

Reactie NIP op Besluit toezicht gelijke kansen bij werving en selectie

Het Nederlands Instituut van Psychologen (NIP) is positief over dit besluit dat tot doel heeft bij te dragen aan gelijke kansen bij werving en selectie en waarin het belang van psychologische expertise zichtbaar wordt.

De Nota van Toelichting begint in de inleiding met het psychologisch mechanisme dat onbewuste uitsluitingsmechanismen een rol spelen in ongelijke kansen tussen groepen. Ook andere inzichten uit de psychologie worden benoemd, zoals de noodzaak tot het gebruik van gestructureerde interviews en het feit dat er geen enkel bewijs is dat een klik leidt tot een goede keuze. Zie ook het vrij [recente interview](#) hierover met NIP-lid en hoogleraar Arbeids- en Organisationspsychologie bij Tilburg University, Janneke Oostrom.

Uit de genoemde inzichten blijkt de noodzaak van de juiste deskundigheid in de procedurele aanpak van werving en selectie. Deskundigheid omtrent de psychologie en de wetenschap van de onbevooroordeelde werving en selectie. Daarbij gaat het om (a) deskundigheid omtrent inrichting en uitvoering van wervings- en selectieprocessen en (b) deskundigheid over selectie van instrumenten.

In het kader hiervan heeft het NIP nog de volgende suggesties:

1. Advies inwinnen over voorkomen van discriminatie en bevorderen van inclusiviteit

In de Nota van Toelichting wordt bij II.d. als het gaat om de meldplicht aangegeven dat intermediairs ervoor kunnen kiezen advies in te winnen. Hierbij worden een aantal voorbeelden gegeven van organisaties. Hierbij ontbreken nog de beroepsverenigingen, zoals het NIP. Zo biedt het NIP haar leden onder meer de [toolbox Artificial Intelligence en personeelselectie](#) en is er voor werkgevers de informatieve paper [AI en Personeelselectie: Het Psychologische Perspectief](#).

2. Vakcode

In de Nota van Toelichting wordt in het hoofdstuk over de selectieprocedure aangegeven dat diverse vakcodes als uitgangspunt kunnen dienen. Registerpsychologen A&O van het NIP dienen zich (onder meer) in selectieprocedures te houden aan de Beroepscode van het NIP, die psychologen de verantwoordelijkheid oplegt om in hun beroepsmatig handelen rekening te houden met diversiteit en geen ongerechtvaardigd onderscheid te maken bij (groepen van) cliënten of kandidaten. Dat maakt deze Registerpsychologen A&O NIP bij uitstek geschikt als adviseurs in selectieprocedures.

3. Overzicht van beoordeelde selectie-instrumenten

Om objectieve geschiktheid voor een functie te bepalen moeten relevante eigenschappen gemeten worden met valide instrumenten. Werkgevers kunnen in deze context nog geattendeerd worden op de Commissie Testaangelegenheden Nederland ([COTAN](#)). De COTAN heeft als doel de kwaliteit van tests en testgebruik in Nederland te bevorderen. Dit doet zij enerzijds door het beoordelen van de kwaliteit van een breed scala aan tests, toetsen en vragenlijsten en anderzijds door het opstellen van standaarden over het gebruik van (psychologische) instrumenten, zoals de Algemene Standaard Testgebruik. Bij het gebruik van tests is het tevens belangrijk hoe informatie gecombineerd wordt om op een transparante manier tot een oordeel/beslissing te komen. Tests, toetsen en vragenlijsten worden beoordeeld aan de hand van het 'COTAN Beoordelingssysteem voor de kwaliteit van tests' op de volgende zeven criteria: Uitgangspunten van de testconstructie, Kwaliteit van het testmateriaal, Kwaliteit van de handleiding, Normen, Betrouwbaarheid, Begripsvaliditeit en Criteriumvaliditeit. De COTAN brengt hierbij tevens in kaart of én zo ja, hoe bij de testontwikkeling aandacht is besteed aan 'fairness'. Fairness, ook wel testonpartijdigheid genoemd, betreft de toepasbaarheid van psychologische tests bij verschillende groepen, onafhankelijk van hoe die groepen gedefinieerd zijn. Persoonlijke kenmerken die niet van belang zijn voor de te meten eigenschap mogen geen invloed hebben op de testresultaten of op de interpretatie daarvan.