

## ***Van der Maesen | Koch***

### ***Portfolio van innovatieve HR-instrumenten***

versie maart 2012

Onze portfolio bevat globaal gezien vier rubrieken van online instrumenten; Multimedia SJT's (SQ-tests), Webcamtests en CamCoaches, Cognitieve capaciteitentests en Vragenlijsten. Achtereenvolgens behandelen we deze vier instrumentrubrieken. Na een korte beschrijving van elke rubriek presenteren we de tests die we onder die rubriek aanbieden. Verder komen aan de orde: andere methoden en tot slot rapportage.

## **Inhoud**

Multimedia SJT's (SQ tests) .....	2
SQ-test voor Leidinggeven (SQ-Leid) .....	3
SQ-test voor commerciële competenties (SQ-sales) .....	3
SQ-test voor sociale vaardigheden (SQ-Sova).....	3
Webcamtests.....	4
Webcamtest WCT-Leidinggeven (WCT-Leid) .....	5
Webcamtest commerciële vaardigheden (WCT-sales).....	5
CamCoach.....	5
CamCoach voor Leidinggeven .....	5
CamCoach Sales (voor commerciële vaardigheden).....	5
CamCoach voor Solliciteren .....	6
Cognitieve capaciteitentests .....	7
ICCT-H Internet Cognitieve Capaciteiten Test Hoger niveau .....	7
ICCT-M Internet Cognitieve Capaciteiten Test Middenniveau .....	7
ICCT-HV Internet Cognitieve Capaciteiten Test Hoger niveau verlengde versie .....	8
Vragenlijsten.....	9
VWS Internet Vragenlijst Werkstijlen .....	9
VIH Internet Vragenlijst Interesses Holland. ....	9
VWW Internet Vragenlijst Werkwaarden. ....	9
Andere methoden .....	10
Motivatiescan.....	10
E-cartoon SJT.....	10
Sleep-SJT .....	10
Rapportage .....	12

## Multimedia SJT's (SQ tests)

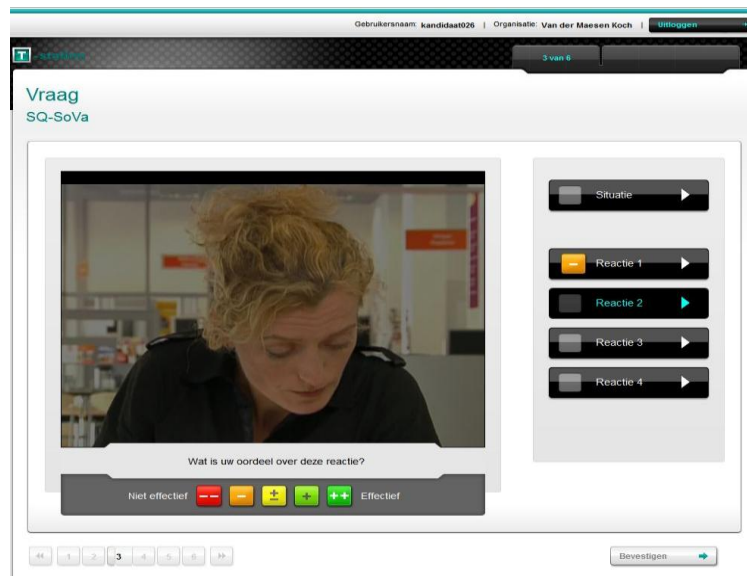
De opgaven van SJT's (Engels: Situational Judgment Tests) bestaan uit een situatie waarin een interactie tussen personen in het werk is te zien en horen. Het gaat in de situatie steeds om een persoon die een probleem vormt of poneert voor een andere persoon, de hoofdpersoon. Na het zien en horen van het situatiefilmpje kan de deelnemer achtereenvolgens vier verschillende reacties van de hoofdpersoon op de andere persoon afspelen.

Hieronder een heel simpele voorbeeldsituatie:

*Janneke heeft het heel druk. Peter komt aan haar bureau zitten met een lang verhaal over zijn vakantie.*

*Vier reacties van Janneke:*

- 1. Peter, sorry, maar kunnen we het er in de pauze over hebben?*
- 2. Ik moet je onderbreken. Kan je jouw verhaal aan iemand anders vertellen?*
- 3. Peter, vertel maar verder. Mijn werk komt later wel.*
- 4. O jee, wat vervelend! Als ik blijf luisteren dan krijg ik problemen met mijn manager.*



In de schermafdruk hierboven gaat de deelnemer reactie 2 die is afgespeeld beoordelen.

De beoordeling van reacties wordt gedaan op een vijfpuntsschaal van *helemaal niet effectief* (- -) tot *heel effectief* (+ +).

SJT's meten *inzicht* in de effectiviteit van sociaal gedrag. De mate van inzicht wordt bepaald door voor elke beoordeelde reactie de kandidaatbeoordeling te vergelijken met de beoordeling door experts. Experts zijn ervaren mensen op het competentiegebied (bijv. sales, leidinggeven) waarop de SJT betrekking heeft.

Alle filmpjes van interacties in SQ-tests zijn door professionele acteurs gespeeld.

Uit (vooral Amerikaans) onderzoek is gebleken dat de validiteit van SJT's goed is te noemen en dat SJT's een extra voorspellende waarde hebben ten opzichte van cognitieve capaciteitentests en vragenlijsten.

Wij noemen onze SJT's SQ-tests. SQ staat voor "sociaal quotiënt". Succes in het werk is een kwestie van analytische intelligentie (IQ), maar ook van sociale intelligentie, vandaar de afkorting SQ. Voor specifieke onderzoeksgegevens over betrouwbaarheid en validiteit verwijzen we naar de handleidingen van onze SQ-tests.

### **SQ-test voor Leidinggeven (SQ-Leid )**

Deze SQ-test heeft betrekking op *people management competencies*. De kandidaat kan in deze test laten zien wat zijn of haar inzicht is in sociale situaties waarin medewerkers aangesproken moeten worden op hun gedrag, gemotiveerd en gecoacht moeten worden. Ervaren managers uit het bedrijfsleven en uit overheidsorganisaties hebben meegewerkt aan de samenstelling van de test en aan de beoordeling van de reacties.

De SQ-test leidinggeven is geschikt voor selectiedoeleinden.

De test duurt ongeveer 50 minuten. Niveau: MBO+.

We hebben ook een Engelse SQ-test leidinggeven, **SQ-Lead**, gespeeld door Engelstalige acteurs.

Voor meer informatie, handleiding en voorbeeldrapport zie:

<http://www.t-station.nl/sq-leid-nl-e-112.html>

### **SQ-test voor commerciële competenties (SQ-sales)**

Deze SQ-test heeft betrekking op het leggen en onderhouden van relaties met personen om zakelijke doelen te realiseren; verkopen en accountmanagement.

De situaties komen uit de praktijk. Ervaren personen met commerciële en accountmanagement-functies hebben meegewerkt aan het verzamelen van de inhoud van de test.

De SQ-test Sales is geschikt voor selectiedoeleinden.

De test duurt ongeveer 45 minuten. Niveau: MBO+.

Voor meer informatie, handleiding en voorbeeldrapport zie:

<http://www.t-station.nl/sq-sales-nl-109.html>

### **SQ-test voor sociale vaardigheden (SQ-Sova)**

Deze test is voor mensen die op de arbeidsmarkt komen en te maken hebben met collega's, leidinggevend en klanten (in en buiten de organisatie).

De SQ-Sova duurt ongeveer een uur. Niveau: MBO+.

Voor meer informatie, handleiding en voorbeeldrapport zie:

<http://www.t-station.nl/sq-sova-nl-113.html>

In T-station is het ook mogelijk om een speciale vorm van SQ-test te ontwikkelen en aan te bieden, namelijk **met feedback**. Deze versie van SJT is ideaal voor ontwikkeldoelen. De deelnemer die de test maakt krijgt informatie over de mate waarin zijn of haar beoordeling van reacties in de test afwijkt van die van de experts. Vervolgens wordt ingezoomd op de reactie: wat maakt die reactie effectief of juist niet effectief in verhouding met de andere reacties op dezelfde SJT-situatie?

## Webcamtests

Een webcamtest is een moderne versie van de videotest, een veel gebruikt instrument voor diagnose van actieve sociale vaardigheden. Een webcamtest bestaat uit gefilmde situaties die gespeeld zijn door acteurs. In een webcamtest kan een kandidaat laten zien hoe goed hij de competenties beheerst die horen bij een bepaalde rol in het werk, bijvoorbeeld die van leidinggevende of van adviseur, verkoper of account manager. SJT's (SQ-tests) gaan na of een kandidaat inzicht heeft in effectiviteit. Ons product Webcamtest gaat na of de kandidaat dat inzicht gebruikt in daadwerkelijk expressief gedrag. Zie ook [www.webcamtest.nl](http://www.webcamtest.nl) voor meer informatie over Webcamtest.

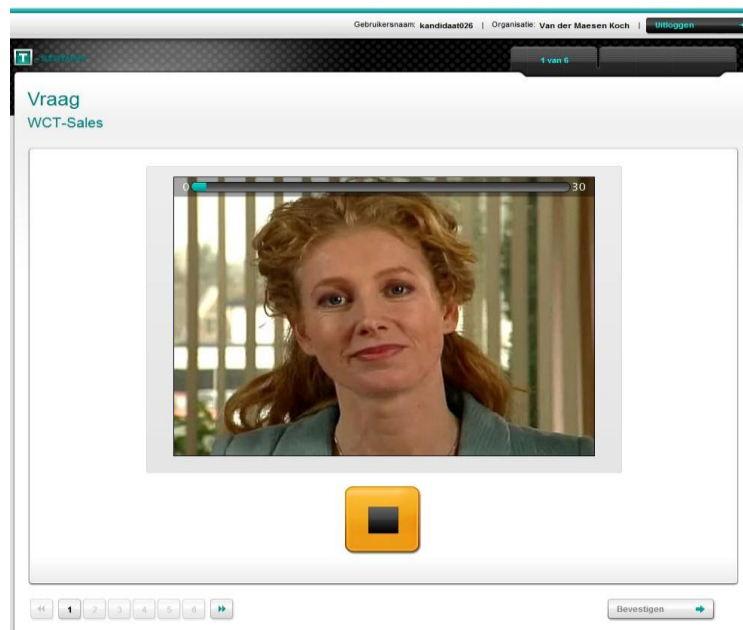
Hieronder een voorbeeldsituatie:

*Het is vijf uur. Je bent medewerker van een organisatie, hebt de afgelopen dagen veel overgewerkt en je ziet nu uit naar de eetafspraak die je hebt gemaakt met vrienden. Je wilt net vertrekken als je leidinggevende aan je bureau verschijnt:*

*Filmpje met actrice die leidinggevende uitbeeldt:*

*Hallo. Zeg, zou jij dit rapport nog even willen afronden. Het moet morgenochtend bij het management zijn. Ik moet de kinderen ophalen, zie je.....*

Na het filmpje gaat de webcam lopen en kan de deelnemer mondeling diens reactie inspreken. Er is een beperkte tijd beschikbaar om te reageren. De deelnemer kan de opname stoppen door op de oranje knop te drukken. Zie het schermvoorbeeld hieronder:



Bij de Webcamtest hoort behalve de test zelf ook een beoordelingsinstrument. De gefilmde reacties van kandidaten zijn aan beoordelaars toe te wijzen. De beoordelaars kunnen na inloggen de reacties van kandidaten afspelen en beoordelen aan de hand van gestructureerde beoordelingsinstructies. Beoordelaars kunnen ook gedragsindicatoren die ze hebben geobserveerd aanklikken. De teksten van deze indicatoren komen in het rapport, en ook teksten die de beoordelaars zelf hebben ingevoerd.

We hebben in ons portfolio twee standaard Webcamtests.

### Webcamtest WCT-Leidinggeven (WCT-Leid)

Deze webcamtest bevat tien situaties voor actieve vaardigheden in *people management*: aanspreken van medewerkers op gedrag, motiveren en coachen van medewerkers. De situaties doen beroep op twee competenties die in onderzoek steeds als relevant worden gevonden:

- *Taakgericht leiderschap*: De mate waarin een leidinggevende doelgericht is, taken verdeelt, instructies geeft, afspraken maakt, de voortgang bewaakt en zorgt voor goed gedefinieerde structuren en communicatiekanalen.
- *Persoonsgericht leiderschap*: De mate waarin een leidinggevende zorg en respect heeft voor een medewerker, het welzijn van de medewerker in de gaten houdt en zijn of haar waardering en steun voor de medewerker uit.

We hebben ook een Engelstalige WCT-leidinggeven ontwikkeld, **WCT-Lead**, bestaand uit tien situaties en gespeeld door Engelstalige acteurs.

Voor meer informatie: <http://www.t-station.nl/webcamtest-leidinggeven-nl-e-104.html>

### Webcamtest commerciële vaardigheden (WCT-sales)

Deze webcamtest bevat tien situaties voor actieve vaardigheden in commerciële contacten. De situaties doen beroep op vier competenties:

- *Klantgerichtheid*: rekening houden met het perspectief van de klant: diens belangen, onzekerheden, eigenaardigheden, emoties.
- *Overtuigingskracht*: sturen van de relatie met de klant zodat die een route kiest die in het belang is van de (organisatie van de) verkoper.
- *Zelfbeheersing*: omgaan met tegenvallers, conflict, obstructie, onzekerheid, kritiek. Niet in verwarring raken, niet dichtklappen, kalm blijven, optimisme, "pokerface", rustig blijven praten.
- *Doelgerichtheid*: vasthoudendheid, energie blijven richten op het bereiken van het doel.

Voor meer informatie: <http://www.t-station.nl/webcamtest-sales-nl-135.html>

## CamCoach

De methoden van de webcamtest zijn uitstekend te gebruiken voor het ontwikkelen van vaardigheden. In CamCoach, de ontwikkelgerichte variant van de webcamtest, kan de deelnemer intensief oefenen met sociaal gedrag.

De deelnemer kan antwoorden inspreken, terugzien, tips lezen om het beter te doen en andere antwoorden van andere deelnemers bekijken die heel goed waren en die deze antwoorden beschikbaar hebben gesteld als voorbeeld. De kennis en inzicht die een deelnemer verzamelt kan hij of zij vervolgens gebruiken om een steeds beter antwoord te geven.

Er zijn drie CamCoaches beschikbaar:

### CamCoach voor Leidinggeven

Zie voor informatie:

<http://www.t-station.nl/camcoach-leidinggeven-nl-e-123.html>

### CamCoach Sales (voor commerciële vaardigheden)

Zie voor informatie:

<http://www.t-station.nl/camcoach-sales-nl-133.html>

## **CamCoach voor Solliciteren**

Zie voor informatie:

<http://www.t-station.nl/camcoach-voor-oefenen-voor-het-sollicitatie-interview-146.html>

## Cognitieve capaciteitentests

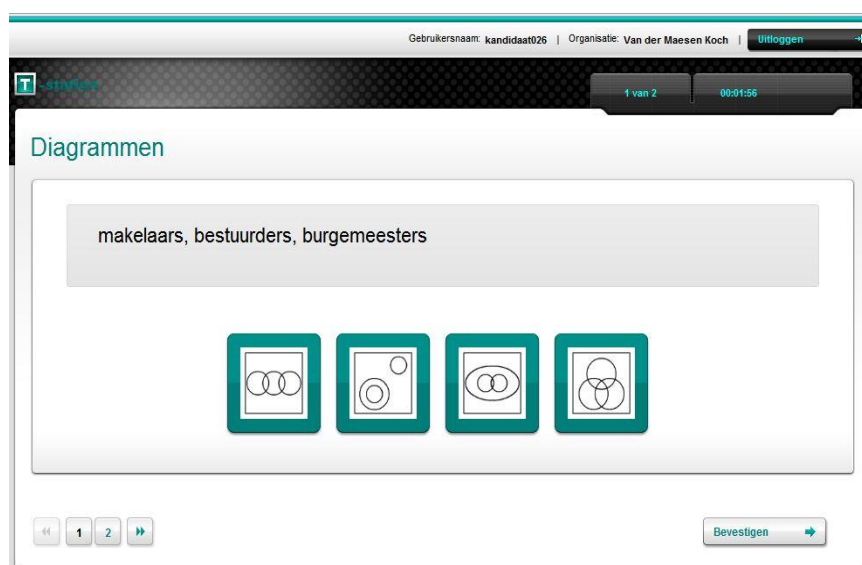
Cognitieve capaciteitentests voorspellen het gemak waarmee personen zich nieuwe kennis en vaardigheden eigen maken en waarmee ze complexe problemen oplossen.

Deze tests bestaan uit een aantal onderdelen die beroep doen op verschillende aspecten van cognitieve capaciteit, met name capaciteit om verbale, rekenkundige en ruimtelijke informatie te verwerken.

Er zijn drie versies van cognitieve capaciteitentests in onze portfolio±

### ICCT-H Internet Cognitieve Capaciteiten Test Hoger niveau

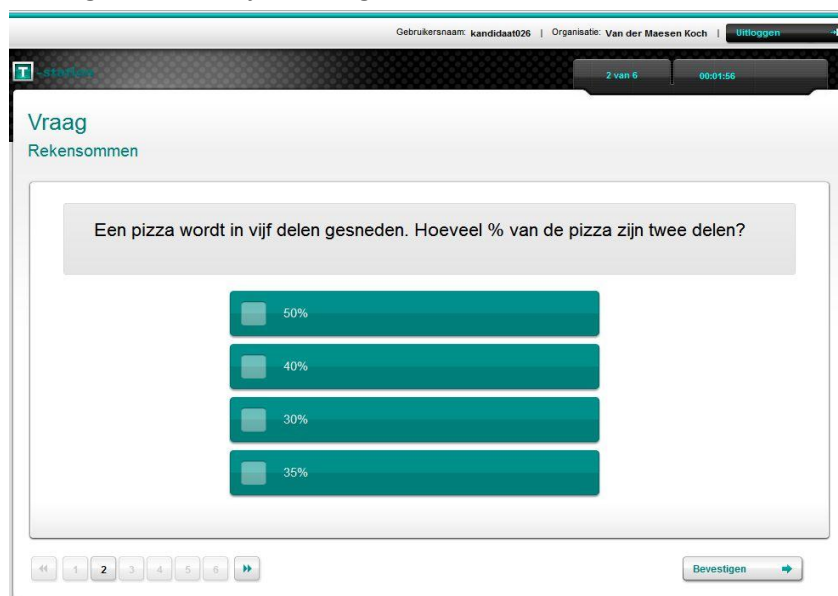
De ICCT-H bevat vier onderdelen en duurt een half uur, exclusief instructietijd. Kandidaten kunnen zich via internet vóór het maken van de test informeren over de inhoud van de test en ze kunnen oefenopdrachten doornemen.



Informatie: <http://www.t-station.nl/internet-cognitieve-capaciteiten-test-hoog-icct-h-nl-e-115.html>  
Van de ICCT-H is ook een Engelse versie beschikbaar.

### ICCT-M Internet Cognitieve Capaciteiten Test Middenniveau

Deze test is bedoeld voor kandidaten van (V)MBO- HAVO-en VWO-niveau. De ICCT- M bestaat uit zes onderdelen, duurt ongeveer een half uur en geeft uitslagen over algemene intelligentie en verbale, rekenkundige en ruimtelijke intelligentie.



De ICCT-M bestaat alleen in het Nederlands.

Informatie: <http://www.t-station.nl/internet-cognitieve-capaciteiten-test-icct-m-nl-117.html>

**ICCT-HV Internet Cognitieve Capaciteiten Test Hoger niveau verlengde versie**

In de ICCT-HV is het aantal onderdelen zes in plaats van vier. De testtijd bedraagt 50 minuten.

Er is ook een Engelstalige versie van de ICCT-HV.

Informatie:

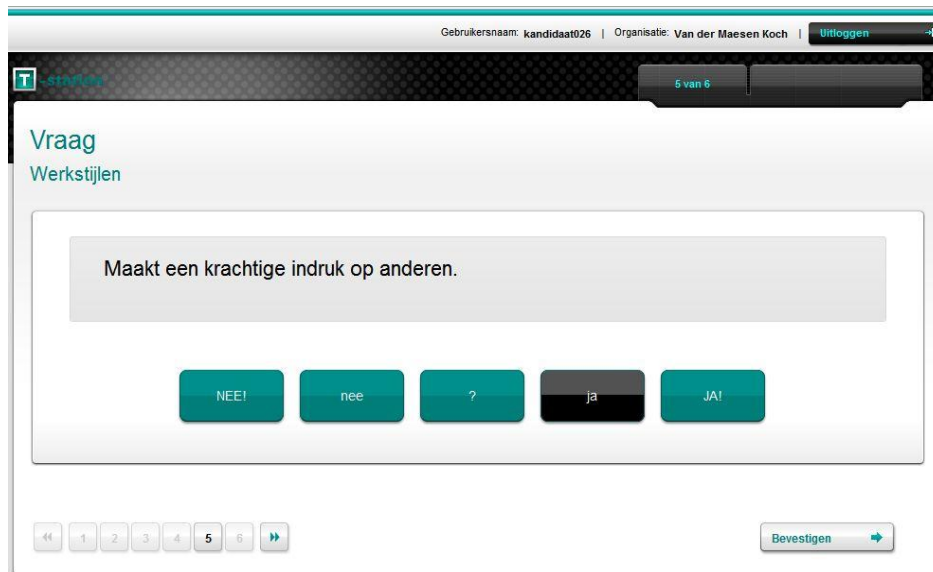
<http://www.t-station.nl/internet-cognitieve-capaciteiten-test-hoog-icct-hv-nl-e-116.html>

## Vragenlijsten

Vragenlijsten zijn een middel om in korte tijd veel informatie aan een kandidaat te ontlocken en worden om die reden vaak ingezet. Meestal is sprake van zelfbeoordeling.

### VWS Internet Vragenlijst Werkstijlen

Deze lijst hebben we gebaseerd op het persoonlijkheidsmodel dat is uitgekozen door Occupational Net<sup>1</sup> (O\*Net, 1999). Dit model is een uitwerking van het “big five” persoonlijkheidsmodel en heeft zeven dimensies. De VWS duurt ongeveer vijftien minuten. Niveau MBO+.



The screenshot shows a web browser window with the following elements:

- Top bar: Gebruikersnaam: kandidaat026 | Organisatie: Van der Maesen Koch | Uitloggen
- Header: t-station | 5 van 6
- Section: Vraag Werkstijlen
- Question: Maakt een krachtige indruk op anderen.
- Response buttons: NEE!, nee, ?, ja, JA!
- Navigation: << 1 2 3 4 5 6 >> Bevestigen

<http://www.t-station.nl/persoonlijkheidsvragenlijst-vws-nl-e-118.html>

### VIH Internet Vragenlijst Interessen Holland.

Het interessesmodel van Holland met zes dimensies is het meest onderzochte en meest gebruikte interessesmodel. Het is ook uitgekozen in O\*Net. We hebben voor dit model een korte vragenlijst geconstrueerd die in tien minuten is in te vullen. Niveau MBO+.

<http://www.t-station.nl/interessenvragenlijst-vih-nl-120.html>

De VWS en VIH kunnen we ook aanbieden in Engelstalige versies.

### VWW Internet Vragenlijst Werkwaarden.

De vragenlijst werkwaarden brengt in beeld door welke ervaringen en uitkomsten in het werk mensen gemotiveerd worden en blijven en wat maakt dat ze zich in een organisatie thuis voelen. De VWW geeft tien uitslagen en is gebaseerd op het waardenmodel van Dawis & Lofquist, dat is gekozen in O\*Net. Invullen van de VWW duurt ongeveer 15 minuten. Niveau: MBO+.

<http://www.t-station.nl/vragenlijst-werkwaarden-vww-nl-121.html>

<sup>1</sup> O\*Net (Occupational Net) is een project dat is gestart op initiatief van het U.S. Department of Labor. Doel van het project is ontwikkeling van een systeem om de eisen van beroepen in kaart te brengen.

## Andere methoden

We behandelen nog enkele andere instrumenten en methoden.

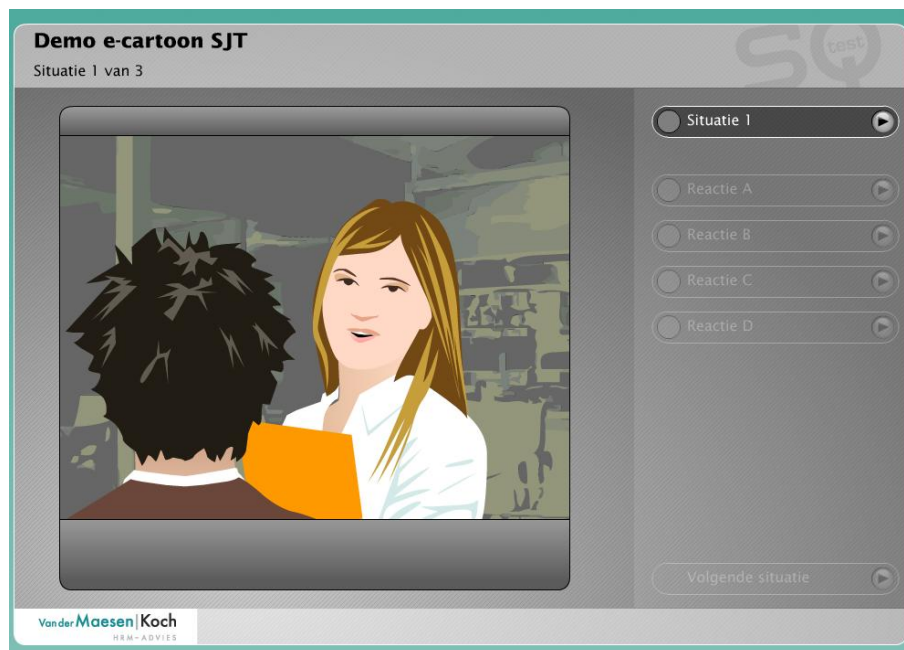
### Motivatiescan

De Motivatiescan is geen test of ontwikkelinstrument maar is een korte organisatie-assessmentvragenlijst die aan medewerkers op anonieme basis wordt afgenomen en die een indicatie geeft van het *motiverend vermogen van de werkomgeving*. De achtergrond van de scan is dat competenties van mensen hun werk alleen doen in een motiverende omgeving. De Motivatiescan resulteert in een rapport op afdelingsniveau. Behalve een algemene motivatie-index rapporteert de scan over de motiverende werking van het werk zelf, de organisatie, de leidinggevende, de collega's en (in mindere mate) aspecten als loon, promotiemogelijkheden, fysieke werkomgeving. De Motivatiescan gaat over aspecten van de omgeving waarop door de organisatie invloed is uit te oefenen.

<http://www.t-station.nl/organisatiediagnose-motivatiescan-nl-e-122.html>

### E-cartoon SJT

E-cartoon bestaat uit dynamische werksituaties die in de vorm van cartoonanimaties met geluid via internet beschikbaar zijn. E-cartoons zijn net als SQ-tests *situational judgment tests* (SJT's). Ze missen het realisme van de gefilmde scènes van de SQ-test, maar hebben als voordeel dat ze gemakkelijker te maken en daardoor goedkoper zijn. Jonge mensen vinden e-cartoon aantrekkelijk.



### Sleep-SJT

Sleep-SJT is een methode die we o.a. inzetten om maatwerk-SJT's te maken. De SJT's zijn van tekstuele aard. De opdracht is om vier acties naar aanleiding van een probleem te rangordenen naar effectiviteit om het probleem op te lossen. We hebben de techniek ingezet in e-recruitment sites voor het benaderen van "emotioneel quotiënt" (EQ) van kandidaten. Onder EQ verstaan we "inzicht in problemen van emotionele, sociale en praktische aard".

## Vraag

### EQ-test

Er zijn een aantal opties om het verzoek van de klant af te handelen.

Sorteer de hieronder weergegeven acties op wenselijkheid, van meest naar minst wenselijk.

- 1 Je geeft alleen een eerste analyse. Alle details laat je achterwege.
- 2
- 3
- 4 Je laat de klant weten dat het niet meer lukt op deze korte termijn.

Je zet alle zeilen bij door een paar avonden tot laat door te gaan.

Je schakelt je collega's in om het toch voor elkaar te krijgen.

## Rapportage

Rapportages zijn meteen na het afnemen van tests op te vragen in de vorm van gemakkelijk interpreteerbare overzichten en Word-documenten.

T-station		rapportage voor kandidaat026									
<h3>Rapportage</h3>											
De kandidaat heeft de volgende scores op de ICCT gehaald.											
Uitslagen op de onderdelen:											
onderdeel	aantal goed	aantal gemaakt	aantal items								
Analogieën	10	14	15								
Cijferreeksen	5	8	14								
Diagrammen	10	18	18								
Figuurreeks	14	15	15								
Totalen	39	55	62								
De overall score op de ICCT is:											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
ICCT score											