

The background is a dark blue-purple gradient with various abstract elements. There are glowing yellow and green lines forming a network-like pattern. Several 3D-style spheres in yellow, purple, and orange are scattered around. There are also flat geometric shapes like triangles and a crescent moon in shades of green and yellow. A central white rectangular box with a thin black border contains the main text.

# **A PLEA FOR PURE PSYCHOLOGY**

**STRATEGIC REALISM IN  
PERSONNEL & ORGANIZATION**

ALGEMENE VERGADERING POOLSTOK  
PROVINCIEHUIS LEUVEN 29/05/2025

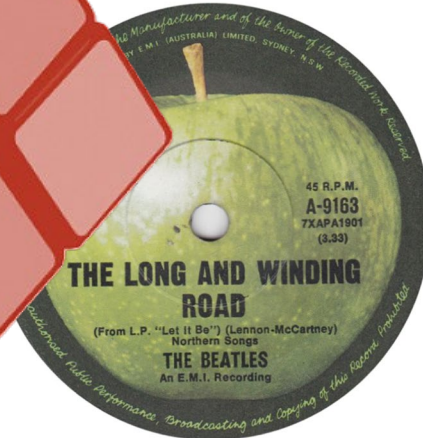
PRAGING & UITDAGINGEN P&O

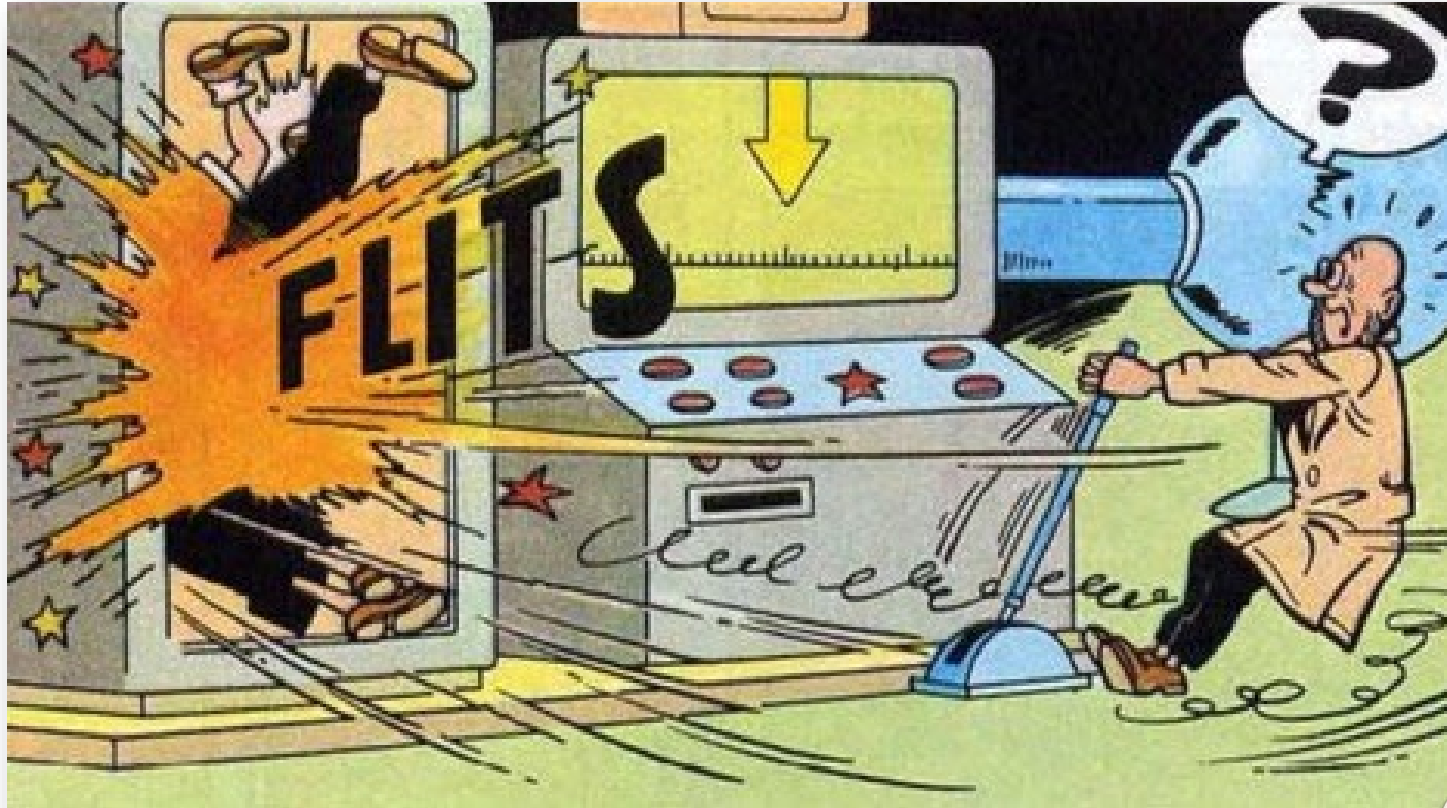
Algemene Vergadering  
19 mei 2019

**Jobpunt Vlaanderen**

VISIE OP DE TOEKOMST

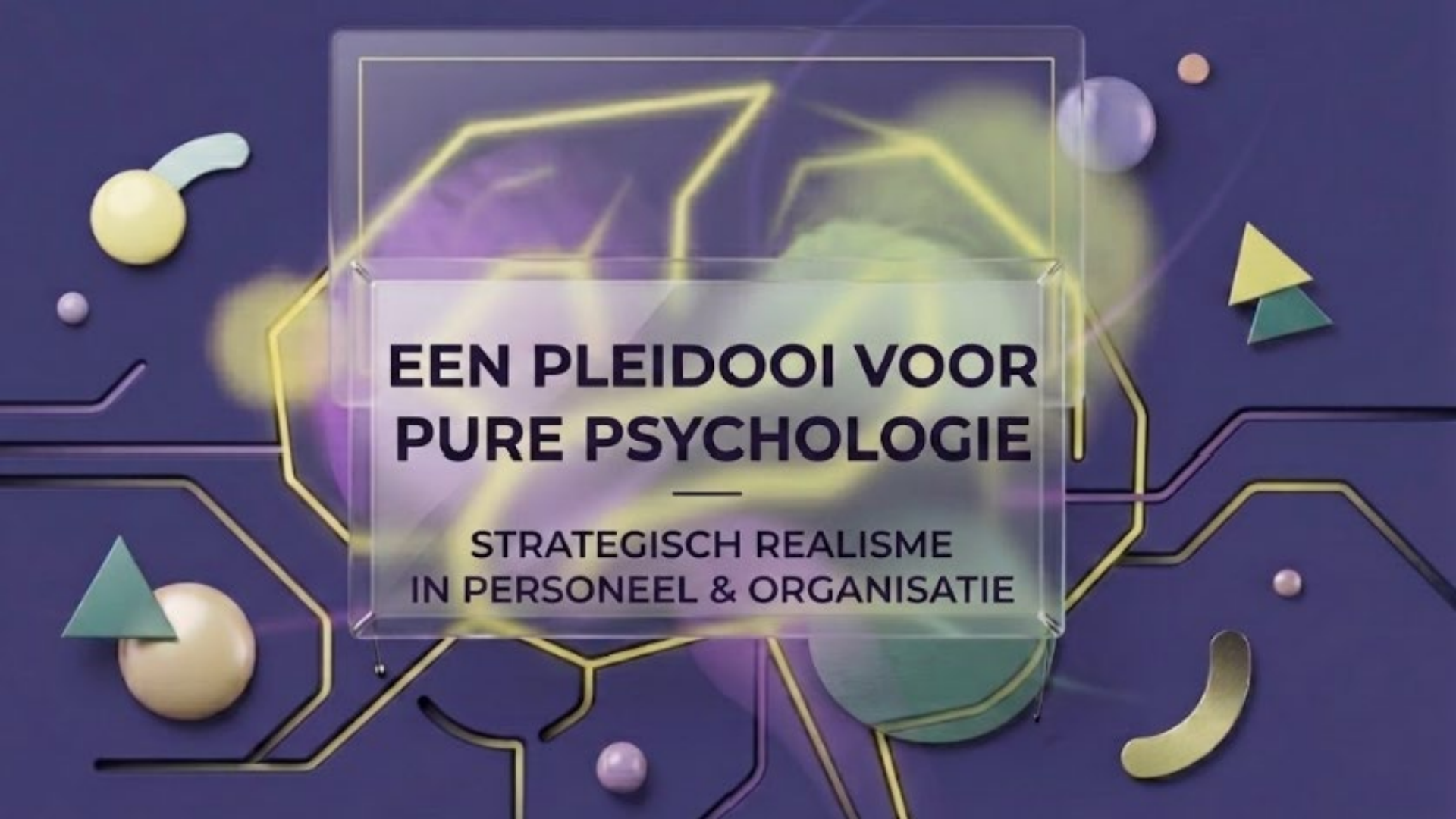
P&O-partner van overheidsorganisaties in Vlaanderen









The background is a dark blue-purple gradient with various geometric shapes and glowing yellow-green lines. There are spheres in yellow, purple, and orange, and triangles in green and yellow. The lines resemble a circuit board or a network diagram.

# EEN PLEIDOOI VOOR PURE PSYCHOLOGIE



—  
STRATEGISCH REALISME  
IN PERSONEEL & ORGANISATIE







Een beschrijving toevoegen

Details

 24 mei 2016  
di, 09:15 GMT+02:00 

 samsung SM-G930F  
f/1,7 1/50 4,2 mm ISO 64

 20160524\_091538.jpg  
12,2 MP 4032 × 3024

 Geüpload vanaf Android-apparaat

 Back-up gemaakt  
Opslagbesparing. [Meer informatie](#)

Dit item neemt geen ruimte in je  
accountopslag in. [Meer informatie](#)





**job.**  
jobpunt Vlaanderen





## Vintage Poolstok

"Feitelijk kan je 150 jaar psychologisch onderzoek samenvatten in twee grote componenten die impactvol zijn (in hoe andere mensen je zien): intellectuele scherpste combineren met menselijke warmte"



# BACK TO BASICS



# “ QUOTES & TAKEAWAYS

HR-data is overall en je hebt vaak geen flashy dashboard nodig. Excel will do.

Denk als een accountant over HR

It's not rocket science ... you're good enough

'Doorploeter' het mentale proces 'situatie → actie' en je vindt al veel 'oplossing'

Maak het jezelf moeilijk door huidige HR-praktijken kritisch te evalueren vanuit een ZODAT-perspectief.

'Reframe' je vraag tot 3X toe

1. Fall in love with the problem, not the solution (oplossing → diagnose)

2. Van inzicht naar impact door je vraag te herformuleren als een ZODAT vraag

3. Start met de gewenste uitkomst voor je belangrijkste stakeholder(s)



# DE MAAKBARE MENS

## De maakbaarheid van de mens

De mens is maakbaar. Zowel fysiek als mentaal kan een mens gekneed worden met behulp van technologieën, opvoeding, onderwijs en informatie.





Ψ

ZEER  
V  
DE BEPERKT  
MAAKBARE  
MENS



## Executive summary

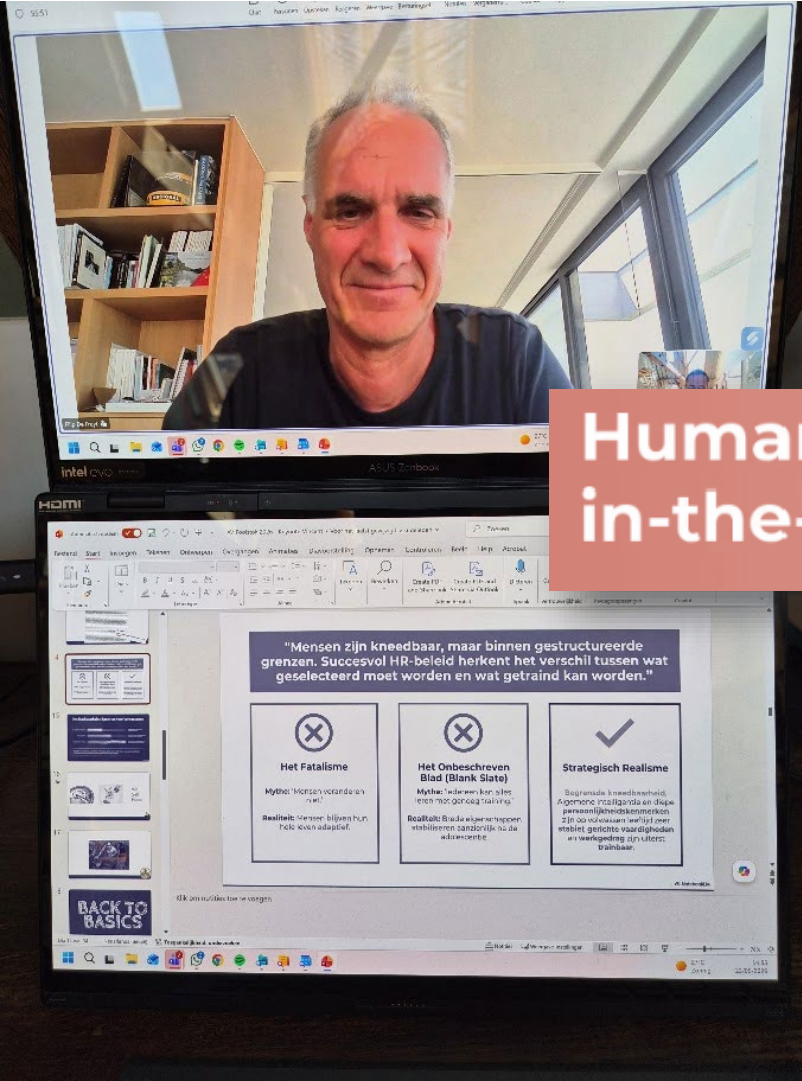
The claim that “human malleability is limited” is **coherent and broadly defensible**, but only if it is phrased carefully. The strongest version is this: **people remain plastic across the life course, yet broad individual differences in cognitive ability and personality become increasingly stable with age, while trainable change is typically greatest for specific skills and behaviours rather than for general intelligence or deep trait structure**. High-quality longitudinal and meta-analytic evidence supports high rank-order stability for cognitive ability from late adolescence onward, moderate-to-high stability for personality across adulthood, and meaningful but narrower malleability for targeted skills. In other words: **humans are not fixed, but neither are they blank slates**. (Breit et al., 2024; Deary et al., 2013; Bleidorn et al., 2022; Roberts et al., 2017; Arthur et al., 2003; Melby-Lervåg et al., 2016). <sup>1</sup>

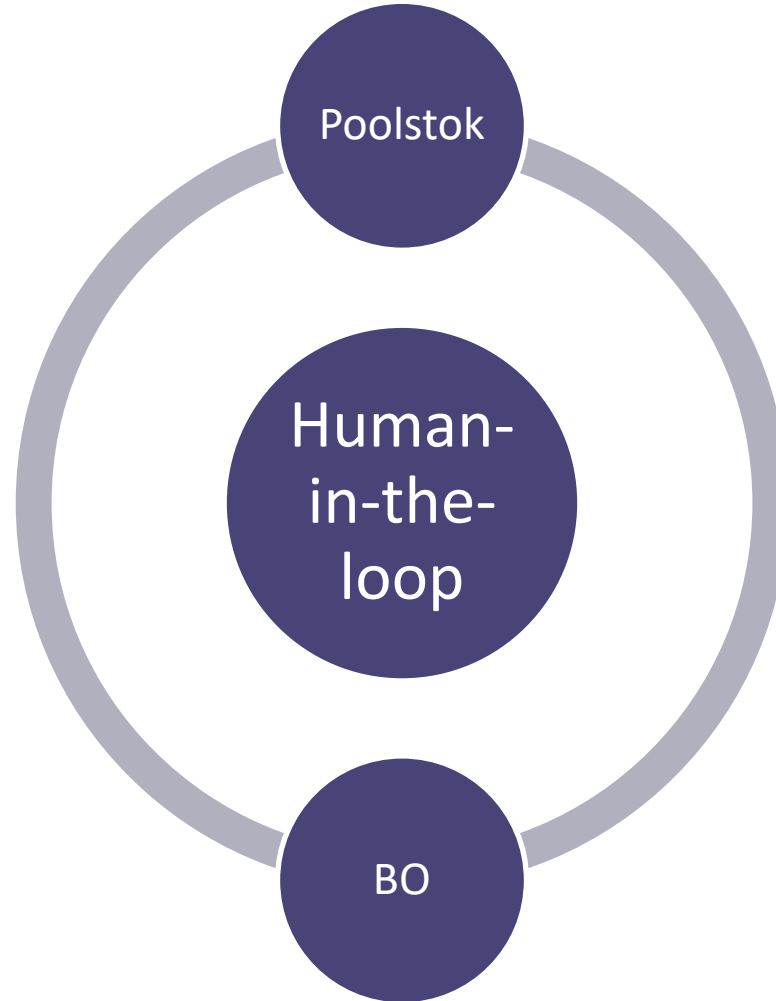
Across domains, the evidence is asymmetric. For intelligence, extra schooling causally improves scores, but typically by **modest amounts** relative to the large and persistent rank-order stability observed over time; short-term “brain training” has **near transfer** but little credible **far transfer** to general intelligence. For personality, broad traits do change, especially in adolescence and early adulthood, and psychotherapy or structured intervention can move traits by **small-to-moderate effect sizes**, but everyday life-event effects are usually small and trait ordering remains fairly stable. For job-relevant skills, training works best when it targets **specific knowledge, routines, and behaviours**, with medium-to-large immediate effects on trained outcomes, yet transfer to broad performance and durable behaviour change depends heavily on practice opportunities, reinforcement, and work context. <sup>2</sup>

For HR, the practical implication is not pessimism; it is **strategic realism**. It suggests: use job design to amplify performance; and avoid overpromising that short interventions can create deep motivational architecture. On ethics and compliance, do **not** use genetic data for hiring decisions: in the EU, genetic data are special-category personal data, and in Belgium personality examinations in employment are explicitly prohibited. AI used for job advertising, candidate filtering, and candidate evaluation sits squarely inside the EU AI Act’s high-risk employment use cases. <sup>3</sup>

 ChatGPT

Human Malleability, Trait Stability, and HR Practice





“Mensen zijn kneedbaar, maar binnen gestructureerde grenzen. Succesvol HR-beleid herkent het verschil tussen wat geselecteerd moet worden en wat getraind kan worden.”



### Het Fatalisme

**Mythe:** 'Mensen veranderen niet.'

**Realiteit:** Mensen blijven hun hele leven adaptief.



### Het Onbeschreven Blad (Blank Slate)

**Mythe:** 'Iedereen kan alles leren met genoeg training.'

**Realiteit:** Brede eigenschappen stabiliseren na de adolescentie.

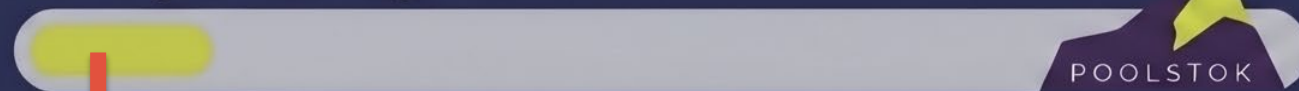


### Strategisch Realisme

**Begrensde kneedbaarheid.**  
Algemene intelligentie en diepe persoonlijkheidskenmerken zijn op volwassen leeftijd zeer stabiel; gerichte vaardigheden en werkgedrag zijn trainbaar.

# HET MAAKBAARHEIDS-SPECTRUM VOOR VOLWASSENEN (OVERZICHT)

IQ / Algemene Cognitie



Persoonlijkheid



Vaardigheden / Gedrag



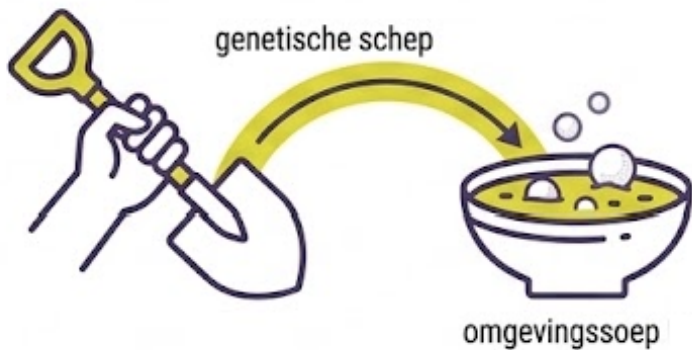
## STRATEGISCH REALISME - KERNINZICHT

“

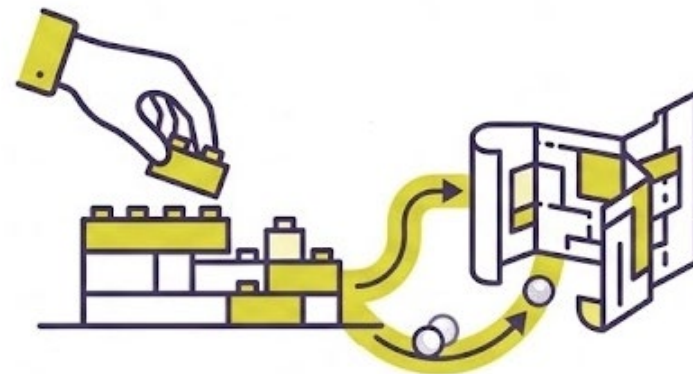


“Mensen zijn kneedbaar, maar binnen gestructureerde grenzen. Succesvol HR-beleid herkent het verschil tussen wat geselecteerd moet worden en wat getraind kan worden.””

- **IQ / Algemene Cognitie**  
LAGE tot MATIGE maakbaarheid op volwassen niveau.
- **Persoonlijkheid**  
MATIGE, GELEIDELIJKE maakbaarheid onder aanhoudende inspanning.
- **Vaardigheden / Gedrag**  
MATIGE tot HOGE maakbaarheid, mits zeer specifiek en contextgebonden.



## DE SCHEP EN DE SOEP



## DE LEGODOOS EN HET LEVENSPLAN

“Je zal mij niet horen zeggen dat je in je lego-levensplan niet geholpen kan worden door anderen. Ontwikkeling is zeker – maar beperkt – mogelijk.” – Filip De Fruyt

Gewoon maar een bloemkool, zei ze, en tussen haar handen liet ze ons zien hoe groot de bloemkool was, en is het geen wonder, zei ze, in die bloemkool komen de hemel en de aarde en de zon en alle sterren, de ideeën van Plato, de muziek van Beethoven en de Franse Revolutie en de romans van Tolstoj, de Hel van Dante, en alle woestijnen en oceanen, voor dinosaurussen en walvissen. Het is er zoveel in, zoveel ruimte genoeg, alles komt zomaar binnen in die bloemkool, en de mensheid en de verlangens en vergissingen en fantasieën, en de pijn, zelfs voor die dikke wrat met zwarte haren op de kin. Maar op het moment dat Fanja plotseling die smerige wrat raakt, midden tussen Plato en Beethoven, begonnen we weer te lachen, maar te gieren van de lach, behalve je moeder, die alleen maar verbaasd naar iedereen zat te kijken, alsof het niet haar bloemkool was die zo grappig was maar wij.

\*

Later schreef Fanja mij een filosofische brief uit Praag, ik was misschien zestien en zij was al een studente van negentien, misschien schreef ze me een beetje te veel van boven naar beneden in haar brieven, want ik werd altijd beschouwd als het dwaze kleine meisje, maar ik weet nog dat het een lange, gedetailleerde brief was over erfelijkheid tegenover omgeving en vrije wil.

Ik zal je nu proberen te vertellen wat ze zei, maar natuurlijk in mijn eigen woorden, niet in die van Fanja: wat mijn zuster Fanja kon uitdrukken in woorden, ik ken niet veel mensen die dat kunnen. Fanja schreef me ongeveer dit: dat zowel erfelijkheid als de omgeving die ons grootbrengt als onze sociale status, dat dat allemaal net kaarten zijn die je blind uitgedeeld krijgt voordat het spel begint. Daar komt geen vrijheid aan te pas: de wereld geeft en jij neemt gewoon wat je gegeven is, zonder dat er iets te kiezen valt. Maar, zo schreef je moeder mij uit Praag, de vraag is wat iedereen doet met de kaarten die hij toebedeeld heeft gekregen. Sommige mensen spelen immers uitstekend met matige kaarten, en bij anderen is het net andersom: ze verspillen en verliezen alles, ook al hebben ze fantastische kaarten! En dat is onze hele vrijheid: hoe je speelt met de kaarten die je zijn toebedeeld. Maar ook die vrijheid, schreef Fanja, hangt ironisch genoeg af van ieders geluk, van geduld, van

213

den. Hij was conservatief en socialistisch. Hij was een man van de stad, ik koos voor de landbouw. In plaats van tractor werd Oz - Hebreuws voor kracht - de belangrijkste oorlogse schrijver en opinievormer van Israël. Veel van zijn verhalen leden kleefden een rechtstreeks ideeëngoed aan, maar hij bleef koers in zijn kibboets, waar hij 30 jaar zou blijven, voor het



intelligentie, intuïtie, durf. En dat zijn allemaal uiteindelijk toch ook alleen maar kaarten die je al dan niet toebedeeld hebt gekregen voordat het spel begint, zonder dat je iets gevraagd wordt. En als dat zo is, wat blijft er dan eigenlijk nog over van onze keuzevrijheid?

Niet veel, schreef je moeder, niet veel, misschien uiteindelijk alleen maar de vrijheid om te lachen om onze toestand of erom te treuren, om het spel mee te spelen of weg te lopen, om te proberen min of meer te begrijpen wat er wel en niet aan de hand is, of het op te geven en geen poging te doen het te begrijpen, kortom, je hebt de keuze of je dit leven wakker wilt doormaken of in een soort verdoving. Dat is ongeveer wat je moeder Fanja zei, maar in mijn woorden. Niet in haar woorden. In haar woorden kan ik het niet.

\*

## The long and winding road ...





We  
Sell  
Hope.





Liesbet Vandewalle • 1st

HR met visie en de kracht van AI - voor strategie die werkt, van missie tot mens  
8mo •

'Wie een job zoekt, botst tegen systematische discriminatie en pseudowetenschappelijke persoonlijkheidstesten  
Organisaties gebruiken vaak onbetrouwbare en ineffectieve methodes om mensen aan te werven. Sollicitaties verlopen amateuristisch.'

'Veel persoonlijkheidstests zijn waardeloos. Ze zijn niet gebaseerd op wetenschappelijk onderzoek en hebben geen voorspellende waarde over hoe goed een kandidaat zou zijn voor de functie of voor het team.  
Het gaat om populaire typologieën zoals de MBTI (Myers-Briggs Type Indicator), DiSC of Insights Discovery.'

Omdat we het niet genoeg kunnen benadrukken: 'de gebruikte tools zijn meestal niet goed onderzocht en onderbouwd en soms zelfs volslagen nonsens.'

In Eos Psyche&Brein van september 2025 lees je er meer over. Met inzichten van [Bart Wille](#) en [Helga Peeters](#)

[https://lnkd.in/e-RpD\\_dn](https://lnkd.in/e-RpD_dn)



# BACK TO BASICS



FAKE FACT





**YOU MUST CHOOSE...**

**BUT CHOOSE WISELY.**

quickmeme.com





PublicBooking.com? DeliveHRoo?  
Five Stars for the Trustworthy  
Middleman!

Vincent Van Malderen  
Poolstok







**WAT IS HET  
(MAAR)?**

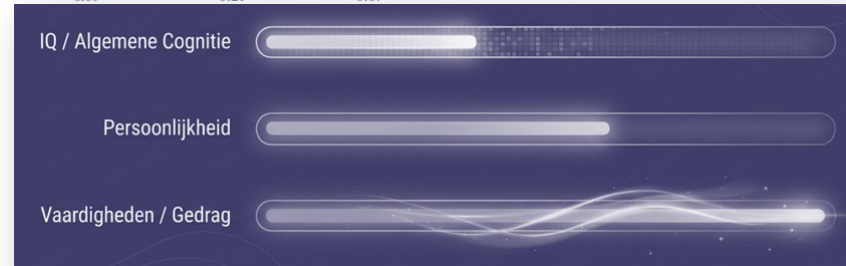
**EN WAAROM DOEN  
WE HET (TOCH)**



## Sackett, Zhang, Berry, and Lievens (2021)

**Table 3**  
Comparison of Schmidt and Hunter's (1998) Validity Estimates With Present Study's Validity Estimates and Subgroup Differences

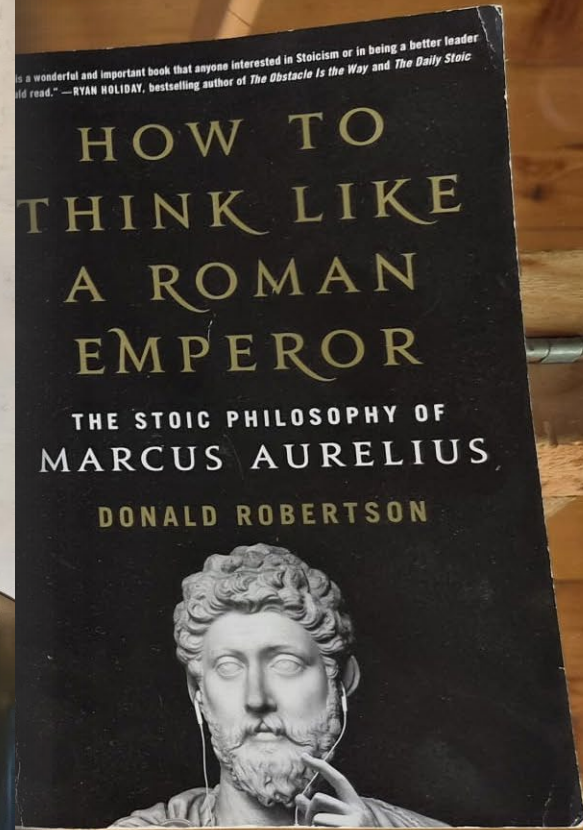
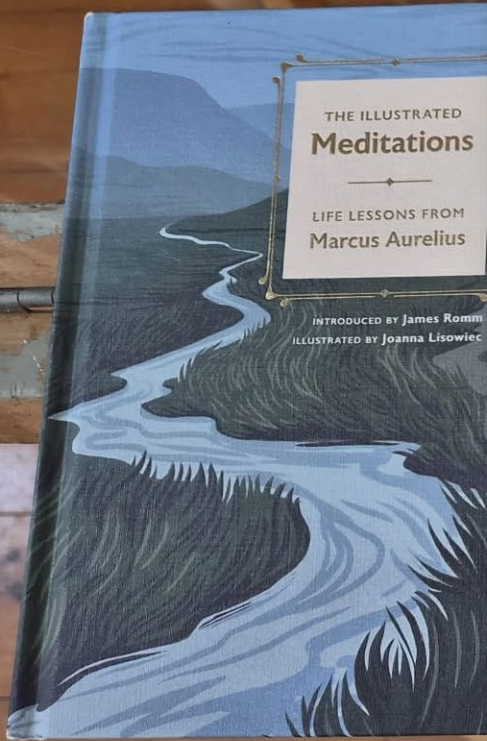
Selection procedure	Schmidt and Hunter (1998) Validity estimate	Current meta-analysis			
		Validity estimate ( $\rho$ )	<i>SD</i> of $\rho$	Lower 80% credibility value	B-W <i>d</i>
Employment interviews—structured	0.51	0.42	0.19	0.18	0.23
Job knowledge tests	0.48	0.40	0.13	0.23	0.54
Empirically keyed biodata	0.35	0.38	0.09	0.26	0.33
Work sample tests	0.54	0.33	0.09	0.21	0.67
Cognitive ability tests	0.51	0.31			
Integrity tests	0.41	0.31			
Personality-based EI		0.30			
Assessment centers	0.37	0.29			
SJT—knowledge		0.26			
SJT—behavioral tendency		0.26			
Conscientiousness—contextualized		0.25			
Interests	0.1	0.24			
Emotional stability—contextualized		0.23			
Ability-based EI		0.22			
Rationally keyed biodata		0.22			
Extraversion—contextualized		0.21			
Conscientiousness—overall	0.31	0.19			
Employment interviews—unstructured	0.38	0.19			
Agreeableness—contextualized		0.19			
Openness to experience—contextualized		0.12	0.00	0.12	0.01
Extraversion—overall		0.10	0.12	-0.06	0.16
Agreeableness—overall		0.10	0.13	-0.08	0.03
Emotional stability—overall		0.09	0.08	-0.01	0.09
Job experience (years)	0.18	0.07	0.11	-0.07	0.49
Openness to experience—overall		0.05	0.07	-0.03	0.10
Selection procedures excluded for insufficient information					
Years of education	0.10				
Peer ratings	0.49				
T&E behavioral consistency method	0.45				
Job tryout procedure	0.44				
Reference checks	0.26				
Graphology	0.02				
Age	-0.01				
T&E point method	0.11				



"Mensen zijn kneedbaar, maar binnen gestructureerde grenzen. Succesvol HR-beleid herkent het verschil tussen wat geselecteerd moet worden en wat getraind kan worden."

Note. EI = emotional intelligence. SJT = situational judgment test. B-W *d* values are from nonapplicant samples, mixed samples, or did not provide sufficient information to classify type of sample; unitalicized B-W *d* values are from applicant samples.





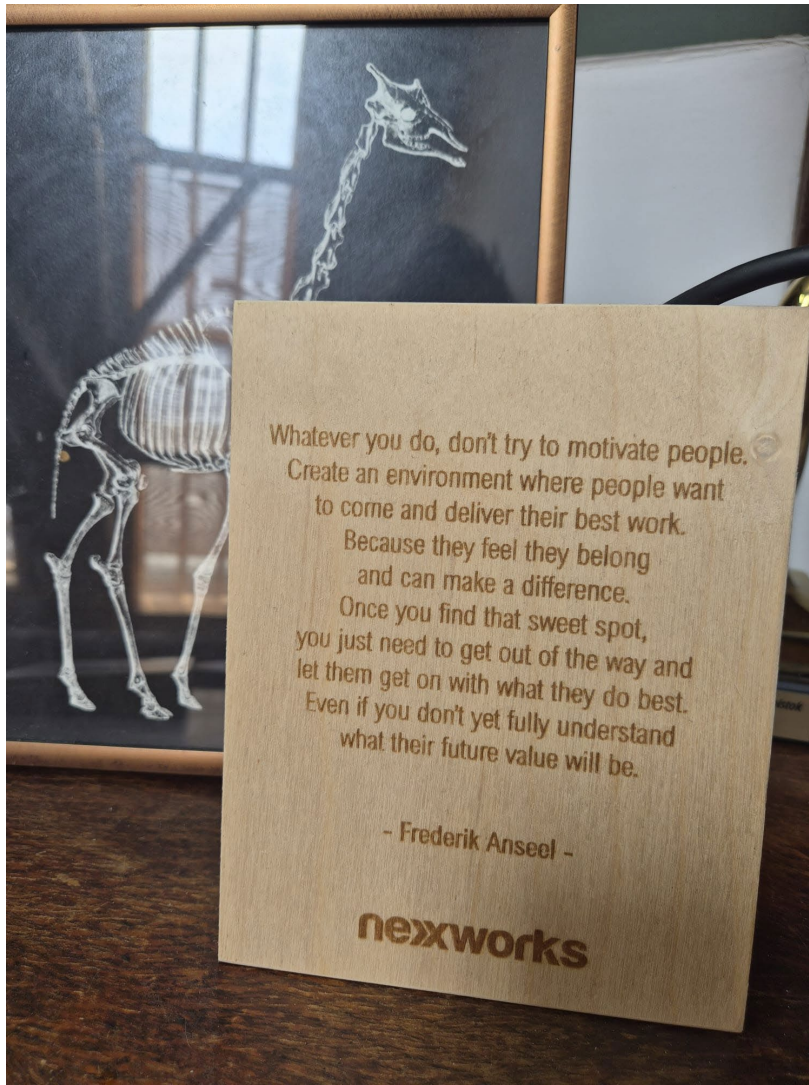


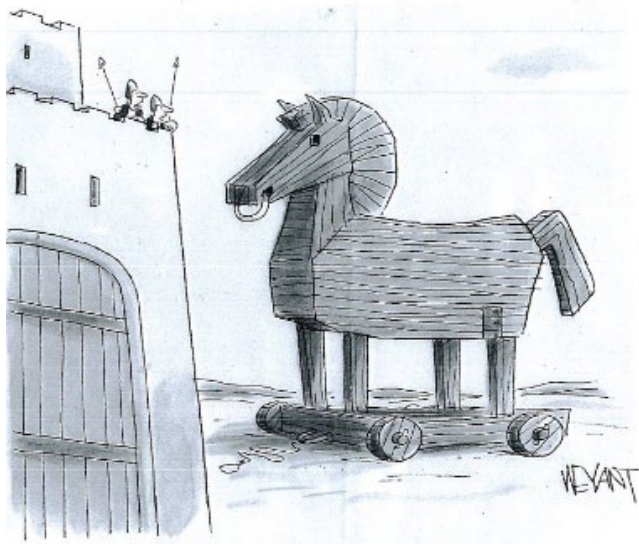
**job.**  
jobpunt Vlaanderen



Springt hoger  
voor personeel  
en organisatie







*"How do we know it's not full of consultants?"*





# A Plea for Pure Psychology

Strategic Realism in Personnel & Organization

