

NIP reactie op Wet toezicht discriminatievrije werving en selectie

In het kader van de consultatie op de Wet toezicht discriminatievrije werving en selectie wil het Nederlands Instituut van Psychologen (NIP) in ieder geval graag de volgende punten aangeven:

1. Psychisch welzijn wordt aangetast door arbeidsdiscriminatie

Mensen hebben drie basale behoeften: de behoefte aan autonoom kunnen handelen, verbinding kunnen aangaan en je competent weten¹. Door arbeidsdiscriminatie komt met name de behoefte aan verbinding in gevaar. Door discriminatie worden mensen uitgesloten. Inclusie, aan de andere kant, gaat over ergens deel van zijn en zich betrokken voelen bij het grotere geheel.

Werk speelt daarnaast een belangrijke rol bij psychisch welzijn. Het gaat dan om werk dat past bij iemands competenties, motivatie en mogelijkheden. Het is verder belangrijk dat het werk zo georganiseerd is dat er geen sprake is van over- of onderbelasting en dat er een juiste hoeveelheid regel mogelijkheden zijn en voldaan wordt aan de drie basale behoeften². Hierbij speelt de context waarin het werk wordt verricht een belangrijke rol. Het gaat dan bijvoorbeeld om team- en organisatiefactoren die een psychisch veilige omgeving dienen te bieden. Als het werk op deze manier is ingericht, biedt werk naast een inkomen, ook structuur, zingeving, sociale contacten en ruimte voor persoonlijke ontwikkeling.

Mensen bewust of onbewust uitsluiten van werk door arbeidsdiscriminatie is daarom vanuit psychologisch oogpunt onaanvaardbaar.

2. Arbeidsdiscriminatie aanpakken door verantwoord testgebruik

Een manier om arbeidsdiscriminatie aan te pakken is door op een juiste manier gebruik te maken van psychologisch wetenschappelijk onderbouwde, betrouwbare en eerlijke testen, die zijn beoordeeld door de Commissie Testaangelegenheden Nederland (COTAN)³. Helaas ziet het NIP in de praktijk dat dit nog niet bij iedereen bekend is. Veelvuldig worden testen gebruikt waarvan de kwaliteit niet onafhankelijk is beoordeeld, of zonder psychologisch wetenschappelijke onderbouwing. Ook komt het voor dat testen op een onjuiste manier gebruikt worden, waardoor de resultaten onbetrouwbaar of oneerlijk kunnen worden of onjuist geïnterpreteerd. Het is belangrijk dat verantwoord testgebruik onderdeel uitmaakt van werving- en selectiebeleid van organisaties en dat de Inspectie SZW hierop toe kan zien.

De COTAN beoordeelt en bevordert de kwaliteit van test en testgebruik in Nederland. 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

¹ Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, 49(3), 182-185.

² Zie o.a.: Ryan, R.M. en Deci, E.L. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 55 (1). 68-78, Van den Broeck, A., Van Ruysseveldt, J., Smulders, P., & De Witte, H. (2011). Does intrinsic value orientation strengthen the impact of job resources? A perspective from the Job DemandsResources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20, 581-609 en Xanthopoulou, D., Bakker, A.B., Demerouti, E. & Schaufeli, W.B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 235-244.

³ <https://www.psynip.nl/uw-beroep/cotan/>

(psychologische) instrumenten, zoals de Algemene Standaard Testgebruik⁴. Met het COTAN Beoordelingssysteem worden tests beoordeeld aan de hand van de volgende zeven criteria: Theoretische uitgangspunten, Kwaliteit van het testmateriaal, Kwaliteit van de handleiding, Normen, Betrouwbaarheid, Begripsvaliditeit en Criteriumvaliditeit.

De COTAN beoordeelt ook 'fairness'⁵, ook wel testonpartijdigheid genoemd. Fairness 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.

3. Arbeidsdiscriminatie aanpakken door Registerpsycholoog NIP op te nemen in Arbowet

Werkgever en intermediair dienen volgens het wetsvoorstel bekend te zijn met de stand van de wetenschap en professionele dienstverlening en doeltreffende maatregelen te nemen als het gaat om de voorkoming van arbeidsdiscriminatie bij werving en selectie. Registerpsychologen NIP kunnen hierbij ondersteunen. Registerpsychologen NIP hebben een academische master in de psychologie afgerond en dit aangevuld met een tweejarig wetenschappelijk postmaster traject. Zij zijn specialisten als het gaat om psychisch welzijn en veilig en gezond werken. Ze zijn bovendien ervaren in verantwoord testgebruik. Daarnaast zijn zij, willen zij de registratie behouden, verplicht om zich elke vijf jaar te herregistreren. Op deze manier tonen zij aan dat zij zich blijven ontwikkelen en bezig zijn met deskundigheidsbevordering. Het NIP adviseert om de toegang tot de Registerpsycholoog NIP op te nemen in de Arbowet.

4. Arbeidsdiscriminatie aanpakken door verantwoorde testuitgaven

Het NIP constateert dat er vele testen uitgegeven zijn en nog steeds uitgegeven worden die onbetrouwbaar en oneerlijk zijn. Er ontbreekt bij deze testen bijvoorbeeld een goede psychologisch en psychometrisch wetenschappelijke onderbouwing, deze is onvolledig of niet meer actueel. Enkel het toezicht op het verantwoord gebruik van tests is vermoedelijk onvoldoende om arbeidsdiscriminatie in de werving en selectie effectief aan te pakken. Er zou ook meer toezicht moeten komen op de uitgave van wetenschappelijk onderbouwde, eerlijke en betrouwbare testen.

5. Psychisch veilig en gezond werk gaat om meer dan stressfactoren

Het NIP juicht het toe dat dit psychologische aspect – discriminatievrije werving en selectie – toegevoegd wordt aan de Arbowet. De Arbowet is qua psychische aspecten op het werk vrij nauw geformuleerd. De wet gaat met name in op psychosociale arbeidsbelasting en omschrijft dit als factoren die stress teweeg brengen. Psychisch welzijn en gezond en veilig werk is echter veel breder dan de factoren die stress teweeg kunnen brengen. Psychisch welzijn op het werk gaat, zoals eerder aangegeven, over werk dat past bij iemands competenties, motivatie en mogelijkheden. Het is verder belangrijk dat het werk zo georganiseerd is dat er geen sprake is van over- of onderbelasting en dat er een juiste hoeveelheid regelmogelijkheden zijn en voldaan wordt aan de drie basale behoeften⁶. Hierbij speelt de context waarin het werk wordt verricht een belangrijke rol. Het gaat dan bijvoorbeeld om team- en organisatiefactoren die een psychisch veilige omgeving dienen te

⁴ <https://www.psynip.nl/uw-beroep/cotan/cotan-beoordelingssysteem-ast-en-beroepscode/algemene-standaard-testgebruik-nip-2017/>

⁵ https://www.psynip.nl/wp-content/uploads/2019/01/Fairness-addendum-per-01-07-15-def_met-logo-en-lijgende-paginas.pdf

⁶ Zie o.a.: Ryan, R.M. en Deci, E.L. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 55 (1). 68-78, Van den Broeck, A., Van Ruyseveldt, J., Smulders, P., & De Witte, H. (2011). Does intrinsic value orientation strengthen the impact of job resources? A perspective from the Job DemandsResources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20, 581-609 en Xanthopoulou, D., Bakker, A.B., Demerouti, E. & Schaufeli, W.B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 235-244.

bieden. Door hier enkel te kijken naar de factoren die stress teweeg brengen wordt er maar beperkt gebruik gemaakt van de stand van de wetenschap en professionele dienstverlening als het gaat om psychisch veilig en gezond werk.

6. Vaststelling geschiktheid kandidaat is breder dan enkel kennis, inzicht of vaardigheden

Onderdeel van de wijziging van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs is een voorstel om een artikel toe te voegen m.b.t. assessments en overige vaststelling geschiktheid. In het artikel wordt gesproken over het in verband met arbeidsbemiddeling vaststellen van geschiktheid van een werkzoekende door beoordeling van zijn kennis, inzicht of vaardigheden. Andere aspecten, zoals motivatie, ambitie en de context waarin mensen terecht komen (zoals soort onderneming en omgeving), kunnen tevens een rol spelen bij de vaststelling van geschiktheid. Daarnaast gaat het om een voorspelling van het latere werkgedrag.

7. Daadwerkelijk arbeidsdiscriminatie terugdringen

In de Memorie van toelichting staat dat de wet geëvalueerd wordt. Dit ziet het NIP als een belangrijke stap, aangezien het risico bestaat dat met deze wet enkel het beleid bij organisaties wijzigt, maar dat de daadwerkelijke arbeidsdiscriminatie in de praktijk niet teruggedrongen wordt. Het is daarom belangrijk dat de effecten van de wet goed gemonitord worden en dat daarbij ook de mate van eerlijke kansen op de arbeidsmarkt gemonitord worden. Enkel monitoring van de samenstelling van het personeelsbestand is bijvoorbeeld onvoldoende, aangezien hierbij ook andere factoren een rol kunnen spelen.

8. Bijdrage aan lopende en geplande onderzoeken

In de Memorie van toelichting worden een aantal lopende en geplande onderzoeken aangehaald. Diverse hoogleraren in de psychologie doen specifiek ook onderzoek naar deze thematiek en worden wereldwijd veelvuldig geciteerd. Het NIP faciliteert graag in het optimale gebruik van deze kennis voor het lopende en geplande onderzoek.