

**Eerlijkheidsperceptie van cultureel diverse sollicitanten ten aanzien van selectie op basis  
van het traditionele CV versus het gestandaardiseerde sollicitatieformulier**

Laura van der Wel, 435002

Master Arbeids- en organisatiepsychologie

Erasmus School of Social and Behavioral Sciences

Erasmus Universiteit Rotterdam

Thesis & Internship Psychology, 32 EC

23 augustus 2021

Scriptie begeleider: Dr. Annemarie Hiemstra

Tweede beoordelaar: Janice Odijk, MSc.

### Abstract

Discriminatie op basis van etnische achtergrond komt veelvuldig voor tijdens CV-selectie. Het traditionele CV wordt door sollicitanten zelf gemaakt, waardoor deze ontbreekt aan uniformiteit en ruimte biedt voor niet-baanrelevante informatie die de impressies van HR-professionals kan beïnvloeden. Het gestandaardiseerde sollicitatieformulier wordt gezien als een objectiever alternatief om onbewuste vooroordelen tijdens de eerste selectiefase zoveel mogelijk te beperken. De huidige studie heeft geprobeerd de eerlijkheidspercepties van sollicitanten ( $N = 106$ ) ten aanzien van het gestandaardiseerde formulier en het traditionele CV te onderzoeken – vergeleken tussen sollicitanten met en zonder niet-Westerse migratieachtergrond ( $N = 19$  en  $N = 86$ ). De bevindingen suggereren dat sollicitanten (ongeacht hun etnische achtergrond) het gestandaardiseerde formulier eerlijker vinden dan het CV in termen van overall eerlijkheidsperceptie, indrukvaliditeit en de consistentie van behandeling. Daarnaast lijken sollicitanten met een niet-Westerse migratieachtergrond het CV minder eerlijk te vinden in termen van perceptie van predictieve validiteit en de mogelijkheid om zichzelf te laten zien, vergeleken met sollicitanten zonder niet-Westerse migratieachtergrond. De etnische achtergrond effecten werden niet gevonden als het gaat om het gestandaardiseerde formulier. Beide groepen lijken vergelijkbaar tegenover de eerlijkheid van het formulier te staan. Voor de sollicitanten met een niet-Westerse achtergrond lijkt het formulier een grotere, ofwel positievere, verandering in perceptie te weeg te brengen, dan voor de groep zonder niet-Westerse migratieachtergrond. Op basis van het huidige onderzoek lijkt het gestandaardiseerde formulier een goede methode om ervaren kansengelijkheid te laten toenemen tijdens selectieprocedures.

*Keywords: applicant reactions, eerlijkheidsperceptie, etnische bias in selectie, gestandaardiseerd sollicitatieformulier, CV.*

## **Eerlijkheidsperceptie van cultureel diverse sollicitanten ten aanzien van selectie op basis van het traditionele CV versus het gestandaardiseerde sollicitatieformulier**

De protesten van de *Black Lives Matter*-beweging in 2020 benadrukten het bestaan van discriminatie en ongelijkheid – en de impact die dit heeft op de levens van mensen. Discriminatie – waarbij onterecht onderscheid wordt gemaakt tussen mensen op basis van (aangeboren) kenmerken – impliceert (sociale) uitsluiting en heeft onder andere invloed op de gezondheid, sociale netwerken, het gevoel van cohesie en de toegang tot inkomens- en arbeidsposities (CPB/SCP, 2020).

Zo is het werkloosheidspercentage van mensen met een migratieachtergrond (eerste en tweede generatie: Westers 4,5% en niet-Westers 6,9%) nog steeds hoger dan het werkloosheidspercentage van mensen met een Nederlandse achtergrond (3,2% in het eerste kwartaal van 2021) (CBS, 2021a). Uit een rapport van het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (Klooster et al., 2020) blijkt tevens dat hbo-gediplomeerden met een migratieachtergrond moeilijker toegang hebben tot een stage of baan dan gediplomeerden zonder migratieachtergrond. Jongeren met een migratieachtergrond ondervinden nadelen in deze *pre-entry* fase en hebben vervolgens een ondergeschikte arbeidspositie. Het hogere werkloosheidspercentage voor afgestudeerde hbo'ers met een migratieachtergrond kan deels verklaard worden door daadwerkelijke verschillen in kwalificaties (zoals de afstudeercijfers) (Klooster et al., 2020), echter ook discriminatie speelt een rol. Zo wordt herhaaldelijk aangetoond dat hooggeschoolde etnische minderheden significant lagere baangeschiktheidsscores krijgen tijdens selectieprocedures (Hiemstra, 2013).

Het CV (Curriculum Vitae) is tijdens werving- en selectieprocedures wereldwijd het meest gebruikte screeningsinstrument (Hiemstra et al., 2015; Piotrowski & Armstrong, 2006).

Dit vormt dan ook een belangrijke bron voor de selectiebeslissingen die HR-professionals maken (Deros & Ryan, 2018). Discriminatie op basis van het CV wordt echter veelvuldig aangetoond. Ondanks dat – en het feit dat de CV-selectiemethode zo vaak wordt toegepast – is deze vorm van *sifting* (preselectie) relatief weinig onderzocht (Born et al., 2018). Met name naar de rol van de sollicitanten zelf binnen het selectieproces bestaan weinig studies. Klassieke publicaties met betrekking tot werving- en selectie gaan nauwelijks over het perspectief van de sollicitanten tijdens het sollicitatieproces, terwijl de sollicitant juist degene is waar het selectieproces om draait (Born et al., 2018).

In de huidige studie ligt de focus daarom op de perceptie van de sollicitant. De studie draagt bij aan de selectie (*applicant reactions*) literatuur door onderzoek te doen naar het screenen op basis van het traditionele CV en screenen met behulp van een mogelijk objectiever alternatief: het gestandaardiseerde sollicitatieformulier (deze zal later worden toegelicht). Hierbij wordt gefocust op karakteristieken van de selectie-instrumenten en van de sollicitanten, welke kunnen leiden tot verschillen in perceptie van eerlijkheid. (On)eerlijkheid raakt wellicht niet alle (minderheid) sollicitanten op dezelfde manier (Deros et al., 2012), en kan wellicht ook verschillend ervaren worden. Daarom wordt geprobeerd om eventuele verschillen in perceptie tussen sollicitanten met en zonder niet-Westerse migratieachtergrond te belichten. Daarnaast draagt het onderzoek bij aan het begrip van hun ervaring met betrekking tot gestandaardiseerde sollicitatieformulieren.

Het huidige onderzoek is van belang, gekeken naar de (ervaren) discriminatie in selectieprocedures en het doel een inclusievere arbeidsmarkt en samenleving te creëren. Als de bevindingen in de huidige studie wijzen op positieve eerlijkheidspercepties ten aanzien van het gestandaardiseerde sollicitatieformulier vergeleken met het traditionele CV kan dat organisaties

en HR-professionals redenen geven deze manier van selecteren toe te gaan passen. Zo is aangetoond dat de reacties van sollicitanten een belangrijke rol spelen in de keuzes van recruiters voor selectiemethoden (König et al., 2010).

De onderzoeksvragen die worden gesteld bij dit onderzoek zijn:

1. Wat zijn de eerlijkheidspercepties van sollicitanten ten aanzien van de traditionele CV-selectiemethode en selectie op basis van een gestandaardiseerd sollicitatieformulier?
2. Leidt de inzet van het gestandaardiseerde sollicitatieformulier in het werving- en selectieproces tot een verschil in eerlijkheidsperceptie tussen sollicitanten met en zonder migratieachtergrond vergeleken met de inzet van het traditionele CV?

Allereerst zal dieper worden ingegaan op de huidige discriminatie tijdens CV-screening, waarna het alternatief voor het traditionele CV – het gestandaardiseerde sollicitatieformulier – zal worden belicht. Vervolgens zal het belang van onderzoek naar eerlijkheidspercepties worden beschreven, waarmee wordt overgegaan tot de focus van de huidige studie: de eerlijkheidsperceptie van (cultureel diverse) sollicitanten ten aanzien van de eerste selectiefase.

### ***Discriminatie bij CV-screening***

*Bias* in CV-selectie werd onder andere aangetoond in een grootschalig veld experiment naar etnische discriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt (Thijssen et al., 2020). De studie toonde aan dat (fictieve) sollicitanten met een migratieachtergrond (onder andere zichtbaar door middel van voor- en achternaam en de moedertaal) minder reacties kregen op hun verstuurde CV's dan gelijkgekwalificeerden zonder migratieachtergrond. Deze laatste groep had 30% meer kans om benaderd te worden door werkgevers (Thijssen et al., 2020). Met name sollicitanten met een Marokkaanse, Turkse of Antilliaanse achtergrond kregen de minste positieve reacties van werkgevers (Thijssen et al., 2020). Daarnaast komt niet alleen in Nederland, maar ook in andere

Westerse landen, discriminatie op basis van de vermelde naam op het CV veelvuldig voor (Baert, 2018; Bertrand & Mullainathan, 2004; Rich, 2014; Zegers De Beijl, 2000).

Sollicitanten kunnen zelf kiezen welke informatie zij in hun CV willen opnemen. Dit kan persoonlijke informatie zijn, bijvoorbeeld in de vorm van een persoonlijke opening of het vermelden van eigenschappen. Vaak noteren sollicitanten ook hun opleidingen, werkervaring, eventuele onderscheidingen of referenties. Tevens kunnen zij ervoor kiezen om extra curriculaire activiteiten, hobby's en interesses te vermelden op het traditionele CV (Risavy, 2017).

HR-professionals bekijken de traditionele CV's met name voor aanwijzingen van baangerelateerde kwalificaties, zoals bijvoorbeeld de werkervaring. Echter, naast werkgerelateerde informatie kan een CV ook informatie bevatten die niet-baangerelateerd is (Derous et al., 2017). Zo kunnen CV's zowel impliciete als expliciete aanwijzingen geven voor bijvoorbeeld de sociale groep van een sollicitant. Ook genoteerde vaardigheden of extra curriculaire activiteiten op het CV kunnen op een subtiele manier stigmatiserende informatie zoals leeftijd of etnische achtergrond blootgeven (Derous et al., 2017). Daarnaast bevatten CV's tegenwoordig meer persoonlijke informatie zoals foto's of links naar sociale media. Deze foto's en links kunnen niet-baanrelevante informatie bevatten die de impressies van HR-professionals kan beïnvloeden (Derous & Ryan, 2018).

Volgens Hiemstra et al. (2015) zouden etnische aanwijzingen in CV's – zoals de naam, nationaliteit of etniciteit – vooroordelen kunnen activeren die vervolgens kunnen leiden tot discriminatie. Een verklaring hiervoor kan worden gegeven aan de hand van de impressie formatie theorieën, zoals die van Fiske et al. (1999). Deze impressie formatie theorie suggereert dat wanneer maar een beperkte hoeveelheid informatie beschikbaar is (zoals bij een CV-selectie), mensen (HR-professionals) automatisch gebruik zullen maken van categorisatie

(waarbij een sollicitant bijvoorbeeld wordt geïdentificeerd als een etnische minderheid, of als een vrouw) (Fiske et al., 1999; Hiemstra, 2013). Naar deze automatische en onbewuste verwerking wordt ook wel gerefereerd als Type 1 verwerking (Kahneman, 2003), wat stereotypering van groepen kan activeren of het risico op bevooroordeelde impressies of discriminerende selectiebeslissingen kan vergroten (Derous & Ryan, 2019).

Automatische en onbewuste verwerking tijdens CV-screening kan dus leiden tot een gekleurd beeld van sollicitanten. Of dit beeld op basis van stigmatiserende informatie als positief of negatief wordt gezien, is volgens Derous et al. (2016) afhankelijk van of de HR-professional over hetzelfde stigma bezit en of zijn of haar houding ten opzichte van het stigma positief of negatief is. Zo is bijvoorbeeld aangetoond dat HR-professionals positievere interview assessment beoordelingen kunnen geven aan sollicitanten met een vergelijkbare etniciteit (Goldberg, 2005; De Kock & Hauptfleisch, 2018).

### ***Alternatief voor CV-screening: het gestandaardiseerde sollicitatieformulier***

Het gestandaardiseerde formulier wordt gezien als een objectieve en gestructureerde werving en selectieprocedure (Huijs et al., 2021) dat als alternatief ingezet kan worden voor het traditionele CV. Werving en selectie en/of discriminatie experts – in een Delphi studie in Nederland – geven een standaard sollicitatieformulier een positieve beoordeling met betrekking tot het nut voor vermindering van arbeidsmarktdiscriminatie (Hulsegge et al., 2020).

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft als doel de arbeidsdiscriminatie en onbewuste vooroordelen tijdens de eerste selectiefase zoveel mogelijk te beperken en de culturele diversiteit in organisaties te laten toenemen (Huijs et al., 2021). Daarom wil zij meer onderzoek naar de effectiviteit en onderliggende mechanismen van het

gestandaardiseerde formulier. Deze vraag vanuit het Ministerie van SZW leverde een praktische aanleiding voor het huidige onderzoek.

Het Ministerie van SZW heeft in samenwerking met TNO een handleiding – ofwel een *nudge* – ontwikkeld voor het opstellen van een gestandaardiseerd sollicitatieformulier (Huijs et al., 2021). Deze *nudge* kan door organisaties worden toegepast op het selectieproces en kan worden gebruikt bij onderzoek naar het effect, de mechanismen en de toepasbaarheid van het formulier. Het gestandaardiseerde sollicitatieformulier dat in de huidige studie wordt gebruikt, is opgesteld aan de hand van deze *nudge*.

De *nudge*, bestaande uit een stappenplan voor het toepassen van een gestandaardiseerd sollicitatieformulier, stelt de functie-eisen centraal en focust op het formuleren van vaste kwalificatie-, taak-, resultaat-, vakgebied-, motivatie- en gedragsgerichte sollicitatievragen die gelinkt zijn aan de functie-eisen (Huijs et al., 2021). Aan iedere kandidaat worden dezelfde vragen gesteld, waardoor dezelfde onderwerpen aan bod komen. Daarbij is relatief weinig ruimte voor stereotyperende en niet-baangerelateerde vragen (Huijs et al., 2020). Door middel van 3-5 open vragen en eventueel enkele gesloten vragen wordt inzicht verkregen in de mate waarin een kandidaat aan de functie-eisen voldoet. De antwoorden op de sollicitatievragen kunnen worden beoordeeld aan de hand van een vooraf opgestelde normeringstabel, waarbij per vraag wordt beoordeeld in plaats van per kandidaat (Huijs et al., 2021).

De vragen in het gestandaardiseerde sollicitatieformulier worden opgesteld door de HR-professionals en vacaturehouders van de organisatie, waardoor zij bepalen welke informatie de sollicitant aanlevert. Dit is in tegenstelling tot het traditionele CV's – welke door de sollicitanten zelf zijn ontworpen en vaak ontbreken aan uniformiteit. Het CV lijkt op die manier meer ruimte te bieden voor het verschaffen van niet-baanrelevante informatie, waardoor de impressies van



HR-professionals kunnen worden beïnvloed (Huijs et al., 2021). De beoordeling van CV's gaat daarnaast vaak per sollicitant en zonder een vooraf opgestelde normeringstabel. Bij beoordeling van het gestandaardiseerde formulier kan daarentegen bij voorbaat omschreven worden wat de HR-professional terug wil zien in het antwoord van de sollicitant om deze als geschikt te kunnen bestempelen. Op deze manier zal er minder kans zijn op *bias*, omdat de HR-professionals meer focussen op de competenties van de sollicitant (Huijs et al., 2020). Tevens is het de bedoeling dat het formulier parallel wordt beoordeeld (eerst alle eerste vragen van de sollicitanten, dan alle tweede vragen, etc.) en dat de beoordeling gelijktijdig voor alle reacties verloopt (totdat de vacature gesloten wordt, zal er geen zicht zijn op de sollicitaties).

Met het gestandaardiseerde sollicitatieformulier wordt dus geprobeerd een objectievere eerste selectiefase te verzorgen. In de huidige studie wordt onderzocht of beoordeling op basis van een gestandaardiseerde sollicitatieformulier of beoordeling op basis van het traditionele CV door sollicitanten als eerlijker wordt ervaren.

### ***Het belang van eerlijkheidsperceptie onderzoek***

Perceptie van eerlijkheid ten aanzien van het gestandaardiseerde sollicitatieformulier is voor zover bekend nauwelijks onderzocht (Huijs et al., 2021). Echter, onderzoek naar de perceptie van eerlijkheid is wel van belang. Reacties van sollicitanten spelen namelijk een belangrijke rol bij de keuze van HR-professionals voor een selectie-instrument (König et al., 2010). Eerdere studies tonen aan dat de reacties van sollicitanten een positieve relatie hebben met de aantrekkelijkheid van de organisatie, de intentie om een aanbod voor een baan te accepteren en om de organisatie aan te bevelen aan anderen (McCarthy et al., 2017). Ongeacht wat de selectie uitkomst is, vinden sollicitanten de organisatie aantrekkelijker en zijn ze meer

geneigd om de organisatie aan te bevelen aan anderen wanneer ze de sollicitatieprocedure als eerlijk ervaren (Hausknecht et al., 2004; Schinkel et al., 2016).

Naast dit bedrijfskundige perspectief met betrekking tot het belang van perceptieonderzoek, kan ook worden gekeken vanuit een ethisch perspectief. Vanuit dit oogpunt zijn percepties van sollicitanten van belang omdat organisaties aandacht moeten hebben voor het welzijn van de sollicitanten (Gilliland, 1993). Wanneer sprake is van ervaren discriminatie kan dit namelijk effecten hebben op het welzijn en de gezondheid van mensen. Er zijn verbanden gevonden tussen ervaren discriminatie en depressie of een lager zelfbeeld (Andriessen et al., 2020). Daarnaast kan ervaren discriminatie leiden tot het stoppen van de zoektocht naar een stage- of baan en verminderd vertrouwen in instituties (Andriessen et al., 2020). Hierbij is het zo dat Marokkaanse, Turkse, Surinaamse en Antilliaanse Nederlanders veel vaker discriminatie ervaren tijdens het solliciteren dan Nederlandse werkzoekenden zonder migratieachtergrond. Ook blijkt dat de mensen die meer discriminatie-ervaringen hebben hoger scoren op maatschappelijke terugtrekking dan mensen met weinig ervaringen (Andriessen et al., 2020). Ryan et al. (2000) vonden dat minderheden (vrouwelijk en zwart) hogere neiging hebben zich terug te trekken uit selectieprocedures (Anderson, 2011). Gegeven de negatieve effecten die discriminatie kan hebben op sollicitanten is van belang de percepties van sollicitanten te onderzoeken.

Vanuit een wettelijk kader kan de perceptie van de sollicitant invloed hebben op de intentie om een rechtszaak aan te spannen (Gilliland, 1993). Bauer et al. (2001) toonden een negatieve relatie aan tussen ervaren eerlijkheid en rechtszaak intenties. Organisaties willen beschuldigingen van discriminatie en rechtszaken voorkomen omdat het veel kosten met zich

mee kan brengen, schadelijk kan zijn voor de reputatie en mogelijk kan zorgen voor omzetverlies (Anderson, 2011). Organisaties zullen dus gebaat zijn bij een eerlijk ervaren selectieprocedure.

Ondanks dat het gestandaardiseerde sollicitatieformulier wordt gezien als een mogelijk instrument om selectieprocedures objectiever en eerlijker te maken, is nog niet veel onderzoek gedaan naar dit selectie-instrument, evenals de etnische *between-group* eerlijkheidsperceptie verschillen ten aanzien van het formulier. In de huidige studie wordt de eerlijkheidsperceptie van sollicitanten ten aanzien van het CV en het gestandaardiseerde formulier onderzocht, waarbij tevens wordt gekeken naar de ervaren eerlijkheid tussen sollicitanten met verschillende etnische achtergronden. Er wordt gebruik gemaakt van ‘echte’ CV’s in plaats van gemanipuleerde CV’s, zoals in veel eerdere veldstudies werd gedaan.

### **Theoretische onderbouwing en hypothesen**

#### ***Eerlijkheidsperceptie ten aanzien van het gestandaardiseerde sollicitatieformulier***

Reacties van sollicitanten worden gedefinieerd als houdingen, gevoelens en cognities die een individu kan hebben ten aanzien van een selectieproces (Ryan & Ployhart, 2000).

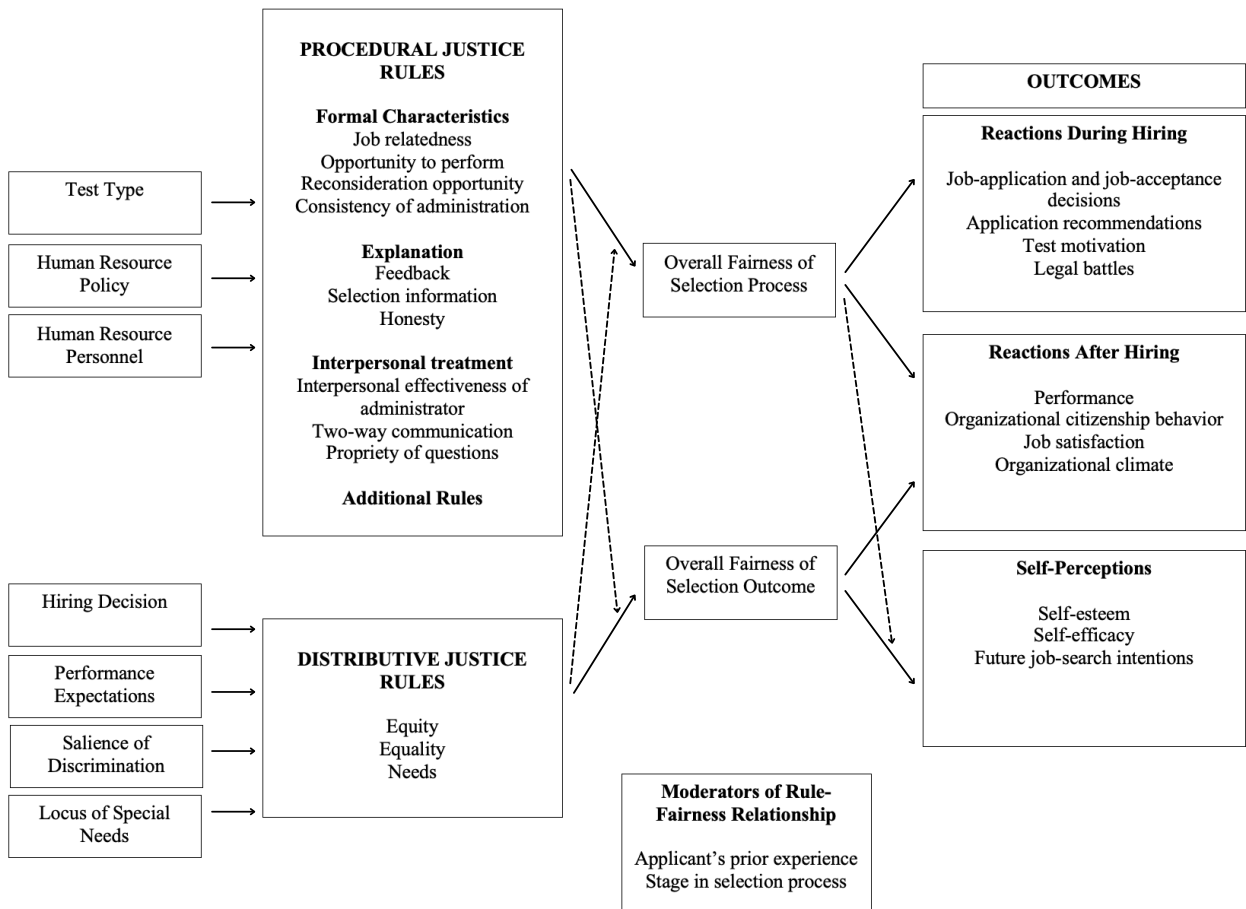
Onderzoek naar deze reacties van sollicitanten is veelvuldig gebaseerd op literatuur over organisatorische rechtvaardigheid en het Gilliland (1993) model (Bauer et al., 2001). Volgens Gilliland (1993) wordt de perceptie van eerlijkheid ten aanzien van het selectieproces beïnvloed door procedurele rechtvaardigheidspercepties en de distributieve rechtvaardigheidspercepties van de sollicitant. Distributieve rechtvaardigheid refereert naar de eerlijkheidsperceptie ten aanzien van de uitkomst van het selectieproces en procedurele rechtvaardigheid refereert naar de procedure die wordt gebruikt bij het maken van de selectiebeslissing (Colquitt & Rodell, 2015). Volgens Gilliland (1993) maken sollicitanten holistische evaluaties over de eerlijkheid van selectieprocedures (in de huidige studie ‘overall eerlijkheidsperceptie’), maar de evaluaties van

de verschillende karakteristieken van eerlijkheid kunnen variëren tussen sollicitanten. Naar mate de karakteristieken meer aanwezig zijn, wordt een selectieprocedure als acceptabeler/eerlijker gezien dan wanneer deze afwezig zijn (Cropanzano & Wright, 2003). Het Gilliland (1993) model bevat 10 procedurele rechtvaardigheidsregels die onder te verdelen zijn in drie categorieën: formele karakteristieken (baangerelateerdheid, mogelijkheid om zichzelf te laten zien, mogelijkheid tot heroverweging, en consistentie van behandeling), verklaring/uitleg (feedback, bekende selectie informatie en openheid) en interpersoonlijke behandeling (interpersoonlijke effectiviteit van behandelaar, tweeweg communicatie en gepastheid van vragen) (Bauer et al., 2001). Figuur 1 laat het Gilliland (1993) model zien. In de huidige studie wordt alleen gekeken naar de formele karakteristieken van procedurele rechtvaardigheid omdat in de eerste selectiefase van dit onderzoek geen sprake is van het geven van verklaringen voor beslissingen en omdat er in deze eerste fase weinig contact is met de wervende organisatie. Daarnaast is er geen sprake van een tweede kans of de mogelijkheid om de beslissing aan te passen, waardoor de formele karakteristiek, mogelijkheid tot heroverweging, niet relevant wordt geacht voor de huidige studie. De relevante onderdelen van het model zullen worden toegelicht.

***Job relatedness.*** De eerste formele karakteristiek van procedurele rechtvaardigheid is *job relatedness*. Hausknecht et al. (2004) toonden aan dat de mate waarin een selectieprocedure gerelateerd was aan de baan waarop werd gesolliciteerd, invloed had op de perceptie van de sollicitanten. *Job relatedness* wordt gedefinieerd als de mate waarin de test relevante inhoud lijkt te meten voor de baan, en in hoeverre de test predictieve validiteit lijkt aan te tonen (Hiemstra et al., 2012). De mate waarin een selectie-instrument gerelateerd lijkt aan de baan is daarom uitgebreid onderzocht aan de hand van indrukvaliditeit en de perceptie van predictieve validiteit (Hausknecht et al., 2004). Smither et al. (1993) definieerden indrukvaliditeit als de mate waarin

**Figuur 1.**

Model voor reacties van sollicitanten ten aanzien van selectiemethoden (*reprint Gilliland (1993)*)



sollicitanten de inhoud van de selectieprocedure zien als baangerelateerd. De definitie die zij gebruiken voor de perceptie van predictieve validiteit heeft betrekking op hoe goed de procedure toekomstige werkprestaties kan voorspellen (Smither et al., 1993). Beide variabelen zijn sterke voorspellers voor de rechtvaardigheidspercepties van sollicitanten ten aanzien van selectieprocedures (Hausknecht et al., 2004).

Zowel Anderson et al. (2010) als Hausknecht et al. (2004) vinden op basis van hun meta-analyses dat interviews en *work sample* tests de meeste voorkeur krijgen van sollicitanten, omdat zij bij deze methoden een duidelijke link zien tussen de inhoud van de selectieprocedures en de

baan (indruksvaliditeit). Over het algemeen is de perceptie ten aanzien van het CV ook positief, maar deze wordt minder positief beoordeeld dan selectie interviews en *work samples* (Anderson et al., 2010; Hausknecht et al., 2004). De indruksvaliditeit ten aanzien van biodata wordt tevens onderzocht in de meta-analyses. Biodata bevindingen lijken interessant te zijn voor het huidige onderzoek omdat dit selectie-instrument overeenkomsten lijkt te hebben met het CV, en voornamelijk met het gestandaardiseerde formulier. Zo geeft biodata een samenvatting van gebeurtenissen in het verleden die de identiteit en het gedrag van een persoon hebben gevormd (Mael, 1991). Ditzelfde geldt voor CV-data, echter deze data verschilt van biodata doordat CV-data een samenvatting geeft van belangrijke ervaringen waarvan de sollicitant zelf denkt dat deze toepasbaar zijn op de werkcontext (Cole et al., 2009). In het geval van biodata – en het gestandaardiseerde formulier – bepaalt de organisatie de ervaringen die aan de orde komen, in plaats van dat de sollicitant hier zelf over beslist. De gestandaardiseerde manier om iemands geschiedenis te meten, is dan ook een grote overeenkomst tussen biodata en het gestandaardiseerde formulier. Daarnaast kunnen biodata metingen ontwikkeld worden door allereerst een job analyse uit te voeren en zo vast te stellen welke kennis, vaardigheden en andere eigenschappen vereist zijn voor de sollicitant om succesvol te kunnen zijn in de baan (Breugh, 2009). HR-professionals kunnen vervolgens gebruik maken van biodata-items die deze vereisten reflecteren. Dit is vergelijkbaar met de vragen in een gestandaardiseerd formulier.

Echter, ondanks dat selectie met behulp van biodata een goede voorspeller blijkt te zijn voor de toekomstige baanprestatie van sollicitanten (predictieve validiteit) (Breugh, 2009), wordt het gebruik van biodata nog vaak als discutabel gezien (Cropanzano & Wright, 2003). Zo vonden Smither et al. (1993) dat biodata significant lagere waarderingen kreeg met betrekking tot baangerelateerdheid – in termen van indruksvaliditeit en gepercipieerde predictieve validiteit

– vergeleken met andere selectiemethoden. Ook meta-analyses vinden dat biodata een relatief lage beoordeling krijgt met betrekking tot indrukvaliditeit ten opzichte van andere populaire selectiemethoden (Anderson et al., 2010; Hausknecht et al., 2004). Op basis van de perceptie bevindingen ten aanzien van biodata zou verwacht kunnen worden dat sollicitanten het gestandaardiseerde formulier toch als minder eerlijk ervaren dan CV's in termen van *job relatedness* (indrukvaliditeit en perceptie van predictieve validiteit).

*Hypothese 1a/b:* Sollicitanten zullen de selectiebeoordeling met behulp van een gestandaardiseerd sollicitatieformulier als minder eerlijk ervaren dan beoordeling op basis van het traditionele CV, in termen van (a) perceptie ten aanzien van predictieve validiteit en (b) indrukvaliditeit.

**Mogelijkheid om zichzelf te laten zien (*opportunity to perform*).** De tweede karakteristiek van procedurele rechtvaardigheid is de mogelijkheid om zichzelf te laten zien. Warszta (2012) beschrijft dit als de perceptie die een sollicitant heeft over de mogelijkheid om zijn of haar capaciteiten te laten zien en de selectiebeslissing te beïnvloeden. Thribaut en Walker (1975, zoals aangehaald in Gilliland, 1993) suggereren dat procedures, waarbij sollicitanten zichzelf kunnen uitdrukken voorafgaand aan de beslissing, als eerlijker worden gezien door de ontvangers van de beslissing. Sollicitanten hebben hierdoor een gevoel van controle over het screeningsproces (Dineen et al., 2004).

Omdat CV's voornamelijk door de sollicitanten zelf worden gecreëerd en ontworpen, hebben sollicitanten de mogelijkheid om zelf te bepalen hoe zij zich uitdrukken. Sollicitanten kiezen zelf welke informatie ze opnemen met betrekking tot hun werkervaring, kennis en vaardigheden (Ingold & Langer, 2021). Dit is in tegenstelling tot het gestandaardiseerde sollicitatieformulier, dat door de werkgevers wordt gecreëerd, en waarbij sollicitanten antwoord

geven op vaste, gedrags- en competentiegerichte vragen die gelinkt zijn aan de eisen voor de baan (Huijs et al., 2021). Met betrekking tot de structuur lijkt het sollicitatieformulier overeenkomsten te hebben met een gestructureerd interview en biodata. Zo kunnen in een gestructureerd interview onder andere situationele vragen (gericht op toekomstige intenties) en vragen naar gedragspatronen (gericht op gedrag in het verleden) worden gesteld die door interviewers kunnen worden beoordeeld aan de hand van een scoreblad waarop voorbeelden van slechte, middelmatige en goede antwoorden zijn aangegeven (Conway & Peneno, 1999). Deze vraagvormen en manier van beoordeling komen overeen met die van het gestandaardiseerde formulier. Daarnaast worden gestructureerde interviews vergelijkbaar gestandaardiseerd door vragen te baseren op een job analyse, aan iedere sollicitant dezelfde vragen te stellen en het uitweiden op bepaalde vragen of onderwerpen te beperken (Levashina et al., 2014). Door deze structurering wordt echter gesuggereerd dat de mogelijkheid tot impressie management tactieken wordt verminderd. Zo zou het bijvoorbeeld moeilijker zijn om van het protocol af te wijken (Dipboye et al., 2012). Latham en Finnegan (1993) beargumenteerden dat student-sollicitanten voorkeur hadden voor een ongestructureerd interview omdat zij vonden dat dit format meer de kans gaf te zeggen wat ze wilden. Bij gedragsvragen kunnen sollicitanten bijvoorbeeld geen algemene antwoorden geven, maar moeten zij vertellen over specifieke gebeurtenissen (Gilmore, 1989).

Sollicitanten geven over het algemeen dus voorkeur aan de vrijheid van het ongestructureerde format. Waardoor ook verwacht kan worden dat sollicitanten met het traditionele CV (minder standaardisatie) meer mogelijkheid denken te hebben zichzelf te kunnen laten zien dan met het gestandaardiseerde formulier. Wanneer het formulier wordt vergeleken met biodata wordt deze verwachting ondersteund. Anderson et al. (2010) toonden in een meta-



analyse aan dat biodata in vergelijking met het CV minder hoge beoordelingen krijgt met betrekking tot de mogelijkheid om zichzelf te laten zien.

Derous en Ryan (2019) bediscussiëren daarnaast verschillende interventies ter voorkoming van *bias* in CV-screening, waaronder standaardisatie. Over een gestandaardiseerd sollicitatieformulier suggereren zij dat dit minder mogelijkheid geeft tot het toepassen van impressie formatie tactieken dan dat het CV dat doet. Bovendien kwam in het rapport van de pilot Nudging in Werving en Selectie naar voren dat recruiters van sollicitanten te horen kregen dat ze een uitgebreider antwoord hadden willen geven. Dit had te maken met dat de antwoorden gegeven moesten worden binnen een maximaal aantal tekens (Huijs et al., 2021). Er wordt dan ook verwacht dat sollicitanten het gestandaardiseerde sollicitatieformulier minder eerlijk zullen vinden dan het CV in termen van de mogelijkheid om zichzelf te laten zien.

*Hypothese 1c:* Sollicitanten zullen de selectiebeoordeling met behulp van een gestandaardiseerd sollicitatieformulier als minder eerlijk ervaren dan beoordeling op basis van het traditionele CV, in termen van mogelijkheid om zichzelf te laten zien.

**Consistentie van behandeling (*consistency of administration*).** Consistentie is een derde formele karakteristiek van procedurele rechtvaardigheid. Deze karakteristiek is volgens Leventhal (1980, zoals aangehaald in Dineen et al., 2004) vergelijkbaar met de distributieve regel van *equality*, wat betekent dat alle mensen een gelijke kans zouden moeten hebben op een bepaalde beslissingsuitkomst. Dineen et al. (2004) beschrijven dat de consistentie regel toegepast kan worden op elk procedurele component van een allocatieproces (of een screeningsprocedure). Zo kunnen procedures bijvoorbeeld beoordeeld worden op de toepassingsconsistentie tussen vergelijkbare kandidaten. Dineen et al. (2004) toonden aan dat consistentie het zwaarst werd gewogen bij het voorspellen van eerlijkheidspercepties, gevolgd door het geven van additionele

informatie (mogelijkheid zichzelf te laten zien). Daarnaast vond Derous (2007) dat de objectiviteit van de selectieprocedure het meest werd verwacht en gewaardeerd door sollicitanten, vergeleken met transparantie, feedback, baan informatie en participatie.

Bij consistentie van een selectieprocedure gaat het dus om het verzekeren van sollicitanten dat ze gelijk behandeld worden ten opzichte van vergelijkbare anderen. Ployhart en Ryan (1998) toonden aan dat een consistente behandeling ervoor zorgt dat sollicitanten de selectieprocedure als eerlijker zien dan wanneer sollicitanten een negatieve inconsistente behandeling ervaren. Door middel van het CV kunnen sollicitanten op uiteenlopende informatie worden geëvalueerd. Het gestandaardiseerde sollicitatieformulier bevat daarentegen vaste vragen die aan iedere sollicitant worden gesteld. Zo komen dezelfde onderwerpen aan bod, wordt de selectie objectiever en berust deze minder op een klik of onderbuikgevoel (Huijs et al., 2021). Op basis van de pilot Nudging in Werving en Selectie gaven recruiters aan dat de sollicitanten het gevoel hadden dat zij objectief werden vergeleken ten opzichte van andere kandidaten (Huijs et al., 2021). Op basis hiervan wordt in de huidige studie verwacht dat de sollicitanten het gestandaardiseerde sollicitatieformulier als eerlijker ervaren in termen van consistentie.

*Hypothese 1d:* Sollicitanten zullen de selectiebeoordeling met behulp van een gestandaardiseerd sollicitatieformulier als eerlijker ervaren dan beoordeling op basis van het traditionele CV, in termen van consistentie van behandeling.

**Overall eerlijkheidsperceptie.** Naast dat sollicitanten de verschillende karakteristieken van eerlijkheid evalueren, maken zij volgens Gilliland (1993) holistische evaluaties van selectieprocedures (overall eerlijkheidspercepties). Naar mate de karakteristieken meer aanwezig zijn, wordt een selectieprocedure als acceptabeler/eerlijker gezien dan dat deze afwezig zijn (Cropanzano & Wright, 2003). Van het gestandaardiseerde sollicitatieformulier wordt verwacht

dat deze als minder overall eerlijk wordt gezien dan het CV, omdat de karakteristieken hier minder aanwezig lijken te zijn.

*Hypothese 1e:* Sollicitanten zullen de selectiebeoordeling met behulp van een gestandaardiseerd sollicitatieformulier als minder eerlijk ervaren dan beoordeling op basis van het traditionele CV, in termen van overall eerlijkheidsperceptie.

### ***Etniciteit effecten op de perceptie van eerlijkheid (CV)***

Immigratie en globalisatie hebben de demografische structuur (en etnische samenstelling) in Europa veranderd (Zegers De Beijl, 2000). Zo had 24,6% van de bevolking in Nederland op 1 maart 2021 een migratieachtergrond (CBS, 2021b). Echter, de werkloosheidspercentages onder mensen met een migratieachtergrond zijn nog steeds hoger dan het werkloosheidspercentage van mensen met een Nederlandse achtergrond (CBS, 2021a). Zoals eerder genoemd, kan dit liggen aan daadwerkelijke verschillen in kwalificaties maar ook aan *bias* in selectiemethoden (Hiemstra, 2013).

Wat eerlijk kan voelen voor de ene sollicitant, hoeft niet per direct eerlijk te voelen voor de andere sollicitant – welke bezit over andere eigenschappen (Truxillo et al., 2006).

Sollicitanten in verschillende landen ervaren CV-screening als ongeveer even eerlijk (Anderson et al., 2010). Er is echter minder bekend over de percepties van verschillende etnische (minderheid) groepen ten aanzien van CV-screening *binnen* landen (Hiemstra, 2013).

Een onderzoek in Nederland van Hiemstra et al. (2012) naar de perceptie van eerlijkheid ten aanzien van het video CV, vergeleken met het papieren CV, vond geen etniciteit effecten met betrekking tot de overall eerlijkheidsperceptie van CV-selectie. Dit is wellicht te verklaren doordat CV-screening in Nederland veelvuldig wordt gebruikt en diverse etnische groepen bekend zijn met de methode. Brockner et al. (2001) beargumenteerden dat hoe bekender de

sollicitant met de selectieprocedure is, hoe meer legitiem de procedure lijkt. Hiemstra et al. (2012) toonden wel aan dat etnische minderheden (in het bijzonder met een Marokkaanse of Turkse achtergrond) in termen van indrukvaliditeit relatief negatief waren ten aanzien van het traditionele papieren CV in vergelijking met de Nederlandse etnische meerderheid.

Omdat herhaaldelijk wordt aangetoond dat etnische minderheden vaker worden uitgeselecteerd tijdens CV-screening (Bertrand & Mullainathan, 2004; Blommaert et al., 2014; Deros et al., 2012; Thijssen et al., 2020) wordt in de huidige studie verwacht dat sollicitanten met een niet-Westerse migratieachtergrond CV-screening waarschijnlijk minder eerlijk vinden dan sollicitanten zonder een niet-Westerse achtergrond.

*Hypothese 2:* Sollicitanten met een niet-Westerse migratieachtergrond zullen de selectiebeoordeling met behulp van een traditioneel CV als minder eerlijk ervaren dan de sollicitanten zonder niet-Westerse migratieachtergrond, in termen van (a) overall eerlijkheidperceptie, (b) perceptie ten aanzien van predictieve validiteit, (c) indrukvaliditeit, (d) *opportunity to perform* en (e) consistentie van behandeling.

### ***Etniciteit effecten op de perceptie van eerlijkheid (formulier)***

De al eerder genoemde studie van Hiemstra et al. (2012) toonde aan dat etnische minderheden een video CV als eerlijker evalueren dan een papieren CV (met name in termen van perceptie van predictieve validiteit, indrukvaliditeit en *opportunity to perform*). De onderzoekers suggereren dat etnische minderheden wellicht voorkeur hebben voor een meer gepersonaliseerde manier van solliciteren (individuele). Wanneer het CV en het gestandaardiseerde sollicitatieformulier zouden worden vergeleken op dit aspect, zou het CV meer ruimte geven voor zelfgekozen persoonlijke informatie. Echter, reguliere CV-selectie leidt juist vaak tot categorisatie tijdens beoordeling in plaats van individuatie. Dit komt omdat de

hoeveelheid verstrekte informatie slechts beperkt is, wat de stereotypering van groepen mogelijk activeert (Derous & Ryan, 2019; Fiske et al., 1999).

Categorisatie en stereotypering op basis van het traditionele CV zouden daarom wellicht juist redenen kunnen vormen voor sollicitanten met een niet-Westerse migratieachtergrond om alternatieven voor het CV te verwelkomen en een voorkeur te hebben voor andere manieren om kennis, vaardigheden en capaciteiten te presenteren (Hiemstra, 2013). Viswesvaran en Ones (2004) suggereren ook dat levensgebeurtenissen tussen demografische groepen kunnen verschillen, waardoor hun percepties ten aanzien van selectiemethoden kunnen verschillen.

Door middel van het gestandaardiseerde sollicitatieformulier is er minder ruimte voor stereotyperende informatie (Huijs et al., 2021) waardoor een sollicitant waarschijnlijk minder snel als lid van een sociale categorie wordt gezien en meer wordt beoordeeld als individu op basis van zijn of haar persoonlijke competenties en ervaringen. Ondanks dat de informatie in het sollicitatieformulier niet volledig vrij gekozen wordt, mag de sollicitant voor het beantwoorden van de vragen wel putten uit persoonlijke ervaringen. Sollicitanten kunnen met behulp van het gestandaardiseerde sollicitatieformulier hun individuele baangerelateerde competenties en ervaringen op een gerichtere manier beschrijven dan in het CV.

Met name Marokkaanse, Turkse, Surinaamse en Antilliaanse Nederlanders ervaren vaker discriminatie tijdens hun baanzoektocht vergeleken met Nederlandse werkzoekenden zonder migratieachtergrond (Andriessen et al., 2020). Omdat sollicitanten met een niet-Westerse migratieachtergrond vaker te maken hebben met discriminatie op basis van het CV, wordt verwacht dat minderheden liever solliciteren met een alternatief – het gestandaardiseerde sollicitatieformulier. Etnische minderheden ervaren het CV waarschijnlijk als minder eerlijk en hebben mogelijk meer baat bij de *nudge*.

*Hypothese 3:* Sollicitanten met een niet-Westerse migratieachtergrond zullen de selectiebeoordeling met behulp van een gestandaardiseerd sollicitatieformulier als eerlijker ervaren vergeleken met sollicitanten zonder niet-Westerse migratieachtergrond, in termen van (a) overall eerlijkheidperceptie, (b) perceptie ten aanzien van predictieve validiteit, (c) indrukvaliditeit, (d) mogelijkheid om zichzelf te laten zien en (e) consistentie van behandeling.

*Hypothese 4:* Sollicitanten vinden het gestandaardiseerde formulier eerlijker dan het traditionele CV. Het verschil in eerlijkheidperceptie is groter voor sollicitanten met een niet-Westerse migratieachtergrond dan sollicitanten zonder migratieachtergrond, in termen van (a) hun overall eerlijkheidperceptie, (b) perceptie ten aanzien van predictieve validiteit, (c) indrukvaliditeit (d) mogelijkheid om zichzelf te laten zien en (e) consistentie van behandeling.

## **Methode**

### **Participanten**

Participanten van het onderzoek waren starters (+/- 2 jaar werkend) en recent (of bijna) hbo/universitair afgestudeerden (86 zonder niet-Westerse migratieachtergrond, 19 met een niet-Westerse migratieachtergrond, 1 onbekend;  $N = 106$ ). Aan hen werd gevraagd te solliciteren op een (fictieve) *Traineeship Retail Management* vacature. De startende en recent of bijna afgestudeerde sollicitanten hadden een gemiddelde leeftijd van 23.43 jaar ( $SD = 2.195$ ) en 69.8% van de participanten was vrouw. Het hoogst genoten opleidingsniveau van de participanten was: 1.9% HAVO/VWO, 26.4% Hbo en 71.7% Wo.

Alle participanten hadden een Nederlandse nationaliteit, waarvan vier participanten ook een tweede nationaliteit hadden (Turks, Marokkaans of Frans). Twee participanten werden geboren in België en de overige participanten in Nederland. Het geboorteland van één of beide ouders van de participanten varieerde meer, waardoor de verdeling met betrekking tot de

etnische achtergrond was: 77.4% Nederlands; 0.9% Marokkaans, 2.8% Turks, 3.8% Surinaams, 3.8% Indonesisch, 1.9% Chinees, 2.8% ander Zuid- of Zuidoost-Aziatische achtergrond, 3.8% andere Westerse achtergrond, 1.9% andere niet-Westerse achtergrond (bijvoorbeeld Zuidoost-Europees) en 0.9% wil liever niets zeggen over het geboorteland van zijn/haar ouders. Van de participanten had 81.1% een Westerse achtergrond, 17.9% een niet-Westerse achtergrond en van 0.9% was dit onbekend. Voor de huidige studie waren de subgroepen op basis van migratieachtergrond van belang om onderzoek te kunnen doen naar de verschillen in perceptie tussen de groepen. De verdeling naar migratieachtergrond in de studie is representatief voor de verdeling in de Nederlandse samenleving. In juni 2021 had 14% van de Nederlandse inwoners een niet-Westerse migratieachtergrond (CBS, 2021b). Dit aantal omvat zowel de eerste generatie (in het buitenland geboren) als de tweede generatie (ouder in het buitenland geboren) personen met een migratieachtergrond.

De werving van de (recent of bijna) afgestudeerde sollicitanten verliep via het netwerk van de onderzoekers, alumniverenigingen en werkgevers. Ook werd geworven op de Erasmus Universiteit in Rotterdam. Aan de sollicitanten werd gevraagd een vragenlijst in te vullen, waarbij het ging om het insturen van een persoonlijk CV, het invullen van het gestandaardiseerd sollicitatieformulier (ontwikkeld op basis van de *nudge* voor objectievere eerste selectie van TNO en het Ministerie van SZW) en het beantwoorden van stellingen over eerlijkheidsperceptie. Zo werd een dataset gevormd voor eerlijkheidsperceptie bestaande uit 1060 scores (106 participanten, die 2 selectiemethoden beoordeelden op 5 aspecten van eerlijkheidsperceptie).

## **Materiaal**

### ***Vacature***

Voorafgaand aan de studie werden de materialen, zoals de vragenlijst en vacature, ontwikkeld en samengesteld. Er werden twee vacatures – *Traineeship HBO/WO Retail* versus *Traineeship HBO/WO Finance* – gepilot onder studenten ( $N = 46$ ) waarbij de geslacht- en etnische neutraliteit ervan werd getest. Aan de participanten werd gevraagd de vacatures te beoordelen op aantrekkelijkheid en de perceptie van eigen geschiktheid voor de vacature. De pilot toonde geen significante verschillen aan met betrekking tot aantrekkelijkheid en perceptie van geschiktheid. Dit gold voor alle studenten ongeacht etnische achtergrond. Op basis van de testresultaten was geen van de twee vacatures beter om te gebruiken. Wel waren de gemiddelden voor perceptie van geschiktheid structureel iets hoger voor de Retail vacature. Uiteindelijk is gekozen voor de *Traineeship Retail Management vacature* (Bijlage D) in de huidige studie.

### ***Vragenlijsten***

De sollicitatievragen in het gestandaardiseerde formulier werden gebaseerd op het competentie basisprofiel in de *Traineeship Retail Management vacature*. De vragen werden geformuleerd met behulp van de *nudge* (In 3 stappen naar objectievere eerste selectie) die ontwikkeld is door TNO en het Ministerie van SZW. De competenties in de *Traineeship vacature* waren: je bent analytisch sterk, je bent klantgericht en hebt commercieel inzicht, netwerken gaat je natuurlijk af en je kan anderen effectief beïnvloeden. In Bijlage E is het gebruikte gestandaardiseerde formulier te vinden.

De vragenlijst die sollicitanten invulden over hun eerlijkheidsperceptie ten aanzien van de selectieprocedures (CV en formulier) werd gebaseerd op het model van Gilliland (1993). De huidige studie focuste op de formele karakteristieken van procedurele rechtvaardigheid in het model omdat de sollicitanten de vragenlijsten met betrekking tot perceptie van eerlijkheid



invulden na het volbrengen van de eerste selectiefase en voorafgaand aan de uitkomst van het proces. Het ging hierbij dus om een sollicitatie zonder dat er feedback werd gegeven. Van de vier formele karakteristieken werd de mogelijkheid tot heroverweging niet gemeten. Deze karakteristiek werd niet relevant geacht in de huidige studie, omdat er geen sprake was van het krijgen van een tweede kans of mogelijkheid tot aanpassen van de beslissing. De vragenlijst bevatte items met betrekking tot (1) de overall perceptie van eerlijkheid, (2) perceptie van predictieve validiteit, (3) indrukvaliditeit, (4) mogelijkheid om zichzelf te laten zien en (5) consistentie van behandeling. De items die zijn gebruikt, waren oorspronkelijk Engelse items. Voor de vertaling naar het Nederlands is gebruik gemaakt van de *back-translation method* (Brislin, 1970). Alle items in deze eerlijkheidperceptie vragenlijst werden gescoord aan de hand van een 5-punt Likert schaal (1 = totaal niet op mij van toepassing; 5 = volledig op mij van toepassing). In Bijlage F is te zien welke items behoren tot de verschillende schalen. De laatste vragenlijst bestond uit items met betrekking tot demografische kenmerken. Alle vragenlijsten werden verwerkt in Qualtrics.

**De overall perceptie van eerlijkheid** werd gemeten aan de hand van 3 items van Wang et al. (2019). Zij baseerde hun items op het theoretische raamwerk van Gilliland (1993). De items werden vertaald naar het Nederlands. Een voorbeeld van een item was: “Over het algemeen voel ik dat deze eerste selectie eerlijk is”. De interne betrouwbaarheid van de schaal voor zowel het traditionele CV als het gestandaardiseerde formulier was hoog (Cronbach’s  $\alpha$  was respectievelijk .91 en .93).

**Perceptie van predictieve validiteit** werd gemeten aan de hand van 4 (naar het Nederlands vertaalde) items van Smither et al. (1993). Een voorbeelditem was: “Ik ben zeker dat de eerste selectieprocedure kan voorspellen hoe goed een sollicitant zal presteren tijdens de

baan”. De Cronbach’s  $\alpha$  van de schaal was .78 voor het traditionele CV en .84 voor het gestandaardiseerde sollicitatieformulier.

**Indruksvaliditeit.** De indrukvaliditeit ten aanzien van de selectieprocedures werd tevens gemeten met 4 items van Smither et al. (1993). Een voorbeeld item was: “Ik kon geen enkele relatie zien tussen de eerste selectieprocedure en wat vereist is voor de baan”. De eerste twee items van de schaal werden gehercodeerd zodat een hogere score ook een betere indrukvaliditeit betekende. De Cronbach’s  $\alpha$  van de indrukvaliditeitsschaal was .74 voor het traditionele CV en .79 voor het gestandaardiseerde sollicitatieformulier.

**Mogelijkheid om zichzelf te laten zien** wordt gemeten met 4 items gebaseerd op Bauer et al. (2001). Een voorbeeld item is “Ik kan mijn vaardigheden en capaciteiten echt laten zien door middel van deze eerste selectieprocedure”. De Cronbach’s  $\alpha$  van de schaal was hoog, voor het traditionele CV .88 en voor het gestandaardiseerde sollicitatieformulier .92.

**Consistentie van behandeling** – de laatste karakteristiek van procedurele rechtvaardigheid – wordt gemeten met behulp van 3 items van Bauer et al. (2001). Een voorbeeld item is: “De eerste selectieprocedure wordt bij alle sollicitanten op dezelfde manier uitgevoerd”. De Cronbach’s  $\alpha$  van de schaal was .89 voor het traditionele CV en .82 voor het gestandaardiseerde sollicitatieformulier.

**Demografische gegevens.** Allerlaatst werden demografische gegevens gemeten, zoals de leeftijd, het geslacht, de hoogst genoten opleiding, de nationaliteit, het geboorteland en de etnische achtergrond (geboorteland van de ouders) van de sollicitanten.

## **Pocedure**

De deelnemende starters en (recent of bijna) afgestudeerden vulden tijdens deze studie een digitale vragenlijst in. Allereerst kregen zij informatie te lezen over de studie en het doel

ervan. De belangrijkste doelen die genoemd werden zijn: het verbeteren van de arbeidspositie van hbo/wo-studenten, professionaliseren van HR-personeel en het achterhalen van effectieve veranderingen in screeningprocedures waardoor meer focus komt te liggen op competenties en vaardigheden en minder op niet-baanrelevante kenmerken. Na het lezen van de informatie, hadden de sollicitant-deelnemers de mogelijkheid om hun geïnformeerde toestemming te geven voor deelname aan het onderzoek. Indien de werkzoekende sollicitanten hadden toegestemd, kregen zij een vacature voor een *Traineeship Retail Management* te zien en werd hen gevraagd hierop te solliciteren door middel van het insturen van een zo authentiek mogelijk CV. Hierna volgde het tweede onderdeel van de studie waarbij de sollicitanten het gestandaardiseerde sollicitatieformulier invulden (ontwikkeld op basis van de nudge voor objectievere eerste selectie). Na het invullen van het formulier beoordeelden de sollicitant-deelnemers nog een aantal stellingen met betrekking tot hun perceptie van eerlijkheid ten aanzien van de verschillende selectieprocedures. De perceptievragen werden gerandomiseerd om volgorde effecten te voorkomen. Als laatst beantwoordden de sollicitanten controlevragen (zoals geslacht, leeftijd, opleiding, etniciteit en etnische identiteit). De sollicitant-deelnemers werden na afloop van hun deelname bedankt en ontvingen een vergoeding van €15,- in de vorm van een cadeaubon. De dataverzameling van deze studie was onderdeel van een grotere studie naar de daadwerkelijke eerlijkheid van CV's en gestandaardiseerde sollicitatieformulieren.

### **Analyses**

Voorafgaand aan het verzamelen van de data werd een G\*Poweranalyse (Faul et al., 2009) uitgevoerd. De poweranalyse toonde aan dat, gegeven een  $\alpha$ -level van .05, *power* ( $1-\beta$ ) van .80 en een aan te tonen (verwacht) klein effect van .03, bij een *within-subjects* ANOVA een steekproef van 66 gewenst was. Bij een *between-subjects* ANOVA was een steekproef van 194

gewenst om een klein effect van .03 aan te tonen en bij een *independent samples t-test* was een steekproef van 76 gewenst om een (verwacht) gemiddeld effect van .58 te detecteren.

De uiteindelijke data werd verzameld door het uitzetten van een vragenlijst in *Qualtrics* en werd geanalyseerd met behulp van het statistische programma *SPSS*. Allereerst werden de beschrijvende statistieken opgevraagd zodat een algemeen beeld van de steekproef kon worden geschetst en gecontroleerd kon worden op missende en onmogelijke waarden. Van de 144 participanten die gestart waren met het invullen van de vragenlijst bleven na detectie van missende waarden nog 108 participanten over. Hierbij werd gehanteerd dat elke participant met één missende waarde werd verwijderd uit de dataset (over het algemeen waren alle items of geen van de items beantwoord). Daarnaast zijn twee participanten uit de dataset verwijderd omdat zij niet aan het inclusie criterium, starter (+-2 jaar werkend) of recent/bijna afgestudeerd, voldeden. Het uiteindelijke aantal participanten was 106. Na het opschonen van de data werden nieuwe variabelen gecreëerd die de itemscores per schaal samennamen. Vervolgens werd een uitbijteranalyse uitgevoerd en werden voorafgaand aan de analyses de bijbehorende assumpties gecheckt. Er werd gekeken naar meetniveaus, uitbijters en onmogelijke waarden (onder andere met boxplots). Ook normaliteit is een belangrijke voorwaarde. Deze voorwaarde werd onder andere onderzocht met histogrammen, P-P plots en residuals, waarbij de dataset was opgesplitst in twee groepen (Westers en niet-Westerse achtergrond). Homogeniteit van variantie (homoscedasticiteit) werd gecontroleerd met de Levene's test. Voor *repeated measures ANOVA* is *sphericity* nog een specifieke belangrijke voorwaarde, echter bij het vergelijken van twee gemiddelden is *sphericity* niet relevant (er zijn minstens drie condities nodig om een probleem te hebben) (Field, 2018). Op basis van het checken van assumpties werden geen extra participanten uit de dataset verwijderd.

Na vaststelling van de definitieve dataset werden de interne betrouwbaarheden (interne consistentie tussen de items) van de gebruikte schalen opgevraagd en zijn de correlaties berekend tussen de karakteristieken van sollicitanten en studie variabelen. De samenhang van de variabelen werd beoordeeld, waarna kon worden overgegaan tot de hypothese toetsing.

Om hypothese 1(a-e) – sollicitanten zullen de selectiebeoordeling met behulp van een gestandaardiseerd sollicitatieformulier als eerlijker (/minder eerlijk) ervaren dan beoordeling op basis van het traditionele CV – te toetsen, werd een *repeated measures* ANOVA uitgevoerd waarbij CV-type (CV versus formulier) de *within-subjects* factor was. Voor het toetsen van hypothese 2(a-e), sollicitanten met een niet-Westerse migratieachtergrond zullen de selectiebeoordeling met behulp van een traditioneel CV als minder eerlijk ervaren dan de sollicitanten zonder niet-Westerse migratieachtergrond, werd een ANOVA uitgevoerd met etnische achtergrond als *between-subjects* factor. De sollicitant die aangaf liever niets te zeggen over zijn/haar etnische achtergrond werd niet meegenomen in de analyses waarbij de verschillen tussen groepen werden gemeten. Hypothese 3(a-e), sollicitanten met een niet-Westerse migratieachtergrond zullen de selectiebeoordeling met behulp van een gestandaardiseerd sollicitatieformulier als eerlijker ervaren vergeleken met sollicitanten zonder niet-Westerse migratieachtergrond, werd tevens getoetst met ANOVA waarbij de *between-subjects* factor de etnische achtergrond was (met versus zonder niet-Westerse migratieachtergrond). Allerlaatst werd hypothese 4(a-e), het verschil in eerlijkheidperceptie ten aanzien van het CV en gestandaardiseerde formulier is groter voor sollicitanten met een niet-Westerse migratieachtergrond dan sollicitanten zonder migratieachtergrond, getoetst met een *independent samples t-test*. Aan de hand van de significantie van de effecten werden de hypothesen aangenomen of verworpen. Hiervoor werd gebruik gemaakt van een  $\alpha$  van .05 en .01.

## Resultaten

### Beschrijvende statistieken en voorafgaande analyses

In Tabel 1 zijn de beschrijvende statistieken, Pearson correlaties en interne betrouwbaarheden (Cronbach's  $\alpha$ ) van de studie variabelen weergegeven. Alle schalen die gebruikt zijn in de studie hebben een hoge betrouwbaarheid. Over het algemeen werden geen significante correlaties gevonden tussen de verschillende kenmerken van de sollicitanten (Geslacht, Leeftijd en Opleiding) en de variabelen in de studie. Deze kenmerken zijn daarom niet meegenomen als controlevariabelen.

Significante correlaties voor de overall eerlijkheidsperceptie van het CV en de overall eerlijkheidsperceptie van het gestandaardiseerde formulier correleerden in de verwachte richting. De overall eerlijkheidsperceptie wordt gezien als een holistische evaluatie, welke betrekking heeft op de verschillende karakteristieken (perceptie van predictieve validiteit, indrukvaliditeit, mogelijkheid zichzelf te laten zien en consistentie van behandeling). Als participanten een sollicitatieprocedure overall eerlijker beoordelen, wordt ook verwacht dat ze de karakteristieken van procedurele eerlijkheid hoger waarderen. Dit is wat de correlaties suggereren. Een voorbeeld is de correlatie tussen overall eerlijkheidsperceptie van het formulier en de perceptie van predictieve validiteit van het formulier voor de sollicitanten zonder niet-Westerse etnische achtergrond ( $r = .41, p < .001$ ). Deze correlatie suggereert dat wanneer de sollicitant de selectieprocedure als overall eerlijker ervaart, de sollicitant ook het idee heeft dat de procedure een betere predictieve validiteit heeft.

In de groep met een niet-Westerse migratieachtergrond zijn opvallende correlaties te zien tussen de overall eerlijkheidsperceptie van het CV en de consistentie van de behandeling bij het CV ( $r = .74, p < .001$ ) en tussen de overall eerlijkheidsperceptie van het formulier en de

indruksvaliditeit of de mogelijkheid zichzelf te laten zien bij het formulier (respectievelijk  $r = .77, p < .001$  en  $r = .71, p = .001$ ). Deze correlaties suggereren dat de genoemde variabelen sterk met elkaar samenhangen voor de groep met een niet-Westerse achtergrond.

Daarnaast zijn zowel voor de groep met als zonder niet-Westerse migratieachtergrond relatief hoge correlaties te zien tussen de perceptie van predictieve validiteit voor het formulier en de mogelijkheid zichzelf te laten zien ten aanzien van het formulier (respectievelijk  $r = .69, p = .001$  en  $r = .70, p < .001$ ). Deze correlaties suggereren dat de perceptie van predictieve validiteit ten aanzien van het formulier sterk samenhangt met de perceptie die de sollicitanten hebben met betrekking tot de mogelijkheid die ze hebben om zichzelf te kunnen laten zien.

### **Hypothese toetsing**

Om hypothese 1(a-e) te toetsen is een *repeated measures* ANOVA uitgevoerd, waarbij de *within-subjects* factor het type selectiemethode was. Hypothese 1a, waarbij verondersteld werd dat sollicitanten ( $N = 106$ ) het gestandaardiseerde sollicitatieformulier als minder eerlijk zouden beoordelen dan het traditionele CV in termen van perceptie van predictieve validiteit, werd niet ondersteund:  $F(1, 105) = .05, p = .823, \eta^2 = .00$ . Hypothese 1b, die hetzelfde veronderstelde in termen van indruksvaliditeit, werd ook niet ondersteund maar er werd wel een significant tegenovergesteld effect gevonden:  $F(1, 105) = 10.26, p = .002, \eta^2 = .09$ . Daarnaast werd hypothese 1c, welke betrekking had op de mogelijkheid om zichzelf te laten zien, niet ondersteund:  $F(1, 105) = .06, p = .808, \eta^2 = .00$  wat in tegenstelling was tot hypothese 1d met betrekking tot de consistentie van de behandeling:  $F(1, 105) = 18.52, p < .001, \eta^2 = .15$ . Deze hypothese werd wel ondersteund. Hypothese 1e met betrekking tot de overall

**Tabel 1.***Beschrijvende statistieken en correlaties tussen de karakteristieken van de participanten en de variabelen in de studie*

	<i>M</i>	<i>SD</i>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>
1. Geslacht	1.30	.46	-	.58**	.07	.02	-.02	-.27	-.18	.14	.12	.09	-.15	.05	.10
2. Leeftijd	23.43	2.20	.27*	-	.05	-.25	.09	-.20	-.24	.05	.15	.14	.07	-.7	.16
3. Opleiding	1.75	.47	-.17	-.07	-	-.25	.61**	-.10	.41	.01	.29	-.35	.53*	-.15	.19
4. Overall eerlijkheidsperceptie CV	2.93	.94	.18	-.09	.03	(.91)	-.33	.34	.10	-.13	-.35	.14	-.29	.74**	.21
5. Overall eerlijkheidsperceptie formulier	3.25	.93	.03	-.14	-.01	.21*	(.93)	-.30	.35	.27	.77**	.05	.71**	-.08	.53*
6. Perceptie predictieve validiteit CV	2.46	.73	.17	-.07	-.09	.39**	.15	(.78)	.31	.11	-.30	.22	-.06	.49*	.02
7. Perceptie predicteve validiteit formulier	2.45	.79	.06	-.15	-.01	-.02	.41**	.36**	(.84)	.04	.19	-.32	.69**	.14	.13
8. Indruksvaliditeit CV	3.41	.76	-.17	-.01	.13	.35**	.05	.03	-.11	(.74)	.05	.33	-.10	.10	.27
9. Indruksvaliditeit formulier	3.67	.74	-.21	-.19	.20	-.07	.30**	-.12	.20	.45**	(.79)	.21	.64**	-.18	.29
10. Mogelijkheid zichzelf te laten zien CV	2.69	.87	.02	-.13	.07	.40**	.05	.58**	.33*	.07	.01	(.88)	-.14	.14	.44
11. Mogelijkheid zichzelf te laten zien formulier	2.66	.90	.11	-.19	-.04	-.02	.42**	.30**	.70**	-.05	.26*	.31**	(.92)	-.19	.29
12. Consistentie behandeling CV	2.92	1.03	.07	-.09	-.09	.49**	.17	.05	-.13	.08	.13	.01	-.20	(.89)	.30
13. Consistentie behandeling formulier	3.41	.95	-.22*	-.16	.07	.21	.43**	-.05	.06	.29**	.43**	-.05	-.02	.29**	(.82)

*Noot.* De Pearson correlaties boven de diagonaal zijn voor de groep met een niet-Westerse migratieachtergrond, de Pearson correlaties onder de diagonaal voor de groep zonder een niet-Westerse achtergrond. De interne betrouwbaarheden (Cronbach's  $\alpha$ ) van de schalen staan vermeld op de diagonaal. De variabelen zijn als volgt gecodeerd: Geslacht (1 = Vrouw, 2 = Man), Opleiding (1 = HAVO/VWO, 2 = Hbo, 3 = Wo).  $N = 105$  ( $N$  van groep met niet-Westerse achtergrond = 19,  $N$  van groep zonder niet-Westerse achtergrond=86).

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$



eerlijkheidsperceptie werd niet ondersteund, maar er werd wel een significant tegenovergesteld effect gevonden:  $F(1, 105) = 6.84, p = .010, \eta^2 = .06$ . Sollicitanten beoordeelden het gestandaardiseerde formulier significant eerlijker dan het traditionele CV in termen van indrukvaliditeit, consistentie van de behandeling en de overall eerlijkheidsperceptie.

Hypothese 2 veronderstelde dat sollicitanten met een niet-Westerse migratieachtergrond het traditionele CV als minder eerlijk zouden beoordelen dan de sollicitanten zonder niet-Westerse migratieachtergrond. Deze hypothese werd getoetst met behulp van een *one-way* ANOVA waarbij de *between-subjects* factor de etnische achtergrond was. De twee groepen waren sollicitanten zonder een niet-Westerse migratieachtergrond ( $N = 86$ ) en sollicitanten met een niet-Westerse migratieachtergrond ( $N = 19$ ). Er werden significante etnische achtergrond effecten gevonden met betrekking tot het traditionele CV, waardoor hypothese 2 deels werd ondersteund. De significante effecten werden gevonden in termen van (b) perceptie van predictieve validiteit:  $F(1, 103) = 6.96, p = .010, \eta^2 = .06$ , en (d) mogelijkheid om zichzelf te laten zien:  $F(1, 103) = 4.60, p = .034, \eta^2 = .04$ . Figuur 2 en Figuur 3 geven deze gevonden significante effecten weer. Sollicitanten met een niet-Westerse achtergrond beoordeelden de perceptie van predictieve validiteit en de mogelijkheid om zichzelf te laten zien bij selectie op basis van het traditionele CV significant lager dan sollicitanten zonder niet-Westerse achtergrond. Voor de perceptie van eerlijkheid in termen van (a) overall eerlijkheidsperceptie, (c) indrukvaliditeit en (e) consistentie van de behandeling ten aanzien van het traditionele CV werden geen significante etnische achtergrond effecten gevonden, respectievelijk  $F(1, 103) = 1.24, p = .269, \eta^2 = .01$ ,  $F(1, 103) = .24, p = .628, \eta^2 = .00$  en  $F(1, 103) = 3.85, p = .052, \eta^2 = .04$ .

**Tabel 2.**

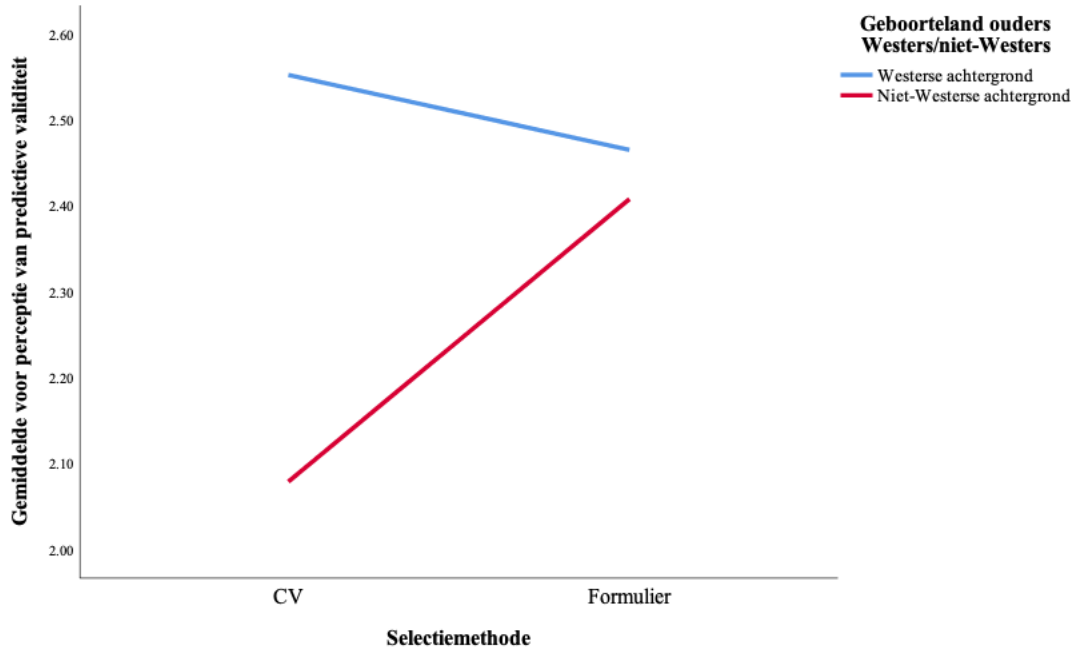
*Gemiddelden, standaard deviaties en one-way analysis of variance resultaten voor percepties van eerlijkheid ten aanzien van het traditionele CV en het gestandaardiseerde formulier tussen sollicitanten met en zonder een niet-Westerse migratieachtergrond*

		NL/Westerse achtergrond	Niet-Westerse achtergrond	F-waarde	$\eta^2$
		<i>M (SD)</i>	<i>M (SD)</i>		
Overall eerlijkheids- perceptie	CV	2.98 (.94)	2.72 (.93)	$F(1, 103) = 1.24$	.01
	Formulier	3.20 (.96)	3.53 (.73)	$F(1, 103) = 1.95$	.02
Perceptie van predictieve validiteit	CV	2.55 (.72)	2.08 (.65)	$F(1, 103) = 6.96^*$	.06
	Formulier	2.47 (.78)	2.41 (.84)	$F(1, 103) = .08$	.00
Indruksvaliditeit	CV	3.38 (.74)	3.47 (.82)	$F(1, 103) = .24$	.00
	Formulier	3.61 (.71)	3.88 (.83)	$F(1, 103) = 2.09$	.02
Mogelijkheid zichzelf te laten zien	CV	2.78 (.88)	2.32 (.70)	$F(1, 103) = 4.60^*$	.04
	Formulier	2.63 (.89)	2.83 (.92)	$F(1, 103) = .73$	.01
Consistentie van behandeling	CV	2.99 (.99)	2.49 (1.06)	$F(1, 103) = 3.85^\dagger$	.04
	Formulier	3.36 (.95)	3.58 (.92)	$F(1, 103) = .87$	.01

*Noot. One-way ANOVA's met etnische achtergrond als between-subjects factor.  $^\dagger p < .10$ ,  $*p < .05$ ,  $**p < .01$*

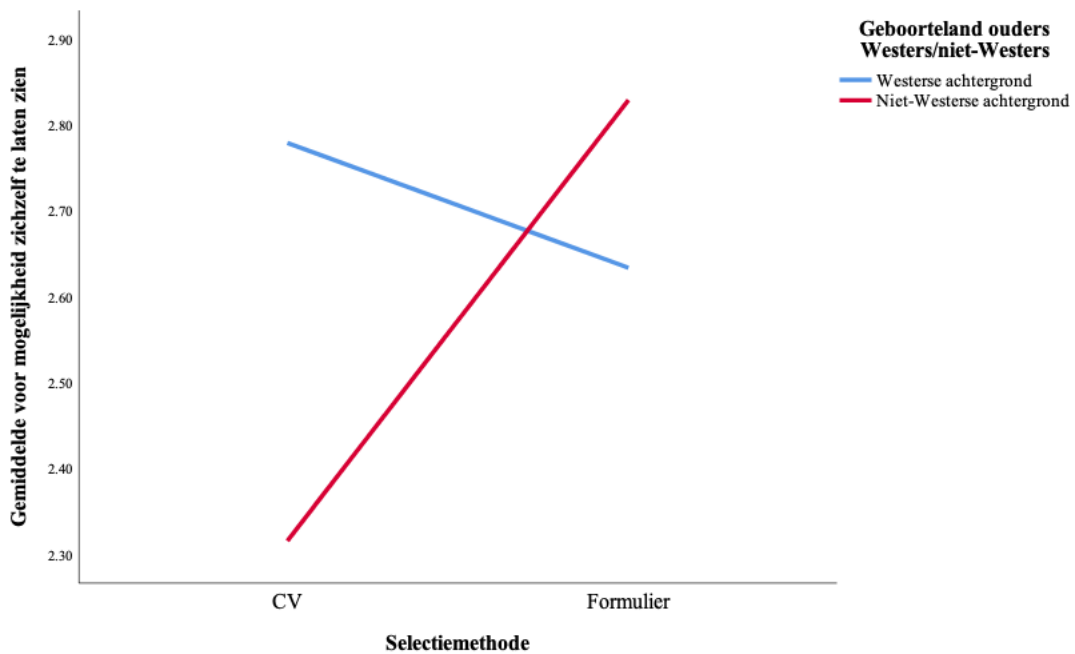
**Figuur 2.**

Etnische achtergrond effect voor perceptie van predictieve validiteit



**Figuur 3.**

Etnische achtergrond effect voor mogelijkheid zichzelf te laten zien



Hypothese 3 veronderstelde dat sollicitanten met een niet-Westerse migratieachtergrond het gestandaardiseerde sollicitatieformulier als eerlijker zullen ervaren vergeleken met sollicitanten zonder niet-Westerse migratieachtergrond. Deze hypothese werd net als hypothese 2 getoetst met een *one-way* ANOVA waarbij de *between-subjects* factor de etnische achtergrond was. Er werden echter geen significante etnische achtergrond effecten gevonden voor alle karakteristieken van de onderzochte eerlijkheidsperceptie met betrekking tot het gestandaardiseerde formulier. De effecten werden niet gevonden voor hypothese 3 (a) overall eerlijkheidsperceptie:  $F(1, 103) = 1.95, p = .165, \eta^2 = .02$ , (b) perceptie van predictieve validiteit:  $F(1, 103) = .08, p = .776, \eta^2 = .00$ , (c) indrukvaliditeit:  $F(1, 103) = 2.09, p = .151, \eta^2 = .02$ , (d) mogelijkheid zichzelf te laten zien:  $F(1, 103) = .73, p = .394, \eta^2 = .01$  en (e) consistentie van de behandeling:  $F(1, 103) = .87, p = .353, \eta^2 = .01$ . Er werden geen significante verschillen gevonden tussen de groepen met betrekking tot het gestandaardiseerde formulier.

Hypothese 4 veronderstelde dat sollicitanten het gestandaardiseerde formulier eerlijker vinden dan het traditionele CV, waarbij het verschil in eerlijkheidsperceptie groter zou zijn voor sollicitanten met een niet-Westerse migratieachtergrond dan sollicitanten zonder migratieachtergrond. Om deze hypothese te toetsen werd een *independent samples t-test* uitgevoerd, waarbij voorafgaand aan de toets de verschilscore in eerlijkheidsperceptie voor iedere groep werd berekend (formulier - CV). Hypothese 4 werd deels ondersteund. Zo werden er significante verschillen gevonden tussen de verschilcores in termen van (d) de mogelijkheid zichzelf te laten zien:  $t(103) = -2.40, p = .018, d = .61, 95\% \text{ BI } [-1.20; -.12]$  en (e) de consistentie van de behandeling:  $t(103) = -2.40, p = .016, d = .62, 95\% \text{ BI } [-1.30; -.14]$ . Beide resultaten geven een gemiddelde effect grootte weer (Field, 2018). Het verschil in eerlijkheidsperceptie ten aanzien van de twee selectiemethoden was in het geval van de mogelijkheid zichzelf te laten zien

en consistentie van de behandeling groter voor sollicitanten met een niet-Westerse achtergrond.

Dit is te zien in Figuur 3 en Figuur 4. Wat betreft de (a) overall eerlijkheidsperceptie, (b)

perceptie van predictieve validiteit en (c) indrukvaliditeit werden er geen significante

verschillen gevonden bij een significantieniveau ( $\alpha$ ) van 0.5, respectievelijk:  $t(103) = -1.91, p =$

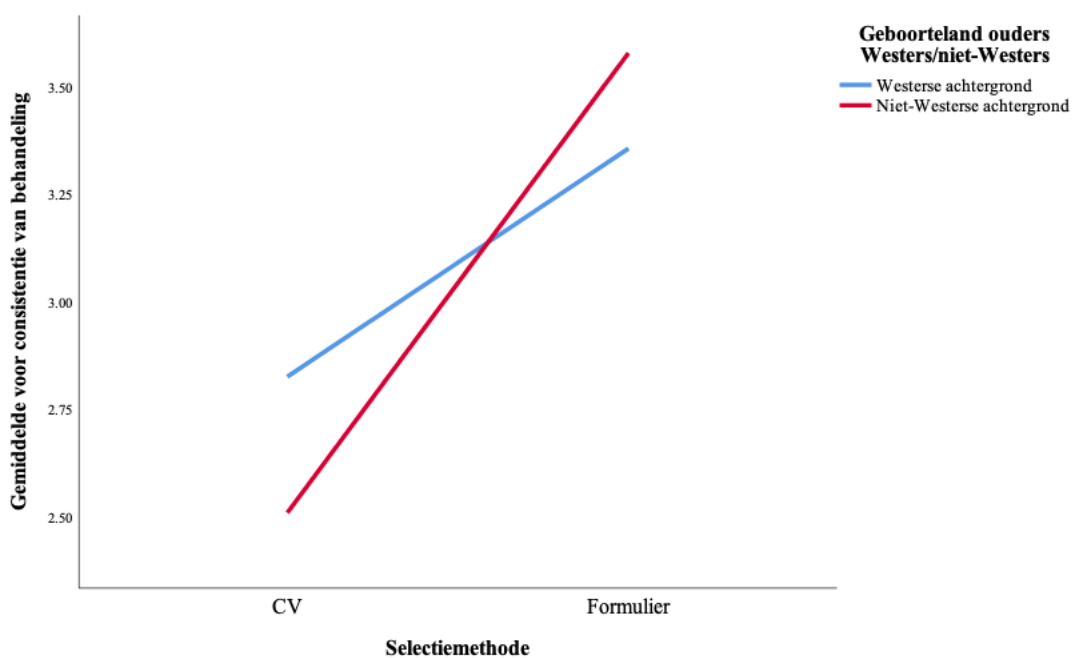
$.059, d = .48, 95\% \text{ BI } [-1.21; .02], t(103) = -1.91, p = .059, d = .48, 95\% \text{ BI } [-0.85; .02], t(21.70)$

$= -.64, p = .527, d = .21, 95\% \text{ BI } [-.74; .39]$ . Tabel 3 geeft de resultaten van de *independent*

*samples t-test* weer.

#### Figuur 4.

Verskil in consistentie van behandeling voor sollicitanten met en zonder niet-Westerse achtergrond



**Tabel 3.**

*Gemiddelden, standaard deviaties en de resultaten van de independent-samples t-test voor het verschil in eerlijkheidsperceptie ten aanzien van de verschillende selectiemethoden vergeleken tussen sollicitanten met en zonder een niet-Westerse migratieachtergrond*

Verschilsscores	NL/Westerse achtergrond	Niet-Westerse achtergrond	MD [95% BI]	t-waarde	p	Cohen's d
	M (SD)	M (SD)				
Overall eerlijkheidsperceptie	.21 (1.20)	.81 (1.36)	-.59 [-1.21; .02]	$t(103) = -1.91^{\dagger}$	.06	.48
Perceptie van predictieve validiteit	-.09 (.85)	.33 (.89)	-.42 [-0.85; .02]	$t(103) = -1.91^{\dagger}$	.06	.48
Indruksvaliditeit	.23 (.76)	.41 (1.13)	-.18 [-.74; .39]	$t(21.70) = -.64_a$	.53	.21
Mogelijkheid zichzelf te laten zien	-.15 (1.04)	.51 (1.23)	-.66 [-1.20; -.12]	$t(103) = -2.40^*$	.02	.61
Consistentie van behandeling	.37 (1.15)	1.09 (1.18)	-.72 [-1.30; -.14]	$t(103) = -2.45^*$	.02	.62

*Noot.* MD = Mean Difference. BI = Betrouwbaarheidsinterval. De gemiddelde verschilsscores zijn berekend door de score van het gestandaardiseerd formulier te verminderen met de score van het traditioneel CV (formulier – CV). De parameters van de verschilsscores (het verschil in eerlijkheidsperceptie ten aanzien van de twee selectiemethoden) worden vergeleken tussen de verschillende groepen (sollicitanten met een niet-Westerse achtergrond ( $N = 19$ ) versus sollicitanten zonder niet-Westerse achtergrond ( $N = 86$ )). De 95% betrouwbaarheidsintervallen van het verschil in gemiddelde verschilsscores zijn genoteerd tussen de haken.

$^{\dagger}p < .10$ ,  $*p < .05$

<sub>a</sub> homogeniteit van varianties niet aangenomen

## Discussie

Het Curriculum Vitae is een veelgebruikt instrument tijdens werving- en selectieprocedures, echter discriminatie op basis van het traditionele CV komt veelvuldig voor. Om arbeidsdiscriminatie en onbewuste vooroordelen tijdens de eerste selectiefase zoveel mogelijk te beperken en de culturele diversiteit in organisaties te laten toenemen, wordt een gestandaardiseerd sollicitatieformulier gezien als een potentieel objectiever en eerlijker alternatief. Er is echter nog weinig tot geen onderzoek gedaan naar de daadwerkelijke eerlijkheid van het gestandaardiseerde formulier en er zijn al helemaal geen studies naar de eerlijkheidsperceptie ten aanzien van het formulier. Dit terwijl de percepties van sollicitanten juist van belang zijn, omdat zij degenen zijn waar het selectieproces om draait. De ervaringen van de sollicitanten zullen ook invloed hebben op keuze van de organisatie voor een selectiemethode. Bevindingen in de huidige studie lijken de inzet van een gestandaardiseerd sollicitatieformulier voor een eerlijker ervaren eerste selectiefase te ondersteunen. Het gestandaardiseerde formulier lijkt eerlijker gevonden te worden dan het traditionele CV in termen van overall eerlijkheidsperceptie, indrukvaliditeit en consistentie van behandeling (door alle sollicitanten ongeacht etnische achtergrond). Daarnaast lijken sollicitanten met een niet-Westerse achtergrond het traditionele CV minder eerlijk te vinden in termen van perceptie van predictieve validiteit en de mogelijkheid om zichzelf te laten zien, vergeleken met de sollicitanten zonder niet-Westerse migratieachtergrond. Met betrekking tot het gestandaardiseerde formulier werden geen significante verschillen gevonden tussen de groepen, maar de inzet van het formulier lijkt voor sollicitanten met een niet-Westerse achtergrond wel een grotere, ofwel positievere, verandering in perceptie te weeg te brengen ten opzichte van het CV in termen van consistentie van behandeling en de mogelijkheid om zichzelf te laten zien.

### **Theoretische implicaties**

Allereerst suggereren de huidige studieresultaten dat sollicitanten het gestandaardiseerde sollicitatieformulier eerlijker vinden dan het traditionele CV in termen van overall eerlijkheidsperceptie, indrukvaliditeit en de consistentie van de behandeling. Wat betreft de overall eerlijkheidsperceptie komt de huidige bevinding overeen met het idee dat naar mate karakteristieken procedurele rechtvaardigheid meer aanwezig zijn, een selectieprocedure overall als acceptabeler/eerlijker gezien (Cropanzano & Wright, 2003). Ondanks dat niet alle effecten significant waren, werden over het algemeen hogere gemiddelden gevonden voor het gestandaardiseerde formulier (ongeacht de etnische achtergrond) vergeleken met het traditionele CV, wat in lijn lijkt te zijn met een hogere overall eerlijkheidsperceptie.

De bevinding dat sollicitanten de consistentie van de behandeling bij selectie met een gestandaardiseerd formulier positiever beoordeelden dan bij selectie met behulp van het CV is tevens in lijn met de verwachting. Huijs et al. (2021) vonden eerder dat sollicitanten het gevoel hadden dat zij objectief werden vergeleken ten opzichte van andere kandidaten op basis van het gestandaardiseerde sollicitatieformulier. Een mogelijke alternatieve verklaring voor de gevonden effecten voor consistentie van behandeling heeft wellicht te maken met de korte introductie voorafgaand aan de gestandaardiseerde sollicitatievragen. De introductie van het formulier bevatte de volgende tekst: “Om ervoor te zorgen dat we alle kandidaten op dezelfde manier kunnen beoordelen op geschiktheid voor de functie, vragen we je om een aantal sollicitatievragen te beantwoorden. De standaard sollicitatie-vragenlijst is opgesteld op basis van het basisprofiel dat je hebt kunnen lezen in de Vacature retail. Doordat alle kandidaten dezelfde vragen beantwoorden, krijgen we goed zicht op de mate waarin je aan de functie-eisen voldoet”. De introductie van het CV bevatte: “Het is de bedoeling dat je solliciteert naar de functie uit de



vacature hieronder (klik op "Vacature retail" om deze te openen). Upload een CV dat je zou gebruiken wanneer je in werkelijkheid naar deze functie zou solliciteren". In de introductie van het gestandaardiseerde sollicitatieformulier wordt gesproken over 'op dezelfde manier kunnen beoordelen' en 'dezelfde vragen'. Over de consistentie van de behandeling wordt in de introductie van het CV niets beschreven. Truxillo et al. (2009) vinden op basis van een meta-analyse dat het geven van uitleg over het selectieproces een positieve invloed heeft op de eerlijkheidsperceptie van sollicitanten. Wellicht dat de uitleg over het gestandaardiseerde formulier een positief effect heeft gehad op de perceptie van de consistentie van de behandeling.

Een resultaat dat niet werd verwacht in het huidige onderzoek op basis van de biodata literatuur – maar wel werd gevonden – was dat het gestandaardiseerde formulier eerlijker werd gepercipieerd dan het CV in termen van indrukvaliditeit. De bevinding suggereert dat sollicitanten de relatie zien tussen de inhoud van het gestandaardiseerde formulier en de vereisten voor de baan. Deze link lijken zij beter te zien bij het formulier dan bij het traditionele CV. Dat het gestandaardiseerde formulier positief werd beoordeeld, is in lijn met de bevinding van Huijs et al. (2021) dat sollicitanten denken dat er tijdens de selectieprocedure met behulp van een gestandaardiseerd sollicitatieformulier vooral werd gelet op de benodigde vaardigheden. Ook voor het effect met betrekking tot indrukvaliditeit kan wellicht een verklaring gevonden worden in de uitleg per sollicitatievraag. Voorafgaand aan iedere vraag werd de relatie met de baan kort beschreven. De uitleg kan wellicht een positieve invloed hebben gehad op de eerlijkheidsperceptie (Truxillo et al., 2009) in termen van indrukvaliditeit. Voor de sollicitanten was tevens in de vacature terug te lezen welke competenties belangrijk waren en waarom. Op die manier kan voor hen ook duidelijk zijn geweest dat de vragen in het gestandaardiseerde sollicitatieformulier opgesteld werden aan de hand van de competenties die relevant waren voor

de baan. Wat betreft de perceptie van predictieve validiteit en de mogelijkheid om zichzelf te laten zien, kan niet gesuggereerd worden dat één van de twee selectiemethoden als eerlijker wordt gezien.

Ten tweede werd in de huidige studie geprobeerd eventuele verschillen in perceptie tussen sollicitanten met en zonder een niet-Westerse migratieachtergrond te belichten. De bevindingen suggereren dat sollicitanten met een niet-Westerse migratieachtergrond het CV minder eerlijk vinden in termen van hun perceptie van predictieve validiteit en in termen van de mogelijkheid om zichzelf te laten zien, vergeleken met de sollicitanten zonder niet-Westerse migratieachtergrond. Deze bevindingen zijn in lijn met de verwachting en zouden mogelijk te maken kunnen hebben met *bias* in CV-selectie waarbij sollicitanten met een niet-Westerse achtergrond negatiever worden beoordeeld (Derous et al., 2016). Op basis van de resultaten wordt gesuggereerd dat sollicitanten met een niet-Westerse achtergrond het idee krijgen dat zij niet goed kunnen laten zien wat ze kunnen en dat het CV geen goede voorspeller is voor toekomstige prestaties. De etnische achtergrond effecten blijven daarnaast uit voor de overall eerlijkheidsperceptie, indrukvaliditeit en consistentie van de behandeling ten aanzien van het CV. Wat betreft deze karakteristieken van procedurele rechtvaardigheid lijkt het CV dus door verschillende etnische groepen als even eerlijk te worden gezien. Dit zou wellicht verklaard kunnen worden doordat diverse etnische groepen bekend zijn met het CV en hoe bekender de methode is, hoe meer legitiem deze lijkt (Brockner et al., 2001). Het uitblijven van het etniciteit effect met betrekking tot consistentie van behandeling kan mogelijk ook verklaard worden doordat sollicitanten alleen een CV/formulier hoefden in te sturen en daarmee klaar waren. Dit was gestandaardiseerd en ging voor iedereen op dezelfde manier, waardoor wellicht weinig onderscheid kon worden gemaakt tussen de methoden. Het uitblijven van het etniciteit effect

voor consistentie van behandeling is daarentegen redelijk onverwacht gekeken naar de *bias* die voorkomt in CV-selectie waardoor sollicitanten met een niet-Westerse migratieachtergrond vaker worden uitgeselecteerd. Ployhart en Ryan (1998) toonden namelijk aan dat wanneer sollicitanten een negatieve inconsistente behandeling ervaren, zij de selectiemethode als minder eerlijk zien dan wanneer sollicitanten een consistente of positieve inconsistente behandeling ervaren. Dat het etniciteit effect uitblijft, geeft wel aan dat er een verschil kan zijn tussen daadwerkelijke eerlijkheid en perceptie van eerlijkheid.

De etnische achtergrond effecten werden veelal niet gedetecteerd wat kan betekenen dat de effecten daadwerkelijk niet bestaan, maar het zou ook verklaard kunnen worden door de onevenwichtige subgroepen en lage statistische *power* waardoor de effecten niet werden aangetoond (Field, 2018).

Er werden geen etnische achtergrond effecten gevonden als het gaat om het gestandaardiseerde formulier. Sollicitanten met een niet-Westerse migratieachtergrond lijken niet significant te verschillen in hun percepties ten aanzien van het formulier vergeleken met de sollicitanten zonder een niet-Westerse migratieachtergrond. Wel valt op dat de gemiddelden in de verwachte richting zijn. Er werd verwacht dat de sollicitanten met een niet-Westerse achtergrond mogelijk meer voordeel zouden zien in het gebruik van een gestandaardiseerd sollicitatieformulier, maar beide groepen lijken vergelijkbaar tegenover de eerlijkheid van de procedure te staan (gekeken naar de significantie van de effecten). Het zou kunnen zijn dat de effecten niet bestaan en het gestandaardiseerde formulier als even eerlijk wordt ervaren door groepen met verschillende etnische achtergronden. Dit zou betekenen dat het gestandaardiseerde sollicitatieformulier een goede methode is om ervaren kansengelijkheid te laten toenemen tijdens selectieprocedures. In het geval van het traditionele CV worden namelijk wel verschillen in

eerlijkheidsperceptie gevonden. Het uitblijven van de etniciteit effecten zou echter ook kunnen liggen aan de ongebalanceerde subgroepen en lage statistische *power* (Field, 2018).

Als gekeken wordt naar de verschillen (perceptie ten aanzien van het formulier – perceptie ten aanzien van het traditionele CV) tussen de groep met een niet-Westerse achtergrond en de groep zonder een niet-Westerse achtergrond, worden significante effecten gevonden. Met name als het gaat om de mogelijkheid zichzelf te laten zien en consistentie van de behandeling. Vergeleken met de sollicitanten zonder een niet-Westerse achtergrond, lijkt de inzet van het gestandaardiseerde sollicitatieformulier voor de sollicitanten met een niet-Westerse achtergrond een grotere, ofwel positievere, verandering in perceptie te weeg te brengen. Dit komt overeen met de verwachting dat sollicitanten met een niet-Westerse achtergrond mogelijk liever solliciteren met een alternatief voor het traditionele CV.

### **Sterktes, beperkingen en toekomstig onderzoek**

De huidige studie is het eerste onderzoek naar de eerlijkheidspercepties van sollicitanten ten aanzien van het gestandaardiseerde sollicitatieformulier, waarbij tevens wordt gekeken naar verschil in percepties ten aanzien van het formulier tussen sollicitanten met diverse etnische achtergronden. De studie levert een bijdrage aan de selectie en *applicant reactions* literatuur door onderzoek te doen naar het traditionele CV en gestandaardiseerde formulier als selectiemethoden, waardoor meer begrip wordt verkregen met betrekking tot de ervaringen en/of percepties van sollicitanten ten aanzien van deze methoden. Daarnaast is geprobeerd eventuele verschillen in perceptie tussen sollicitanten met en zonder een niet-Westerse migratieachtergrond te belichten. Over de percepties van verschillende etnische (minderheid) groepen ten aanzien van CV-screening is *binnen* landen is nog maar weinig bekend (Hiemstra, 2013; Brender-Ilan & Sheaffer, 2015).

De huidige studieresultaten moeten wel met voorzichtigheid worden geïnterpreteerd vanwege een aantal beperkingen die zullen worden genoemd. Een eerste kanttekening kan geplaatst worden bij de grootte en verdeling van de steekproef. De huidige studie bevatte een steekproef van 106 participanten. Met name voor een *between-subjects* ANOVA was een grotere steekproef gewenst geweest om zo kleinere effecten te kunnen aantonen zoals de effecten die in de huidige studie naar voren zijn gekomen. Er zijn wel een aantal significante resultaten gevonden, echter door de wat kleine steekproef en de daardoor lagere statistische *power* moet voorzichtig worden omgegaan met de betrouwbaarheid van de resultaten. De meerderheid van de effecten is daarnaast niet significant gebleken. Het is mogelijk dat de effecten wel bestaan, maar dat deze door de lage statistische *power* niet naar voren zijn gekomen (Field, 2018). Bovendien kunnen de ongelijke subgroep groottes in de huidige studie de resultaten hebben beïnvloed (groep van 86 versus groep van 19). Ondanks dat de verdeling naar migratieachtergrond in de studie representatief is voor de Nederlandse samenleving en dat homogeniteit van variantie in de meeste gevallen kon worden aangenomen, was een meer gebalanceerde verdeling gewenst geweest om uitspraken met meer zekerheid te kunnen doen. Vervolgonderzoek naar de eerlijkheidsperceptie ten aanzien van het gestandaardiseerde formulier dat gebruik maakt van een grotere en meer gebalanceerde steekproef is dan ook van belang.

Als tweede beperking wordt erkend dat – ondanks dat geprobeerd is de onderzochte variabelen zoveel mogelijk te baseren op de eerlijkheidsperceptie-selectie literatuur (onder andere Gilliland, 1993) – de variabelen in de studie niet de enige zullen zijn die door sollicitanten worden meegenomen of die sollicitanten beïnvloeden bij het vormen van een perceptie ten aanzien van selectiemethoden. Niet alleen de karakteristieken van de selectiemethoden zullen de reacties en percepties van sollicitanten beïnvloeden, maar dit gebeurt

ook door de individuele verschillen van de sollicitanten zelf (McCarthy et al., 2017; Viswesvaran & Ones, 2004). Denk bijvoorbeeld aan persoonlijkheidskenmerken van de sollicitanten (Truxillo et al., 2006) en levensgebeurtenissen die hun percepties kunnen beïnvloeden (Viswesvaran & Ones, 2004). In vervolgonderzoek zouden meer variabelen voor individuele verschillen kunnen worden meegenomen die mogelijk als covariaten de effecten beïnvloeden.

Een derde beperking is dat deelname aan de studie ongeveer 45-60 minuten van de tijd van een participant in beslag kon nemen. Dit kan ervoor hebben gezorgd dat participanten alvorens het starten van de vragenlijst of gedurende het invullen van de vragenlijst wat motivatie verloren. Zeker de helft van de personen die zich hadden aangemeld voor de studie vulden de vragenlijst uiteindelijk niet in, wat ook geleid heeft tot een kleinere steekproef. De te besteden tijd werd wellicht gezien als een obstakel. Hiervoor werd echter wel een vergoeding in de vorm van een cadeaubon aangeboden. Daarnaast zou het beantwoorden van de sollicitatievragen (na verloop van tijd) intensief kunnen zijn geweest, waardoor de motivatie van de participanten wellicht was afgenomen toen zij begonnen met het invullen van de eerlijkheidsperceptie stellingen. Dit kan invloed hebben gehad op de wijze van het beantwoorden van de items (wel werd aangegeven dat wanneer de participant behoefte had aan een pauze, dit mogelijk was). Om na te gaan of de respondenten de vragenlijst met voldoende aandacht invullen, kan in vervolgonderzoek een controlevraag worden toegevoegd aan de eerlijkheidsperceptie items die duidelijk is geformuleerd.

In de huidige studie werd de daadwerkelijke eerlijkheid van het gestandaardiseerde sollicitatieformulier niet onderzocht, echter dit is wel een suggestie voor vervolgonderzoek. De eerlijkheidsperceptie ten aanzien van de selectiemethoden kan verschillen van de daadwerkelijke eerlijkheid. Zo wordt gesuggereerd dat het CV vaak als valide wordt gezien (Cole et al., 2013;

Hausknecht et al., 2004), terwijl is aangetoond dat dit selectie-instrument juist gebrek lijkt te hebben aan validiteit (Cole et al., 2009). Daarnaast suggereren Cropanzano en Wright (2003) dat veel selectiemethoden die psychometrisch meer valide zijn als minder eerlijk worden gezien door sollicitanten. Voorbeelden hiervan zijn biodata, referentie checks en het gestructureerde interview (Cropanzano & Wright, 2003). De bevindingen die suggereren dat gepercipieerde en daadwerkelijke validiteit niet altijd samengaan, benadrukken het belang van onderzoek naar de daadwerkelijke eerlijkheid van het gestandaardiseerde formulier. Het gestandaardiseerde formulier is bovendien een relatief nieuw selectie-instrument, waardoor zowel de perceptie van eerlijkheid en daadwerkelijke eerlijkheid nog maar weinig onderzocht zijn. De hypothesen van de huidige studie zijn daarom vooral gebaseerd op onderzoek dat is gedaan naar de eerlijkheidsperceptie ten aanzien van andere populaire selectiemethoden. Meer onderzoek naar de eerlijkheidsperceptie en daadwerkelijke eerlijkheid zijn van belang gezien de (onbewuste) discriminatie tijdens eerste selectiefasen. Als wordt aangetoond dat het gestandaardiseerde sollicitatieformulier effectief is voor het verbeteren van kansengelijkheid én dat deze als eerlijk wordt ervaren, kan dit organisaties mogelijk extra redenen geven om het formulier in te zetten voor een objectievere eerste selectie.

Een tweede suggestie voor vervolgstudies is onderzoek naar eerlijkheidspercepties ten aanzien van selectiemethoden tussen verschillende etnische groepen binnen landen. Er bestaan meerdere studies die de procedurele eerlijkheid ten aanzien van selectieprocedures tussen landen onderzoeken (Anderson & Witvliet, 2008; Anderson et al., 2010), echter er is minder bekend over de percepties van verschillende etnische (minderheid) groepen ten aanzien van CV-screening binnen landen (Hiemstra, 2013; Brender-Ilan & Sheaffer, 2015). Het zou kunnen zijn

dat de variatie tussen landen niet heel groot is, maar dat dit binnen landen wel zo is (Anderson et al., 2010).

In de huidige studie is het perspectief van de sollicitant naar voren is gekomen. Echter, ook percepties van recruiters spelen een belangrijke rol. Toekomstig onderzoek zou zich hier op kunnen richten. De sollicitatieprocedure is een tweezijdig proces, waarbij ook recruiters het idee moeten hebben dat een selectieprocedure eerlijk is. Er bestaat echter maar beperkte literatuur met betrekking tot de percepties van HR-professionals (Hiemstra, 2013; Derous, 2007). Om de volledigheid van het proces met betrekking tot de eerlijkheidsperceptie te onderzoeken, zouden ook recruiters gevraagd moeten worden naar hun ervaringen en percepties. Zij beslissen uiteindelijk over de implementatie van een selectiemethode en de uitvoering ervan.

Allerlaatst vond het huidige onderzoek sterke correlaties tussen de perceptie van predictieve validiteit ten aanzien van het formulier en de mogelijkheid om zichzelf te kunnen laten zien bij het formulier. De sterke samenhang tussen perceptie van predictieve validiteit en mogelijkheid zichzelf te laten zien doet vermoeden dat het eigenlijk om één factor gaat (Field, 2018). Vervolgonderzoek zou dit verder kunnen onderzoeken.

### **Praktische implicaties en conclusie**

Voor de praktijk kunnen de bevindingen van de huidige studie betekenen dat het gestandaardiseerde sollicitatieformulier ingezet zou kunnen worden om gepercipieerde eerlijkheid en gepercipieerde kansengelijkheid tijdens de eerste selectiefase te vergroten. Meta-onderzoek toont aan dat eerlijkheidspercepties ten aanzien van selectiemethoden significant gerelateerd zijn aan de aantrekkelijkheid van de organisatie en intenties om een baan aan te nemen (McCarthy et al, 2017), wat niet alleen zou betekenen dat sollicitanten baat hebben bij een eerlijkere eerste selectieprocedure, maar ook dat organisaties hier meerdere voordelen uit



kunnen halen. De huidige studie wil organisaties daarom motiveren om te experimenteren met het toepassen van een gestandaardiseerd sollicitatieformulier, mede omdat sollicitanten relatief positief tegenover deze selectiemethode lijken te staan.

Omwille van de beperkingen van de huidige studie en het feit dat er nog nauwelijks onderzoek is gedaan naar de gepercipieerde en de daadwerkelijke eerlijkheid van het relatief nieuwe gestandaardiseerde sollicitatieformulier, moet ook geconcludeerd worden dat meer onderzoek vereist is naar deze selectiemethode om de ervaringen met – en de potentie van – het formulier beter te kunnen begrijpen. Het huidige onderzoek draagt bij aan de selectie en *applicant reactions* literatuur en heeft daarbij geprobeerd het belang te benadrukken van onderzoek naar de percepties van sollicitanten – met verschillende etnische achtergronden – in het kader van bewustwording van (ervaren) discriminatie tijdens selectieprocedures.

De bevindingen van de huidige studie suggereren dat het gestandaardiseerde sollicitatieformulier door sollicitanten ongeacht hun etnische achtergrond als een overall eerlijkere, meer indrukvalide en consistentere toegepaste selectiemethode wordt gezien, vergeleken met het CV. De groep met een niet-Westerse migratieachtergrond beoordeelt het traditionele CV – wat nog vaak onderhevig is aan *bias* – als minder predictief valide en deze sollicitanten vinden dat zij minder de mogelijkheid hebben om zichzelf te laten door middel van het CV, in vergelijking met de groep sollicitanten zonder niet-Westerse achtergrond. Wat betreft het gestandaardiseerde formulier worden geen significante verschillen gevonden tussen de percepties van de twee sollicitantgroepen, waardoor gesuggereerd zou kunnen worden dat beide groepen relatief gelijke percepties hebben ten aanzien van het gestandaardiseerde sollicitatieformulier – welke als overall eerlijker, consistentere in behandeling en meer indrukvalide wordt gezien door alle sollicitanten ongeacht de etnische achtergrond. Op basis van

het huidige onderzoek lijkt het gestandaardiseerde formulier een goede methode om ervaren kansengelijkheid te laten toenemen tijdens selectieprocedures.

### Referentielijst

- Anderson, N., Salgado, J. F., & Hülsheger, U. R. (2010). Applicant reactions in selection: Comprehensive meta-analysis into reaction generalization versus situational specificity. *International Journal of Selection and Assessment*, 18(3), 291-304.  
<https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2010.00512.x>
- Anderson, N. (2011). Perceived job discrimination: Toward a model of applicant propensity to case initiation in selection. *International Journal of Selection and Assessment*, 19(3), 229-244.  
<https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2011.00551.x>
- Anderson, N., & Witvliet, C. (2008). Fairness reactions to personnel selection methods: An international comparison between the Netherlands, the United States, France, Spain, Portugal, and Singapore. *International Journal of Selection and Assessment*, 16(1), 1-13.  
<https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2008.00404.x>
- Andriessen, I., Dijkhof, J. H., Van der Torre, A., Van den Berg, E., Pulles, I., Iedema, J., & De Voogd-Hamelink, M. (2020). *Ervaren discriminatie in Nederland II*. Den Haag: SCP.
- Baert, S. (2018). Hiring Discrimination: An Overview of (Almost) All Correspondence Experiments Since 2005. In S. Gaddis (Eds) *Audit Studies: Behind the Scenes with Theory, Method, and Nuance. Methodos Series 14 (Methodological Prospects in the Social Sciences)*, Cham: Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-71153-9\\_3](https://doi.org/10.1007/978-3-319-71153-9_3)
- Bauer, T. N., Truxillo, D. M., Sanchez, R. J., Craig, J. M., Ferrara, P., & Campion, M. A. (2001). Applicant reactions to selection: Development of the selection procedural justice scale (SPJS). *Personnel psychology*, 54(2), 387-419. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2001.tb00097.x>

- Bertrand, M., & Mullainathan, S. (2004). Are Emily and Greg more employable than Lakeisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination. *The American Economic Review*, 94(4), 991–1031. <https://doi.org/10.1257/0002828042002561>
- Blommaert, L., Coenders, M., & Van Tubergen, F. (2014). Discrimination of Arabic-named applicants in the Netherlands: An internet-based field experiment examining different phases in online recruitment procedures. *Social forces*, 92(3), 957-982. <https://www.jstor.org/stable/43287768>
- Born, M. Ph., Hiemstra, A. F., & Oostrom, J. K. (2018). Applicants' Role as (Pro-)Active Agents in the Recruitment and Selection Process. *Journal of Personnel Psychology*, 17(3), 103–106. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000215>
- Breaugh, J. A. (2009). The use of biodata for employee selection: Past research and future directions. *Human Resource Management Review*, 19(3), 219-231. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.02.003>
- Brender-Ilan, Y., & Sheaffer, Z. (2015). Do immigrants have different procedural justice perceptions of personnel selection methods? The case of native Israelis and immigrants from the former Soviet Union. *International Journal of Selection and Assessment*, 23(1), 27-36. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12092>
- Brislin, R. W. (1970). Back-translation for cross-cultural research. *Journal of cross-cultural psychology*, 1(3), 185-216. <https://doi.org/10.1177/135910457000100301>
- Brockner, J., Ackerman, G., & Fairchild, G. (2001). When do elements of procedural fairness make a difference? A classification of moderating influences. In J. Greenberg & R. Cropanzano (Eds.), *Advances in organisational justice* (pp. 56-88). Stanford: Stanford University Press.

- Centraal Bureau van Statistiek (CBS). (2021a). *Werkloosheid naar migratieachtergrond*. Beschikbaar op <http://www.cbs.nl>. Geraadpleegd op maandag 31 juli 2021.
- Centraal Bureau van Statistiek (CBS). (2021b). *Hoeveel mensen met een migratieachtergrond wonen in Nederland?*. Beschikbaar op <http://www.cbs.nl>. Geraadpleegd op maandag 29 juli 2021.
- Centraal Planbureau/Sociaal en Cultureel Planbureau (CPB/SCP). (2020). *Kansrijk integratiebeleid op de arbeidsmarkt*. Den Haag: CPB/SCP
- Cole, M. S., Feild, H. S., & Giles, W. F. (2003). What can we uncover about applicants based on their resumes? A field study. *Applied HRM Research*, 8(2), 51-62.
- Cole, M. S., Feild, H. S., Giles, W. F., & Harris, S. G. (2009). Recruiters' inferences of applicant personality based on resume screening: do paper people have a personality?. *Journal of Business and Psychology*, 24(1), 5-18. <https://doi.org/10.1007/s10869-008-9086-9>
- Colquitt, J. A., & Rodell, J. B. (2015). *Measuring justice and fairness. The Oxford Handbook of Justice in the Workplace*. New York: Oxford University Press.  
<https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199981410.013.8>
- Conway, J. M., & Peneno, G. M. (1999). Comparing structured interview question types: Construct validity and applicant reactions. *Journal of Business and Psychology*, 13(4), 485-506.  
<https://doi.org/10.1023/A:1022914803347>
- Cropanzano, R., & Wright, T. A. (2003). Procedural justice and organizational staffing: A tale of two paradigms. *Human Resource Management Review*, 13(1), 7-39.  
[https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(02\)00097-9](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(02)00097-9)

- De Kock, F. S., & Hauptfleisch, D. B. (2018). Reducing racial similarity bias in interviews by increasing structure: A quasi-experiment using multilevel analysis. *International Perspectives in Psychology*, 7(3), 137-154. <https://doi.org/10.1037/ipp0000091>
- Derous, E. (2007). Investigating personnel selection from a counseling perspective: Do applicants' and recruiters' perceptions correspond?. *Journal of Employment Counseling*, 44(2), 60-72. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2007.tb00025.x>
- Derous, E., Buijsrogge, A., Roulin, N., & Duyck, W. (2016). Why your stigma isn't hired: A dual-process framework of interview bias. *Human Resource Management Review*, 26(2), 90-111. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2015.09.006>
- Derous, E., Nguyen, H. H., & Ryan, A. M. (2009). Hiring discrimination against Arab minorities: Interactions between prejudice and job characteristics. *Human Performance*, 22(4), 297-320. <https://doi.org/10.1080/08959280903120261>
- Derous, E., Pepermans, R., & Ryan, A. M. (2017). Ethnic discrimination during résumé screening: Interactive effects of applicants' ethnic salience with job context. *Human Relations*, 70(7), 860-882. <https://doi.org/10.1177/0018726716676537>
- Derous, E., Ryan, A. M., & Nguyen, H. H. D. (2012). Multiple categorization in resume screening: Examining effects on hiring discrimination against Arab applicants in field and lab settings. *Journal of Organizational Behavior*, 33(4), 544-570. <https://www.jstor.org/stable/41416296>
- Derous, E., & Ryan, A. M. (2018). By any other name: Discrimination in resume screening. In U.C. Klehe & E.A. van Hooft (Eds.), *The Oxford handbook of job loss and job search* (pp. 501-522). New York: Oxford University Press. <https://hdl.handle.net/1854/LU-4410229>

- Derous, E., & Ryan, A. M. (2019). When your resume is (not) turning you down: Modelling ethnic bias in resume screening. *Human Resource Management Journal*, 29(2), 113-130.  
<https://doi.org/10.1111/1748-8583.12217>
- Dineen, B. R., Noe, R. A., & Wang, C. (2004). Perceived fairness of web-based applicant screening procedures: Weighing the rules of justice and the role of individual differences. *Human Resource Management*, 43(2-3), 127-145. <https://doi.org/10.1002/hrm.20011>
- Dipboye, R. L., Macan, T., & Shahani-Denning, C. (2012). The selection interview from the interviewer and applicant perspectives: Can't have one without the other. *The Oxford handbook of personnel assessment and selection*, 323-352. New York: Oxford University Press.
- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A.-G., & Buchner, A. (2007). G\*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, 39(2), 175-191. <https://doi.org/10.3758/BF03193146>
- Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. Sage.
- Fiske, S. T., Lin, M., & Neuberg, S. L. (1999). *The continuum model: Ten years later*. In S. Chaiken & Y. Trope (Eds.), *Dual-process theories in social psychology* (p. 231–254). New York: The Guilford Press.
- Gilliland, S. W. (1993). The perceived fairness of selection systems: An organizational justice perspective. *Academy of management review*, 18(4), 694-734. <https://doi.org/10.2307/258595>
- Gilmore, D. C. (1989). Applicant perceptions of simulated behavior description interviews. *Journal of Business and Psychology*, 3(3), 279-288. <https://doi.org/10.1007/BF01023046>
- Goldberg, C. B. (2005). Relational demography and similarity-attraction in interview assessments and subsequent offer decisions: are we missing something?. *Group & Organization Management*, 30(6), 597-624. <https://doi.org/10.1177/1059601104267661>

- Hulsegge, G., Emmert, S., Verhoef, H., Thijs, C., & Hosseini, Z. (2020). *Delphi-studie stand der wetenschap arbeidsmarkt-discriminatie. Interventies om arbeidsmarktdiscriminatie te verminderen en de diversiteit te vergroten*. Leiden; Den Haag: TNO; Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Hausknecht, J. P., Day, D. V., & Thomas, S. C. (2004). Applicant reactions to selection procedures: An updated model and meta-analysis. *Personnel psychology*, 57(3), 639-683.  
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2004.00003.x>
- Hiemstra, A. M. F., Derous, E., Serlie, A. W., & Born, M. Ph. (2012). Fairness perceptions of video resumes among ethnically diverse applicants. *International Journal of Selection and Assessment*, 20(4), 423-433. <https://hdl.handle.net/1854/LU-8629547>
- Hiemstra, A.M.F. (2013). *Fairness in Paper and Video Resume Screening*. Erasmus University Rotterdam. <https://hdl.handle.net/1765/50432>
- Hiemstra, A. M. F., Derous, E., Serlie, A. W., & Born, M. Ph. (2013). Ethnicity Effects in Graduates' Résumé Content. *Applied Psychology: An International Review*, 62(3), 427-453.  
<https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2012.00487.x>
- Hiemstra, A. M. F., Derous, E., & Born, M. Ph. (2015). Eerlijkheid van selectie op basis van papieren en video CV's. *Gedrag en organisatie: tijdschrift voor sociale, arbeids-en organisatie-psychologie*, 28(3), 265-281. <https://hdl.handle.net/1765/79786>
- Huijs, J., van der Klauw, M., in der Maur, M., & van Blijswijk, M. (2020). *Pilot Nudging in Werving en Selectie: Tussenrapportage*. Den Haag; Leiden: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid; TNO; Occullus Consultancy.



- Huijs, J., van der Klauw, M., van den Tooren, M., in der Maur, M. & Steinhoff, M. (2021). *Onderzoeksrapport bij de pilot Nudging in Werving en Selectie: richting gelijke kansen*. Den Haag; Leiden: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid; TNO; Occullus Consultancy.
- Ingold, P. V., & Langer, M. (2021). Resume= Resume? The effects of blockchain, social media, and classical resumes on resume fraud and applicant reactions to resumes. *Computers in Human Behavior*, 114, 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2020.106573>
- Kahneman, D. (2003). Maps of Bounded Rationality: Psychology for Behavioral Economics. *The American Economic Review*, 93(5), 1449-1475. <https://www.jstor.org/stable/3132137>
- Klehe, U. C. (2004). Choosing how to choose: Institutional pressures affecting the adoption of personnel selection procedures. *International Journal of Selection and Assessment*, 12(4), 327-342. <https://doi.org/10.1111/j.0965-075X.2004.00288.x>
- Klooster, E., Meng, C., Bles, P., Monker, D., & Walz, G. (2020). *(On)gelijke toegang tot stage en werk van hbo'ers met een migratieachtergrond: 'Hbo'ers, onderwijs en werkgevers over verklaringen en oplossingen'*. Maastricht University: Research Centre for Education and the Labour Market (ROA). <https://doi.org/10.26481/umarep.2020004>
- Kluger, A. N., & Rothstein, H. R. (1993). The influence of selection test type on applicant reactions to employment testing. *Journal of Business and Psychology*, 8(1), 3-25. <https://www.jstor.org/stable/25092405>
- König, C. J., Klehe, U. C., Berchtold, M., & Kleinmann, M. (2010). Reasons for being selective when choosing personnel selection procedures. *International Journal of Selection and Assessment*, 18(1), 17-27. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2010.00485.x>

- Levashina, J., Hartwell, C. J., Morgeson, F. P., & Campion, M. A. (2014). The structured employment interview: Narrative and quantitative review of the research literature. *Personnel Psychology, 67*(1), 241-293. <https://doi.org/10.1111/peps.12052>
- Leventhal, G. S. (1980). What should be done with equity theory? In K. Gergen, M. Greenberg, & R. Willis (Eds.), *Social exchange: Advances in theory and research* (pp. 27–55). New York: Plenum.
- McCarthy, J. M., Bauer, T. N., Truxillo, D. M., Anderson, N. R., Costa, A. C., & Ahmed, S. M. (2017). Applicant perspectives during selection: A review addressing “So what?,” “What’s new?,” and “Where to next?”. *Journal of Management, 43*(6), 1693-1725. <https://doi.org/10.1177/0149206316681846>
- Piotrowski, C., & Armstrong, T. (2006). Current recruitment and selection practices: A national survey of Fortune 1000 firms. *North American Journal of Psychology, 8*(3), 489-496. Gedownload van <https://www.researchgate.net>
- Ployhart, R. E., & Ryan, A. M. (1998). Applicants' reactions to the fairness of selection procedures: The effects of positive rule violations and time of measurement. *Journal of Applied Psychology, 83*(1), 3–16. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.1.3>
- Rich, J. (2014). *What Do Field Experiments of Discrimination in Markets Tell Us? A Meta Analysis of Studies Conducted since 2000. IZA Discussion Papers, No. 8584*. Bonn: Institute for the Study of Labor (IZA). <https://hdl.handle.net/10419/104705>
- Risavy, S. D. (2017). The resume research literature: where have we been and where should we go next?. *Journal of Educational and Developmental Psychology, 7*(1), 169-187. <https://doi.org/10.5539/jedp.v7n1p169>

- Ryan, A. M., & Ployhart, R. E. (2000). Applicants' perceptions of selection procedures and decisions: A critical review and agenda for the future. *Journal of management*, 26(3), 565-606. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(00\)00041-6](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(00)00041-6)
- Rynes, S. L., & Connerley, M. L. (1993). Applicant reactions to alternative selection procedures. *Journal of Business and Psychology*, 7(3), 261-277. <https://doi.org/10.1007/BF01015754>
- Schinkel, S., van Vianen, A. E., & Ryan, A. M. (2016). Applicant reactions to selection events: Four studies into the role of attributional style and fairness perceptions. *International Journal of Selection and Assessment*, 24(2), 107-118. <https://doi.org/10.1111/ijasa.12134>
- Smither, J. W., Reilly, R. R., Millsap, R. E., AT&T, K. P., & Stoffey, R. W. (1993). Applicant reactions to selection procedures. *Personnel psychology*, 46(1), 49-76. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00867.x>
- Thijssen, L., Coenders, M., & Lancee, B. (2020). Ethnic Discrimination in the Dutch Labor Market: Differences Between Ethnic Minority Groups and the Role of Personal Information About Job Applicants—Evidence from a Field Experiment. *Journal of International Migration and Integration*, 1-26. <https://doi.org/10.1007/s12134-020-00795-w>
- Truxillo, D. M., Bauer, T. N., Campion, M. A., & Paronto, M. E. (2006). A field study of the role of big five personality in applicant perceptions of selection fairness, self, and the hiring organization. *International Journal of Selection and Assessment*, 14(3), 269-277. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2006.00351.x>
- Truxillo, D. M., Bodner, T. E., Bertolino, M., Bauer, T. N., & Yonce, C. A. (2009). Effects of explanations on applicant reactions: A meta-analytic review. *International Journal of Selection and Assessment*, 17(4), 346-361. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2009.00478.x>

Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2004). Importance of perceived personnel selection system fairness determinants: Relations with demographic, personality, and job characteristics. *International Journal of Selection and Assessment*, 12(1-2), 172-186.

<https://doi.org/10.1111/j.0965-075X.2004.00272.x>

Wang, Q., Hackett, R. D., Zhang, Y., & Cui, X. (2019). Personal characteristics and applicants' perceptions of procedural fairness in a selection context: The mediating role of procedural fairness expectations. *Management Decision*, 58(4), 687-704.

<https://doi.org/10.1108/MD-01-2018-0088>

Warszta, T. (2012). Application of Gilliland's model of applicants' reactions to the field of web-based selection (Dissertatie, Christian-Albrechts Universität Kiel). Gedownload van

<https://www.uni-kiel.de>

Zegers De Beijl, R. Z. (2000). *Documenting discrimination against migrant workers in the labor market: A comparative study of four European countries*. Geneva: International Labor Organization.

## **Bijlage A**

### **Introductie van de vragenlijst**

Beste deelnemer,

Bedankt voor jouw interesse in dit onderzoek! Deze vragenlijst is onderdeel van een breder onderzoeksproject naar werving en selectie van personeel. Dit onderzoek wordt uitgevoerd vanuit de Erasmus Universiteit Rotterdam (EUR) door mw. JM Odijk, dhr. TD Amenyeku, dr. AMF Hiemstra en prof. dr. MPh Born.

We zien in de praktijk dat het voor werkzoekenden, met name starters, vaak moeilijk is om kans te maken op een baan die past bij hun niveau. Met dit onderzoek proberen we onder andere bij te dragen aan de verbetering van de arbeidsmarktpositie van studenten die uitstromen uit het hoger onderwijs. Bovendien focust dit onderzoek zich op de professionalisering van HR-personeel. Het belangrijkste doel is om te achterhalen welke veranderingen effectief zijn om ervoor te zorgen dat de meest geschikte kandidaten worden herkend en geselecteerd.

Deze studie gaat in op de eerste selectie van kandidaten: het screenen van CVs. Deze vragenlijst heeft tot doel om deze eerste fase na te bootsen, ofwel te simuleren. Nadat je hebt aangegeven vrijwillig deel te willen nemen aan dit onderzoek zal je een (fictieve) vacature te zien krijgen van een startersfunctie. Vervolgens zal je 'solliciteren' naar de bijbehorende functie door je CV te uploaden en een aantal vragen te beantwoorden. Zorg er dus voor dat je je CV bij de hand hebt. Het gehele proces zal zo'n 30-45 minuten duren.

Na het doorlopen van het sollicitatieproces wordt aan je gevraagd een aantal stellingen te beoordelen over jouw mening ten aanzien van de verschillende eerste selectiemethoden. Deze stellingen vormen een onderdeel van de masterscriptie arbeids- en organisatiepsychologie van mw. LA van der Wel.

Om deel te nemen aan dit onderzoek dien je ten minste 18 jaar te zijn en recent of bijna afgestudeerd te zijn aan een hbo- of wo-opleiding. Als vergoeding voor je deelname ontvang je een cadeaubon van 15 euro (Let op: alleen bij volledige invulling van de vragenlijst).

## **Bijlage B**

### **Geïnformeerde toestemming en voorwaarden**

Open het informatieblad via de onderstaande link en lees het goed door. Hierin kun je informatie vinden over het onderzoek en de manier waarop wij jouw gegevens verwerken:

[Informatieformulier "Professionalisering wervings- en selectiepersoneel" - sollicitant deelnemers](#)

(informatieformulier te vinden in Bijlage C)

#### Toestemmingsformulier

Met uw ondertekening van dit document geeft u aan dat u minstens 18 jaar oud bent; dat u recent afgestudeerd bent; dat u goed bent geïnformeerd over het onderzoek, over de manier waarop de onderzoeksgegevens worden verzameld, gebruikt en behandeld en over welke eventuele risico's u zou kunnen lopen door te participeren in dit onderzoek.

Indien u vooraf vragen had over uw deelname, geeft u bij ondertekening aan dat u deze vragen heeft kunnen stellen en dat deze vragen helder en duidelijk zijn beantwoord. U geeft aan dat u vrijwillig akkoord gaat met uw deelname aan dit onderzoek.

Door dit toestemmingsformulier te ondertekenen erken ik het volgende:

1. Ik ben voldoende geïnformeerd over het onderzoek door middel van een separaat informatieblad. Ik heb het informatieblad gelezen en heb daarna de mogelijkheid gehad vragen te kunnen stellen. Deze vragen zijn voldoende beantwoord.

2. Ik neem vrijwillig deel aan dit onderzoek. Er is geen expliciete of impliciete dwang voor mij om aan dit onderzoek deel te nemen. Het is mij duidelijk dat ik deelname aan het onderzoek op elk moment, zonder opgaaf van redenen, kan beëindigen. Ik hoef een vraag niet te beantwoorden als ik dat niet wil.
3. Mijn deelname houdt in dat ik de taak krijg om te solliciteren voor een gegeven startersfunctie waarbij ik word gevraagd om een CV in te sturen en gestandaardiseerde sollicitatievragen te beantwoorden. De taak zal ongeveer 30-45 minuten duren. Ik ben mij ervan bewust dat mijn ingestuurde documenten zullen worden gebruikt als materiaal voor vervolgonderzoek. Het is mij duidelijk dat, als ik toch bezwaar heb tegen een of meer punten zoals hierboven benoemd, ik op elk moment mijn deelname, zonder opgaaf van redenen, kan stoppen en dat mijn persoonlijke gegevens worden verwijderd.
4. Ik heb van de onderzoeksleider de uitdrukkelijke garantie gekregen dat deze er zorg voor draagt dat ik niet ben te identificeren in door het onderzoek naar buiten gebrachte gegevens, rapporten of artikelen. Mijn privacy is gewaarborgd als deelnemer aan dit onderzoek.
5. Ik heb de garantie gekregen dat dit onderzoeksproject is beoordeeld en goedgekeurd door de ethische commissie van de Erasmus Universiteit Rotterdam. Voor bezwaren met betrekking tot de opzet en of uitvoering van het onderzoek kan ik me wenden tot de onderzoeksleider (Janice Odijk), het Digitaal Loket voor verzoeken op grond van de AVG (EU) en/of de Autoriteit Persoonsgegevens.

Ik geef toestemming om de gegevens die gedurende het onderzoek bij mij worden verzameld te verwerken zoals is opgenomen in het bijgevoegde informatieblad. Deze toestemming heeft dus



ook betrekking op het verwerken van gegevens betreffende mijn etnische afkomst, maatschappelijke opvattingen en arbeidsgegevens.

- a. Ja
- b. Nee

Ik geef toestemming om de bij mij verzamelde onderzoeksdata, in gepseudonimiseerde vorm, te bewaren in een beveiligde archiefopslag van de Erasmus Universiteit Rotterdam en te gebruiken voor toekomstig onderzoek en voor trainingsdoeleinden.

- a. Ja
- b. Nee

Ik heb dit formulier gelezen en begrepen. Al mijn vragen zijn naar mijn tevredenheid beantwoord en ik ben vrijwillig akkoord met deelname aan dit onderzoek. Ik geef toestemming voor alles wat hierboven beschreven staat.

- a. Ja
- b. Nee

## **Bijlage C**

### **Informatieformulier (Geïnfomeerde toestemming en voorwaarden)**

#### **Informatieblad & Toestemmingsformulier Onderzoek**

Erasmus Universiteit Rotterdam

#### **Informatieblad voor onderzoek “Professionalisering van werving- en selectiepersoneel”**

*Voor sollicitant-deelnemers*

#### **Doel van het onderzoek**

U bent van harte uitgenodigd om deel te nemen aan dit onderzoek. Het algemene doel van dit onderzoek is om bij te dragen aan de professionalisering van werknemers die betrokken zijn bij de werving en selectie van nieuw personeel. Om dit doel te bereiken onderzoeken wij hoe bepaalde aanpassingen aan het wervings- en selectieproces kunnen bijdragen aan de effectiviteit ervan. Het experiment is bedoeld om na te gaan wat *echt* werkt om ervoor te zorgen dat het evaluatie- en selectieproces nauwkeurig verloopt en de meest geschikte kandidaten worden aangenomen.

Dit onderzoek wordt uitgevoerd vanuit de Erasmus Universiteit Rotterdam (EUR) en geleid door mw. JM Odijk en gecoördineerd door dr. AFM Hiemstra en prof.dr. MPh Born.

#### **Gang van zaken tijdens het onderzoek**

U neemt deel aan een onderzoek waarbij we informatie zullen vergaren door:

- U deel te laten nemen aan een simulatie waarin u de taak krijgt om te solliciteren voor een gegeven startersfunctie. U wordt gevraagd om een CV en motivatiebrief op te stellen en aan ons te sturen. Ingestuurde documenten zullen worden gebruikt als materiaal voor vervolgonderzoek.
- U een vragenlijst voor te leggen die u digitaal kunt invullen. Hierin staan onder andere vragen over gegevens met betrekking tot persoonlijke eigenschappen (bijv. leeftijd, geslacht, etniciteit) en ervaringen (bijv. opleiding, werk).

Om deel te kunnen nemen aan dit onderzoek dient u tenminste 18 jaar te zijn en recent te zijn afgestudeerd of binnen afzienbare tijd van een half jaar af te studeren aan een opleiding in het hoger onderwijs.

### **Potentiële risico's, ongemakken en voordelen**

Er zijn geen fysieke, juridische of economische risico's verbonden aan uw deelname aan deze studie. U hoeft geen vragen te beantwoorden die u niet wilt beantwoorden. Uw deelname is vrijwillig en u kunt uw deelname op elk gewenst moment stoppen.

Er kan enig ongemak verbonden aan uw deelname aan deze studie, vanwege de mogelijk gevoelige aard van enkele vragen. Tijdens uw deelname kunnen u enkele vragen worden voorgelegd die u als (zeer) persoonlijk kunt ervaren. Deze vragen worden alleen gesteld in het belang van het onderzoek. U hoeft echter geen vragen te beantwoorden die u niet wilt beantwoorden. Uw deelname is vrijwillig en u kunt uw deelname op elk gewenst moment stoppen.

## **Vergoeding**

Indien u akkoord gaat met deelname aan dit onderzoek en toestemming verleent voor verwerking van uw persoonlijke gegevens ontvangt na deelname aan dit onderzoek een vergoeding van **15** euro als waardering. De voorwaarde voor het ontvangen van de vergoeding is volledige invulling van de vragenlijst, inclusief het uploaden van een persoonlijk CV.

## **Vertrouwelijkheid van gegevens**

Uw privacy is en blijft maximaal beschermd. Er wordt op geen enkele wijze vertrouwelijke informatie of persoonsgegevens van of over u naar buiten gebracht, waardoor iemand u zal kunnen herkennen.

Voordat onze onderzoeksgegevens naar buiten gebracht worden, worden uw persoonlijke gegevens **versleuteld** gemaakt, ofwel gepseudonimiseerd. Een voorbeeld hiervan is:

- Uw naam wordt vervangen door een andere naam.
  
- Foto's die mee worden gestuurd in CV's worden verwijderd en mogelijk vervangen door foto's van modellen

Bij de start van ons onderzoek krijgt uw naam direct een **pseudoniem**. Op deze manier kunnen uw gegevens wel worden gebruikt voor onderzoek, maar weten de medewerkers van het onderzoek en de participanten van het vervolgonderzoek niet dat het uw gegevens zijn. De onderzoeksleider is zelf verantwoordelijk voor dit pseudoniem en de sleutel en zal uw gegevens niet delen met anderen. Pseudonimiseren is onder andere nodig omdat als u het onderzoek heeft

afgerond de onderzoeksleider daarvan op de hoogte moet kunnen zijn, om u de afgesproken vergoeding te kunnen geven.

De formulieren en andere documenten die in het kader van deze studie worden gemaakt of verzameld, worden opgeslagen op een beveiligde locatie bij de Erasmus Universiteit Rotterdam en op de beveiligde (versleutelde) computers van de onderzoekers.

De onderzoeksgegevens worden indien nodig (bijvoorbeeld voor een controle op wetenschappelijke integriteit) en alleen in gepseudonimiseerde vorm ter beschikking gesteld aan personen buiten de onderzoeksgroep; in dit geval aan een wetenschappelijke integriteitscommissie van de Erasmus Universiteit Rotterdam die hiertoe bevoegdheden heeft.

### **Vrijwilligheid**

Deelname aan dit onderzoek is geheel vrijwillig. U kunt als deelnemer uw medewerking aan het onderzoek te allen tijde stoppen, of weigeren dat uw gegevens voor het onderzoek mogen worden gebruikt, zonder opgaaf van redenen.

Dit betekent dat als u voorafgaand aan het onderzoek besluit om af te zien van deelname aan dit onderzoek, dit op geen enkele wijze gevolgen voor u zal hebben. Bovendien kunt u tot 90 dagen (dit is de bedenktijd) na het onderzoek alsnog de toestemming intrekken die u hebt gegeven om gebruik te maken van uw persoonlijke gegevens. Uw individuele gegevens zullen in dat geval getraceerd en verwijderd worden uit de databestanden

Als u tijdens het onderzoek, na de bedenktijd van 90 werkdagen, besluit om uw medewerking te staken, zal dat eveneens op geen enkele wijze gevolgen voor u hebben. Echter: het kan zijn dat

de gegevens die u hebt verstrekt, tot aan het moment waarop uw deelname stopt, reeds zijn gebruikt in het onderzoek, inclusief de bescherming van uw privacy zoals hierboven beschreven. Eerdere onderzoeksprocessen waarin uw gegevens (gepseudonimiseerd) verwerkt zijn kunnen niet teruggedraaid worden. Als onderzoekresultaten eenmaal zijn gerapporteerd zijn het niet meer mogelijk om uw individuele gegevens te traceren en/of te verwijderen uit het databestand waar de resultaten op gebaseerd zijn. Er worden vanaf het moment van stopzetting uiteraard geen nieuwe gegevens van u verzameld of verwerkt.

In deze gevallen zullen uw persoonlijke gegevens, zoals uw contact gegevens, en indien mogelijk individuele onderzoeksgegevens uit onze bestanden worden verwijderd en vernietigd. Het stopzetten van deelname heeft geen nadelige gevolgen voor u of de eventueel reeds ontvangen vergoeding.

### **Contactpunten**

*Als u vragen of opmerkingen heeft betreffende het onderzoek of uw deelname:*

Als u besluit om te stoppen met deelname aan het onderzoek, vragen of klachten heeft, uw bezorgdheid kenbaar wilt maken, of als u een vorm van schade of ongemak vanwege het onderzoek wilt melden, neemt u dan aub contact op met de onderzoeksleider: mw. JM Odijk (odijk@essb.eur.nl).

*Als u zich wilt beroepen op uw privacyrechten:*

Mocht u uw gegevens willen inzien, corrigeren of laten verwijderen, dan kunt u een verzoek richten aan de Erasmus Universiteit Rotterdam via ons Digitaal loket

(<https://www.eur.nl/disclaimer/privacy-statement>). Daar treft u een vragenlijst aan waarin u uw verzoek kunt indienen. Daarbij dient u duidelijk aan te geven dat het gaat om een “inzage- of een correctieverzoek op grond van de wet Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)”.

U bent tevens gerechtigd een klacht in te dienen over het gebruik van uw gegevens bij de Autoriteit persoonsgegevens (<https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl>). Daarbij dient vermeld te worden dat het gaat om het onderzoek “Professionalization of Personnel Selection Systems”, uitgevoerd door prof. dr. Marise Born, dr. Annemarie Hiemstra en mw. Janice Odijk (Erasmus Universiteit Rotterdam, afdeling Erasmus School of Social and Behavioral Sciences).

## **Bijlage D**

### **Vacature Traineeship Retail Management hbo/wo**

#### **Leading Retail is vooroplopen door te denken, te durven én te doen**

Het Retail Management Traineeship is een driejarig programma speciaal ontwikkeld voor onze leiders van de toekomst. Jouw persoonlijke ontwikkeling staat dan ook centraal. De goede begeleiding, trainingen en uitdagende projecten vormen de basis voor een veelbelovende carrière op ons hoofdkantoor. Gedurende deze drie jaar doe je zowel operationele als vakinhoudelijke kennis en ervaring op. Daarnaast krijg je de mogelijkheid om te werken voor verschillende banners (Bijv. Albert Heijn, Gall & Gall, Etos of Ahold Delhaize) op afdelingen binnen o.a. de volgende vakgebieden:

- Finance
- HR
- IT
- (Digital) Marketing/PR
- Supply Chain
- Sales
- Management/Business development

#### **Wat ga je doen als Trainee?**

In jouw eerste functie op het hoofdkantoor ben je meteen onderdeel van een team en krijg je vanaf dag één veel verantwoordelijkheid. Tegelijkertijd volg je trainingen op het gebied van persoonlijke ontwikkeling en krijg je intensieve begeleiding van professionals. Na je eerste jaar



ga je de operatie (supermarkt/distributiecentrum) leren kennen, maar bovenal staat de ontwikkeling van jouw leiderschapskwaliteiten centraal. Alles wat je leert tijdens de trainingen kan je meteen in de praktijk brengen. In het derde jaar neem je al je kennis, ideeën en skills mee terug naar het hoofdkantoor. Samen met de trainee coördinator heb jij een nieuwe functie gevonden waarbij je ervoor kiest om verder in een vakgebied te gaan verdiepen.

### **Wie ben jij als Retail Managementtrainee?**

- (Bijna) hbo- of wo-afgestudeerd en starter op de arbeidsmarkt. Wij geloven in de waarde van diversiteit, dus elke opleidingsachtergrond is welkom!

- Iemand die voldoet aan ons basisprofiel:

✓ **Je bent analytisch sterk:** Als trainee denk je samen met professionals uit je vakgebied na over kansen en oplossingen voor ons bedrijf. Ongeacht op welk gebied jij zal specialiseren, het is van belang dat je in staat bent om de kern te herkennen in vraagstukken en verbanden te kunnen leggen tussen situaties of gegevens. Zelfs onder druk weet je de juiste beslissingen te nemen en weet je hoofd- van bijzaken te onderscheiden.

✓ **Je bent klantgericht en hebt commercieel inzicht:** Als medewerker in de Retail is het belangrijk om de wensen en behoeften van klanten te herkennen en hiervan blijf te geven in het handelen. Je vraagt zo nodig door tot je een compleet beeld hebt van de behoeftes van de klant, om hem of haar vervolgens maatwerk te kunnen leveren. Het is belangrijk dat je altijd probeert de vraag scherp te krijgen en te toetsen bij de klant.

✓ **Netwerken gaat je natuurlijk af:** Als je eenmaal binnen bent is het belangrijk dat je in staat bent een breed netwerk op te bouwen. Je ontwikkelt en onderhoudt relaties van zowel binnen als buiten de organisatie, zodat je deze op juiste momenten kan benutten om de doelstellingen van de organisatie te bereiken.

✓ **Je kan anderen effectief beïnvloeden** – Het is belangrijk dat je graag samenwerkt met anderen en van nature de leiding neemt, wat goed van pas komt wanneer je in het tweede jaar Assistent-Manager wordt. Als je in het derde jaar eenmaal je nieuwe functie hebt gevonden werk je een stuk zelfstandiger dan in het eerste jaar. Je gaat leidinggeven aan minimaal 150 tot 250 medewerkers en bent bovendien medeverantwoordelijk voor een miljoenenomzet. Als onderdeel van het managementteam zorg je ervoor dat alles optimaal draait en weet je precies hoe je je collega's mee kan krijgen in jouw ideeën en plannen.

**Wat bieden wij?** Wij bieden jou aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden, zoals een persoonlijke loopbaancoach, een persoonlijk trainings- en ontwikkelingstraject, een vast contract en een goed startsalaris dat snel met je meegroeit.

Bron: <https://werk.ah.nl/traineeship/>

## Bijlage E

### Gestandaardiseerd sollicitatieformulier

Bij dit onderdeel van de sollicitatiesimulatie zal je een aantal standaard sollicitatievragen beantwoorden. Het is de bedoeling dat je authentieke antwoorden geeft. Beantwoord de vragen graag zoals je zou antwoorden als je daadwerkelijk naar deze functie aan het solliciteren zou zijn.

*Om ervoor te zorgen dat we alle kandidaten op dezelfde manier kunnen beoordelen op geschiktheid voor de functie, vragen we je om een aantal sollicitatievragen te beantwoorden. De standaardsollicitatie-vragenlijst is opgesteld op basis van het basisprofiel dat je hebt kunnen lezen in de Vacature retail. Doordat alle kandidaten dezelfde vragen beantwoorden, krijgen we goed zicht op de mate waarin je aan de functie-eisen voldoet.*

*Beantwoord de volgende vragen in 200-300 woorden. Je kunt bij het formuleren van je antwoord putten uit ervaringen met betrekking tot (vrijwilligers)werk, studie en/of andere persoonlijke ervaringen, tenzij anders aangegeven.*

1. Als trainee denk je samen met professionals uit je vakgebied na over kansen en oplossingen voor ons bedrijf. Het is van belang dat je in staat bent om de kern te herkennen in vraagstukken en verbanden te kunnen leggen tussen situaties of gegevens. Om die reden zijn wij benieuwd naar jou vermogen om problemen te analyseren: Met welk belangrijk werk- of studiegerelateerd probleem heb je het afgelopen jaar te maken gehad? Noem er een en beschrijf de situatie. Welke stappen heb je bij de

inventarisatie van het probleem genomen? Wat veroorzaakte het probleem volgens jou?  
(200-300 woorden)

2. Als medewerker in de Retail is het belangrijk om de wensen en behoeften van klanten te (her)kennen en hiervan blijk te geven in je handelen. Welke eigenschappen zijn volgens jou belangrijk om goed met klanten om te kunnen gaan? Noem er minstens twee. Kun je daarnaast een situatie beschrijven waarin je deze eigenschappen hebt gebruikt? Wanneer werkte dit wel/niet? (max. 300 woorden)
  
3. Als je eenmaal binnen bent is het belangrijk dat je in staat bent een breed netwerk op te bouwen. Een trainee ontwikkelt en onderhoudt relaties zowel binnen als buiten de organisatie, zodat hij/zij deze op juiste momenten kan benutten om de organisatiedoelstellingen te bereiken. Welke stappen zou jij ondernemen als trainee om een breed netwerk op te bouwen binnen de organisatie? Benoem minimaal twee gedragsvoorbeelden en leg uit waarom deze volgens jou effectief zullen zijn. (max. 300 woorden)
  
4. Binnen deze functie zul je vaak samenwerken met anderen. Als onderdeel van het managementteam zorg je ervoor dat de samenwerking optimaal verloopt en is het belangrijk dat je weet hoe je je collega's mee kan krijgen in jouw ideeën en plannen. *Stel je voor dat er een vergadering ingepland staat waarin jij met je collega's gaat discussiëren over mogelijke verbeteringen in de huidige werkwijze van jouw team. Een aantal teamleden, waaronder jij, hebben al goede ideeën bedacht en op de agenda gezet.*

*Jij bent echter van mening dat jouw idee het beste resultaat zal opleveren en wilt de groep hiervan overtuigen. Hoe zou jij je voorbereiden op vergaderingen als deze? En hoe zou jij je vervolgens opstellen tijdens de vergadering? Beschrijf (in 200-300 woorden) wat je zou doen om het overleg effectief te laten verlopen en hoe het jou zou lukken om anderen mee te krijgen voor jouw plan.*

5. Welke hbo-/wo-opleiding heb je gevolgd? Ben je al klaar met deze opleiding? Zo ja, wat was je gemiddelde eindcijfer? Zo niet, binnen welk termijn denk je klaar te zijn?

## **Bijlage F**

### **Items voor de eerlijkheidsperceptie schalen**

**Overall eerlijkheidsperceptie** (gebaseerd op Wang et al., 2019):

1. Over het algemeen voel ik dat de eerste selectie eerlijk is.
2. Het proces van de eerste selectie is eerlijk voor alle sollicitanten.
3. De procedure van de eerste selectie is eerlijk en redelijk.

**Perceptie van predictieve validiteit** (gebaseerd op Smither et al., 1993):

1. Als het niet lukt om de eerste selectiefase door te komen, wijst dit duidelijk op dat je de baan niet aankunt.
2. Ik ben er zeker van dat de eerste selectieprocedure kan voorspellen hoe goed een sollicitant zal presteren tijdens de baan.
3. Mijn prestatie op de eerste selectieprocedure is een goede indicator van mijn capaciteiten om de baan te vervullen.
4. Sollicitanten die goed presteren met dit type selectieprocedure zullen eerder/vaker goed presteren tijdens de baan dan sollicitanten die slecht presteren.

**Indruksvaliditeit** (gebaseerd op Smither et al., 1993):

1. Ik begreep niet wat de eerste selectieprocedure te maken had met de baan.
2. Ik kon geen enkele relatie zien tussen de eerste selectieprocedure en wat vereist is voor de baan.
3. Het zou voor iedereen duidelijk zijn dat de eerste selectieprocedure gerelateerd is aan de baan.
4. De werkelijke inhoud van de eerste selectieprocedure was duidelijk gerelateerd aan de baan.

**Mogelijkheid om jezelf te laten zien** (gebaseerd op Bauer et al., 2001):

1. Ik kan mijn vaardigheden en capaciteiten echt laten zien door middel van deze eerste selectieprocedure.
2. Deze eerste selectieprocedure stelde me in staat te laten zien wat mijn (baan-) vaardigheden zijn.
3. Deze eerste selectieprocedure geeft sollicitanten de kans om te laten zien wat ze werkelijk kunnen.
4. Ik was in staat om te laten zien wat ik kan door middel van deze eerste selectieprocedure.

**Consistentie van de behandeling** (gebaseerd op Bauer et al., 2001):

1. De eerste selectieprocedure wordt bij alle sollicitanten op dezelfde manier uitgevoerd.
2. Er zijn geen verschillen in de manier waarop de eerste selectieprocedure wordt uitgevoerd bij verschillende sollicitanten.
3. HR-professionals maken geen onderscheid in hoe ze sollicitanten behandelen bij deze selectieprocedure.