

De wetenschap achter eenzijdige video-interviews van sollicitanten



De laatste jaren wordt het eenrichting video-interview als assessmentmethode toegepast. Dit type assessment was vóór de coronacrisis al in opkomst, maar de pandemie creëerde een noodzaak om doorgaans persoonlijke elementen van personeelsselectie volledig te digitaliseren. Wat moet u als HR-professional weten over eenzijdige video-interviews?

Bij eenrichting video-interviews leggen sollicitanten zichzelf op video vast terwijl ze vooraf vastgestelde vragen beantwoorden. Op een later moment beoordeelt een recruiter de sollicitant op basis van de opnames. Omdat het interview volledig gestructureerd is, kunnen recruiters eerlijkere en betere beslissingen nemen.

Voor sollicitanten is het voordeel dat ze het assessment op een plek en tijd naar keuze kunnen maken. Dergelijke interviews worden vaak vergeleken met online interviews, waarbij de sollicitant en de recruiter allebei op hetzelfde moment online zijn en de recruiter 'live' vragen stelt.

Echter worden bij eenrichtingsinterviews alle sollicitanten op dezelfde manier behandeld omdat iedere sollicitant dezelfde vragen krijgt en er geen dialoog plaatsvindt. Wel vinden sollicitanten eenrichtingsinterviews ook spannender, minder persoonlijk en minder effectief en zijn ze over het algemeen minder tevreden met deze sollicitatie-ervaring.

Interview in de praktijk

Het gemiddelde eenrichtingsinterview:

- bevat 3 tot 5 vragen;
- geeft sollicitanten 15 tot 30 seconden om een antwoord voor te bereiden;
- geeft sollicitanten 2 minuten om een vraag te beantwoorden;
- levert 4 minuten en 20 seconden aan beelden op van de sollicitant.

Eerlijke beoordeling

In de praktijk vervangen eenrichtingsinterviews niet vaak de [interactieve sollicitatiegesprekken \(tool\)](#). Video-interviews worden meestal vroeg in het selectieproces ingezet, net als cv's en soms intelligentietests. Cv's zijn in tegenstelling tot eenrichtingsinterviews niet gestructureerd.

Daarnaast richten ze zich voornamelijk op werkervaring en bevatten ze vaak veel irrelevante informatie. Over het algemeen verkiezen sollicitanten cv's wel boven de andere twee instrumenten, al vinden ze eenrichting video-interviews wel net zo eerlijk.

Voor een positieve ontvangst door de sollicitanten is het belangrijk om de voordelen van deze manier van selecteren te benadrukken. Leg dus uit dat eenrichtingsinterviews bijdragen aan een eerlijke behandeling en beoordeling van alle sollicitanten. Ook het benadrukken van de flexibiliteit van eenrichtingsinterviews kan sollicitanten positiever stemmen.

Wijze van vragen stellen

Enrichting video-interviews kunnen op meer vlakken van elkaar verschillen dan alleen qua vragen. Ook de wijze van vragen stellen kan verschillen: vragen verschijnen bijvoorbeeld als tekst of worden gesteld door een acteur of vertegenwoordiger van de organisatie.

Over het algemeen zijn sollicitanten minder zenuwachtig en ervaren ze het eenrichtingsinterview als socialer als het interview videovragen bevat. De opnamekwaliteit hoeft niet hoog te zijn om deze positieve effecten te bereiken; u kunt een vraag gewoon opnemen met een telefoon.

Bloopers halen scherpe randjes van eenrichtingsinterview

Sommige organisaties gebruiken ook video-introducties of -afsluitingen in eenrichtingsinterviews. Het is nog niet goed onderzocht hoe sollicitanten dit precies beoordelen. Organisaties gebruiken deze video's om sollicitanten te verwelkomen en op hun gemak te stellen. Een leuk voorbeeld hiervan is een organisatie die, na een formeel welkomstbericht, een bloopercompilatie van de opnames laat zien. Acteurs komen bijvoorbeeld niet uit hun woorden. Na de bloopers zoomt de video in op de acteurs en die zeggen: 'Zoals je ziet maken wij ook vergissingen. We verwachten van jou dus ook geen perfectie bij jouw interview, vertel ons gewoon over jezelf en maak je niet druk als je even niet uit je woorden komt.'

Opnieuw opnemen

Soms mogen sollicitanten hun antwoord opnieuw opnemen. Als een werkgever deze mogelijkheid biedt, maakt ongeveer 40% hiervan gebruik. U hoeft zich geen zorgen te maken dat dit leidt tot onechte antwoorden; sollicitanten 'faken' zelfs minder als ze hun antwoorden opnieuw mogen opnemen. Op Rendement Online leest u meer over [het voorkomen van 'faken' door sollicitanten \(artikel\)](#).

Tot slot verschillen eenrichting video-interviews ook in hoeveel tijd sollicitanten krijgen om hun antwoorden voor te bereiden. Sommige interviews geven sollicitanten geen tijd om na te denken, terwijl andere aan sollicitanten onbeperkt de tijd geven. Als u sollicitanten een minuut voorbereidingstijd per vraag geeft, kunnen ze hun potentieel het best laten zien.

Let op onbedoelde discriminatie

Het doel van het eenrichtingsinterview is om de beste sollicitant te vinden op basis van baanrelevante kenmerken. Helaas blijkt dat bij het beoordelen van deze video-interviews snel discriminatie kan plaatsvinden op basis van bepaalde irrelevante (on)beschermde kenmerken. De opnames worden namelijk vaak beoordeeld door een recruiter, die – al dan niet onbewust – niet alleen maar op relevante kenmerken let.

Zo heeft de achtergrond van de opname invloed op de beoordeling; sollicitanten met een rommelige achtergrond worden als minder nauwkeurig gezien. En sollicitanten die bijvoorbeeld een beker met daarop '#1 moeder' in beeld hebben, worden als 'warmer' beoordeeld. Aangezien er geen bewijs is voor dergelijke conclusies, is het verstandig om alle informatie op de achtergrond te negeren. U kunt natuurlijk ook aan de sollicitanten vragen om hun antwoorden op te nemen voor een neutrale achtergrond.

Het voordeel van algoritmes is dat elke sollicitant op dezelfde manier wordt beoordeeld

Algoritme niet altijd transparant

Het komt voor dat organisaties (ook) algoritmes van software gebruiken om sollicitanten te beoordelen. Sommige algoritmes analyseren – naast de uitspraken – ook de gezichtsuitdrukkingen en stemkenmerken van de sollicitant. Het voordeel van algoritmes is dat elke sollicitant op dezelfde manier wordt beoordeeld.

Daarentegen hebben meerdere onderzoeken aangetoond dat algoritmes al snel irrelevante informatie, zoals het dragen van een bril of de aanwezigheid van een boekenkast, meenemen in de beoordeling. Om dit probleem op te lossen, en oneerlijke selectie te voorkomen, zouden ontwikkelaars voldoende transparantie moeten bieden in hun algoritmes. Wees zelf ook altijd transparant naar de sollicitant over deze vorm van selecteren.

Ontwikkel beoordelingsschema

Ondanks dat eenrichting video-interviews volledig gestructureerd zijn, kunnen ze dus alsnog discrimineren. Het is uw verantwoordelijkheid om [discriminatie te voorkomen \(artikel\)](#). Bovendien bent u door het voorstel voor de Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie – dat op dit moment in behandeling is bij de Tweede Kamer – straks mogelijk verplicht om discriminatie bij werving en selectie te voorkomen.

Het is dan ook belangrijk om een goed beoordelingsschema te ontwikkelen, waarmee u alleen baanrelevante kenmerken beoordeelt. Als u algoritmes gebruikt, moet u zich ervan verzekeren dat deze geen irrelevante kenmerken meenemen. Algoritmes begrijpen is vaak erg ingewikkeld en leveranciers hebben vaak gebrekkige documentatie. Als u hier dus niet zeker van bent, raadpleeg dan een onafhankelijke expert.

Dit verdiepingsartikel is geschreven door dr. Djurre Holtrop en prof. dr. Janneke Oostrom, Tilburg University Department of Social Psychology

Dit is een artikel van de redactie van HR Rendement

HR Rendement is dé informatiebron voor HR-professionals die hun organisatie verder willen helpen. De insteek is: hoe kan een HR-adviseur, HR-medewerker of andere HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van personeel en arbeid? HR Rendement behandelt onderwerpen zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, personeelssubsidies en de inzet van HR-instrumenten en personeelsdata.

De onafhankelijke en ervaren redactie van HR Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt u als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. HR Rendement is daarnaast multimediaal. De voor uw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad HR Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

www.rendementuitgeverij.nl