



## **Opschrift**

Vergadering van 21 juni 2022

Nummer: 2022\_MV\_00351

Onderwerp:

**Mondelinge vraag van raadslid Emilie Peeters: Gamen om discriminatie op arbeidsmarkt tegen te gaan**

Raadslid(-leden):

Emilie Peeters - Vooruit

Bevoegd: Hafsa El-Bazioui

## **Omschrijving van de vraag**

**Toelichting:**

De Gentse praktijktesten wezen eerder uit dat kandidaten met een mogelijke discriminatiegrond op basis van leeftijd, herkomst, genderidentiteit, gezondheidstoestand en arbeidsbeperking 21% minder vaak worden uitgenodigd voor een jobgesprek, dan kandidaten zonder deze eigenschap.

De drie doelgroepen die u in het Strategisch Kader voor een Divers en Inclusief Personeelsbeleid 2021-2025 naar voor schuift, namelijk personen met een (arbeids)beperking of chronische ziekte, personen met een buitenlandse herkomst, en personen behorend tot de LGBTQIA+ gemeenschap blijken ook uit deze praktijktesten veel minder te worden uitgenodigd, ook al beschikken ze over dezelfde capaciteiten. Zo kregen bijvoorbeeld dove kandidaten 42 procent minder uitnodigingen dan horende kandidaten, mensen met een migratieachtergrond 16 procent minder uitnodigingen dan kandidaten zonder migratieachtergrond en transgenders 29% minder.

Onderzoek wijst ook uit dat een CV een slechte voorspeller is van hoe iemand in de job zal zijn. Onderwijsachtergrond en werkervaring blijken immers maar weinig te correleren met werkprestatie. Bovendien brengt het heel veel vooroordelen naar boven op basis van de vermelde leeftijd, geslacht en afkomst. De correlatie tussen cognitieve vaardigheden en werkprestatie is wel beduidend hoger.

Als we de doelstelling van het Strategisch Kader, namelijk de uitsluitingsmechanismen en ongelijke positie van bovenvermelde doelgroepen actief erkennen en wegwerken, echt willen waarmaken zullen we dus ook onze huidige sollicitatieprocedures moeten durven in vraag stellen en innoveren.

In Nederland ontwikkelden Charlotte en Fleur Melkert daarom de sollicitatie game 'Equaculture', de volgens hen 'eerlijkste' sollicitatieprocedure. In deze nieuwe procedure spelen leeftijd, geslacht en afkomst geen rol meer. De procedures zijn games die peilen

naar cognitieve flexibiliteit en persoonlijkheid in de vorm van simulaties. Ze zouden in de praktijk diversiteit bevorderen. Melkert: ‘We horen vaak van klanten: iemand die we op basis van het cv niet zouden serieus nemen, hebben we dankzij de spelscore toch aangenomen.’

Dit lijkt een heel interessante procedure om eens te testen binnen onze stad, omdat het helemaal past in de doelstellingen die u voorop stelt in het Strategisch kader.

**Vraag:**

- In hoeverre heeft een CV nog de belangrijkste rol in onze sollicitatieprocedures? Bent u bereid dit ingeburgerd sollicitatietraject te herzien om zo minder vooroordelen en betere kandidaten te verkrijgen?
- Hebt u reeds gehoord van deze games? Lijken ze u een interessante aanvulling op de huidige pistes om de uitsluitingsmechanismen weg te werken en bent u bereid dit verder te onderzoeken?
- Melkert geeft aan dat klanten uit overheidsdomeinen weinig interesse hebben in de games, ook al hebben ze het de hele tijd over ‘unbiased hiring’. Aangezien het Gents stadsbestuur duidelijk wil pionieren op het vlak van niet-discriminerende sollicitatieprocedures, is het misschien interessant om hierrond een pilootproject op te zetten?

**Niet digitale bijlagen:**

Hier vindt u meer informatie: <https://www.volkskrant.nl/economie/cv-s-eruit-game-erin-rotterdamse-tweeling-25-bouwt-aan-eerlijkste-sollicitatieprocedure~b88fcba3/>

**Antwoord**

Dank je voor je vraag.

Als organisatie wil de Stad Gent een laagdrempelige werkgever zijn die op zoek gaat naar medewerkers met de juiste competenties en niet zozeer met het juiste diploma en/of ervaring. Want zoals ook gesteld in het artikel waarnaar u verwijst, blijken werkervaring en diploma niet de beste voorspellers te zijn in een selectieprocedure. In de mate van het mogelijke, bouwen wij zo weinig mogelijk drempels tot deelname aan de selectieprocedure in maar screenen wij competenties op basis van wetenschappelijk onderbouwde selectiemethodieken.

Onze medewerkers werken binnen een Rechtspositieregeling die bepaald wordt op Vlaams niveau. Dat zorgt ervoor dat we diploma-vereisten nog niet helemaal kunnen loslaten: een masterdiploma voor een functie op A-niveau, een bachelordiploma voor een functie op B-niveau, en een diploma middelbaar onderwijs voor een functie op C-niveau. Er zijn wel mogelijkheden om hiervan af te wijken, bijvoorbeeld in het kader van knelpuntfuncties maar dan zijn wij vanuit hogere regelgeving verplicht om een ervaringsvereiste te stellen én een niveaubepalende proef in te lassen. De niveaubepalende proef bestaat uit capacitaire testen, waarvan we weten dat deze een hoge validiteit kennen maar tegelijk ook adverse impact bevatten. Die proef kan dus mogelijk

bepaalde doelgroepen onterecht meer uitsluiten. Op dit moment zijn we daar jammer genoeg wel aan gebonden.

Onderzoek leert ons ook dat bepaalde groepen op basis van hun brief en CV worden uitgesloten. Daarom kiezen we ervoor om elke kandidaat die voldoet aan de gestelde deelnemingsvoorwaarden uit te nodigen voor het eerste selectieonderdeel. Deze deelnemingsvoorwaarden (zoals diploma, relevante ervaring, rijbewijs, enz.) worden bij elke specifieke vacature op voorhand vastgelegd en gecommuniceerd aan kandidaten. Bovendien zijn deze heel objectief te beoordelen. Screenings van onze selectieprocedures tonen aan dat er in deze selectiestap geen adverse impact optreedt.

Wij zijn al geruime tijd vragende partij om de verplichte deelnemingsvoorwaarden (zoals diploma en werkervaring) te schrappen uit de RPR. Dit om nog meer kansen te kunnen bieden aan o.a. kandidaten die niet de kans hebben gehad om een diploma te behalen of over een buitenlands diploma beschikken dat (nog) niet gehomologeerd is. Hiervoor zijn wij in overleg met de Vlaamse Overheid.

Daarnaast zullen we in de toekomst ook samenwerkingen opzetten met verenigingen waar ervaringsdeskundigen ons kunnen helpen de onzichtbare drempels te identificeren en weg te werken.

Deze specifieke game hebben wij nog niet verder onderzocht, maar het lijkt ons zeker de moeite waard om na te gaan of deze voldoet aan onze criteria. Wij staan zeker open voor innovatieve selectiemethodieken indien deze ook voldoende valide en betrouwbaar zijn. Dit betekent dat er voldoende wetenschappelijke evidentie is dat deze test ook werkelijk meet wat deze belooft te meten. Er moet ook een goede predictieve validiteit zijn: dat het instrument ook in staat is te voorspellen of een kandidaat een goede medewerker zal zijn. Ten slotte moet dit ook haalbaar: combineerbaar met de functies die we willen invullen en betaalbaar.

Ik kan u dus niet zeggen dat we deze specifieke toepassing zullen aankopen - dat kan bijna nooit want we zijn gebonden aan de wetgeving op overheidsopdrachten. Maar we gaan hier zeker in de diepte naar kijken en ik dank u voor uw constructieve suggestie.

---