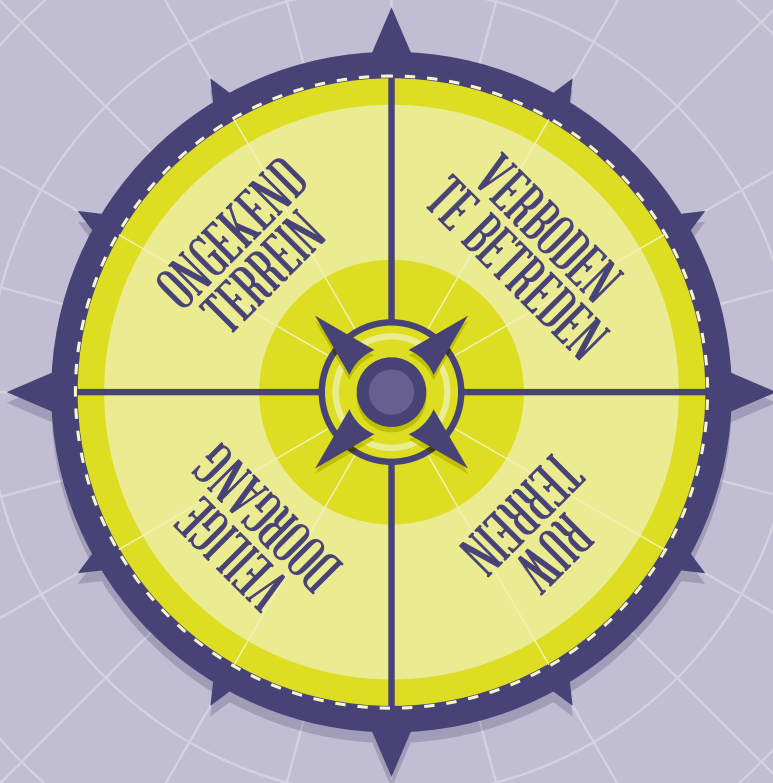




EVIDENCE-BASED  
**KOMPAS**  
SELECTIE



Springt hoger  
voor personeel  
en organisatie

## 4 categorieën op het evidence-based kompas voor selectie...

1. **Veilige doorgang**
2. **Ruw terrein**
3. **Ongekend terrein**
4. **Verboden te betreden**

Deze indeling heeft louter als doel informatief te zijn omtrent de verschillende types instrumenten die in de praktijk worden gebruikt of op de markt worden aangeboden. Indien een specifieke toepassing van deze instrumenten wordt overwogen, raden we steeds het inwinnen van meer informatie en een kritische evaluatie van de toepassing aan. Deze indeling is immers gebaseerd op het bestaand wetenschappelijk onderzoek naar elk type instrument. Waakzaamheid is daarom aanbevolen bij het generaliseren van deze indeling naar specifieke toepassingen ervan, vb. een instrument dat intern werd ontwikkeld of door een leverancier. Deze toepassingen hebben immers niet noodzakelijk een wetenschappelijke toets doorstaan. Deze waakzaamheid is tevens aangewezen bij toepassingen waarbij het meetmodel, namelijk het aantal dimensies die het beoogt te

meten of de inhoud ervan, afwijkt van de wetenschappelijk gevalideerde modellen. Verzoek de leverancier om de resultaten van psychometrisch onderzoek of wetenschappelijke literatuur die de toegepaste werkwijze of het gehanteerde model kan staven. Deze indeling wordt regelmatig geactualiseerd. Indien u vragen of opmerkingen heeft bij dit model, gelieve te mailen naar [kwaliteit@poolstok.be](mailto:kwaliteit@poolstok.be).



# Veilige doorgang

Onder deze categorie plaatsen we de best practices binnen P&O. Dit zijn oplossingen (bv. theorieën, modellen, instrumenten, maatregelen, praktijken etc.) die over het algemeen effectief en bruikbaar blijken voor de praktijk en waarvoor een relatief brede en betrouwbare onderzoeksbasis voor bestaat.

- **Cognitieve vaardigheidstests**, bij voorkeur gecontextualiseerd
- **Assessment Centers**
- **Gestructureerde interviews**
- **Functie-relevante kennistests** of proeven, bij voorkeur open vragen, geen multiple choice
- **Work samples** in de vorm van schriftelijke of praktische proeven, of simulatie-oefeningen (bv. rollenspel, postbak-oefening, analyse- en presentatie-oefening, cases, groepsdiscussies, vaardigheidsoefeningen)
- **Situatieve beoordelingstesten** (SJT)
- **Persoonlijkheidstesten** gebaseerd op het Big 5 of HEXACO persoonlijkheidsmodel en hun subdimensies, bij voorkeur gecontextualiseerd
- **Selectiebeslissing** op basis van mechanistische rangschikking
- **Blinde beoordelaars** - beoordelaars krijgen geen inzage in het CV, de testresultaten of andere gegevens van de kandidaat voor ze deze hebben beoordeeld
- **Onafhankelijke beoordelaars** - meerdere beoordelaars die onafhankelijk van elkaar en zonder overleg elk onderdeel beoordelen
- **Beoordelaarstraining** - Trainingen die beoordelaars leren om observaties op dezelfde wijze te identificeren en scoren, bv. behavioral observation training, frame-of-reference training.
- **Gedragverankerde beoordelingschalen** - elk niveau op de beoordelingschaal voor een competentie wordt uitgelegd of geïllustreerd aan de hand van gedragsvoorbeelden die overeenstemmen met het respectievelijk niveau
- **Functie-analyse** - via verschillende methodes (bv. interview, focusgroep, kritische-incidenten-techniek, vragenlijst, checklist) meerdere stakeholders (bv. leidinggevende, rolmodellen, HR expert) betrekken bij de functie-analyse om de competenties voor aanwerving te bepalen en op een schaal uit te drukken
- **Contextualiseren van generieke testen**, bv. redeneertests, persoonlijkheidstests, situatieve beoordelingstesten
- **Realistic job previews** - bv. testimonials, open-deur-dagen
- **Applicant reactions monitoren** - Applicant reactions zijn de percepties die kandidaten hebben over de aantrekkelijkheid, betrouwbaarheid, rechtvaardigheid etc., van het rekruterings- en selectieproces van een organisatie. Monitoring kan aan de hand van een survey, interview of focusgroep.
- **Sollicitatieformulier of biografische vragenlijst** - empirisch opgesteld door via een voorstudie de antwoorden van succesvolle en minder succesvolle werknemers te vergelijken ofwel gebaseerd op onderliggende KSAOs die men wenst te meten, e.g. vragen naar behaalde punten om intelligentie in te schatten of welke media men volgt om interesses in kaart te brengen. Een trend is ook peilen naar concreet gedrag, vergelijkbaar met een gedragsgericht interview.



VEILIGE  
DOORGANG

# Ruw terrein

Onder deze categorie plaatsen we oplossingen (bv. theorieën, modellen, instrumenten, maatregelen, praktijken etc.) waarvoor (1) we zowel evidentie identificeren die hun effectiviteit en bruikbaarheid voor de praktijk ondersteunt als tegenspreekt of (2) de onderzoeksbasis relatief zwak is.

- **Video CV's**
- **Unproctered internet testing** - wanneer een kandidaat een selectie-instrument op afstand invult, zonder de (fysieke) aanwezigheid van een proctor of testleider.
- **Impliciete testen** - instrumenten die peilen naar de impliciete of onbewuste motieven, persoonlijkheid of attitudes van een kandidaat
- **Digitale interviews** - interviews afgenomen door een computer, in tegenstelling tot een face-to-face, telefonisch of online interview met een interviewer.
- **Ervaring-vereisten** - selectiecriteria die een minimum aantal jaren ervaring vereisen
- **Diplomaverenisten** - selectiecriteria die een minimum opleidingsniveau vereisen
- **Fit-metingen** - instrumenten die op één of andere manier de fit tussen een kandidaat en de organisatie meten, inclusief fit beoordelen tijdens een interview
- **Motivatie-vragenlijsten** - instrumenten die op basis van zelfbeoordeling peilen naar de aard van de motivatie van een kandidaat of welke werk- en organisatie-aspecten hem motiveert, inclusief motivatie beoordelen tijdens een interview
- **Interesse-vragenlijsten** - instrumenten die op basis van zelfbeoordeling peilen naar beroepsvoorkeuren of welk type activiteiten de kandidaat interesseren
- **Waarden-vragenlijsten** - instrumenten die op basis van zelfbeoordeling peilen naar de waarden van de kandidaat, vaak met het doel om de fit met de waarden van de organisatie te onderzoeken.
- **Leiderschapsstijlen** - vragenlijsten die peilen naar leiderschapsstijlen op basis van zelfbeoordeling
- **Tekstanalyse** - instrumenten die automatische tekstanalyse toepassen aan de hand van software, op voorwaarde dat er reeds gevalideerde woordenboeken voor de competentie bestaan, bv. persoonlijkheid, affect, impliciete motieven
- **Conflicthanteringsstijl** - instrumenten die op basis van zelfbeoordeling peilen naar de conflicthanteringsstijl van een kandidaat
- **Teamrollen** - instrumenten die op basis van zelfbeoordeling peilen naar de geprefereerde rollen die de kandidaat uitoefent in een team of werkgroep
- **Onderhandelingsstijl** - instrumenten die op basis van zelfbeoordeling peilen naar de onderhandelingsstijl van een kandidaat
- **360° assessment** - instrumenten die een profiel van de kandidaat opmaken op basis van zelfbeoordeling, gecombineerd met een beoordeling door collega's, leidinggevenden, klanten en/of ondergeschikten.
- **Light Assessment Centers of speed assessments** - Assessment Centers die slechts enkele uren duren, vooral door het gebruik van kortdurende oefeningen en niet door een lager aantal onderdelen.



## Ongekend terrein

Onder deze categorie plaatsen we oplossingen (bv. theorieën, modellen, instrumenten, maatregelen, praktijken etc.) waarvoor nog zo goed als geen wetenschappelijke evidentie bestaat voor hun effectiviteit of nut binnen de selectiecontext.

- **Serious games** - instrumenten die een assessment maken op basis van speelgedrag in een computergestuurd of online spel
- **Virtual Reality** - instrumenten die een assesment maken op basis van gedrag in een virtuele omgeving aan de hand van een VR-bril
- **Video-analyse** - digitaal assessment op basis van de lichaamstaal en gelaatsuitdrukkingen van de kandidaat aan de hand van video-data en geautomatiseerde software
- **Stem-analyse** - digitaal assessment op basis van de spreekstem van de kandidaat aan de hand van audio-data en geautomatiseerde software
- **Sterktes** - instrumenten die op basis van zelfbeoordeling de sterktes van de kandidaat in kaart brengen
- **Zelfbeoordeling** - alle instrumenten die op basis van zelfbeoordeling eigenschappen of vaardigheden (vb. kritisch denken, denkstijlen, verkoopvaardigheden) meten die niet in deze lijst voorkomen.



ONGEKEND  
TERREIN

TE BE...

## Verboden te betreden

Onder deze categorie plaatsen we oplossingen (bv. theorieën, modellen, instrumenten, maatregelen, praktijken etc.) die als pseudo-wetenschap worden beschouwd of waarvoor een relatief brede en betrouwbare onderzoeksbasis wijst op hun gebrek aan effectiviteit of bruikbaarheid in de praktijk.

- **Persoonlijkheidsvragenlijsten** gebaseerd op typologieën (bv. MBTI, enneagram)
- **Leerstijlen**
- **Gelaatsanalyse** - het afleiden van kenmerken van een kandidaat op basis van diens gelaatstreken door een assessor of software
- **Grafologie** - het afleiden van kenmerken van een kandidaat op basis van een analyse van diens handschrift door een assessor of software
- **Cybervetting** - Het raadplegen en gebruiken van online informatie over een kandidaat via sociale media of zoekmachines door een recruiter om kenmerken van een kandidaat af te leiden anders dan zaken die deel kunnen uitmaken van diens CV (e.g. persoonlijkheid)



VERBODEN  
TE BETREDEN