergrond nog altijd minder kans maken op een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek dan andere sollicitanten. Werkgevers discrimineren aanzienlijk minder dan in 2015, zo blijkt uit datzelfde onderzoek, maar het komt nog steeds voor. Vervolgens gaat het artikel in op het nieuwe wetsvoorstel van staatssecretaris van Ark van Sociale Zaken, wat momenteel in behandeling is bij de Tweede Kamer. In dit wetsvoorstel worden werkgevers en uitzendbureaus verplicht om middels een plan van aanpak te laten zien hoe ze discriminatie van sollicitanten tegengaan. Consequenties voor het niet nastreven is een waarschuwing en het riskeren van een boete van maximaal 4500,-. Werkgevers dienen schriftelijk vast te leggen hoe zij voorkomen dat bij de werving en selectie van personeel onderscheid wordt gemaakt op achtergrond, leeftijd of geslacht.

Onderzoek

In een recent onderzoek, waarnaar bovengenoemd artikel verwijst, zijn 707 cv's op internet geplaatst van mannen en vrouwen van verschillende leeftijden en met verschillende migratieachtergronden. Daarna is gekeken hoeveel reacties de cv's opleverden. De onderzoekers concludeerden dat binnen het onderzoek geen sprake was van discriminatie op basis van geslacht of leeftijd, terwijl dat in 2015 nog wel het geval was. De krappe arbeidsmarkt zou de reden zijn voor dit gunstige effect. Een migratieachtergrond maakt daarentegen nog wel verschil. Desondanks zouden we onze ogen niet moeten sluiten voor discriminatie in welke vorm dan ook.

¹ <https://nos.nl/artikel/2305361-kabinet-pakt-discriminatie-op-arbeidsmarkt-aan.html>

Mijn persoonlijke situatie

Als vrouw, moeder en etnische ‘minderheid’ zou je wellicht denken dat ik wel eens te maken heb gehad met arbeidsdiscriminatie. Integendeel; ik heb naar mijn idee altijd een gelijke kans gekregen. Op geen enkel moment heb ik het gevoel gehad dat ik binnen het sollicitatieproces werd benadeeld op basis van vooroordelen. Dit gun ik iedereen. Toch hoor en zie ik om me heen dat er mensen zijn die jaren vastlopen in hun persoonlijke ontwikkeling, omdat ze geen gelijke kansen krijgen zoals ik die kreeg. Ik kan me niet voorstellen dat men liever kiest voor het oordelen op basis van een persoonskenmerk, dan op basis van talent.

Nu zit ik als corporate recruiter zelf aan de andere kant van de tafel. Ik besef me goed welke verantwoordelijkheid dit met zich meebrengt vanuit het bedrijfsbelang, maar ook vanuit maatschappelijk belang. Vooroordelen en discriminatie binnen het wervingsproces gaan veel verder dan we wellicht denken. De gezegde “als er ergens een deur dicht gaat, gaat er ergens anders weer een deur open” gaat namelijk niet altijd voor iedereen op. Veel talentvolle mensen staan continue voor een dichte deur. Dit heeft uiteindelijk effect op de individu, maar ook op de manier waarop organisaties een reflectie zijn van de samenleving. Vooroordelen kunnen zich op elk moment van het wervingsproces voordoen. Bij het lezen van een cv, een telefoongesprek of een sollicitatiegesprek. Het is van belang om ons op elk moment bewust te zijn van het feit dat we bewust of onbewust vooroordelen kunnen hebben.

“Op geen enkel moment heb ik het gevoel gehad dat ik binnen het sollicitatieproces werd benadeeld op basis van vooroordelen. En dit gun ik iedereen.”

De roborecruiter

Tengai

Onlangs heb ik een bezoek gebracht aan het Recruitment Tech Event. Dit event staat in het teken van het optimaliseren van het recruitmentproces met technologie. Tijdens dit event werd s' werelds eerste unbiased interview robot geïntroduceerd genaamd Tengai. Elin Oberg Martenzon – CEO bij Tengai - was aanwezig om een keynote te verzorgen. Tengai is ontworpen om sollicitatiegesprekken te voeren zonder bewust of onbewust vooroordelen te hebben. Door de robot een menselijke uitstraling te geven, waarbij deze bijvoorbeeld menselijke gezichtsuitdrukkingen heeft gekregen, wordt beoogd een vertrouwd gevoel te creëren voor de persoon die aan de ander kant van de tafel zit. Om je een beeld te geven: ze (het is een zij) is 41 cm lang en weegt 3,5 kilogram. Mocht je ooit met haar in gesprek gaan, dan zit ze op ooghoogte tegenover je aan tafel. Ze kenmerkt zich door haar vriendelijke en correcte stem. Op basis van bijvoorbeeld geslacht, etniciteit en uiterlijke kenmerken, maar ook op basis van informele gesprekken voor- of na een sollicitatiegesprek kunnen vooroordelen ontstaan. Tengai heeft voor- en na het sollicitatiegesprek geen contact met de sollicitant en vraagt tijdens het gesprek alle vragen exact op dezelfde wijze, met dezelfde toon en op dezelfde volgorde. Op deze manier wordt geacht dat het gesprek eerlijk verloopt. Vervolgens worden de resultaten gedeeld met de hiring managers die een beslissing nemen. Elin benoemde dat 74% ooit is gediscrimineerd op basis van leeftijd, geslacht uiterlijk of etniciteit. Ook gaf ze aan dat we als mens in de eerste 30 seconden waarin we een persoon ontmoeten, een beeldvorming van die persoon creëren en we binnen 5 tot 15 minuten al een beslissing (in dit geval het wel of niet aannemen van een sollicitant) nemen op basis daarvan.

“Op basis van bijvoorbeeld geslacht, etniciteit en uiterlijke kenmerken, maar ook op basis van informele gesprekken voor- of na een sollicitatiegesprek kunnen bewuste of onbewuste vooroordelen ontstaan.”

Baanbrekende uitkomst validatiestudie Tengai

²Op 4 maart 2020 is er een nieuwsbericht omtrent Tengai naar buiten gebracht. Een baanbrekende validiteitsstudie heeft bewezen dat Tengai vragen kan stellen die relevant zijn voor werkprestaties en de antwoorden onafhankelijk kan interpreteren, zonder menselijke betrokkenheid.

Deze uitkomst is baanbrekend voor het robotinterview. Zo zei Elin Oberg Martenzon:

“Al vroeg wisten we dat we met iets unieks bezig waren en de resultaten van het validatieonderzoek bewijzen dat we gelijk hadden. De resultaten van de studie zijn niet alleen baanbrekend voor onze industrie, maar zijn ook belangrijk voor de hele arbeidsmarkt. Nu kunnen we werkzoekenden op een eerlijke en nauwkeurige manier beoordelen door middel van een gevalideerd sollicitatiegesprek, welke persoonlijkheidskenmerken meet die verband hebben met de prestaties op het werk. We creëren geschiedenis door te bewijzen hoe nieuwe technologie recruitment naar een hoger niveau kan tillen.”

De studie werd uitgevoerd door Anders Sjoberg en Sofia Sjoberg van Pshychometrics Sweden AB, die al meer dan 20 jaar werkt met recruitment assessments, algoritmen en discriminatie.

² <https://www.mynewsdesk.com/tengai-interview-robot/pressreleases/robot-interviews-proven-to-measure-personality-traits-without-human-interference-2978658>

Sigmund, de Nederlandse Tengai

Ook in Nederland wordt geëxperimenteerd met een roborecruiter genaamd Sigmund. Met een net zo vriendelijke uitstraling als Tengai zal hij op basis van spraak, tekst en gezichtsexpressie iemands prestatie voorspellen, zonder vooroordelen. Hij stelt tijdens het gesprek een aantal vragen en de antwoorden die gegeven worden, worden door Sigmund geanalyseerd op basis van algoritme en zonder tussenkomst van de mens. Aan het eind van het gesprek geeft hij feedback en deelt hij zijn bevindingen.

Voor wie kies jij de roborecruiter of de menselijke recruiter?

Enige tijd geleden plaatste ik een post op LinkedIn, waarbij ik de vraag stelde: “voor wie je zou kiezen: de roborecruiter of de menselijke recruiter?” Uit de reacties kon ik opmaken dat velen door diverse ervaringen het vertrouwen in recruiters zijn verloren. Anderzijds waren er ook veel reacties, waarbij zorgen werden geuit over het idee dat technologie wordt ingezet om een menselijke beslissing te nemen binnen het sollicitatieproces. Het blijft een vreemd idee.

Ja, er zijn recruiters die bevooroordeeld zijn. Betekent dit dan ook dat ze niet competent genoeg zijn op adequate wijze iedereen een eerlijke kans te bieden? Van de 100 reacties op mijn post gaf meer dan de helft aan dat het geen goed vooruitzicht is als kunstmatige intelligentie wordt gebruikt om het sollicitatieproces ‘over te nemen’. Echter lost het probleem zichzelf niet op. Zou technologie ons wellicht een steuntje in de rug kunnen bieden? Naar aanleiding van de post ontving ik ook een bijzonder berichtje van een lezer. Hij vertelde me dat hij zich ineens enorm bewust werd van zijn eigen handelen. Hij beseftte zich dat hij zichzelf had betrappt op discriminatie tijdens het sollicitatieproces. Ik vond het goed om te lezen dat hij een moment van bewustwording had, want hier ligt de kern van het probleem. Ondanks dat we niet bevooroordeeld willen zijn, kunnen we onbewust dus toch vooroordelen hebben. En de eerste stap tot verandering is bewustwording. Zoals eerder verteld heeft ons brein in de eerste 30 seconden al besloten wat we van iemand vinden. En dit is iets om goed in acht te nemen. Vooral wanneer we onze beslissingen op basis hiervan nemen. Het schijnt, aldus Charlotte Labeë – Brain Balance Expert, dat we ons brein kunnen ‘herprogrammeren’ om niet bevooroordeeld te zijn. Door opvoeding, leefomgeving en andere externe factoren gaan we op een bepaalde manier denken en handelen. Vooroordelen zijn dus in feite in de mens geprogrammeerd en we zouden dit dus weer kunnen herprogrammeren. Dagelijks zijn we op automatische piloot bezig met

ons werk en het leven in het algemeen. We staan niet continue bij alles stil met de vraag “ben ik bevooroordeeld?”.

“Ondanks dat we niet bevooroordeeld willen zijn, kunnen we onbewust dus toch vooroordelen hebben. En de eerste stap tot verandering is bewustwording.”

Data

De meningen omtrent de komst van de roborecruiter zijn flink verdeeld op basis van de reacties die ik binnen heb gekregen na mijn LinkedIn bericht. Er wordt wel een gezamenlijke zorg gedeeld. Plat gezegd is dat de data die in de bot wordt gestopt. Één van de reacties onder mijn post die er echt uitsprong, was van Ferry Hoes – Co Founder bij Brand Humanizing Institute.

“Gebruik een bot voor het runnen van processen en ondersteunen in data, laat mensen – mensen aannemen (recruitment is een skill, geen proces). Vanuit de techniek bekeken kleeft hier een risico aan. De recruitment bot moet namelijk gevoed worden met data om te bepalen of het een goed cv is. Daarvoor heeft het historische data nodig, zoals cv's van aangenomen mensen of goede ex-werknemers. Echter zijn die aangenomen op basis van diezelfde vooroordelen. De data is van te voren dus al biased. Vanuit menselijk perspectief ook interessant. Recruitment is geen proces (want processen kun je automatiseren). Het aannemen van mensen is een vak/skill, waarbij niet alleen data lezen (opleiding, werkervaring...dat waar een bot naar zoekt), maar vooral gevoel voor mensen en begrip vanuit een corporate culture stellen. Iemand met 70% match valt bij een bot direct af (o.a. op basis van de bias), maar één persoon kan iets zien in die kandidaat wat van waarde kan zijn, maar niet blijkt uit data.”

Ook vertelde iemand: “Vergeet niet dat algoritmes voor selectie ook worden gemaakt door mensen. Ze zijn dus gebaseerd op menselijke input. Daar kan je niet omheen. Het algoritme zelf is niet bevooroordeeld, maar als deze input biased is, dan leert het algoritme dit mee te nemen. Zelfs al heeft de persoon die het algoritme maakt of implementeert de beste bedoelingen. Verschillende onderzoeken hebben deze vertekening inmiddels uitgewezen.”

In feite verplaatsen we het probleem van vooroordelen naar een bot, gezien de data die wordt gebruikt bestaande en historische data is. Je kan dit vergelijken met de manier waarop vooroordelen ontstaan bij de mens. Eerder gaf ik aan dat vooroordelen ontstaan door factoren als leefomgeving die ons vormen als mens, maar ook de vooroordelen creëren. Zie die factoren maar als de data die in gebruikt wordt om het algoritme te trainen.

CV

Er is, los van de roborecruiter, al een hele tijd een discussie over het afschaffen van cv's. Ik snap waar dit vandaan komt. Je kan vanuit een cv geen persoonlijkheid, potentie en drive zien. Hoe is iemand als persoon? Hoeveel potentie zit er in iemand? En hoe gemotiveerd is iemand? Een paar van de vele vragen die je niet beantwoord krijgt op basis van een cv. Ik werf zelf actief op LinkedIn en op basis van een aantal criteria benader ik iemand. Meerder keren heb ik iemand benaderd met een zeer beknopt en minimalistisch profiel, maar wel net hetgeen hebben waar wij als bedrijf naar op zoek zijn. Dit is al genoeg aanleiding voor mij om iemand als potentiële toekomstige collega te zien. Ik weet niet wie er achter een profiel zonder foto, zonder hobby's, zonder introductie en persoonlijk verhaal schuilt. De enige manier om daar achter te komen is om het gesprek aan te gaan. Ook wil ik de keus hebben om te kunnen afwijken van de criteria als ik zie dat iemand bijvoorbeeld extreem gemotiveerd is, wil leren of op een andere manier compenseert. Iemand die geen afgeronde HBO opleiding heeft kan net zo goed veel talent hebben als iemand met een afgeronde HBO- of WO opleiding. Zet twee mensen naast elkaar. Één met een afgeronde HBO opleiding, een paar jaar relevante ervaring, maar totaal niet gemotiveerd is of passie toont voor het vak naast iemand zonder afgeronde HBO opleiding die net het vak instapt, maar gemotiveerd en talentvol is. Gaan we kandidaat nummer twee dan uitsluiten, omdat we aan de 'harde eis' moeten voldoen? Dat is geen recruitment, dat is een lijstje afvinken. En zo geldt dat voor alle harde eisen die we stellen. Realistisch gezien moeten er wel raakvlakken en aanknopingspunten zijn. En vanwege dat laatste vind ik een cv of LinkedIn profiel geen verkeerd middel om op zoek te gaan naar potentiële collega's. Mijns inziens is de volgende stap om meer uit te breiden. Denk hierbij aan videosollicitaties of een interactief cv.

Eerder benoemde Ferry Hoes al dat recruitment geen proces is, maar vooral gevoel voor mensen en begrip vanuit een corporate culture. Het is een ambacht. Zo zie ik het ook. Oprechte interesse in een sollicitant of een kandidaat die ik benader is binnen mijn rol als corporate recruiter essentieel. Ik wil naast skills en expertise ook graag weten wie jij bent, wat jouw hobby's en drijfveren zijn en of je net zoveel van sushi houdt als ik. Ik heb daarom ook veel mooie reacties mogen ontvangen na de persoonlijke berichtjes die ik potentiële kandidaten stuur. Dat ze echt ervaren dat ik op een persoonlijke en oprechte manier te werk ga. Één daarvan was "Bedankt voor je leuke berichtje,

weer eens wat anders dan tegen een bot praten”. Zo, die kon ik in mijn zak steken! En dat zet ook enorm aan het denken. En dan is mijn vraag; in hoeverre kan een roborecruiter dit allemaal?

Hoi Dounia,

Ik hoop dat ik je naam zo goed uitspreek ;). Bedankt voor je leuke berichtje, weer eens wat anders dan tegen een bot praten.

“Hoe is iemand als persoon? Hoeveel potentie zit er in iemand? En hoe gemotiveerd is iemand? Een paar van de vele vragen die je niet beantwoord krijgt op basis van een cv.”

Gevoel en emotie

Als we het hebben over oprechte interesse, dan hebben we het over gevoel en emotie. Ook het argument dat een roborecruiter geen gevoel en emotie heeft en kan uiten, werd genoemd onder mijn LinkedIn post. Ik schreef negen maanden geleden een artikel over de essentie van het recruitmentvak, waarbij ik met een bijzondere stelling eindig.

“Het is ontzettend belangrijk dat de persoonlijkheid van een recruiter naar voren komt. Wie is de persoon aan de andere kant van het scherm die de vacatures plaatst en kandidaten benadert met een verhaal. Herkenbaarheid is hierin ook belangrijk. Welke gemeenschappelijke overeenkomsten heb je bijvoorbeeld met een potentiële kandidaat? Wie ben jij als persoon? Kom je oprecht en geïnteresseerd over? Niemand zit te wachten op een tot in de puntjes bedacht script. Je zet hiermee jezelf en de organisatie niet echt in de spotlights. Wees oprecht en eerlijk in wat je te vertellen hebt en laat zien dat je met een goed verhaal en de juiste redenen iemand benadert. Natuurlijk heb ik ook weleens een keer een minder origineel bericht gestuurd, maar ook dat hoort erbij; menselijkheid. Laatst was ik aanwezig bij een lezing, waar het onder andere ging over hoe AI (Artificial Intelligence) de rol van de recruiter overneemt in de loop der jaren. Als één ding niet geautomatiseerd kan worden, dan is dat gevoel, emotie en persoonlijkheid. Gebruik die kracht dan ook! Voordat het te laat is en ‘we’ overgenomen worden door robots. 😊”

Ik ben heel stellig op het eind als het gaat om het niet kunnen automatiseren van gevoel emotie. ³Onlangs kwam ik wel een interessant artikel uit 2010 tegen omtrent dit onderwerp. Onderzoekers van de universiteit van Hertfordshire hebben robots ontwikkeld die verschillende emoties zouden kunnen ontwikkelen. De robots zouden die emoties weer tot uitdrukking kunnen brengen in hun lichaamstaal.

“De kunstmatige emoties die de robots tentoon kunnen stellen zijn gebaseerd op affectiemodellen van mensen- en chimpansee baby’s. Net als die baby’s zijn de robots geprogrammeerd om zich aan de verzorger te hechten. Daarbij zou een robot een voorkeur ontwikkelen voor mensen die met omgaan op een manier die bij het persoonlijke profiel van de robot past. Naarmate er meer interactie tussen robot en verzorger is, wordt de voorkeur van de robot sterker en leren ze meer. De emoties waarmee de robots uitgerust zijn, komen tot

³ <https://www.sciencedaily.com/releases/2010/08/100809094527.htm>

uitdrukking in hun lichaamstaal. Zo kunnen ze onder meer angst, woede, trots en blijdschap tonen. Ook wanneer de verzorger de robot niet troost als deze gestrest is of aandacht wil, heeft dat zijn weerslag op het gedrag van de robot.”

Hoe de ontwikkelingen op het gebied van emoties aanleren door een robot lopen, is nog even afwachten, maar de technologie ontwikkelt zich in rap tempo. Gevoel automatiseren is in mijn optiek onmogelijk en het wezenlijke verschil tussen mens en AI. De capaciteit om gevoel en emotie te herkennen bij een ander en daarop inspelen vanuit een empathisch vermogen is iets waar een beslissing op gebaseerd kan zijn. Iemand die op het eerste gezicht niet geschikt lijkt voor een functie kan zich toch kwalificeren voor een sollicitatieprocedure. Dit kan een waardevol persoonlijk verhaal zijn, waarbij iemand aan kan tonen enorme discipline te hebben. Maar ook meer context geven bij bepaalde aspecten. Zo struikelen recruiters en organisaties soms over een gat in het cv. Er kan een hele goede reden zijn geweest hiervoor en een robot kan niet inschatten in hoeverre deze reden gegrond genoeg is en wat het zegt over iemand.

“Als één ding niet geautomatiseerd kan worden, dan is dat gevoel, emotie en persoonlijkheid. Gebruik die kracht dan ook! Voordat het te laat is en ‘we’ overgenomen worden door robots. 😊”

Diversiteit

Naast de aanpak van vooroordelen kan de roborecruiter ook dienen als een hulpmiddel om meer diversiteit binnen organisaties te creëren en stimuleren. Alhoewel ik ook streef naar balans als het gaat om verhoudingen onder andere tussen man en vrouw om een gemêleerde werkomgeving te creëren, staat voor mij wel op de eerste plaats dat er gekeken wordt naar talent.

Unilever

⁴Unilever heeft het voor elkaar gekregen; de helft van alle managers is vrouw dankzij kunstmatige intelligentie. Er wordt niet meer beoordeeld aan de hand van een cv, maar er wordt gekeken naar wat iemand echt in huis heeft en kan. Twintig jaar lang heeft Unilever een doel voor ogen gehad, maar er kwam steeds geen verandering in de situatie; namelijk meer vrouwen aanstellen in een managementrol. Het is bijzonder dat er tijdens de normale sollicitatieprocedure een spiegel werd voorgehouden, maar dan anders. Leidinggevend namen mensen aan die op hen leken; man, bestuurservaring en het liefst ook nog ervaring in het buitenland opgedaan. Daar kwam een vrouw niet zomaar tussen.

Het meest bijzondere aan dit proces is dat onderdeel van de sollicitatieprocedure het spelen van maar liefst twaalf videogames. Aan de hand van de uitkomst van het spelletje wordt iemand beoordeeld op welke functie het beste bij hem of haar past.

Eerder hadden we het over cv's. Het anonimiseren van cv's kan behoren tot een oplossing voor het bestrijden van vooroordelen, maar het zou averechts kunnen werken als het gaat om meer diversiteit. Als je het goed bekijkt zorgt diversiteit dus ook voor een biased wervingsproces. Het is lastig om volledig te selecteren op talent, waarbij je ook rekening wilt houden met bijvoorbeeld geslacht of etnische afkomst. Dat laatste is waar de Politie bijvoorbeeld naar streeft; een betere weerspiegeling zijn van de samenleving. Hier hebben zij dan ook het wervingsproces op toegespitst en is de rol van diversiteitsrecruiter geïntroduceerd.

⁴ <https://nos.nl/artikel/2325723-unilever-helpt-leidinggevend-is-nu-eeen-vrouw.html>

Wie wint de strijd?

Dit is hoe ik er tegenaan kijk: er is geen strijd gaande. Het is appels met peren vergelijken. De mens is bevooroordeeld, bewust of onbewust, dus ook de mens die het algoritme bepaalt. Ik zeg hiermee niet dat de roborecruiter geen oplossingen biedt. Het is belangrijk om ons niet te keren tegen deze technologie, maar ons hier juist in te verdiepen om te kijken hoe het ondersteuning kan bieden in het bestrijden van vooroordelen en discriminatie op de arbeidsmarkt.

Voordat we overgaan tot een roborecruiter is het goed om ons eerst bewust te worden van het probleem, want deze ligt namelijk in eerste instantie bij onszelf. Wat we nu doen is het probleem feitelijk vertalen naar een algoritme. Een algoritme wat hele belangrijke data mist: gevoel, emotie en persoonlijkheid. Belangrijke factoren binnen het wervingsproces. Elkaar in de ogen kijken, de sfeer voelen binnen een organisatie en de juiste persoonlijke aandacht kunnen bieden voor elke sollicitant kan niet geautomatiseerd worden. Dit zijn allemaal factoren die bijdragen aan het aantrekken van het juiste talent wat niet alleen op skills en ervaring een match is, maar ook op basis van de individu. Een meer logische eerste stap richting het bestrijden van vooroordelen ligt in mijn optiek in een sterk beleid binnen organisaties, waarbij recruiters of hiring managers intensief worden getraind op dit vlak. Denk hierbij aan trainingen ontwikkelen die puur toegespitst zijn op een ritme creëren, waarbij je als recruiter steeds de checkvraag stelt “ben ik bevooroordeeld?”. Het periodiek bijschaven en evalueren hiervan is dan ook onmisbaar, omdat het onderbewustzijn als snel in het oude patroon kan vallen.

Een robot wordt onder andere gevoed met data die gebaseerd is op cv's van huidige medewerkers. De 'ideale' kandidaat. We willen juist af van het blindstaren op cv's en checklists en meer selecteren op basis van talent en persoonlijkheid. Een talentvolle zenuwachtige kandidaat die net de verkeerde antwoorden geeft tijdens een sollicitatiegesprek zal blind worden afgewezen door de roborecruiter, daar waar wij als mens nog de constatering kunnen doen dat het een momentopname was. Of een onvolledig cv, waarbij je tijdens een sollicitatiegesprek er pas achter komt dat een kandidaat veel meer in zijn mars heeft dan doet blijken op papier. Een roborecruiter zou in het laatste geval de kandidaat afwijzen, vanwege het niet voldoen aan de gestelde criteria.

Over het algemeen zijn we als mens in staat om verbanden te leggen tussen vaardigheden, (werk)ervaring, gevoel, emotie en persoonlijkheid. En daarbij ook de juiste afwegingen maken als het gaat om iemand wel of niet afwijzen in tegenstelling tot een bot. Ik geloof er wel in dat de ontwikkelingen zo snel gaan, dat ik er over een jaar of twee wellicht een andere visie op nahoud. Tot die tijd is de volledig unbiased roborecruiter nog niet uitgevonden.

“Elkaar in de ogen kijken, de sfeer voelen binnen een organisatie en de juiste persoonlijke aandacht kunnen bieden voor elke sollicitant kan niet geautomatiseerd worden.”