

# Wat u kunt doen tegen ‘faking’ door sollicitanten



**Sollicitanten willen graag een goede indruk achterlaten. Dit doen zij bijvoorbeeld door kwaliteiten te benadrukken die belangrijk zijn voor de baan. Soms gaan sollicitanten hier iets te ver in, door de waarheid te verdraaien. Dit wordt ‘faken’ genoemd. In de wetenschap is het nodige onderzoek naar faking gedaan. Wat kunt u als HR-professional daarvan leren?**

In de meeste gevallen is faken subtiel. Zo overdrijven sommige sollicitanten hun rol in een succesvol project, anderen laten een ongemakkelijk detail weg, en weer anderen geven een ongemeend compliment aan de interviewer. Dit zijn subtiele vormen van faken. Er zijn echter ook sollicitanten die extremere vormen gebruiken door bijvoorbeeld complete verhalen te verzinnen.

Het doel van faken is natuurlijk om een positieve indruk achter te laten en zo de kans op de baan te vergroten. Faken is er vooral op gericht om de match met de baan of organisatie groter te doen lijken dan deze is. Als een organisatie bijvoorbeeld erg competitief is, zullen sollicitanten net doen alsof ze ook competitief zijn.

### **Valse start**

Faken is een probleem omdat het u hindert bij het selecteren van de beste sollicitant. Doordat een sollicitant u niet goed informeert over zijn kwaliteiten, kunt u geen goede beslissing nemen en loopt u het risico om een sollicitant te kiezen die minder gekwalificeerd is. De subtiele vormen van faken hoeven niet altijd een probleem te zijn.

Sollicitanten die tijdens een interview goed kunnen inspelen op wat een werkgever wil horen, presteren in sommige onderzoeken zelfs beter op het werk. Maar dit neemt niet weg dat als een sollicitant niet eerlijk is geweest, er sprake is van een valse start.

#### **Faken komt veel voor**

Dat veel sollicitanten faken tijdens de sollicitatieprocedure, is duidelijk. Zo geeft 30% van de sollicitanten aan weleens te hebben gefaket bij het invullen van een persoonlijkheidsvragenlijst en geeft meer dan 80% aan dit weleens te hebben gedaan tijdens een sollicitatiegesprek. De subtielere vormen van faken komen gelukkig een stuk vaker voor dan de extremere vormen.

### **Motivatie om te faken bij sollicitaties**

Om het faken in sollicitaties tegen te kunnen gaan, helpt het als u begrijpt hoe dit tot stand komt. Verschillende factoren spelen een rol. Het eerste dat van belang is, is de motivatie om te faken. Deze is afhankelijk van drie voorwaarden:

- De sollicitant wil de baan graag.
- De sollicitant denkt dat hij een betere kans maakt op de baan door te faken.
- De sollicitant schat in dat er maar een klein risico is dat hij betrapt wordt.

Wordt aan één van de drie voorwaarden niet voldaan, dan is een sollicitant niet gemotiveerd om te faken.

Naast de motivatie om te faken, zijn er nog twee andere factoren te benoemen. Ten eerste is het belangrijk dat een sollicitant voldoende capaciteiten heeft om te faken. Een sollicitant moet slim genoeg zijn om te snappen wat voor kwaliteiten de organisatie zoekt en ook nog eens zo bijdehand zijn dat hij

in staat is om deze kwaliteiten te overdrijven.

Ten tweede moet een sollicitant de mogelijkheid krijgen om te kunnen faken. Sommige tests, zoals intelligentietests, kunnen niet worden gefaket (tenzij de sollicitant minder intelligent wil lijken).

## Competitie, integriteit en cultuur spelen belangrijke rol

Onderzoek laat zien dat sollicitanten die competitief zijn ingesteld vaker faken. Competitieve sollicitanten doen er namelijk alles aan om te winnen. Daarnaast zijn sollicitanten die laag scoren op integriteit eerder geneigd te faken, aangezien zij het minder bezwaarlijk vinden om de waarheid te verdraaien.

Faking is echter ook een cultureel verschijnsel. Sollicitanten uit westerse landen benadrukken tijdens een sollicitatiegesprek hun kwaliteiten. Sollicitanten uit andere regio's, zoals sommige gebieden in Azië, zijn juist bescheiden en minder geneigd om hun kwaliteiten te overdrijven.

Het slechte nieuws is dat het detecteren van faken haast onmogelijk is. Zo ligt de kans om faken correct te herkennen bij sollicitatiegesprekken slechts een paar procent boven kansniveau. Zelfs methoden die in de rechtszaal worden ingezet om te bepalen of getuigen de waarheid spreken, zijn nauwelijks effectief bij sollicitatiegesprekken.

**Het slechte nieuws is dat het detecteren van faken haast onmogelijk is**

Persoonlijkheidsvragenlijsten bevatten soms sociale wenselijkheidsschalen om faking te herkennen. Ook deze methode blijkt niet tot nauwelijks effectief en kan er zelfs toe leiden dat u eerlijke sollicitanten afwijst. Kortom: u loopt een grote kans om sollicitanten onterecht van faken te beschuldigen als u dit soort leugendeteciemethoden bij uw selectie gebruikt.

## Hoe maakt u faken moeilijk?

Om de beste sollicitant te kunnen selecteren, is het belangrijk om faken tijdens het proces zo moeilijk mogelijk te maken. U kunt faken gelukkig op meerdere manieren verminderen.

### 1. Mogelijkheden

Door met meerdere methoden informatie te verzamelen over de kwaliteiten van de sollicitant, verlaagt u zijn motivatie en mogelijkheden om te faken. U kunt bijvoorbeeld informatie verzamelen via een sollicitatiegesprek, persoonlijkheidsvragenlijst én referentiecheck.

Als sollicitanten van tevoren weten dat u op al deze manieren informatie zal inwinnen, zullen zij minder gemotiveerd zijn om verkeerde informatie te verstrekken. Daarnaast vallen tegenstrijdigheden al snel op. Een bijkomend voordeel van informatie uit meerdere bronnen gebruiken, is dat minderheidsgroepen minder worden benadeeld bij de selectiebeslissingen.

### 2. Structureren

Daarnaast kunt u voor procedures kiezen waarmee u het lastiger maakt om te faken. Zo kunt u uw sollicitatiegesprekken structureren. Dat wil zeggen dat u dezelfde vragen stelt aan alle sollicitanten en alle antwoorden op dezelfde manier beoordeelt. Door structuur aan te brengen, vermindert faken.

Ook kunt u beter vragen stellen over eerder gedrag (bijvoorbeeld via de veelgebruikte situatie-taak-actie-resultaat-methodiek) dan vragen naar hypothetische situaties ('stelt u voor dat een boze klant de winkel inloopt, wat zou u doen?').

Wederom is een bijkomend voordeel dat u minderheidsgroepen minder benadeelt; door iedereen hetzelfde te beoordelen, vergroot u de kans op een eerlijke kans voor elke kandidaat.

### 3. Forced-choice

Bij persoonlijkheidsvragenlijsten kunt u ervoor kiezen om zogeheten forced-choice vragenlijsten te gebruiken, waarbij sollicitanten gedwongen worden tussen verschillende antwoorden te kiezen. Forced-choice persoonlijkheidsvragenlijsten verminderen de mogelijkheid om te faken omdat de antwoorden vaak even wenselijk lijken.

Evenwel zijn niet alle forced-choice vragenlijsten even geschikt voor gebruik in selectieprocedures. Mocht u meer informatie zoeken over de kwaliteit van een vragenlijst voor een assessment, dan bent u bij de Commissie Testaangelegenheden Nederland (COTAN) aan het juiste adres. De COTAN bestaat uit zeer ervaren psychologen die vragenlijsten beoordelen die in Nederland worden gebruikt. Voor meer informatie hierover gaat u naar de site [cotandocumentatie.nl](http://cotandocumentatie.nl).

### 4. Waarschuwen

Ten slotte werken waarschuwingen ook goed. Als u sollicitanten vertelt dat u technieken heeft waarmee u kunt identificeren of iemand de waarheid spreekt, zijn zij minder geneigd te faken. Uiteraard is het belangrijk om een dergelijke techniek dan ook daadwerkelijk in te zetten, anders vertelt u zelf niet de waarheid. Zo kunt u een referentiecheck doen of tijdens het sollicitatiegesprek naar concrete gedragsvoorbeelden vragen.

Dit verdiepingsartikel is geschreven door dr. Djurre Holtrop, assistent professor bij Tilburg University en dr. Janneke Oostrom, associate professor bij VU Amsterdam, e-mail: [d.j.holtrop@tilburguniversity.edu](mailto:d.j.holtrop@tilburguniversity.edu)

## Dit is een artikel van de redactie van HR Rendement

HR Rendement is dé informatiebron voor HR-professionals die hun organisatie verder willen helpen. De insteek is: hoe kan een HR-adviseur, HR-medewerker of andere HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van personeel en arbeid? HR Rendement behandelt onderwerpen zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, personeelssubsidies en de inzet van HR-instrumenten en personeelsdata. HR Rendement is dé informatiebron voor HR-professionals die hun organisatie verder willen helpen. De insteek is: hoe kan een HR-adviseur, HR-medewerker of andere HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van personeel en arbeid? HR Rendement behandelt onderwerpen zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, personeelssubsidies en de inzet van HR-instrumenten en personeelsdata.

De onafhankelijke en ervaren redactie van HR Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt jou als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat je de informatie direct kunt vertalen naar je eigen werksituatie. HR Rendement is daarnaast multimediaal. De voor jouw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar je onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot je beschikking hebt;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad HR Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

[www.rendementuitgeverij.nl](http://www.rendementuitgeverij.nl)