

A large, thick, orange wave graphic that curves from the left side of the page towards the bottom right, with two thin orange lines following its path.

Informatiebrochure **Assessments en testen**

www.trilex.nl

**Burgemeester Roelenweg 33
8031 ES Zwolle
085 401 22 00 | info@trilex.nl**

Inleiding

Het doel van deze brochure

U bent uitgenodigd om één of meer testen te maken. Het is voor u van belang dat u goed geïnformeerd aan de testen begint en dat u goed weet wat er van u verwacht zal worden.

In deze informatiebrochure vindt u informatie over de volgende onderwerpen:

- Het doel van assessments en testen.
- Welke eigenschappen en capaciteiten er getest worden en hoe u zich daarop kunt voorbereiden.
- Uitleg bij de testen.
- Advies voor het maken van een assessment of test.
- Online testen en assessments.
- Hoe bereidt u zich het beste voor.

Het doel van assessments en testen

Wat is de toegevoegde waarde van assessments en testen?

Assessments en testen zijn bedoeld om een zo objectief mogelijk beeld van u als kandidaat te krijgen. Deze testen worden afgenomen door psychologen of consultants op het gebied van P&O of HRM. Hun doel is om op een betrouwbare manier informatie te verzamelen over uw eigenschappen en vaardigheden, zodat een organisatie geïnformeerd kan worden over uw geschiktheid voor een bepaalde functie.

Men maakt gebruik van tests en assessments omdat ze een relatief hoge voorspellende waarde hebben. Er wordt onderzoek gedaan naar het verband tussen de testresultaten en (later) gedrag in een bepaalde functie. Als blijkt dat veel mensen met een bepaalde testuitslag goed functioneren in een bepaald beroep, dan kunnen we van iemand met een vergelijkbare testuitslag verwachten dat hij of zij dat beroep ook goed zal uitoefenen.

Wat is de essentie van een assessment?

Elke kandidaat die deelneemt aan een assessment krijgt een groot aantal vragen te beantwoorden en opgaven te maken. Deze testen zijn voor elke deelnemer hetzelfde. Zo kunnen ze een betrouwbaar beeld geven van iemands intellectuele capaciteiten en persoonlijke eigenschappen.

De resultaten van uw test(en) worden vergeleken met de resultaten van een groep mensen die dezelfde test hebben gemaakt. Op die manier kan een uitspraak worden gedaan over of u in meer of mindere mate over bepaalde kenmerken of capaciteiten beschikt.

Waarom is voor sommige functies wel, en voor andere functies geen assessment nodig?

In principe geldt voor elke functie dat hoe meer objectieve informatie er over u bekend is, hoe beter. Maar voor sommige functies is de toegevoegde waarde van een assessment groter dan voor andere. Criteria die meewegen in het besluit om een assessment onderdeel van een sollicitatieprocedure te maken zijn bijvoorbeeld: de hoogte van de totale wervingskosten, de kosten van een 'mismatch' en het aantal sollicitanten dat beschikbaar is voor de functie. Als er veel geschikte kandidaten zijn, kan een assessment uitsluitsel geven over de beste keuze.

Capaciteitentests

Capaciteitentesten of intelligentietesten zijn multiple-choice testen die bedoeld zijn om een beeld te krijgen van uw werk- en denkniveau. Er zijn diverse soorten testen. Sommige testen bestaan uit meerdere onderdelen. Veel voorkomende soorten capaciteitentesten zijn:

- Verbaal redeneren
- Cijfermatig redeneren
- Abstract redeneren
- Ruimtelijk inzicht

Verbaal redeneren

Verbaal-redenerentests zijn multiple-choice tests die bedoeld zijn om uw vermogen om te redeneren met woorden te meten. Ze worden veel gebruikt in werving en selectie, omdat het vermogen tot verbaal analyseren een essentiële vaardigheid is voor de meeste banen.

Tips om optimaal te presteren op een verbaal redenerentest:

- Als u een tekst wordt aangeboden in een kritisch redenerentest, lees dan altijd elke passage grondig. Sla geen secties over en ga niet de tekst op hoge snelheid scannen. Begrijpend lezen vergt de nodige inspanning en is niet makkelijk, ongeacht uw leesvaardigheid. Herlees gedeeltes waarover u twijfelt.
- Lees ook de vraag altijd zorgvuldig, om zeker te weten dat u de vraag goed begrepen heeft.
- Bekijk de antwoordmogelijkheden en streep de opties weg waarvan u zeker weet dat ze fout zijn.
- Richt uw aandacht op het beslissen welke van de (meestal twee) overgebleven antwoorden juist is.
- Als een antwoordoptie het woord altijd, nooit, juist, onjuist of alle bevat, wees dan alert of dit echt klopt of dat er toch nog onzekerheden zijn.
- Gebruik alleen de gegeven informatie bij het beantwoorden van de vragen. Ga niet af op uw algemene kennis, uw mening of wat gebruikelijk is. De test beoogt te meten of u logisch redeneert op basis van gegeven informatie.
- Verbaal redenerentests vereisen een hoog concentratievermogen. Neem zo nu en dan een pauze mits de test dit toelaat. Ga rechtopzitten, sluit eventueel uw ogen terwijl u nadenkt en haal tussen vragen door steeds een paar keer diep en rustig adem.

Tips om beter te worden in verbaal redeneren:

- Lees veel kranten, artikelen en boeken.
- Maak zo nu en dan een moeilijke puzzel.
- Als u op een managementfunctie solliciteert: lees zakelijke informatie, rapporten en jaarverslagen.
- Als u op een technische functie solliciteert: lees technische handleidingen en boeken.

Cijfermatig redeneren

Cijfermatig-redenerentests zijn multiple-choice tests die bedoeld zijn om te meten in hoeverre u in staat bent om met cijfermatige gegevens te werken. Ze worden gebruikt wanneer de functie taken en verantwoordelijkheden kent die een beroep doen op het vermogen om met cijfermatige gegevens te werken.

Een dergelijke test kan rekenvragen bevatten van diverse niveaus. Het is hoe dan ook verstandig om kennis te hebben van de volgende berekeningen:

- Optellen met grote getallen
- Aftrekken met grote getallen
- Vermenigvuldigen
- Delingen
- Rekenen met decimalen
- Breuken
- Percentages

Dit is essentieel, vooral voor testen waarbij u moet hoofdrekenen. Bij veel numeriek-redenerentests is het gebruik van een rekenmachine niet toegestaan. In testen voor hoger niveau wordt behalve op basale wiskundevaardigheden ook een beroep gedaan om uw vermogen om te redeneren met anderssoortige cijfermatige informatie.

Hier zijn een aantal manieren om uw cijfermatig redeneervermogen te verbeteren:

- Oefen met rekensommen, met en zonder rekenmachine.
- Los puzzels met getallen op (in de krant bijvoorbeeld, of online).
- Houd tijdens het boodschappen doen bij wat uw totaalbedrag zal zijn.
- Bereken hoeveel wisselgeld u tegoed heeft bij het betalen.
- Lees financiële verslagen.
- Bestudeer andere cijfermatige gegevens.

Abstract redeneren

Abstract-redenerentests, diagrammen- of matrixtests zoals ze ook wel genoemd worden, zijn testen die symbolen, schema's of patronen hebben in plaats van woorden of getallen. Dit zijn vragen die eveneens een beroep doen op uw logisch redeneervermogen, maar dan niet verbaal of numeriek maar visueel. Ze vereisen een visueel denkvermogen en worden vaak beschouwd als een goede indicator van iemands intellectuele vermogens. Daarom worden ze afgenomen bij kandidaten voor een breed scala van functies, maar meestal bij hogere niveaus.

Tips om optimaal te presteren op een verbaal redenerentest:

- Op het eerste gezicht, lijken abstract-redenerenvragen onmogelijk. Maar lees de instructies zeer zorgvuldig en kijk eventueel eens alvast naar de antwoorden op de eerste paar vragen, dan ziet u dat ze in feite niet zo moeilijk zijn.

Tips om beter te worden in abstract redeneren:

- Maak puzzels met diagrammen of symbolen.
- Speel spellen waarbij symbolen vergeleken of logisch beredeneerd moeten worden, zoals schaken of Freecell (in Windows).
- Abstract-redeneervermogentests bevatten vaak reeksen. Let erop dat reeksen soms anders in elkaar zitten dan $A \rightarrow B \rightarrow C \rightarrow D$.

Ruimtelijk inzicht

Er zijn mensen die minder goed zijn met woorden of getallen, die wel een sterk ruimtelijk inzicht hebben. Ze kunnen zich een beeld voor de geest halen in 3D en het ronddraaien en vervormen. Van deze mensen wordt gezegd dat ze een sterk ruimtelijk inzicht hebben. Uit onderzoek blijkt dat deze capaciteit positief samenhangt met de taakgebieden ontwerpen, redigeren, technologie, electronica en ICT. In het licht van die bevindingen ligt ook de verklaring dat veel potentiële werkgevers ruimtelijk inzichttesten inzetten als onderdeel van een sollicitatieprocedure of assessment. Interessant is, dat mensen die beschikken over een sterk ruimtelijk inzicht, vaak nauwelijks moeite te hoeven doen om de juiste oplossing te vinden want ze 'zien' het in één keer.

Maar voor de meesten van ons geldt dat de antwoorden niet zo duidelijk zijn en dat u meerdere pogingen moet doen om de objecten in het hoofd te draaien en vervormen of zelfs fysiek één en ander na te tekenen en te draaien. Net als andere capaciteitentesten, zijn ruimtelijk inzichttesten meestal getimed met een beperkte tijdslimiet en heeft elke vraag meerdere antwoordopties waarvan één de juiste is.

Nauwkeurigheid

Dit soort testen bestaat onder diverse namen, zoals 'snelheidstest' of 'vaardighedentest' of 'praktijkproef'. Het gaat hier om de volgende vaardigheden:

- Informatieverwerking.
- Nauwkeurig opvolgen van instructies.
- Werktempo.
- Controleren op fouten.
- Zorgvuldig en alert werken.

Net zoals andere capaciteitentests hebben dergelijke testen of arbeidsproeven een tijdslimiet.

Persoonlijkheidstests

Persoonlijkheidstesten of -vragenlijsten zijn tests die de verschillende aspecten van iemands persoonlijkheid, karakter en gedrag in beeld brengen, die relevant zijn voor een bepaalde functie. Persoonlijkheidsvragenlijsten zijn geen 'tests' in de eigenlijke zin van het woord, omdat:

1. er zijn geen goede of foute antwoorden
2. er zit geen tijdslimiet op

Persoonlijkheidsvragenlijsten worden veelvuldig afgenomen en zijn onderdeel van ieder assessment. Het gebruik ervan is de afgelopen decennia altijd toegenomen en neemt nog steeds toe. De kans dat u daarom gevraagd wordt bij een sollicitatie een persoonlijkheidsvragenlijst in te vullen, wordt daarom ook steeds groter. Dergelijke testen zijn ook erg handig voor recruiters, bijvoorbeeld als gespreksstof tijdens een interview.

Er zijn globaal twee soorten persoonlijkheidstesten te beschrijven.

Competentievragenlijsten

Competentietests of -vragenlijsten zijn over het algemeen vrij kort en gericht op gedragskenmerken. Zoals:

- bestuurlijke kwaliteiten (leiderschap, planning, organisatie, aandacht voor detail en overtuigingskracht).
- professionele kwaliteiten (specialistische kennis, probleemoplossen, analytisch vermogen, mondelinge en schriftelijke communicatie).
- Ondernemende kwaliteiten (commercieel bewustzijn, creativiteit, inzicht in de noodzaak om plannen voor de langere termijn te maken).
- Persoonlijke kwaliteiten (het vermogen om goed te werken met andere mensen, flexibiliteit, veerkracht en motivatie).

Competentievragenlijsten worden vaak gebruikt in het kader van (online) sollicitaties en aanmeldingsformulieren. Hier is een voorbeeld van het soort vraag die u zou kunnen verwachten:

Ik ben iemand die

- A. zich de inhoud van een verslag snel eigen kan maken
- B. Het verloop van een vergaderingen beïnvloedt
- C. Een helder betoog kan houden
- D. Collega's aanmoedigt om doelstellingen te behalen

- A. Origineel schrijft
- B. Problemen oplost
- C. Goed verwachtingen kan communiceren
- D. Kostenbewust is

Bij elke vraag moet u kiezen welke stelling het meest en welke het minst op u van toepassing is – geen gemakkelijke taak! Competentie-gerichte vragen zijn ook favoriet bij selecteurs en interviewers. Men wil dan onderzoeken hoe u zich gedraagt in een werksituatie. Of, als student, zonder formele werkervaring, wordt u gevraagd na te denken over hoe u gedroeg zich in vergelijkbare situatie op de universiteit, of een andere keer in uw leven.

Competentievragenlijsten worden gescoord door uw antwoorden te vergelijken met de competenties die men belangrijk vindt voor de functie. Men kiest een aantal kwaliteiten die men essentieel acht voor de functie, en stelt op basis daarvan het 'ideale profiel' samen. Omdat u als kandidaat niet precies weet hoe dat ideale profiel eruit ziet, doet u er goed aan dergelijke vragenlijsten gewoon maar zo eerlijk mogelijk in te vullen.

Persoonlijkheidstesten

‘Echte persoonlijkheidsvragenlijsten’ zijn meestal veel langer dan competentievragenlijsten. Denk aan 100 tot 300 vragen. Dergelijke persoonlijkheidsvragenlijsten worden over het algemeen gebruikt als aanvulling op een interview of als onderdeel van een assessment center. Ze worden gescoord door uw antwoorden te vergelijken met de antwoorden van normgroepen. Vaak zijn diverse normgroepen beschikbaar waar de psycholoog of consultant uit kan kiezen. Uw scores worden bijvoorbeeld vergeleken met andere mensen in een selectiesituatie, of andere mensen uit dezelfde beroepsgroep.

Net als bij competentietests worden uw uitslagen bekeken in het licht van een bepaald functieprofiel. Vaak is vooraf wel enigszins bekend waar men naar op zoek is in een functie, maar soms zijn de vragen niet zo doorzichtig. Als u twijfelt over het gewenste profiel is het aan te raden om dergelijke lijsten zo eerlijk mogelijk in te vullen zodat een betrouwbaar beeld ontstaat.

Advies voor het maken van tests en assessments

Hier zijn een paar tips voor als u op het punt staat deel te nemen aan een test of assessment.

Luister goed naar de instructies

Aan het begin van de dag of de test wordt u uitgelegd wat de bedoeling is. Luister goed naar deze instructies. Let vooral goed op of er onderdelen zijn met een tijdslimiet en hoe de tijd zal worden aangegeven.

Stel vragen direct

Als u een instructie niet goed begrijpen heeft, of u heeft een andere vraag, stel deze dan zo veel mogelijk aan het begin, voordat de eigenlijke testen beginnen. Zodra u aan een onderdeel met een tijdslimiet bent begonnen is er geen gelegenheid om de test te onderbreken.

Kijk vooruit

Indien mogelijk, zorg ervoor dat u weet hoe het hele programma of de hele test eruit ziet. Welke onderdelen zijn er, in welke volgorde komen ze? Hoeveel vragen zijn er en hoe lang werkt u door totdat u pauze heeft?

Denk aan uw tempo

Met name bij testen met een tijdslimiet moet u goed aan uw werktempo denken. Als u te snel werkt, maakt u fouten. Maar als u te langzaam bent, haalt u een lage score omdat u te weinig opgaven gemaakt heeft.

Probeer vóórdát u aan een test begint in te schatten hoeveel tijd u per vraag kunt besteden. Zijn er bijvoorbeeld 40 vragen en u heeft 20 minuten de tijd, dan kunt u een halve minuut per vraag besteden en moet u na 10 minuten ongeveer 20 vragen beantwoord hebben.

Controleer de voortgang tijdens het maken van de test. Zo kunt u zichzelf corrigeren wanneer u te snel of te langzaam werkt.

N.B. soms worden vragen moeilijker naarmate u vordert in de test. Als dit zo is, dient u voor de moeilijkere vragen meer tijd te reserveren.

Een lastige situatie die zich kan voordoen is wanneer u tegen een vraag aanloopt die u simpelweg niet kan beantwoorden. Als u ongeveer 30 seconden per vraag heeft, is het een slecht idee om over zo'n vraag 10 minuten na te denken. Geef het op en ga verder. Noteer eventueel het nummer van deze vraag, zodat u later nog eens terug kan kijken als er nog tijd voor is.

Lees de vragen goed

Lees elke vraag zorgvuldig zodat u precies weet wat er van u wordt gevraagd. Dit klinkt misschien heel vanzelfsprekend, maar onder druk is het heel verleidelijk om snel te lezen en niet de moeite te nemen om te controleren of u goed gelezen heeft wat er staat. Veel mensen zijn zo gewend om teksten te scannen in plaats van goed te lezen, dat ze het moeilijk vinden om écht te lezen. Wees uzelf hier bewust van zodat u deze fout niet maakt. Lees langzaam. Als u de vraag niet goed begrepen heeft, zal het antwoord fout zijn.

N.B. Testmakers spelen in op deze valkuil door ook een antwoordoptie aan te bieden die 'correct' is wanneer u de vraag verkeerd geïnterpreteerd heeft.

Maak de vragen in de juiste volgorde

Sommige mensen zijn geneigd om direct door een hele test heen te bladeren en de makkelijkste vragen uit te kiezen. Dit is niet aan te raden, want zo verliest u het overzicht en het bladeren kost u tijd.

Raak niet in paniek

Met name tijdgebonden testen kunnen gevoelens van stress en paniek oproepen. Als de tijd bijna op is en u heeft nog vragen te beantwoorden, bestaat het risico dat u te gestresst raakt om te kunnen nadenken. Enkele tips om paniek te voorkomen:

- Wees erop voorbereid dat gevoelens van stress of paniek kunnen opkomen – door hierop voorbereid te zijn wordt de kans kleiner dat het daadwerkelijk gebeurt.
- U hoeft geen 100% score te halen. Het doel van een dergelijke test is om ongeschikte kandidaten eruit te filteren, niet om de allerbeste te selecteren.
- Testen met een tijdslimiet zijn vaak zo ontworpen dat kandidaten deze net wel of net niet afkrijgen. Er zijn daardoor veel mensen die de testen niet binnen de tijd afronden.
- Iedereen vindt het maken van belangrijke testen onder tijdsdruk stressvol. Zelfs voor de meest stressbestendige mensen is dit een uitdaging.
- Het assessment is bedoeld om een beeld van u te krijgen zoals u bent. Er zijn geen goede of foute uitslagen te behalen, u bent wie u bent.

Een goede nachtrust is de beste voorbereiding

Als u gaat deelnemen aan een uitgebreid assessment is het belangrijk dat u uitgerust op de testdag verschijnt. Wanneer u zich op de testdag niet goed voelt en verwacht dat dit van invloed zal zijn op uw resultaat, is het aan te raden om u af te melden en een nieuwe afspraak te maken. Als u al aanwezig bent, kunt u aangeven dat u zich niet goed voelt en een nieuwe afspraak maken. Indien mogelijk kunt u de test op een andere dag maken. Als u besluit toch de testen te gaan maken, kunt u deze meestal niet overdoen als de resultaten blijken tegen te vallen.

Tot slot nog enkele extra tips

- Probeer eerst zelf het goede antwoord te bedenken, voordat u naar de antwoordopties gaat kijken. Als uw antwoord erbij staat is dat waarschijnlijk het goede antwoord. Als uw antwoord er niet bij staat, kunt u alsnog per antwoordoptie gaan bekijken of dat misschien het juiste is.
- Streep onmiddellijk de antwoordopties weg die duidelijk incorrect zijn en concentreer u op de (meestal twee) overgebleven opties.
- Als u vermoedt dat ergens een 'strikvraag' in zit, is dit meestal niet zo. Goede testen bevatten geen strikvragen omdat ze uw vaardigheden willen meten, niet uw sluwheid.
- Verander alleen antwoorden als u zeker weet dat uw eerste keuze fout was. Eindeloos twijfelen als u van beide opties niet zeker weet of ze correct zijn, kost heel veel tijd en levert u geen punten op.
- De eerste ingeving is meestal de beste.
- Neem de tijd en bekijk elke vraag serieus, maar blijf op tempo werken en houd de tijd in de gaten.

Aanbevolen literatuur

1. *Het psychologisch onderzoek, een oefenboek.* Wim Bloemers. Baarn: AMBO. ISBN 90 – 274 – 92514.
2. *Assessment doen, hoe werkt het voor jou?* Bas Kok & Ferry de Jongh. Het Spectrum – Volkskrant Banen. ISBN 90 – 274 – 92514.

www.trilex.nl

Burgemeester Roelenweg 26
8021 EW Zwolle
Telefoon: 088 - 304 04 05
E-mail info@trilex.nl