



# De predictieve validiteit van selectiemethoden

## Literatuurstudie

### Wij willen kennis delen – rapport 01<sup>1</sup>

**Student**  
**Begeleiders**

**Anne ten Berge**  
**Arne Evers en Jan Derks**

---

<sup>1</sup> Dit rapport is door Derks & Derks herschreven op basis van het verslag van Anne ten Berge.



## Samenvatting

Het doel van dit literatuuronderzoek is het achterhalen van de predictieve validiteit van de meest gangbare selectiemethoden.

In het onderzoek worden de volgende selectiemethoden besproken: het selectie-interview, capaciteitentests, assessment centers, in-baskets, persoonlijkheidsvragenlijsten, integriteitstests en werksimulaties. Er is hoofdzakelijk gekeken naar meta-analyses met als criterium 'job-performance'. De meta-analyse van Schmidt en Hunter (1998) komt veelvuldig naar voren, dit omdat deze analyse een zeer groot aantal onderzoeken van de voorgaande 20 jaar bevat.

### De voorspellende waarde van enkelvoudige methoden

Uit de literatuur komt als eerste naar voren dat selectie-interviews een behoorlijk goede voorspellende waarde leveren met betrekking tot werkprestaties. Gebleken is eveneens dat het gebruik van structuur in interviews een duidelijke verhoging oplevert van de predictieve validiteit (zie de bijlage voor exacte validiteitsgegevens voor deze en de andere selectiemethoden).

Capaciteitentests komen zeer positief uit de meta-analyses naar voren, deze tests leveren een grote voorspellende waarde. Deze tests zijn gemakkelijk uit te voeren en het gebruik ervan is dan ook zeer populair. Om die reden worden capaciteitentests ook vaak gecombineerd met andere testsoorten.

De term 'assessment center' wordt gebruikt voor een combinatie van verschillende psychologische tests. In de geraadpleegde literatuur wordt bedoeld: een meer dagen durende sessie met ongestructureerde discussies en management oefeningen. Het gebruik van een dergelijk assessment center leidt tot een redelijk hoge predictieve validiteit, niet zo goed als een gestructureerd interview of capaciteitentest maar toch wel behoorlijk.

In Nederland is het meer gebruikelijk om een assessment center in te richten als een combinatie van capaciteitentests, rolspellen (werksimulaties) en gestructureerde interviews. De predictieve validiteit van dergelijke combinaties is hoog.

Er is erg weinig onderzoek gedaan naar de in-basket oefening. Hierdoor is het niet mogelijk een positief of negatief advies uit te brengen over het gebruik van deze methode, wel komt er zeer vaak naar voren dat de in-basket oefening een hoge face-validity heeft waardoor veel mensen toch kiezen voor het gebruik van deze methode. Vanuit wetenschappelijk oogpunt is het echter niet voldoende om alleen op deze vorm van validiteit af te gaan.

De predictieve validiteit van integriteitstests is een van de opvallendste bevindingen van dit literatuuronderzoek, deze is namelijk zeer hoog.

Met betrekking tot persoonlijkheidsvragenlijsten komen er niet erg veel positieve resultaten naar voren. Opvallend is enkel dat de persoonlijkheidsdimensie consciëntieusheid er duidelijk bovenuit steekt en dus wel een behoorlijk hoge predictieve validiteit met betrekking tot werkprestaties bezit.

En ook het gebruik van werksimulaties als selectie-instrument bezit een zeer hoge predictieve validiteitcoëfficiënt. Hiertegenover staat wel dat het uitvoeren van een werksimulatie vrij complex en kostbaar is. Kort is er in dit onderzoek nog ingegaan op selectiemethoden als: referenties, jaren werkervaring, biografische vragenlijsten, jaren opleiding, interesses, selecteren op leeftijd en het gebruik van grafologie, al deze methoden blijken een vrij laag tot verwaarloosbaar lage predictieve validiteitcoëfficiënt te bezitten met betrekking tot werkprestaties (zie bijlage).

### De predictieve validiteit van combinaties van selectiemethoden

Naast het assessment center zijn ook andere combinaties van selectiemethoden in gebruik. Als uitgangspunt is de capaciteitentest gebruikt: De toename van de predictieve validiteit is beoordeeld wanneer deze samen met een andere selectiemethode wordt gebruikt. Naar voren komt dat er vier selectiemethoden zijn die



werkelijk een toevoeging leveren aan de predictieve validiteit met betrekking tot het presteren op het werk, naast het gebruik van enkel een capaciteitentest. Dit zijn:

- de werksimulaties
- de integriteitstests
- de 'consciëntieusheid' tests
- en het gestructureerde interview (zie bijlage).

Het uitvoeren van een capaciteitentest in combinatie met een van de bovengenoemde selectiemethoden valt dus zeker aan te raden om een zo goed mogelijke voorspelling te maken van de toekomstige werkprestaties van een kandidaat. Zoals eerder aangegeven is de combinatie capaciteitentest – werksimulatie – gestructureerd interview in Nederland een gebruikelijke inrichting van een assessment center.

Meer onderzoek naar combinaties van methoden met ook andere criteria zullen moeten worden uitgevoerd om deze bevindingen te bevestigen en verder te kunnen verklaren.

## Bijlage

Overzicht predictieve validiteitscoëfficiënten voor presteren op het werk (uit de meta-analyse van Schmidt & Hunter (1998)).

	Predictieve validiteit	Gecombineerd met capaciteiten tests	Verhoging validiteit ten opzichte van capaciteiten tests alleen
Capaciteitentests	0.51		
Work sample tests	0.54	0.63 <sup>2</sup>	0.12
Integriteitstests	0.41	0.65	0.14
Consciëntieusheid test	0.31	0.60	0.09
Selectie interviews (gestructureerd)	0.51	0.63 <sup>3</sup>	0.12
Selectie interviews (ongestructureerd)	0.38	0.55	0.04
Referenties	0.26	0.57	0.06
Werkervaring (jaren)	0.18	0.54	0.03
Biografische data	0.35	0.52	0.01
Assessment centers (naar Amerikaans model)	0.37	0.53	0.02
Opleiding (jaren)	0.10	0.52	0.01
Interesses	0.10	0.52	0.01
Grafologie	0.02	0.51	0.00
Leeftijd	-0.01	0.51	0.00

<sup>2</sup> Deze combinatie wordt in Nederland gebruikt als inrichting van assessment centers.

<sup>3</sup> Deze combinatie wordt in Nederland gebruikt als inrichting van assessment centers.