

De (on)zin van redeneertesten.

Bij selectieprocedures maakt CC Select gebruik van redeneertesten en persoonlijkheidsvragenlijsten om de juiste match tussen het profiel van een persoon en de functie te helpen maken. Redeneertesten hebben echter een beruchte reputatie en vele kandidaten ervaren ook een grote angst bij deze testen. Hebben ze wel degelijk nut of zijn ze eerder een noodzakelijk kwaad? En wat is het doel en de meerwaarde van dergelijke testen?

Wat houden redeneertesten in?

Als we onze intelligentie onder de loep nemen, kunnen we hierin twee grote structuren onderscheiden: de *gekristalliseerde* en *vloeiende intelligentie*.

De eerste structuur bestaat uit zaken die we aangeleerd hebben gedurende ons leven, zoals bijvoorbeeld rekenen of schrijven. Vloeiende intelligentie daarentegen is ons gezond en logisch verstand. Computergestuurde redeneertesten peilen naar beide vormen van intelligentie. Gekristalliseerde intelligentie wordt gemeten door tests die peilen naar onze vaardigheden met nummers, figuren en woorden. Abstracte test waarbij we te maken krijgen met onbekende informatie, meten onze vloeiende intelligentie.

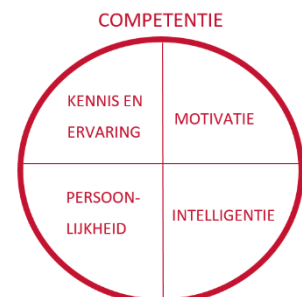
Bij het invullen van de redeneertesten zal de computer op zoek gaan naar het maximale redeneervermogen van een sollicitant in die bepaalde categorie. Bij een goed antwoord op een bepaalde vraag, zal de test zich aanpassen en een moeilijker niveau aanbieden. Het omgekeerde geldt evenzeer. Na verloop van tijd vindt het programma een stabiel niveau waarbij de verhouding van juiste en foute antwoorden in balans ligt. Dit niveau wordt vergeleken met een normgroep: een statistisch voldoende grote groep mensen die dezelfde achtergrond hebben qua geslacht, leeftijd en opleiding. Dankzij deze vergelijking kan er een uitspraak gedaan worden over de behaalde score van de kandidaat. De resultaten zijn een goede, richtinggevende inschatting zijn van het redeneervermogen.

Hoe doorslaggevend is het resultaat van de redeneertest?

De testen geven ons een grote hoeveelheid aan informatie hoe de aangeleerde kennis op het vlak van getallen, woorden en figuren van de kandidaat is. Het belang van deze facetten van kennis is echter verschillend per functie. Zo zal een architect vlotter met figuren moeten omgaan dan een financieel beheerder, waarbij het numerieke vermogen meer doorweegt.

Redeneertesten blijken dus de beste, maar geen exclusieve voorspeller te zijn van het presteren in een job. Over het algemeen wordt een percentage van 45% gevonden qua verband tussen redeneervermogen en succes in toekomstige functies. Dit betekent dat er een zeker verband bestaat, maar eveneens dat deze samenhang niet voldoende is om een voorspelling te kunnen maken. Redeneertesten geven slechts een bepaald facet van de sollicitant weer en omdat redeneertesten een

momentopname zijn, kunnen ze heel licht fluctueren over de tijd. Dit maakt dat een uitspraak enkel en alleen op basis van een redeneertest niet voldoende onderbouwd is. CC Select zet daarom ook steeds andere technieken in combinatie met redeneertesten in: samen met het diepte-interview, de zelfevaluatie en persoonlijkheidsvragenlijsten helpen de testen ons een realistisch beeld te vormen



van de kandidaat. De competenties zijn immers gevormd door de kennis en ervaring, persoonlijkheid, motivatie en intelligentie van de persoon.

Conclusie

Redeneertesten zijn de beste indicator om succes in een toekomstige job te voorspellen. Ze leveren bovendien een uitstekende bron aan informatie over de aangeboren (vloeiende) en aangeleerde (gekristalliseerde) vormen van intelligentie van de kandidaat. Het helpt ons een uitspraak te doen over het functioneren van een kandidaat in de functie waarvoor hij solliciteert. Toch is het ten zeerste afgeraden om een oordeel te vellen op basis van enkel redeneertesten, aangezien het steeds om een momentopname gaat.

Wilt u meer informatie? Op onze website www.ccselect.be vindt u meer info over onze dienstverlening of contacteer info@ccselect.be.

Bronnen:

<http://www.jobat.be/nl/artikels/eerste-hulp-bij-assesments-8-praktische-tips/>

<https://www.acv-online.be/acv-online/lk-ben/Werkzoekende/op-zoek-naar-werk/solliciteren/Testen/bereid-je-voor-doe-de-test.html>

<https://www.vacature.com/nl-be/carriere/archief/assessmenttesten-uw-gids-naar-een-droomjob>

<http://www.hrmforce.com/>