



Ellen Woudenberg



Tom Luken

## *Richtlijnen op een chaotische markt*

# Online tests

Ellen Woudenberg & Tom Luken

De loopbaanadviseur die overweegt om online tests te gaan gebruiken heeft het moeilijk. Het aanbod is overweldigend, maar ook chaotisch. Welke aanbieder en tests kies je? Waar moet je op letten? Ellen Woudenberg en Tom Luken geven enkele antwoorden en suggesties.

Om de huidige markt met aanbieders van online tests in beeld te krijgen, lijkt het een logische eerste stap om de website [www.test.startpagina.nl](http://www.test.startpagina.nl) te bezoeken. Het aanbod dat vervolgens in beeld komt is overweldigend, met name de categorie 'persoonlijkheidstests': van charakertest, spiritualiteitest en imagotest tot gedrags- en leerstijlentest of relatietest. Bovendien vinden we IQ-testen, studiekeuzetesten, psychologische testen, maar ook katholieke tests (!) en een grote categorie 'fun-tes-

ten', waaronder een integratietest, geurkeuzetest en als tip: de grote frustratietest! Onder andere via de websites van hogescholen, Roc's en particuliere opleidingsinstituten zijn er vele gratis 'tests' in te vullen: helaas is dit veelal gericht op het eigen opleidingsaanbod en is soms meer sprake van werving dan van begeleiding. Niet iedereen kan zich een professioneel studie- en beroepskeuzeonderzoek veroorloven. Het valt moeilijk uit te maken of toekomstige studenten profiteren van de

gratis 'tests' of wellicht juist op het verkeerde been gezet worden.

In onze eigen praktijk gebeurt het regelmatig dat iemand met een grote stapel uitgeprinte testuitslagen binnenkomt (onder andere van 123test, een hogeschool of een andere grote online testaanbieder) met het verzoek om uitleg en interpretatie, omdat men zelf geen idee heeft wat alle mooie grafieken en statistieken nu betekenen met betrekking tot de eigen loopbaan- of studiekeuzevraag. Tevens horen we regelmatig: "ik heb via internet allerlei testjes ingevuld, maar ik kom hiermee niet verder". De benaming 'testjes' geeft al aan hoe men door het veelvuldig invullen van allerlei vragenlijsten in tijdschriften en via internet, aankijkt tegen de waarde ervan.

Het mag duidelijk zijn dat de chaotische digitale testmarkt, niet zonder heldere criteria inzichtelijk kan worden, vooral omdat elk vragenlijstje of toetsje al snel 'test' wordt genoemd. Maar is dit terecht?

### **Wat is een (goede) test?**

Het Nederlands Instituut van Psychologen (NIP) definieert een test als 'een verzameling opdrachten of vragen, waarmee men bepaalde soorten gedrag onder gestandaardiseerde omstandigheden wil oproepen om zo vergelijking tussen personen mogelijk te maken'.

In deze definitie zijn twee basiskenmerken van tests opgenomen. In de eerste plaats standaardisatie. De test moet voor de ene persoon hetzelfde zijn als voor een ander en moet zo veel mogelijk onder dezelfde omstandigheden worden afgenomen (goed licht, geen verstoringen, dezelfde instructies, niet de één meer hulp geven

dan de ander, et cetera). Pas als de test gestandaardiseerd is komt het tweede basiskenmerk goed tot zijn recht: bij een test moet een 'norm' zijn. Pas dan kun je goed vergelijken. Er is minimaal één normgroep, waardoor men (via een normstelsel) kan zeggen in hoeverre de uitslag van een persoon hoog, laag of gemiddeld is.

Beide genoemde kenmerken kan men beschouwen als minimumeisen voor een test. Maar wanneer kan men een test goed noemen? Dat is als wordt voldaan aan de volgende kwaliteitseisen:

1. Solide uitgangspunten: een helder gebruiksdoel, stevige theoretische basis en goed gedefinieerde begrippen.
2. Een goede testuitvoering: onder meer een objectief scoringsstelsel, heldere handleiding en geen racistische of anderszins kwetsende inhoud.
3. Betrouwbaarheid: de test meet zo nauwkeurig mogelijk, met andere woorden de rol van het toeval is zo klein mogelijk.
4. Validiteit: de test meet werkelijk wat hij pretendeert te meten, de test beantwoordt aan zijn doel.

In Nederland beoordeelt de COTAN (Commissie Testaanleggenheden van het NIP) op aanvraag van auteurs of uitgeverij de kwaliteit van tests. Een overgroot deel van de beschikbare online tests is niet beoordeeld door de COTAN. Vaak ontbreken zelfs de meest basale gegevens over de gemeten begrippen, de normen en betrouwbaarheid. Gevreesd moet worden dat de kwaliteit van veel online tests matig tot slecht is.

## Waarom testen?

Van goede tests kan men stellen dat het efficiënte, nauwkeurige en valide meetinstrumenten zijn van relevante psychische kenmerken. Zij kunnen hiervan een relatief scherp en betrouwbaar beeld geven. Bij studiekeuze- en loopbaanbegeleiding, maar ook in het kader van werving en selectie, worden tests vaak ingezet omdat de meetnauwkeurigheid en voorspellende waarde van goede tests meer opleveren dan alleen gesprekstechnieken, kennistoetsen of het natrekken van referenties. Tests kunnen helpen bij het verhelderen van het zelfbeeld van de cliënt, bij het nemen van beslissingen op selectiegebied en bij het maken van een studiekeuze of carriërestap.

## Soorten tests

Er zijn vier soorten tests die wij willen onderscheiden en die veel ingezet worden bij studiekeuze- en loopbaanvragen, namelijk tests met opdrachten op het gebied van 'kunnen' (de zogenaamde capaciteiten- of cognitieve aanlegtests), tests inzake het 'willen' (interesse- of belangstellingtests) en tests op het terrein van het 'zijn' (persoonlijkheidstests die betrouwbaar en valide zijn). Daarnaast zijn er diverse tests die motivatie of waarden in beeld brengen, dus iets zeggen over 'drijfveren'. De vraagstelling van de cliënt dient het uitgangspunt te zijn bij de keuze van een online testprogramma.

Bij online geautomatiseerde testafname dient onderscheid te worden gemaakt tussen het thuis invullen van een test door de cliënt, waarbij hij/zij een inlogcode en wachtwoord gemaïld krijgt, en online afname van een

testprogramma op het kantoor van een loopbaanadviesbureau onder professionele begeleiding van een goed opgeleide testmedewerker. In dit laatste geval is zal de testmedewerker het testprogramma goed introduceren, de cliënten observeren, vragen beantwoorden, zorg dragen voor pauzes gedurende de dag en voorkomen dat hulpmiddelen zoals rekenmachines of internet gebruikt worden.

In de eigen praktijk van Ellen Woudenberg zijn zowel online testprogramma's beschikbaar als pen-en-papier testversies. Soms valt de keuze bewust op schriftelijke testafname, wanneer de cliënt niet gewend is met de computer te werken, de test nog geen online versie kent of wanneer het budget niet toereikend is om alle gewenste licenties voor online testafname te bekostigen. Sommige uitgevers vragen hoge vergoedingen voor vastrecht en/of gebruik.

## Tests kunnen helpen bij het verhelderen van het zelfbeeld van de cliënt

Een voordeel van de online testafname is het feit dat de testresultaten onmiddellijk beschikbaar zijn en vormgegeven worden in een rapportage. Nadeel kan zijn dat de nuance die naar voren komt tijdens het nabespreken van de testresultaten, niet in de standaardrapportage

is opgenomen en het rapport aldus een 'waarheid' kan suggereren die er maar gedeeltelijk is. Ruimte in de rapportage voor individuele aanvullingen is daarom aan te bevelen.

## Capaciteitentests

Er is een risico bij de keuze voor testafname thuis wanneer het in kaart brengen van de verstandelijke capaciteiten van een cliënt het doel is: hij/zij ontvangt per mail een inlogcode om thuis op de computer een test te kunnen maken. Is dit bijvoorbeeld een capaciteitentest van tien minuten op het gebied van verbaal analytisch vermogen, dan zou de cliënt in principe met de laptop of tablet in de huiskamer, samen met een aantal familieleden aan de slag kunnen gaan met de vragen, terwijl tussendoor nog even koffie gehaald wordt of een sms'je beantwoord. Het testresultaat zal in dit geval niets bijdragen aan het beantwoorden van de vraagstelling, omdat het volstrekt onduidelijk is in hoeverre al dan niet voldaan is aan het criterium van gestandaardiseerde testafname. Een foute interpretatie van de testuitslag met alle consequenties van dien, kan hiervan het gevolg zijn.

## Interesse- en persoonlijkheidstests

Bij het digitaal testen van interesse of persoonlijkheid is het helder en duidelijk toelichten van het doel van de test en de wijze waarop een optimaal resultaat verkregen kan worden, eveneens van belang, al speelt een tijdslimiet hier veelal geen rol. Hoe beantwoordt de kandidaat de vragen, vraagt hij/zij advies aan de omgeving tijdens het invullen ("Jan, vind je mij zelfstandig?") en is er sprake van een vrijwillige testafname? Of maakt hij/zij deel uit van een groep die allemaal een test 'moet' doen, zoals bijvoorbeeld bij leerlingen op een school wel eens gebeurt, of bij werknemers in het kader van een reorganisatie? Met andere woorden: is er het gevoel dat iemand over de schouder heeft meegekeken, in hoeverre heeft dit de resultaten beïnvloed en hoe kan dit resultaat vervolgens juist worden geïnterpreteerd?

In de waarde van digitaal testgebruik onderscheiden we dus het invullen van online tests op het bureau en thuis, waarbij het thuis invullen zoveel mogelijk beperkt blijft

tot voor dit doel ontwikkelde interesse- en/of waarden-tests, die goed uitgelegd en toegelicht worden en waarbij de testuitslag de richtlijn vormt voor het gesprek met de loopbaanadviseur, die vanzelfsprekend hiervoor bevoegd is. Een beperkte selectie van specifieke tests om een afgebakende vraag van een cliënt te beantwoorden, werkt beter dan een hele batterij tests invullen om zoveel mogelijk informatie te verzamelen.

Een meerwaarde voor het online en thuis werken met testprogramma's vormen de zogenaamde gecombineerde testseries, zoals onder andere het *Icares*-programma: de cliënt kan na het invullen en nabespreken met de adviseur van de uitslagen, zich via de inlogcode verder thuis rustig gaan oriënteren op de studie- en arbeidsmarkt door de koppeling van de beroepen aan vacatures en opleidingen; door de beroepsbeschrijvingen ontstaat inzicht in de verschillende beroepsaspecten die per functie van belang zijn in combinatie met het eigen profiel.

## Aanbevelingen

Het gebruik van goede online tests die speciaal voor de studie- en loopbaanpraktijk ontwikkeld zijn, kan het werk van de adviseur en cliënt vergemakkelijken en een extra dimensie geven. Net als bij schriftelijke testafname is de meerwaarde afhankelijk van de deskundigheid en professionaliteit van de adviseur. Bezuinig daarom niet op training voor juiste testkeuze en interpretatie van de gebruikte tests.

Enkele jaren geleden hebben wij in het boek 'Testwijzer voor professionals' geprobeerd om enig koren te onderscheiden van het vele kaf op de chaotische testmarkt. Het is niet mogelijk om dat in het kader van een kort artikel opnieuw te doen. Wel noemen we tot slot enkele betrouwbare testuitgevers: TalentLens (onderdeel van Pearson Assessment), Meurs, SHL, Ixly (voorheen Orga), NOA, Hogrefe, Icares en 123test. ■

*Ellen Woudenberg is zelfstandig gevestigd loopbaanadviseur in Haarlem, Tom Luken is onderzoeker en adviseur bij loopbaanvraagstukken te Amsterdam.*