

Schaapman, J. (2009).
Welke test doorstaat de
test? Switch (maart
2009), 32-33.

inspiratielevenwerkloopbaan

WEET WAT U ECHT WILT! ONTDEK UW TALENT IN 10 STAPPEN! DE 20 BESTE LOOPBAANTESTS! HET AANBOD AAN TESTS IS OVERWELDIGEND. MAAR JUIST DAT MAAKT HET VINDEN VAN EEN GOEDE TEST LASTIG, MERKTEN ELLEN WOUDEBERG EN TOM LUKEN. ZIJ SCHREVEN EEN GIDS DIE ONS DOOR DE BOMEN HET BOS WEER LAAT ZIEN.

Tests zijn lange tijd uit de gratie geweest. Het instrument werd te directief gevonden. Maar de test is terug, constateert Ellen Woudenberg. Eind vorig jaar bracht Noloc het testgebruik in de loopbaanpraktijk in beeld. Ruim twee derde van de bijna vijfhonderd loopbaanprofessionals die de enquête invulden, nam wekelijks of maandelijks tests af. 'En dan gaat het niet om vragenlijstjes, maar om serieuze tests waarin psychische kenmerken worden gemeten onder gestandaardiseerde omstandigheden', licht Woudenberg toe.

ZELFSTURING De test wordt tegenwoordig niet meer zoals vroeger als diagnostisch instrument gebruikt, maar als hulpmiddel om een zoektocht af te bakenen. Woudenberg:

Is talent meetbaar? **WELKE TEST DOORSTAAT DE TEST?**

Tekst: Joke Schaapman



'Geen enkele test is honderd procent betrouwbaar. Elke uitslag vraagt uitleg'

'Het biedt een cliënt handvatten voor zelfsturing. Het is onmogelijk eenduidig aan te geven welke test daarvoor het beste is. Je kunt niet zeggen deze test werkt en die niet. Dat hangt sterk af van de vraag en de achtergrond van de cliënt. Sommige tests vragen bijvoorbeeld veel taalvaardigheid. Ook is de ene test cultuurgevoeliger dan de andere.'

Afnemers willen daarom steeds vaker over een breed aanbod beschikken. Zo kwam ook de Testwijzer voor professionals tot stand. Het begon met een "eenvoudige" vraag van een grote organisatie die haar testaanbod voor medewerkers wilde uitbreiden. Om de opdrachtgever te helpen, maakten Woudenberg en Luken een gidsje waarin ze een aantal tests beschreven. Omdat ze ook zelf verrast waren door het enorme aanbod, besloten ze hun bevindingen met collega's te delen. Het gidsje groeide uit tot een handig en handzaam naslagwerk dat begin dit jaar van de pers rolt.

DYNAMISCH DOCUMENT In Testwijzer voor professionals beschrijven Woudenberg en Luken een kleine zestig tests volgens een vast format, zodat de lezer ze kan vergelijken. 'Het boek is bedoeld als toegankelijk en gebruiksvriendelijk hulpmiddel bij het kiezen van tests. We geven aan waar je op moet en kunt letten (budget bijvoorbeeld en een goede handleiding). Alle tests in het boek voldoen aan de minimumeisen die je aan een test mag stellen. Aan het eind van elke beschrijving geven we een algemene indruk. We willen mensen bewust maken van het feit dat een goede keuze belangrijk is voor het resultaat, maar we geven

bewust geen direct advies.' Gebruik van tests is persoonlijk, zegt Woudenberg. Een professional die veel behoefte heeft aan achtergrondinformatie, kan bijvoorbeeld goed terecht bij een grote internationale uitgever als SHL. Wie details belangrijk vindt, zal eerder uitkomen bij een kleine uitgever als PITS uit Leiden. Die geeft minder (online) informatie, maar besteedt wel veel aandacht aan zijn producten. Voor Woudenberg en Luken is de Testwijzer een eerste aanzet om dit soort ervaringen in beeld te brengen. In elk boek zit een kaartje waarmee de auteurs professionals uitnodigen hun bevindingen door te geven. 'Wat ons betreft is het een dynamisch document.'

EYE-OPENER Voor welke test een loopbaanbegeleider ook kiest, het resultaat staat of valt bij goed gebruik, benadrukt Woudenberg. Nuance is daarbij wat haar betreft het sleutelwoord. 'Geen enkele test is honderd procent betrouwbaar. Elke uitslag vraagt uitleg. Een test kan niet meer dan richting geven. Als een goede test ook goed wordt afgenomen, is het een nuttig instrument. Het kan als eye-opener werken.'

Woudenberg kent echter ook voorbeelden van de schade die slecht gebruik kan aanrichten. 'Ooit kreeg ik van een cliënt te horen dat hij dacht een beroep niet aan te kunnen, omdat hij tien jaar eerder na een test te horen had gekregen dat hij geen zelfvertrouwen had. Dat bewijst hoe groot de impact kan zijn en ook hoe voorzichtig je moet zijn met het presenteren van de resultaten.' ←

Webcamtest: digitaal assessment

De interesse om dingen op een andere manier te doen, is de rode draad in zijn eigen loopbaan. Paul van der Maesen de Sombreff van Van der Maesen|Koch HRM Advies heeft zich toegelegd op de ontwikkeling en validatie van innovatieve instrumenten. Tot het aanbod van het bureau behoren onder meer de webcamtest en de cartoontest.

Het gebruik van multimedia in tests biedt volgens Van der Maesen nieuwe mogelijkheden. 'Veel "traditionele tests" vragen cliënten een oordeel over zichzelf te geven. De waarde daarvan is, ook vanuit wetenschappelijk oogpunt, beperkt. Het alternatief is een assessment met rollenspellen. Dat werkt, maar is erg duur. Met een test als de webcamtest kun je sociale competenties meten zonder de kosten van de ruimte en de acteurs te maken.'

De webcamtest is een zogenaamde SJT-test (Situational Judgement Test) die een grotere voorspellende waarde hebben dan tests op basis van vragenlijsten. Daarnaast merkt Van der Maesen dat cliënten het ook vaak leuk vinden om de webcamtest te doen. En dat draagt bij aan een positief testresultaat. Een groot voordeel in deze tijd is verder dat SJT-tests minder cultuurgevoelig zijn gebleken. 'Omdat boodschappen worden uitgesproken en niet hoeven worden gelezen, vormt taal minder een drempel. Daarbij worden mensen in de context getest en geplaatst en dat is minder abstract dan papieren vragen. In Amerika is aangetoond dat allochtonen meer nadeel hebben bij een traditionele test dan bij een SJT-test.'