

Welke assessmentinstrumenten zijn er?



De term ‘assessment’ is vrij breed. Er zijn allerlei soorten assessments beschikbaar. Ze hebben allemaal weer verschillende doelen en toepassingen: grote kans dat u door de bomen het bos niet meer ziet. In dit artikel leest u daarom welke type assessmentinstrumenten er zijn.

Assessments kunnen zowel online als offline plaatsvinden. Het is niet verrassend dat er de laatste decennia een verschuiving is ontstaan van face-to-face-opdrachten en papieren vragenlijsten naar online testen, vragenlijsten en praktijkopdrachten. Het invullen van vragenlijsten en testen gebeurde niet heel lang geleden nog met een pen of potlood op een formulier. Nu zult u deze vooral nog tegenkomen als digitale formulieren op een scherm.



Niet alleen vragenlijsten, maar ook steeds meer andere vormen van assessments worden vaker online aangeboden. Denk aan verschillende praktijkopdrachten, zoals probleemanalyses en rollenspellen.

Soorten assessments

Gaat u op zoek naar assessmentinstrumenten voor uw organisatie, dan kan het aanbod misschien wat verwarrend overkomen. Er zijn veel verschillende testontwikkelaars en deze hebben allemaal hun eigen psychometrische instrumenten gebaseerd op verschillende, maar vaak vergelijkbare, psychologische modellen. Om u inzicht te geven in de diverse mogelijkheden, komen de verschillende types assessmentinstrumenten die veel gebruikt worden in de praktijk, hieronder aan bod. Het gaat om:

- persoonlijkheidsvragenlijsten;
- capaciteitentesten;
- simulaties en praktijkopdrachten;
- psychometric games.

Wat zijn psychometrische instrumenten?

Psychometrische instrumenten zijn wetenschappelijke tools die psychologische constructen, zoals mentale capaciteit en gedrag, meten. Deze tools worden vaak binnen de psychologie en HRM gebruikt om onder andere persoonlijkheid, vaardigheden en psychologische gezondheid te kunnen beoordelen. Ze moeten betrouwbaar en valide zijn om nauwkeurige en bruikbare resultaten te garanderen. Voorbeelden zijn persoonlijkheidstesten en intelligentietesten.

Persoonlijkheidsvragenlijsten

De meest bekende psychometrische instrumenten zijn persoonlijkheidsvragenlijsten. U bent deze vast al eens tegengekomen bij een selectieprocedure of loopbaanontwikkelingstraject.

Persoonlijkheidsvragenlijsten meten onder andere verschillende persoonlijkheidseigenschappen, competenties, drijfveren en interesses.

Om een beeld te krijgen van de persoonlijkheid, het karakter en het verwachte gedrag van iemand, zult u meestal persoonlijkheidsvragenlijsten tegenkomen die gebaseerd zijn op het Big Five-persoonlijkheidsmodel: één van de meest erkende en toegepaste modellen om de persoonlijkheid van individuen te beschrijven en te onderzoeken. Het model is ontstaan uit jarenlang onderzoek naar persoonlijkheidstrekken en -eigenschappen.

Het Big Five-model omvat vijf brede dimensies die de belangrijkste kenmerken van de persoonlijkheid van een individu weergeven. Deze dimensies zijn: extraversie, aangenaamheid, zorgvuldigheid, emotionele stabiliteit en openheid voor ervaringen.

- Extraversie is de mate waarin een persoon sociaal, enthousiast en assertief is. Extraverte individuen zijn meestal energiek en houden van sociale interactie. Introverte mensen daarentegen hebben de neiging om meer teruggetrokken en voorzichtig te zijn en de voorkeur te geven aan rustige omgevingen. Bovendien hebben ze tijd alleen nodig om op te laden.
- Aangenaamheid (vriendelijkheid) is de mate waarin een persoon zorgzaam, meelevend en coöperatief is. Aangename personen hebben de neiging om anderen te vertrouwen en te helpen, en hebben een positieve kijk op het leven. Personen met een lage score op deze dimensie kunnen soms kritischer, competitiever en minder empathisch zijn.
- Consciëntieusheid (zorgvuldigheid) heeft betrekking op de mate van organisatie, verantwoordelijkheid en betrouwbaarheid van een individu. Consciëntieuze personen zijn vaak gedisciplineerd, doelgericht en georganiseerd. Ze werken hard om hun doelen te bereiken en nemen hun verplichtingen serieus. Mensen met een lage score op gewetensvolheid kunnen minder georganiseerd en meer spontaan zijn.
- Emotionele stabiliteit (neuroticisme) is de mate van emotionele veerkracht en stabiliteit van een persoon. Individuen met een hoge mate van emotionele stabiliteit zijn meestal kalm, ontspannen en kunnen goed omgaan met stress. Aan de andere kant zijn mensen die hoog scoren op neuroticisme vaak prikkelbaar, angstig en ervaren ze emotionele ups en downs.
- Openheid voor ervaringen gaat over de mate waarin iemand openstaat voor nieuwe ideeën, creativiteit en intellectuele nieuwsgierigheid. Mensen met een hoge mate van openheid zijn vaak fantasierijk, artistiek en hebben een brede interesse in verschillende onderwerpen. Diegenen met een lage score op openheid hebben vaak een voorkeur voor traditie, zijn praktischer ingesteld en houden vast aan vertrouwde routines.

Big Six-model voegt eerlijkheid toe

Soms is het nuttig om het Big Five-model uit te breiden naar een Big Six-model. U voegt dan de extra dimensie eerlijkheid/nederigheid toe. Deze dimensie weerspiegelt de mate waarin een persoon eerlijk, bescheiden en oprecht is. Mensen die hoog scoren op eerlijkheid/nederigheid zijn vaak oprecht, bescheiden en respectvol tegenover anderen. Individuen met een lage score kunnen meer manipulatief, arrogant of egoïstisch zijn. Deze dimensie komt niet altijd voor in een assessment, maar is wel interessant als u de integriteit van een persoon wilt testen. Het kan van waarde zijn in functies waarbij sprake is van een potentieel afbreukrisico, zoals bij functies waarbij iemand te maken krijgt met vertrouwelijke of geheime informatie. In loopbaan-, re-integratie- of talent-ontwikkelingstrajecten is deze zesde dimensie mogelijk minder belangrijk.

Capaciteitentesten

Capaciteitentesten, ook wel cognitieve testen genoemd, zijn gestandaardiseerde evaluaties – er is dus een vast format, waardoor de test voor iedereen hetzelfde is – om het cognitieve vermogen en de mentale vaardigheden van individuen te meten. Deze testen beoordelen verschillende aspecten van denken, zoals redeneren, logica, numerieke vaardigheden en verbale vaardigheden.

De toepassing ervan is vaak in educatieve, professionele en klinische contexten om zo iemands intellectuele potentieel en cognitieve bekwaamheid te beoordelen. De intelligentietest is ook een capaciteitentest. De term capaciteitentest is echter iets breder. Geheugentesten of concentratietesten vallen hier ook onder.

1

Auto staat tot garage, jas staat tot...?

A kapstok

C stopcontact

B vuil

D bus

2

Cijferreeks:

Wat is het opvolgende cijfer?

4

8

5

10

6

...

A

B

C

2

9

12

3

Welke kubus kan zijn ontstaan door de kubus hiernaast te draaien?



A



B



C



Antwoorden: 1=A, 2=C, 3=C

Intellect en cognitieve bekwaamheid testen

Dit is hoe capaciteitentesten doorgaans werken:

- Voorbereiding en instructies: meestal ontvangen deelnemers instructies over wat er van hen verwacht wordt en hoe de test zal worden afgenomen. Verder krijgen ze informatie over de tijdsduur, het aantal vragen en de verschillende soorten taken die ze kunnen verwachten.
- Capaciteitentesten bestaan uit verschillende taken die specifieke cognitieve vaardigheden meten. Deze taken kunnen onder meer zijn:
 - Verbaal redeneren: het beoordelen van iemands verbale vaardigheden, zoals het identificeren van overeenkomsten, analogieën en het voltooien van zinnen.
 - Numeriek redeneren: het beoordelen van numerieke patronen, relaties en logica.
 - Abstract redeneren: het vermogen om abstracte concepten en patronen te begrijpen en te herkennen.

- Ruimtelijk redeneren: het vermogen om ruimtelijke relaties te begrijpen en visuele patronen te interpreteren.
- Logisch redeneren: logische verbanden en redeneringen identificeren in verschillende situaties.
- Tijdslimiet: er is meestal een tijdslimiet voor elke opgave in capaciteitstesten. Dit is bedoeld om te beoordelen hoe goed iemand problemen kan oplossen en redeneren binnen een bepaalde tijd.
- Scores en interpretatie: nadat een test is afgerond, volgt er een beoordeling van de antwoorden en toewijzing van scores aan de verschillende opgaven. Deze scores worden vaak vergeleken met normen (afgeleid van een groep vergelijkbare individuen), zodat u kunt zien hoe goed de geteste persoon presteerde in vergelijking met anderen.

Capaciteitstesten zijn nuttig als u het potentieel van individuen voor academische en professionele prestaties wilt evalueren. Werkgevers zetten ze vaak in bij [werving-en-selectieprocessen \(toolbox\)](#) om te helpen bij het beoordelen van de geschiktheid van sollicitanten voor bepaalde functies.



Onthoud wel dat deze testen slechts een beperkt aspect van iemands capaciteiten meten en dat andere factoren, zoals ervaring, motivatie en persoonlijkheid ook een rol spelen bij succes in verschillende situaties.

Simulaties en praktijkopdrachten

Praktijkopdrachten in een assessmentcenter zijn ontworpen om te laten zien hoe deelnemers presteren en zich gedragen in situaties die vergelijkbaar zijn met wat ze in hun daadwerkelijke rol binnen een organisatie zullen tegenkomen. Hier zijn enkele voorbeelden van praktijkopdrachten die kunnen voorkomen in een assessmentcenter:

- Rollenspellen: deelnemers nemen specifieke rollen aan en reageren op scenario's die relevant zijn voor de functie. Denk aan interacties met collega's, klanten of leidinggevenden. Het doel is om hun communicatie, probleemoplossend vermogen en sociale vaardigheden te beoordelen.
- Groepsdiscussies: deelnemers komen in een groep en krijgen een gezamenlijke taak of probleem om over te discussiëren en op te lossen. Zo is het mogelijk om hun vermogen om samen te werken, te communiceren, leiderschap te tonen en consensus te bereiken te beoordelen.
- Postbakoefeningen, ook wel in-tray of inboxoefeningen genoemd: deelnemers krijgen een simulatie van een overvolle 'mailbox' met documenten, e-mails en verzoeken die prioritering en acties vereisen. Ze moeten beslissingen nemen over wat ze eerst moeten aanpakken en hoe ermee om te gaan. Dit geeft inzicht in hun organisatorische en probleemoplossende vaardigheden.
- Casestudy's: deelnemers krijgen te maken met complexe situaties die verband houden met de functie, en moeten strategische beslissingen nemen of oplossingen voorstellen. Dit beoordeelt hun analytische vermogens en besluitvormingsvaardigheden.
- Presentaties: deelnemers geven een presentatie over een bepaald onderwerp. Dit geeft inzicht in hun vermogen om informatie te organiseren, effectief te communiceren en te overtuigen.
- Praktische vaardigheidstesten: er kunnen praktische testen zijn om de technische of functionele vaardigheden van deelnemers te beoordelen. Dit kan variëren van digitale vaardigheden tot fysieke taken.

- Simulaties: voor bepaalde beroepen is het mogelijk om een simulatie van de werkomgeving te creëren. Denk aan simulaties van klantenservicegesprekken of leidinggevende beslissingen.
- Schrijfopdrachten: deelnemers stellen rapporten, memo's of andere schriftelijke communicatie op. Zo is het mogelijk om hun schrijfvaardigheid en het vermogen om informatie duidelijk en beknopt over te brengen, te beoordelen.

Deze praktijkopdrachten in een assessmentcenter zijn ontworpen om een holistisch (geheel) beeld te krijgen van de deelnemers en hun geschiktheid voor de functie. De beoordelaars observeren niet alleen de technische vaardigheden, maar ook de gedrags- en interpersoonlijke aspecten die van invloed zijn op succes in een professionele omgeving.

Psychometric games

Een relatief nieuwe vorm van assessments zijn de 'psychometric games'. [Psychometrische spellen \(artikel\)](#) zijn een soort psychologisch beoordelingsinstrument dat spelelementen gebruikt om diverse cognitieve en persoonlijkheidseigenschappen van een individu te meten.



Psychometrische spellen zijn ontworpen om eigenschappen en vaardigheden te beoordelen die relevant zijn voor de werkplek of andere specifieke contexten.

Hier volgen enkele belangrijke punten over deze spellen:

- Objectieve beoordeling: deze spellen zijn ontworpen om objectieve gegevens te verstrekken over de vaardigheden, persoonlijkheid en capaciteiten van een kandidaat. Deze informatie kan helpen bij het nemen van beslissingen over het aannemen of verder opleiden van werknemers.
- Betrokkenheid: traditionele psychometrische testen kunnen soms als duf of langdradig worden ervaren. Op spellen gebaseerde beoordelingen zijn bedoeld om een meer boeiende en meeslepende ervaring te bieden voor de gebruiker, wat kan leiden tot nauwkeurigere resultaten vanwege een verhoogde motivatie en inspanning.
- Realtime analyse: veel van deze spellen bieden realtime analyse en feedback, wat direct inzicht geeft in de sterke en zwakke punten van een kandidaat.
- Vermindering van negatieve impact: traditionele beoordelingen bevatten soms vooroordelen rondom bepaalde demografische groepen. Dit kan bijvoorbeeld een cultureel bepaalde context zijn. Spelgebaseerde beoordelingen kunnen helpen dergelijke vooroordelen te verminderen door taken op een meer universele en neutrale manier te presenteren.
- Gemeten vaardigheden: psychometrische spellen stellen u in staat om een breed scala aan vaardigheden en eigenschappen te meten, waaronder cognitieve vaardigheden (zoals aandacht, geheugen en probleemoplossing), persoonlijkheidstrekken, emotionele intelligentie en andere vaardigheden die relevant zijn voor de functie.
- Veiligheid en het voorkomen van frauderen: vanwege de dynamische aard van de games is het moeilijker voor individuen om te frauderen of zich van tevoren voor te bereiden. Dit biedt een mate van zekerheid voor werkgevers die op zoek zijn naar echte inzichten in de capaciteiten van een kandidaat.
- Adaptieve testen: sommige van de psychometrische spellen kunnen zich in real time aan de prestaties van de gebruiker aanpassen. Als een gebruiker bijvoorbeeld uitblinkt op een bepaald gebied, kan het spel uitdagender worden, zodat de test gedurende de hele sessie informatief blijft.

- **Bredere toepassing:** hoewel werkgevers psychometrische spellen vooral inzetten in het selectieproces, is toepassing op andere gebieden ook mogelijk, zoals in het onderwijs of bij cognitieve revalidatie.

Ondanks de vele voordelen van op spellen gebaseerde beoordelingen, is er ook kritiek. Zo zouden deze spellen te ver verwijderd zijn van daadwerkelijke werkzaamheden, waardoor de resultaten van kandidaten mogelijk ook minder voorspellend zijn voor toekomstige werkprestaties. Bovendien kunnen sommige individuen slecht presteren in een 'gegamificeerde' omgeving vanwege factoren zoals onbekendheid met spelmechanismen of angst.



Het is essentieel voor u als HR-professional om psychometrische spellen te kiezen die grondig zijn gevalideerd. Beschouw de resultaten ook slechts als een onderdeel van een bredere beoordelingsstrategie (zoals ook geldt voor andere soorten assessments).

Geïntegreerde programma's

U kunt in uw zoektocht naar de juiste psychometrische instrumenten ook de termen 'assessmentprogramma' of 'geïntegreerd assessment' tegenkomen. Vaak betekent dit dat het assessmentcenter meerdere vragenlijsten of testen afneemt en dat de resultaten van de verschillende instrumenten samen één overkoepelend rapport zullen vormen. Met dit soort assessmentprogramma's is het mogelijk om met behulp van statistiek allerlei onderliggende verbanden te leggen tussen de resultaten van de verschillende vragenlijsten, wat vervolgens leidt tot diepere bevindingen.



Er bestaan assessmentprogramma's die persoonlijkheid en aanleg voor competenties combineren met interesses en drijfveren, om zo een volledig beeld te krijgen van de ambities en potentie van een kandidaat. Dit specifieke voorbeeld komt goed van pas bij loopbaanvraagstukken.

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.

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

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- ✓ 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