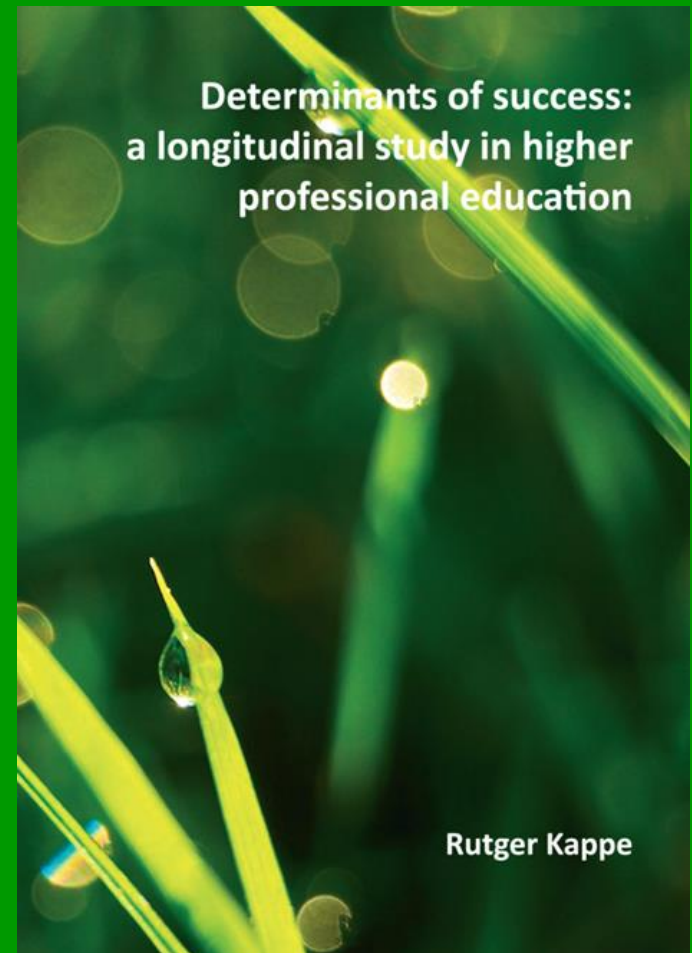


Van studie naar arbeidsmarkt

Seminar matching en selectie in het HO
Dr. F. Rutger Kappe, Inholland/Vrije Universiteit
De Burcht, 1 oktober 2015



Competenties: een verrijking?

Zijn competenties,
studiecijfers, intelligentie,
persoonlijkheid, motivatie
en leerstijlen gerelateerd
aan (het vroege) succes op
de arbeidsmarkt?



Literatuur

- Cijfers als voorspeller
 - Wel voor studie (Kuncel et al., 2001), niet zozeer voor werk (Pfeffer & Fong, 2002)
- Competenties
 - Vermeulen-Kerstens, 2006. [The study of alumni](#)
- Intelligentie
 - Goed voor studie ($r=.39$, Kunzel et al., 2004), maar beperkt in HO in NL (Busato, 1998)
 - Afnemende voorspellende waarde IQ (Chamarro-Pr & Furnham, 2005)
 - Zeer goed voor werk ($r>.53$, Salgado et al., 2003)
- Persoonlijkheid
 - Voor studie en werk (Poropat, 2009), vooral Conscientieusheid
- Leerstijlen
 - Niet voor studie en/of werk (Coffield et al., 2004)

Hypothese voor vandaag

Competenties zijn, als uitkomstmaat van een cgo leeromgeving, betere voorspellers van werksucces dan studiecijfers?

En, ook beter dan individuele verschillen?

Competenties (operationalisatie)

- C = integratie van KxVxH
- Snijden dwars door curriculum heen
- 9 competenties, in drie clusters (denken , voelen, kracht) oa. analyseren, samenwerken, adviseren, reflecteren
- Beoordeling op een vijf punts Likert schaal
- Assessment center methode (rollenspelen)
- Beoordeling door 2 getrainde beoordelaars
- Feedback en rapportage

Methode en constructen

Prestatiegegevens

- Competentiebeoordeling (OCR; D, V, K)
- Studiecijfers (GPA, GPA per leeromgeving)

Werksucces (alumini vragenlijsten, N=101, 69%)

- Startsalaris
- Salarisgroei

Individuele verschillen

- IQ, Big Five, leerstijlen, motivatie

Resultaten (1)

Tabel *Correlaties studiecijfer(s) en competentie(s) en werksucces*

	Start salaris	Salaris groei
GPA	.04	.32**

GPA's	Start salaris	Salaris groei
Vakken	.25**	.19
Vaardigheden	.16	.27**
Projecten	-.02	.22*
Stage	.07	.25*
Scriptie	.01	.33**

Comp.	Start sal.	Sal.groei
Denken	.09	.17
Voelen	.23*	.31**
Kracht	.22*	.35**

Resultaten (2) voor salarissgroei

Predictor	β	β	β	β
<i>Step 1: GPA</i>	.33*	.24*	.19†	.15
<i>Step 2: OAR</i>		.22*	.20*	.16
<i>Step 3: Intelligence</i>			.26**	.27**
<i>Step 4: other variables</i>				
Conscientiousness				.12
Intrinsic motivation				.03
Study motivation				-.03
Pragmatist				.21*
Multiple <i>R</i>	.33	.39	.46	.53
<i>F</i>	11.25	8.04	8.25	4.76
(<i>df</i> ₁ , <i>df</i> ₂)	(1,93)**	(2,93)**	(3,91)**	(7,87)**
<i>R</i> ²	.11	.15	.22	.28
<i>R</i> ² _{change}		.04*	.07**	.06
<i>F</i> _{change}		.03	.01	.11

** $p < .01$, * $p < .05$, † $p < .10$

Samengevat

- Competenties zijn gerelateerd aan werksucces
- Competenties (4%) zijn, boven individuele verschillen, voorspellend voor salariscijfers (studiecijfers niet). Dus competenties meten i.t.t. cijfers iets unieks
- Echter, in een model met ook individuele verschillen zijn, intelligentie en pragmatisme voor salariscijfers de sterkste voorspellers