

ASSESSMENTSERVICE

Definitief overzicht waarde van selectie-instrumenten.

Schmidt en Hunter, de 'godfathers' van de selectiepsychologie hebben wederom een 'definitief' overzicht gepubliceerd van selectie-instrumenten/middelen en hoe goed ze zijn. In hun overzicht staat de algemene intelligentietest bovenaan omdat dit instrument op een simpele goedkope wijze verreweg de beste voorspelling geeft.

Hieronder het overzicht (*Overgenomen uit Opleiding & Ontwikkeling, mei 2004*).

De (toegevoegde) validiteit van selectie-instrumenten (*naar Schmidt & Hunter, 1998, p.265*)

Voorspeller voor prestaties in werktrainingen	Validiteit	Toegevoegde validiteit naast gebruik intelligentietest
Intelligentietest	.51	--
Arbeidsproeven	.54	24%
Gestructureerd Interview	.51	24%
Tests voor functiekennis	.48	14%
Integriteitsvragenlijsten	.41	27%
Ongestructureerd Interview	.38	8%
Assessment Center Methode	.37	4%
Collega-beoordelingen	.36	14%
Biografische gegevens	.35	2%
Consciëntieusheidsvragenlijsten	.31	18%
Referenties	.26	12%
Genoten jaren opleiding	.10	2%
Interesse	.10	2%
Jaren werkervaring	.18	6%
Leeftijd	-.01	0%

Wat blijkt uit dit overzicht voor het voorspellen van werkprestaties? Algemene intelligentie is de beste (en meest efficiënte) voorspeller van werkgerelateerde kennis en vaardigheden, van het zich eigen maken van functiekennis, en van prestaties in trainingsprogramma's.

Of een andere voorspeller, naast intelligentie, nog iets kan toevoegen (kolom 2) hangt af van de validiteit van de betrokken voorspeller en diens relatie met intelligentietestscores. Hoe meer onafhankelijk een voorspeller is van intelligentie, des te meer hij kan bijdragen aan het verhogen van de (samengestelde) validiteit. Zo hebben biografische gegevens en de assessment center methode een vrij hoge validiteit, maar ze voegen bijna niets toe aan het gebruik van een intelligentietest, omdat ze voornamelijk iets zeggen over de intelligentie van de betrokkene. Hetzelfde geldt voor ongestructureerde interviews. Assessments voorspellen bovendien promotiekansen beter dan arbeidsprestaties. Ook erg opvallend: ervaring en leeftijd voegen maar weinig tot niets toe. Wat te

denken over deze veelgenoemde vacaturecriteria?

Wat wel iets toevoegt: gestructureerd interview, integriteit en consciëntieusheid. Ook kan het zin hebben om referenties te checken (schriftelijk doen). (zie: Bloemers, W., en van der Molen H.T.: *Over het voorspellen van werkprestaties: Het (genegeerde) belang van intelligentie*. In: Opleiding & Ontwikkeling, mei 2004, pp. 3-9).