



White Paper online testing @home

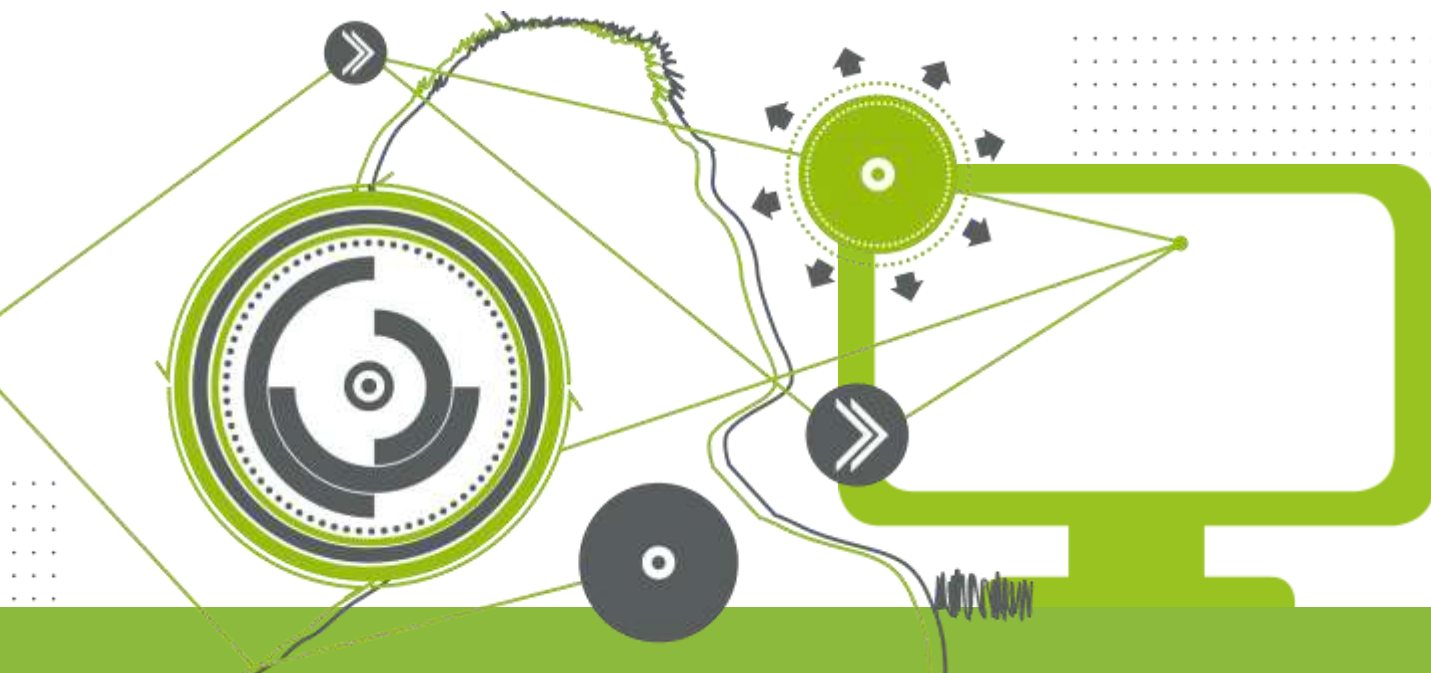
Stijging gebruik online assessment leidt tot meer @home assessment.

Auteurs:

drs. Marco van Aarle, Registerpsycholoog NIP / arbeid & organisatie, Kenhardt International BV

drs. Jeroen Visscher CTO HRorganizer BV

ir. Maarten Hack CEO HRorganizer BV



Nederland is wereldwijd het land met het hoogste gebruik van psychometrische assessments. Dit blijkt uit een groot internationaal onderzoek onder ruim 2400 organisaties, opgezet door cut-e. Cut-e is internationaal marktleider in het ontwerpen en implementeren van online tests voor werving, selectie en ontwikkeling. Jaarlijks worden er meer dan 4 miljoen cut-e assessments verwerkt in meer dan 70 landen in 40 talen.

In Nederland wordt cut-e vertegenwoordigd door Kenhardt en HRorganizer. Kenhardt adviseert organisaties over assessments in de meest brede zin. HRorganizer heeft de psychometrische instrumenten van cut-e in het online expertsysteem HRorganizer.com ingebouwd.



Toename online assessments @home

Een onmiskenbare trend in het gebruik van assessment is dat zowel volledig online alsook de combinatie offline/online toeneemt. Dit leidt tot lagere recruitmentkosten voor werkgevers maar blijkt ook twee nieuwe uitdagingen op te leveren:

- hoe optimale testomstandigheden te creëren
- hoe fraude tegen te gaan.

Versions of psychometric assessment currently used in organisations

7% increase in usage of online assessment in the last 2 years. 83% of respondents either use pure online assessment or a mix of online and offline assessment. This is a rise of 7% compared to the last report. Respectively the use of only offline versions has fallen by 7%.

Question asked (Q8.) Which versions of psychometric assessment do you use? (Multiple answers possible, 2013 included N=1178)	2012/13 %	2010/11 %	Change %
Online versions (Internet-based)	44	41	↑ +3
Both offline and online versions	39	35	↑ +4
Offline versions (paper-and-pencil or computer-based)	17	24	↓ -7



*Kenhardt en HRorganizer
ontwikkelden een aanpak waarbij een
kandidaat elk onderdeel zo goed
mogelijk kan voorbereiden en
doorlopen.*



Doordat de nadruk steeds meer op kostenreductie komt te liggen is er meer vraag naar totale @home oplossingen.

Steeds vaker worden voor starters en mid career functies online @home oplossingen ingezet en voor hoger management/senior professional posities een combinatie van offline en online.



Optimale testomstandigheden

Met name bij het afnemen van capaciteitentests is het creëren van optimale testomstandigheden van belang omdat het hier in tegenstelling tot bij (persoonlijkheids-) vragenlijsten gaat om het meten van een maximale prestatie. Hoe kunnen we garanderen dat een kandidaat in een online @home assessment de capaciteitentests zodanig maakt dat daadwerkelijk de maximale prestatie worden gemeten?

Oorspronkelijk werden capaciteitentests in een afgeschermd testzaal en onder begeleiding afgenomen. Deze begeleiding gebruikte stopwatches om voor elke kandidaat de toegestane testtijd te bewaken. Uiteraard leidde dit regelmatig tot minder nauwkeurige metingen door soms hectische situaties bij de testbegeleiding.

Eind jaren 80 kwamen de eerste geautomatiseerde en getimede tests voor de PC op de markt. Pas rond de eeuwwisseling lukte het om nauwkeurig getimede tests via internet af te nemen. Dit leidde er in toenemende mate toe dat assessment onderdelen in plaats van 'op kantoor' in de thuissituatie werden afgenomen, meestal om de kosten van het recruitment-proces zo laag mogelijk te houden en de snelheid in het proces te houden.



Een nadeel, zoals het niet kunnen leveren van een maximale prestatie, wordt te vaak voor lief genomen.

Gelukkig neemt een deel van de professionals de moeite om telefonisch na te gaan of de kandidaat voldoende uitgerust en geconcentreerd de test heeft doorlopen en biedt desnoods onderdelen opnieuw aan.

Oplossing van HRorganizer



Elke afname van een test is anders; hierdoor is hertesten mogelijk zonder geheugeneffect. Dit wordt bereikt door:

- 1) Item-generatie; het systeem stelt een vraag samen op het moment dat dat nodig is,
- 2) Item-banking; het systeem kiest steeds één vraag uit een aantal in de database beschikbare versies.



Hierdoor is het niet alleen mogelijk te hertesten, maar is er ook de mogelijkheid te oefenen met 'echte' tests.



De capaciteitentests meten ook antwoord-tendenties (snelheid en accuratesse). Mensen die bij het oefenen te accuraat werken krijgen het advies om iets sneller te werken. Te snel werken leidt tot het advies "probeer iets preciezer te werken".



Het vaststellen en optimaliseren van afnamecondities @home wordt gericht bevorderd. Dit vindt plaats door deelnemers te bevragen over de testcondities, zowel vooraf als achteraf. De vragen vooraf geven duidelijk aan wat optimaal is en wat niet:



Bij dit testprogramma is het van belang om uw topprestatie neer te zetten. Bent u er klaar voor?

Bent u goed uitgerust, geconcentreerd en klaar om te beginnen? ja nee



Is uw telefoon uitgeschakeld? ja nee



Heeft u ervoor gezorgd dat u niet zult worden gestoord? ja nee



Na ieder onderdeel vraagt het systeem of de kandidaat inderdaad optimaal heeft kunnen presteren en geeft de mogelijkheid tot een herkansing.

scales eq1 (a) x

Two grey circles + a grey circle = 7

1 2 3 4 5 6 7 8 9

U heeft zojuist dit onderdeel afgerond. Heeft u inderdaad uw beste prestatie neergezet?

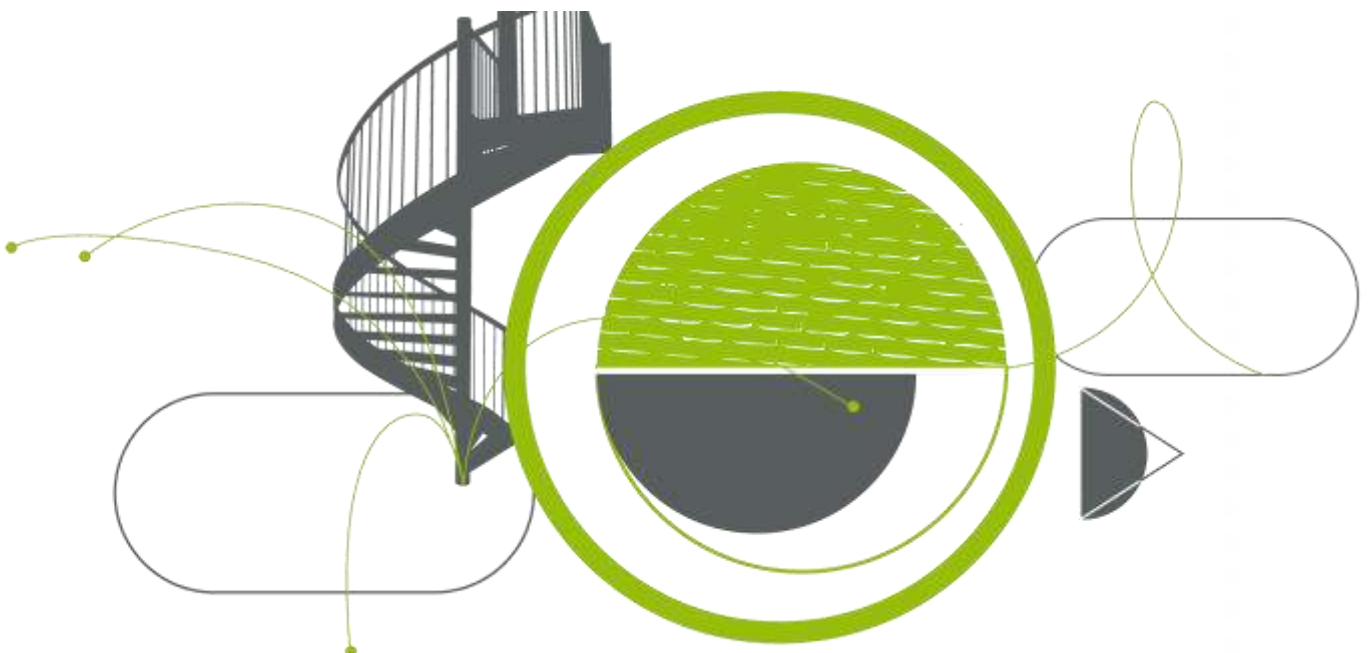
Ja, afronden Nee, herstart

Bij een herkansing zal het systeem de hoogste score gebruiken; dit is immers de beste meting van de maximale prestatie.

Deze aanpak borgt dat een thuis geteste kandidaat in ieder geval de kans heeft gehad elk onderdeel zo goed mogelijk voor te bereiden en te doorlopen.

Bovendien wordt het gedrag van de kandidaat in het rapport voor de professional weergegeven: welke antwoorden gaf de kandidaat op de vooraf gestelde vragen? Heeft de kandidaat onderdelen opnieuw gedaan? Zo ja, hoe vaak?

Deze informatie helpt de professional in één oogopslag om te beslissen of de (thuis) afname nog verdere aandacht behoeft of niet én of de resultaten voldoende betrouwbaar zijn om mee verder te gaan in het assessmentproces.



1

Tegengaan van fraude

Door de eerder beschreven functionaliteit waarmee capaciteitentests opnieuw kunnen worden afgenomen zonder dat er bij de kandidaat een geheugeneffect optreedt, is hertesten altijd mogelijk. Dat hertesten kan als een verificatie of validatieproces plaatsvinden, eventueel met (op aanvraag beschikbare) kortere versies (gemiddeld 5 minuten i.p.v. 12 minuten per test). Hertesten kan als standaard worden ingevoerd, steekproefsgewijs of indien test scores niet vertrouwd worden.

2

Door dit hertest-proces van tevoren te communiceren ontstaat er een afschrikkende werking. Dit effect kan nog worden versterkt door het 'contract of honesty' op te nemen in het proces: De deelnemer dient digitaal te verklaren eerlijk te handelen en alle consequenties van fraude te aanvaarden.

3

Er zijn organisaties die al jaren werken aan 'slimme' systemen die automatisch fraude kunnen detecteren. Deze know-how wordt nog niet gebruikt in de assessment-industrie. Cito, een van de aandeelhouders van HRorganizer, heeft warme belangstelling voor dit onderwerp en heeft daarom ook een deelneming in het bedrijf Kryterion.

[onderzoekresultaten cut-e
www.hrganizer.com](https://www.hrganizer.com)

