

Gelijke kansen bij selectie

Universiteiten willen iedere student een plek geven bij de opleiding die het beste bij hen past. In sommige gevallen zijn de opleidingsplekken echter beperkt, voor deze opleidingen zijn selectieprocedures nodig.

Sinds 2017 worden alle plekken verdeeld door een proces van decentrale selectie, waarbij elke opleiding zelf de selectieprocedure inricht. Het idee hierachter is dat opleidingen het beste in kunnen schatten welke selectiecriteria en instrumenten passen bij de vorm en inhoud van het onderwijs, en studenten zo beter een plek kunnen krijgen die bij hen past.

Uit onderzoek blijkt echter dat decentrale selectie ook kan leiden tot verminderde toegankelijkheid voor bepaalde (groepen) kandidaten. Men spreekt dan over 'kansen(on)gelijkheid'. Dit is een onwenselijke ontwikkeling; universiteiten zien een belangrijke taak voor zichzelf om kansenongelijkheid te minimaliseren. Dit doen zij bijvoorbeeld door te kiezen voor een combinatie van selectie-instrumenten, om zo ongewenste effecten van individuele instrumenten te beperken.

Veel opleidingen zoeken echter nog naar concrete informatie over welke selectie-instrumenten nu ongewenst nadelig kunnen uitpakken voor welke kandidaten. Met deze factsheet biedt UNL een praktisch, wetenschappelijk onderbouwd overzicht van selectie-instrumenten en waar opleidingen op moeten letten om een zo gedegen mogelijke selectieprocedure in te richten.



Universiteiten
van Nederland

Wat is kansengelijkheid?

Universiteiten streven ernaar dat groepen kandidaten met specifieke achtergrondkenmerken die voor de opleiding zelf niet inherent belangrijk zijn, niet systematisch worden benadeeld in selectieprocedures. De term 'kansengelijkheid' die in deze context meestal wordt gebruikt, dekt echter niet helemaal de lading van dit streven. **Kansengelijkheid** houdt in dat iedereen een gelijke kans maakt om toegelaten te worden tot een opleiding.

Dat is terminologie die eigenlijk alleen past bij een kansinstrument (zoals ongewogen loting). In een selectieprocedure is er doorgaans juist sprake van bepaalde kenmerken die een kandidaat meer kans geven om te worden toegelaten tot een opleiding, bijvoorbeeld specifieke vaardigheden of goede vooropleidingscijfers. Kansengelijkheid is echter de meest gangbare term en wordt daarom ook hier gehanteerd.

Op welke vormen van ongewenste bevoordeling moeten opleidingen letten?

- **Potentiële bias.** Dit betekent dat onbedoelde factoren een rol spelen in de meting bij gebruik van een selectie-instrument.
- **Adverse impact.** Dit betekent dat een bepaalde groep structureel minder goed scoort op (een bepaalde vorm van) een selectie-instrument.

Wetenschappelijke onderbouwing

Deze visual is gebaseerd op het **Handboek Selectie in het Hoger Onderwijs**. Dit handboek geeft praktische handvatten aan Nederlandse opleidingen om hun selectieprocedures op te zetten, te evalueren en waar nodig te verbeteren op basis van de laatste kennis uit nationaal en internationaal onderzoek.

Naar het overzicht van de selectie-instrumenten



Selectie-instrumenten

1. Vooropleidingscijfers

Vooropleidingscijfers zijn betrouwbaar, voorspellend en simpel mee te nemen. Cijfers uit het voortgezet onderwijs zijn vooral geschikt om de verwerving van kennis en begrip te meten.

Potentiële Bias

- Bias in vooropleiding cijfers kan worden veroorzaakt door de context waarbinnen resultaten behaald worden, zoals hulp van ouders, ontvangen bijles of taalachtergrond.
- Kandidaten van wie de ouders niet hebben gestudeerd halen significant lagere cijfers in het voortgezet onderwijs.
- Vooropleidingscijfers zijn ook minder bruikbaar voor niet-traditionele kandidaten, zoals stapelaars, kandidaten met een niet-Nederlandse vooropleiding, kandidaten die afkomstig zijn uit scholen waar minder gebruik wordt gemaakt van cijfers, of kandidaten die niet het juiste pakket hebben, omdat zij relatief vaak geen volledige vwo-opleiding hebben doorlopen.

Adverse Impact

- Adverse impact ontstaat doordat er structurele verschillen zitten tussen de gemiddelde cijfers van vrouwelijke en mannelijke kandidaten, zeker voor het schoolexamen.



2. Kennistoetsen

De kennistoets meet kennis en begrip over een bepaald onderwerp. Kennistoetsen kunnen prestaties op vergelijkbare toetsen in de bacheloropleiding vaak goed voorspellen.

Potentiële Bias

- Kennistoetsen zijn vrij gevoelig voor coaching in vergelijking met toetsen op een hoger cognitief niveau of affectieve toetsen.
- De prestaties van kandidaten kunnen worden beïnvloed door deelname aan een betaalde cursus, maar niet alle kandidaten hebben gelijke toegang tot dergelijke cursussen.
- Coaching kan de voorspellende waarde van de uitkomsten van kennistoetsen in selectieprocedures verminderen.
- De tijd om een kennistoets voor te bereiden is ongelijk verdeeld. Kandidaten die veel tijd kwijt zijn aan taken buiten het onderwijs kunnen bijvoorbeeld minder gemakkelijk tijd vinden voor de voorbereiding van de toets. Dergelijke bias bij het gebruik van kennistoetsen kan zich met name voordoen bij kandidaten met een niet-westerse migratieachtergrond (zowel eerste als tweede generatie).

Adverse Impact

- Kandidaten met een niet-westerse migratieachtergrond (zowel eerste als tweede generatie) behalen vaak een lagere score op proefstudeertoetsen in vergelijking met kandidaten zonder migratieachtergrond.
- Kandidaten met een buitenlandse vooropleiding blijken vaak lager te scoren op de proefstudeertoetsen.
- Mogelijke verklaringen voor de lagere scores zijn de taligheid van de toets of het feit dat de toets niet de vorm heeft die de kandidaten gewend zijn.



3. Capaciteitstoetsen

Capaciteitstoetsen kunnen worden ontworpen om een breed scala aan relevante vaardigheden te meten.

Potentiële Bias

- Het beeld van potentiële bias bij capaciteitstoetsen verschilt sterk per toets. Sommige onderzoeken laten weinig tot geen verschillen zien tussen groepen kandidaten voor specifieke toetsen, andere onderzoeken laten zien dat er wel degelijk verschillen kunnen optreden. Het is dus erg belangrijk om de potentiële bias nadrukkelijk mee te nemen bij het ontwerpen van de toets. Een toets over kritisch redeneren kan bijvoorbeeld minder talig worden gemaakt om daarmee potentieel nadeel voor bepaalde minder taalvaardige groepen kandidaten weg te nemen.
- Een voordeel van capaciteitstoetsen met betrekking tot bias is dat ze doorgaans weinig vatbaar zijn voor coaching zolang niet ieder jaar dezelfde vragen worden gesteld.

Adverse Impact

- Kandidaten met een niet-Westerse migratie achtergrond scoren soms lager op capaciteitstoetsen. De taligheid van de toets of het feit dat de toets een andere vorm had waaraan kandidaten moesten wennen, kan (net als bij de kennistoets) een mogelijke verklaring zijn.



Selectie-instrumenten

4. Persoonlijkheidsvragenlijsten

Met persoonlijkheidsvragenlijsten kun je (tot op zekere hoogte) voorspellen hoe iemand zich op een opleiding gedraagt.

Potentiële Bias

- Sommige persoonlijkheidskenmerken zijn minder aanwezig bij bepaalde (groepen) kandidaten.
- Persoonlijkheidsvragenlijsten kunnen gevoelig zijn voor coaching. Coaching kan de kandidaten leren zich anders voor te doen dan dat zij daadwerkelijk zijn om een hogere score halen.

Adverse Impact

- Adverse impact treedt bij het gebruik van persoonlijkheidsvragenlijsten op omdat specifieke groepen kandidaten structureel anders scoren dan andere groepen. Mannelijke kandidaten scoren bijvoorbeeld gemiddeld lager op nauwkeurigheid dan de vrouwelijke kandidaten.



5. Motivatiebrieven

In een motivatiebrief kunnen kandidaten uitleggen waarom ze graag aan een opleiding zouden willen studeren of waarom hun interesse of vaardigheden passen bij de vorm en inhoud van de opleiding. Wat een motivatiebrief precies meet, hangt af van het type brief en de beoordeling.

Potentiële Bias

- Motivatiebrieven zijn gevoelig voor potentiële bias, omdat kandidaten hulp kunnen krijgen bij het opstellen van de brief. Deze hulp is ongelijk verdeeld voor potentiële kandidaten.
- In het beoordelen van een motivatiebrief schuilt ook een risico op bias. Als de beoordelaar bepaalde motivaties voor het doen van een opleiding, zoals het verkrijgen van een beter salaris, niet waardeert, benadeelt dit bepaalde (groepen) kandidaten voor wie salaris bijvoorbeeld wel een belangrijke motivatie is.
- De beoordelaar kan bepaalde persoonlijkheidskenmerken meer of minder waarderen in motivatiebrieven. Zo kan het zijn dat bijvoorbeeld extravert over bepaalde prestaties spreken minder wordt gewaardeerd dan een ingetogen tekst.
- In motivatiebrieven kunnen ook genderspecifieke of culturele verschillen ten aanzien van het beschrijven van de eigen kwaliteiten naar voren komen.
- Wanneer je de motivatiebrief op locatie laat schrijven verminder/verwijder je de kans dat de kandidaat hulp krijgt bij de brief.
- Een meer gestructureerde brief kan er voor zorgen dat de bias wordt verkleind. Een ongestructureerde brief veronderstelt een bepaald sociaal kapitaal van kandidaten om te weten wat thuishoort in een motivatiebrief.



6. Cv

Een cv kan worden ingezet bij het beoordelen of kandidaten beschikken over bepaalde vaardigheden of dienen als input voor een interview.

Potentiële Bias

- Bepaalde groepen kandidaten kunnen voordeel ervaren door het meenemen van het cv als selectie-instrument. Kandidaten van wie de ouders in de zorg werken kunnen bijvoorbeeld makkelijker een baantje of stage in de zorg vinden dan andere kandidaten.
- Kandidaten die een betaalde bijbaan hebben of mantelzorg moeten leveren, kunnen dit vaak lastiger combineren met bijvoorbeeld vrijwilligerswerk. Afhankelijk van hoe het cv beoordeeld wordt kan dat voor hen een nadeel opleveren.
- Potentiële bias kan afnemen door de nadruk te leggen op het hebben van bepaalde vaardigheden in plaats van het hebben van specifieke ervaring.
- Het structureren van de uitvraag helpt bias te verminderen. Anders vermelden sommige kandidaten elk uur vrijwilligerswerk, terwijl andere kandidaten grote activiteiten mogelijk onterecht als irrelevant inschatten.
- In het algemeen is het belangrijk om in de activiteiten die je wel of niet in de beoordeling meeweegt rekening te houden met de context waarin kandidaten daar wel of juist geen toegang toe hebben.
- Het is wel zo dat het meenemen van cv-informatie van kandidaten die thuis een grote zorgtaak hebben of tijdens hun vooropleiding om financiële redenen meer hebben moeten werken ook juist een voordeel kan geven.

Adverse Impact

- Kandidaten met een eerste generatie niet-westerse migratieachtergrond kunnen lager scoren op hun cv. Deze bevinding is niet consistent bij alle onderzochte instellingen, wat suggereert dat eventuele adverse impact afhankelijk is van de vorm, inhoud en beoordeling van het cv.



Selectie-instrumenten

7. Aanbevelingsbrieven

Via aanbevelingsbrieven kan informatie verzameld worden over vaardigheden van kandidaten die via de meeste andere mogelijke selectie-instrumenten moeilijk te verkrijgen is. Het biedt de ook mogelijkheid een ander perspectief mee te nemen dan dat van de kandidaat zelf.

Potentiële Bias

- De toegang tot mensen die een aanbeveling willen schrijven is niet altijd eerlijk verdeeld.
- Bias kan worden verkleind door het afbakenen van de groep referenten en/of het geven van concrete handvatten over hoe een kandidaat een potentiële referent kan benaderen.
- De uiteindelijke beoordeling van een aanbevelingsbrief is ook gevoelig voor bias. Wanneer er veel ruimte is voor de eigen normen van de beoordelaars neemt de kans op bias toe.
- Bij het toekennen van scores door de referent lijkt bias een minder groot probleem te zijn. Ook hier is het structureren een belangrijk instrument om bias te verkleinen.



8. Situational Judgement Test

Het doel van een SJT is om in te schatten in hoeverre kandidaten verschillende (meestal affectieve) vaardigheden kunnen inzetten. SJT's hebben een betere validiteit dan andere selectie-instrumenten die op grote schaal kunnen worden afgenomen voor affectieve vaardigheden.

Potentiële Bias

- Bij een goed ontwikkelde test is er minder bias bij het gebruik van een SJT voor kandidaten met een lagere sociaaleconomische status dan bij andere instrumenten. Bovendien laat een goede SJT zich niet tot nauwelijks coachen.
- Afhankelijk van de inhoud en format van de scenario's is er niet minder nadeel bij het gebruik van een SJT voor kandidaten afkomstig uit een etnische minderheid vergeleken met andere selectie-instrumenten.
- Belangrijk is om situaties te nemen die herkenbaar zijn voor alle kandidaten, bijvoorbeeld hun schoolleven in plaats van een specifieke situatie die slechts herkend zou kunnen worden door kandidaten die al bekend zijn met de studie of het werkveld.



9. Interviews

In een interview wordt geprobeerd informatie te achterhalen over de kandidaat, hoe goed deze bij de opleiding past en over welke inhoudelijke kennis en vaardigheden deze beschikt. Verder leent een interview zich mogelijk ook voor het inschatten van bijvoorbeeld probleemoplossend vermogen en creativiteit.

Potentiële Bias

- Interviews kunnen sterk coachbaar zijn, dit versterkt de kans op potentiële bias bij het gebruik van interviews als selectie-instrument.
- Een beoordelaar kan (onbewuste) bias hebben richting specifieke groepen kandidaten.
- Het relatief sterke risico op bias zorgt ervoor dat ongestructureerde interviews onbetrouwbare instrumenten zijn.
- Bij een gestructureerd interview is er veel minder ruimte voor de eigen invulling van de interviewer in het gesprek en kandidaten kunnen objectiever vergeleken worden.
- Het gebruik van meerdere interviewers, bijvoorbeeld in de vorm van Multiple Mini Interviews kan het positieve effect van structurering versterken.
- Bias wordt verder verkleind door het toevoegen van structuur aan de wijze van beoordelen, bijvoorbeeld door het gebruik van een interview rubric.
- Andere belangrijke elementen zijn bijvoorbeeld: consistent gebruik van dezelfde vragen, vooraf opstellen van scoringslijsten met voorbeelden van goed/matig/slechte antwoorden, en het vaststellen van de eindscore door het optellen van scores, niet door overleg achteraf.



Selectie-instrumenten

10. Psychomotorisch

Psychomotorische tests zijn geschikt voor het meten van motorische vaardigheden, coördinatie of fysieke beweging.

Potentiële Bias

- Bij psychomotorische tests kan bias optreden omdat niet alle kandidaten gelijke toegang hebben tot de training en oefening die vereist is voor bepaalde vaardigheden, zoals muziekspelen. Er kan dus mogelijk bias ontstaan richting kandidaten met minder financiële mogelijkheden.
- Instrumenten die meten hoe kandidaten nieuwe psychomotorische vaardigheden aanleren zijn minder gevoelig voor bias.



11. Loting

Bij loting worden studenten geselecteerd op basis van kans, in plaats van op basis van kennis, vaardigheden of attitudes.

Potentiële bias

- Ongewogen loting heeft als selectie-instrument geen mogelijkheid tot potentiële bias, mits alle randvoorwaarden voor het lotingsproces in orde zijn.
- Bij gewogen loting kan er mogelijk bias optreden door de verschillende instrumenten die de gewichten in de loting bepalen. Dan treedt dezelfde potentiële bias die voor deze instrumenten is toegelicht.

Adverse impact

- Adverse impact kan ook optreden bij (on)gewogen loting: sommige groepen vwo-scholieren geven zichzelf een significant lagere kans om zich aan te melden voor een opleiding die loot. Dit geldt voor scholieren met een psychische of lichamelijke beperking, scholieren met ouders/verzorgers die weinig stimuleren tot een verdere studie in het hoger onderwijs, of scholieren met leenaversie.
- Bij vwo-scholieren is geen significant verband aangetoond tussen achtergrondkenmerken zoals geslacht, sociaaleconomische status of migratieachtergrond en de keuze voor een opleiding met selectie op kwalitatieve criteria of een opleiding die loot. Bij havo-scholieren blijkt echter dat juist scholieren met een niet-westerse achtergrond zich sneller zouden aanmelden voor een opleiding die selecteert op kwalitatieve criteria. Mannelijke havo-scholieren geven zichzelf weer een lagere kans om zich aan te melden voor een opleiding die loot.

Loting en diversiteit

Of loting de samenstelling van de studentenpopulatie binnen de opleiding verandert, hangt sterk af van het instrument dat door de loting wordt vervangen. Wanneer er in de voorgaande situatie een selectie-instrument werd gebruikt met veel mogelijkheid tot bias of adverse impact, dan kan loting dit verhelpen. Als een procedure wordt vervangen die juist vaardigheden van een diverse groep kandidaten meeneemt kan het vervangen van die procedure door loting ook zorgen voor minder diversiteit.

De introductie van loting kan dus afhankelijk van de context verschillende effecten hebben op de representatie van verschillende groepen kandidaten in een opleiding.

