

Assessment en selectie in multiculturele context

Paul Abell

Paul Abell

introdunctie

- Social psycholoog
- Raadslid Raad voor Strafrechtstoepassing en Jeugdbescherming RSJ
- Nog even: Assessment psycholoog / Diversiteits Consultant Leeuwendaal

- Voorzitter Adviesraad Diversiteit & Integratie, gemeente Amsterdam
- Partner A&E Consultancy / EGA HRM consult
- Wetenschappelijk Directeur /Onderzoeker UvA / Instituut voor Sociale en Bedrijfspsychologie



intro : een kort testje

1. Wat hoort niet bij 'verjaardag'?



A cadeaus



B werken



C gebak



D bloemen



'juiste' antwoorden

1D 2A 3D
4D 5A 6A
7C 8C 9C 10 A

1 2 4 8
2 3 5 9 17
3 5 8 13 22 39

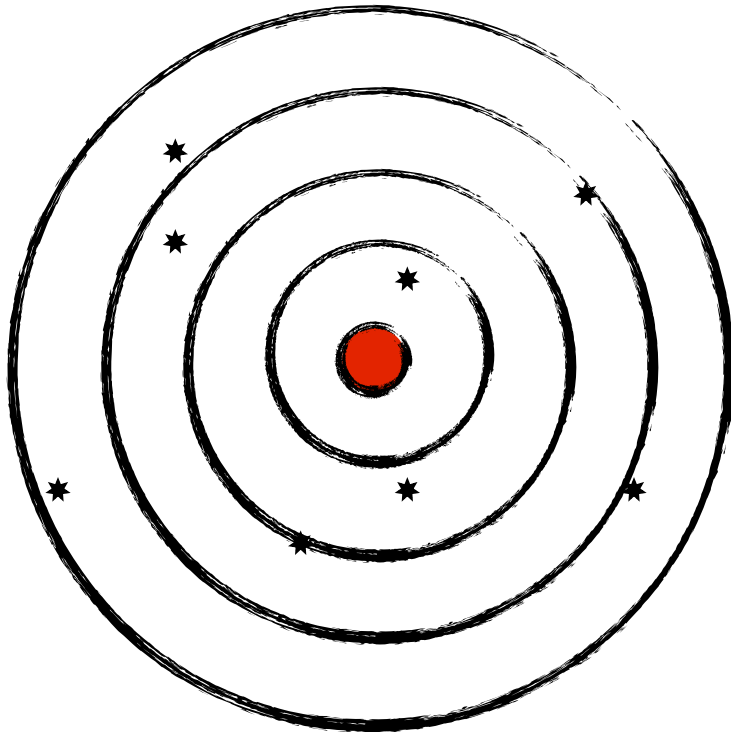


weet u het nog?

valide & betrouwbaar ~ trefzeker

weet u het nog?

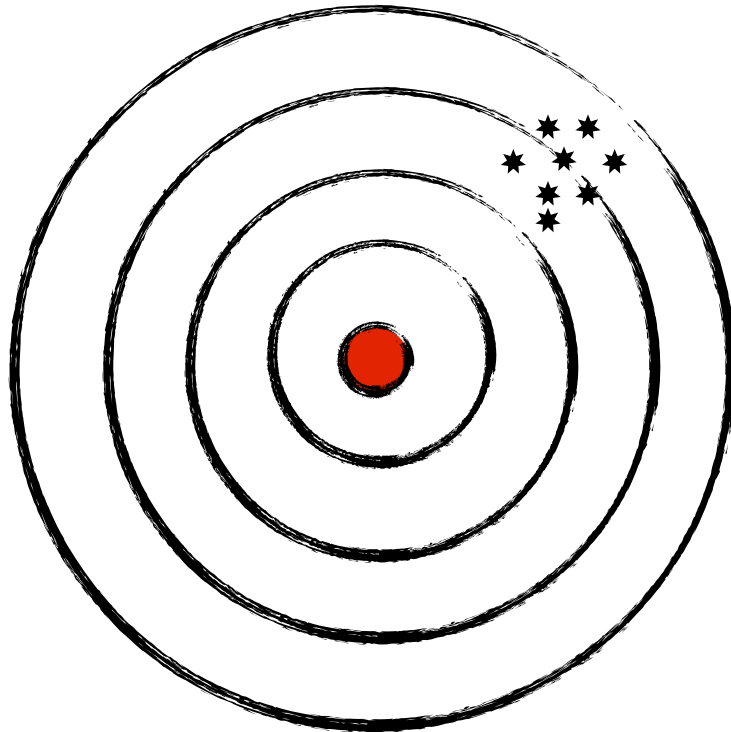
valide & betrouwbaar ~ trefzeker



niet betrouwbaar
en niet valide

weet u het nog?

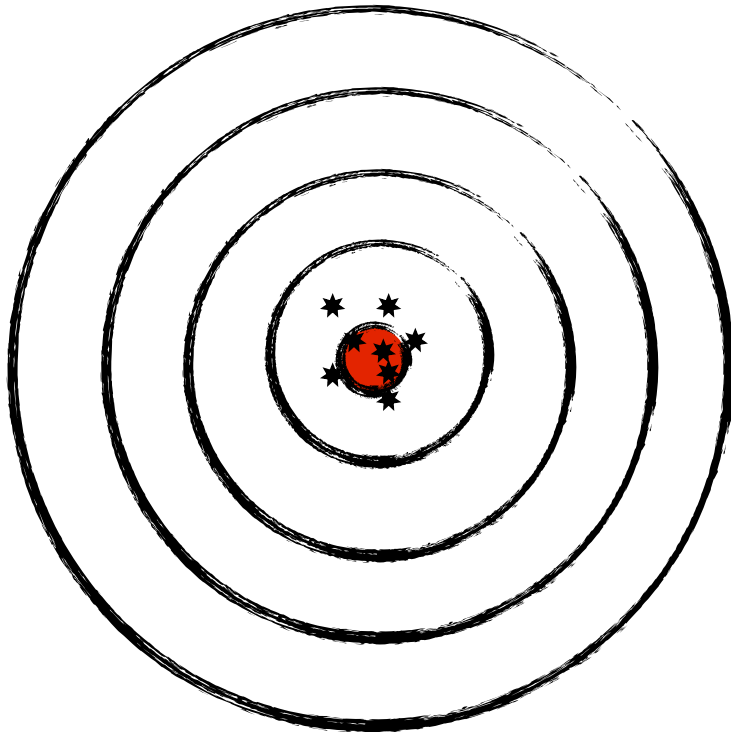
valide & betrouwbaar ~ trefzeker



**betrouwbaar
maar niet valide**

weet u het nog?

valide & betrouwbaar ~ trefzeker



**betrouwbaar
én valide!**

predictieve validiteit

Selectiemiddel	Predictieve validiteit (met functieprestatie als algemeen criterium)
Cognitieve vaardigheidstests	.51
Work samples (arbeidsproeven)	.54
Integriteitsvragenlijsten	.41
Persoonlijkheidsvragenlijsten (Big Five Factor Consciëntieusheid)	.31
Gestructureerde interviews	.51
Ongestructureerde interviews	.38
Tests naar functie kennis	.48
Proefperiode	.44
Referenties	.26
Jaren werkervaring	.18
Biodatavragenlijsten	.35
Assessment centers	.37
Jaren opleiding	.10
Belangstellingsvragenlijsten	.10
Grafologie	.02
Leeftijd	-.01

Schmidt, F.L. & J.H. Hunter (1998). The Validity and Utility of Selection Methods in Personnel Psychology: Practical and Theoretical Implications of 85 Years of Research

assessment & selectie in multiculturele context

overzicht :

1990. Richtlijnen TSC [Hofstee]: obv screening van 20 tests beval de TSC grote terughoudendheid aan bij de toepassing van de voorhanden psychologische tests in het algemeen bij allochtone sollicitanten. Automatische oordeels- of besluitvorming zonder tussenkomst van een ter zake deskundige achtte de TC hier ontoelaatbaar

2001 Deskundigen over het testen van etnische minderheden

2005 Toepasbaarheid van psychologische tests bij allochtonen

2005 Richtlijnen gebruik diagnostische instrumenten bij etnische minderheden

Hofstee, W., (1990). *Toepasbaarheid van psychologische tests bij allochtonen : Rapport van de testscreeningscommissie [onder voorzitterschap van W..K.B. hofstee] ingesteld door het IBR in overleg met het NIP* (LBR-reeks, nr. 11). Utrecht: Landelijk Bureau Racismebestrijding..

Bochhah, N. e.a. (2001). *Deskundigen Over Het Testen Van Etnische Minderheden*; Landelijk Bureau ter bestrijding van rassendiscriminatie etc: Rotterdam etc., 2001.

Bochhah, N., & Kort, W. (2005). *Toepasbaarheid van enkele psychologische tests bij personeelsbeoordeling bij etnische minderheden*. Rotterdam: Landelijk Bureau ter bestrijding van Rassendiscriminatie.

Bochhah, N., & Kort, W. (2005). *Richtlijnen gebruik diagnostische instrumenten bij etnische minderheden*. Rotterdam: Landelijk Bureau ter bestrijding van Rassendiscriminatie.

capaciteitentests

persoonlijkheidsvragenlijsten

- De belangrijkste bron van partijdigheid in tests is kennis van de Nederlandse taal en cultuur.
- Verschillen in woordenschat tussen allochtonen en autochtonen kunnen leiden tot systematische bias (partijdigheid, vertekening) van de testcores. Deze bias ook wel methodepartijdigheid genaamd, is moeilijker aan te tonen en kan gemakkelijk als echte verschillen in testcores geïnterpreteerd worden.
- Het is noodzakelijk om bij de interpretaties van testcores de bruikbaarheid van de test voor allochtonen in ogenschouw te nemen.
- Voor het interpreteren van testcores van allochtonen zijn naast testcores zelf ook gegevens nodig over de persoon, zoals verblijfsduur, generatiestatus (eerste, tweede of derde generatie) en acculturatiestrategie.
- Bij de keuze van tests voor gebruik bij allochtonen verdient het aanbeveling gebruik te maken van tests die op hun bruikbaarheid bij allochtonen onderzocht zijn.

Van de Vijver, F. (2011). Interculturele psychodiagnostiek: Zes vuistregels (pp. 3-15). in: Borra, R., Van Dijk, R., & Verboom, R. (2011). Cultuur en psychodiagnostiek: Professioneel werken met psychodiagnostische instrumenten (Online-Ausg. ed., EBL-Schweitzer). Houten: Bohn Stafleu van Loghum Slaterus

persoonlijkheids vragenlijsten en taal

- ooit: ik zit vaak in de put [npv]
- ooit: de beste bruggenbouwers komen uit ons land [ibid]

- soms **loop ik over** van geluk [neo]
- ik heb een lage **dunk** van mijzelf [ibid]
- ik vind dat we beslissingen in morele zaken van onze religieuze leiders mogen verwachten [ibid]
- Ik ga me zelden aan iets **te buiten** [ibid]
- Ik heb mezelf tamelijk **goed in de hand** in een crisis.
- Ik **verzeil** vaak in meningsverschillen [ibid]
- In gezelschap maak ik me zorgen dat ik een **gek figuur sla** [ibid]

persoonlijkheids vragenlijsten

- relatief lage predictieve validiteit
- zelfbeoordeling
- veel kaf onder koren [Jung] pas op voor kleuren: MBTI, Spiral Dynamics, Insights
- big 5 uitzondering (consciëntieusheid)
- big 6 hexaco [integriteit]

De Vries, R.E. & Van Kampen, D. (2010). The HEXACO and 5DPT Models of personality: A comparison and their relationships with Psychopathy, Egoism, Pretentiousness, Immorality, and Machiavellianism. *Journal of Personality Disorders*, 24(2), 244-257.

reducere van adverse impact

Maatregel	effect
Use alternative predictor measurement methods (e.g., interviews, work samples, assessment centers, situational judgment tests, biodata)	Generally effectieve
Use educational attainment or GPA* as a proxy for cognitive ability	Small to moderate
Use specific measures of ability.	Small to moderate
Assess the full range of KSAOs	Generally effectieve
Banding and score adjustments.	Sizeable
Explicit predictor weighting	Small to moderate
Criterion weighting.	Small to moderate
Minimize verbal ability requirements to the extent supported by job analysis	Generally effectieve
Use “content free” items	Small & inconsistent
Differential Item Functioning (DIF)	Small & inconsistent
Sensitivity review panels.	?
No time limits.	No clear reduction

*gpa grade point average

Ployhart, R. E.; Holtz, B. C. *The Diversity-Validity Dilemma: Strategies for Reducing Racioethnic and Sex Subgroup Differences and Adverse Impact in Selection.* *Personnel Psychology* 2008, 61 (1), 153–172.

Use educational attainment or GPA as a proxy for cognitive ability

Een regressieanalyse met de studieresultaten (gemiddeld tentamenresultaat), studieduur (jaren) en de somscore van de capaciteitentest als onafhankelijke variabelen en de stagebeoordelingen als afhankelijke variabele laat zien dat studieresultaten en studieduur de stagebeoordelingen in feite beter voorspellen dan de analytische test: van de betagewichten is die van de analytische test het laagst.

	B	Standaardfout	Beta	t	P waarde
(Constant)	-1,60	1,50		-1,07	0,29
studieduur	-0,13	0,05	-0,38	-2,86	0,01
studieresultaat	0,46	0,17	0,37	2,77	0,01
analytische test	0,00	0,00	0,28	2,08	0,05

Tabel 9b Regressieanalyse. Studieresultaat, studieduur en score op de analytische test als voorspeller voor de stagebeoordelingen (gemiddelde van de stage parket, civiel en bestuur)

Abell, J.P. (2009). De selectie voor de Raio opleiding: een eerlijke kans voor alle kandidaten? Een onderzoek naar bias ten aanzien van sollicitanten met een dubbele culturele achtergrond voor de Raio opleiding. Eindrapportage. Amsterdam: A&E Consultancy

reducere van adverse impact: instrumenten

- cultuur faire tests [MCTM/ H, NOA]
- Situational Judgement Tests SQ-Leidinggeven, SQ-Sales en SQ-SoVa

reducere van **adverse impact: het interview**

- primacy effect (eerste indruk)
- vraagstelling & gesprekstechnieken
- selectiesituatie en praktijksituatie als gelijk veronderstellen
- **toekennen van meer gewicht aan negatieve informatie**
- voorkeuren selecteurs
- sign in plaats van samplebenadering

negatieve info weegt zwaarder?

aannemen	afwijzen	
goed	fout	geschikt
fout	goed	ongeschikt

praktijk resultaten

Diversiteitscijfers selectieprocedure Rijkstrainees 2015 per fase

Fase	NW Migrant	NW Migrant	W Migrant	W Migrant	Niet-migrant	Niet-migrant	Totaal
Geïnteresseerden RTP	461	12,3%	286	7,6%	3000	80,1%	3747
Aanmelding volledige dossiers	218	10,3%	138	6,5%	1763	83,2%	2119
Toewijzingsfase	73	10,0%	43	5,9%	612	84,1%	728
Allocatie algemeen	33	9,2%	17	4,7%	308	86,0%	358
Aanstelling	9	7,4%	6	5,0%	106	87,60%	121

Selectie ratio's	NW Migrant	NW Migrant	W Migrant	W Migrant	Niet-migrant	Niet-migrant	Totaal
Geïnteresseerden RTP							
Aanmelding volledige dossiers	0,47		0,48		0,59		
Toewijzingsfase	0,33		0,31		0,35		
Allocatie algemeen	0,45		0,40		0,50		
Aanstelling	0,27		0,35		0,34		

4/5 regel: 0,27 is kleiner dan $4/5 * 0,34 = 0,275$; er is sprake van adverse impact

conclusie

- veel onderzoek, niet geleid tot nieuwe instrumenten
- assessment en selectie in multiculturele context = roeien met de riemen die we hebben
- richtlijnen TSC [Hofstee] gelden nog onverkort
- in de praktijk: instrumenten voldoen, zolang kennis van de Nederlandse taal en cultuur geen rol van betekenis meer spelen