

Robot versus mens

Digitale tools en systemen (artificial intelligence of AI) zijn steeds meer aanwezig in onze samenleving. Ook in de wereld van werving en selectie zien we dat steeds meer organisaties hun werving- en selectieprocessen in meer of mindere mate automatiseren en overlaten aan AI-gestuurde programma's.

Een algoritme in werving en selectie wordt opgebouwd met data waarvan wordt verondersteld dat het helpt bij het vinden van de meest geschikte kandidaat, zoals bijvoorbeeld persoonskenmerken, diploma's of competenties. Het algoritme voorspelt aan de hand van deze data en vooraf bepaalde verbanden of zij de kandidaat geschikt vindt. En dat roept direct de vraag op: Maar wie controleert deze algoritmes?

Gesteld wordt dat AI de mogelijkheid biedt om onbevooroordeeld te selecteren en dat AI neutrale keuzes maakt. Maar klopt dit wel? Algoritmes worden gecreëerd door mensen en dat betekent dat ze dus ook opgebouwd kunnen worden met historisch bevooroordeelde data, omdat ze bijvoorbeeld de vooroordelen overnemen van de persoon die ze maakt. Zo kan een onschuldig kenmerk als 'onafgebroken dienstjaren' leiden tot discriminatie van bijvoorbeeld vrouwen die een bepaalde tijd voor hun kinderen hebben gezorgd. Het herkennen van deze vooroordelen blijft dan ook mensenwerk en als selecteur moet je antwoord kunnen geven op cruciale vragen als: kun je uitleggen hoe de uitkomst van algoritmes tot stand is gekomen? En begrijp je waarom het algoritme een bepaalde beslissing maakt?

In de Sollicitatiecode is gesteld dat als je als organisatie gebruikmaakt van data-recruitment, deze gevalideerd en transparant dient te zijn en de mogelijke risico's en tekortkomingen daarvan duidelijk moeten zijn. Maar hoe doe je dit? Allereerst door als organisatie alleen gebruik te maken van recruitmenttechnologie waarbij het duidelijk is op basis van welke afwegingen de software beslissingen neemt. En train jezelf door algoritmes uit te leggen in duidelijke bewoordingen en simpele voorbeelden, zodat de inzichtelijkheid, transparantie, validiteit en betrouwbaarheid van de algoritmes door iedereen gecontroleerd kunnen worden en sollicitanten kunnen achterhalen waarom ze zijn afgewezen. Alleen op deze wijze kan neutraliteit van technologie worden gewaarborgd en heeft AI echt een toegevoegde waarde in de wereld van werving en selectie.



PP

“Begrijp je waarom het algoritme een bepaalde beslissing maakt?”

Birgit van Groenestijn

NVP Sollicitatiecodecommissie