

Hoe goed werken alle nieuwe tests om kandidaten te selecteren?

2018/07/09



De beste kandidaat kun je tegenwoordig op tal van manieren selecteren. Maar, zo vragen drie VU-onderzoekers zich af: meten al die tests wel wat ze moeten meten? En maken ze onze selectie dus echt wel beter en eerlijker?

In de wereld van selectie is de laatste jaren enorm geïnnoveerd. Van [hersensmetingen](#) tot [kleurentests](#) en van de analyse van [micro-expressies](#) tot [serious games](#); er is een ruim aanbod aan nieuwe tests die de markt opgekomen die allemaal claimen de persoonlijkheid van de sollicitant te kunnen meten – en daarmee diens succes te kunnen voorspellen.

In veel opzichten een goede ontwikkeling

In veel opzichten is dit een goede ontwikkeling. Gedegen tests kunnen immers de motor vormen voor meer systematiek en betere beslissingen in de selectie van sollicitanten. Beter dan bijvoorbeeld met alleen een [sollicitatiegesprek](#) zou kunnen. Veel bedrijven maken dan ook gretig gebruik van zulke nieuwe tests. Dit doen ze enerzijds om bijvoorbeeld de 'candidate experience' te optimaliseren, anderzijds als efficiënte methode om de tijdrovende cv-selectie en sollicitatie-interviews te vervangen.

Wat zijn deze tests nu écht waard?

Maar een cruciale vraag blijft volgens ons te vaak onbeantwoord. En dat is de vraag: wat zijn deze tests nu écht waard? Met andere woorden: wat meten ze precies? En is dat ook wat bedrijven willen (en moeten) meten?

***‘AAN KANDIDATEN ZIJN WE HET
ETHISCH GEZIEN VERPLICHT OM ONZE
KEUZES TE BASEREN OP GOEDE TESTS’***

Belangrijke vragen, want de tests zijn niet alleen cruciaal voor de kwaliteit van de instroom in de organisatie. Ze zijn ook bepalend voor de loopbaan van sollicitanten. Ethisch gezien zijn we het aan hen verplicht om onze keuzes te baseren op de juiste argumenten. Kortom: als we een test gebruiken om iemand aan te nemen of af te wijzen, dan moet die test wel *goed* zijn.

Meet de test wat hij beoogt te meten?

Maar wat is dat dan precies, zo'n *goede* test? Een van de belangrijkste eisen is wel dat de test meet wat hij beoogt te meten. Een score op een persoonlijkheidstest moet dus ook echt iets zeggen over iemands persoonlijkheid. Een theoretische inbedding is hiervoor cruciaal. Dan hebben we het niet over vage of wollige denkwijzen, maar over het feit dat een test altijd ontwikkeld moet worden vanuit het idee: wat willen we precies meten?

Rijke onderzoeksgeschiedenis op dit gebied

Uit de rijke onderzoeksgeschiedenis op dit gebied weten we inmiddels gelukkig behoorlijk goed welke theorieën steekhoudend zijn en welke achterhaald. Zo weten we dat iemands persoonlijkheid weliswaar uit 5 of 6 onafhankelijke dimensies bestaat, maar dat het ongefundeerd is om mensen in te delen in bepaalde persoonlijkheidstypologieën, zoals wel gebeurt bij kleurentests, enneagrammen en de MBTI. Je moet tests die mensen indelen in zulke typen dus niet serieus nemen. Maar tests die gebaseerd zijn op het Big Five of het HEXACO-model wél.

***‘TESTS DIE MENSEN INDELEN IN TYPEN
MOET JE NIET SERIEUS NEMEN; TESTS
GEBASEERD OP HET HEXACO-MODEL
WÉL’***

Wordt de sollicitant later succesvol?

Het ultieme doel van elke selectietest is te voorspellen of een sollicitant in de toekomst succesvol zal zijn. Ook hier is de theoretische inbedding belangrijk. We kunnen werksucces immers alleen effectief voorspellen als de eigenschappen die we meten ook cruciaal blijken voor de toekomstige baan. En uit onderzoek weten we vrij goed voor welke persoonlijkheidstreken dit geldt. Zo voorspelt de persoonlijkheidstrek ‘consciëntieusheid’ (hoe zorgvuldig, resultaatgericht en ordelijk iemand is) werksucces in bijna alle beroepen. Voor sales- en managementfuncties speelt daarnaast de persoonlijkheidstrek ‘extraversie’ (hoe sociaal en energiek iemand is en het gemak waarmee iemand de leiding neemt).

DE PERSOONLIJKHEIDSTREK 'CONSCIËNTIEUSHEID' VOORSPELT WERKSUCCES IN BIJNA ALLE BEROEPEN

Tests die deze eigenschappen proberen te meten, zoals vragenlijsten gebaseerd op de Big Five of het HEXACO-model, kunnen in elk geval in potentie toekomstig werksucces voorspellen. Maar is een test niet gebaseerd op een gedegen theorie, dan is dit een stuk onwaarschijnlijker.

Wat is dan de waarde van al die nieuwe tests?

In de praktijk blijkt dat veel van de nieuwe tests gebaseerd zijn op achterhaalde modellen. Of ze proberen juist nieuwe eigenschappen te meten waarvan de relevantie voor toekomstig werksucces op zijn best onbekend is, maar daarnaast ook: onwaarschijnlijk. Ethisch gezien vinden wij dit onwenselijk. Je zou geen beslissingen moeten baseren op dit soort tests. Wij roepen testuitgevers en -gebruikers daarom op om de rijke onderzoeksgeschiedenis in selectie niet te negeren, maar juist te omarmen. Reeds getoetste kennis toepassen is een belangrijke stap in de verdere professionalisering van dit vak, denken wij.

'WIJ ROEPEN TESTUITGEVERS OP DE RIJKE ONDERZOEKSGESCHIEDENIS NIET TE NEGEREN, MAAR JUIST TE OMARMEN'

Begrijp ons niet verkeerd: dit is géén oproep om nieuwe ontwikkelingen af te remmen. Er zijn veel nieuwe (technologische) mogelijkheden die je kunt inzetten om huidige tests te optimaliseren. Denk aan technologie om tests meer gestandaardiseerd en realistisch te maken. Maar laten we hiermee verantwoord experimenteren, in een omgeving waar nieuwe, gefundeerde kennis genereren vooropstaat.

Laat tests niet leiden tot oneerlijke beslissingen

Het is begrijpelijk en belangrijk dat veel organisaties de '*candidate experience*' voorop willen zetten. Maar het plezier dat potentiële werknemers en organisaties beleven aan tests die zo'n *experience* bieden, zal snel verdwijnen zodra blijkt dat ze leiden tot betekenisloze en oneerlijke beslissingen, met verregaande gevolgen voor de loopbaan van de kandidaat.

Dit artikel is geschreven door universitair docenten Janneke Oostrom en Sanne Nijs en universitair hoofddocent Jos Akkermans, allen werkzaam bij de School of Business and Economics van de Vrije Universiteit Amsterdam.