



Algemene verantwoording testkwaliteit Loopbaantests 123test

Versie 1.0
Utrecht, Maart 2008

NetQuestionnaires Nederland B.V.

Ondiep Zuidzijde 6
Postbus 10058
NL - 3505 AB Utrecht

T +31 (0)30 261 81 00
F +31 (0)30 261 07 50

feedback@netq.nl
www.netq.nl

123test

Leveringen van NetQuestionnaires Nederland BV geschieden uitsluitend volgens de Algemene Voorwaarden FENIT. Deze zijn op 3 juni 2003 onder nummer 60/2003 gedeponneerd bij de griffie van de Arrondissementsrechtbank in Den Haag. Op verzoek zenden wij u een exemplaar van deze voorwaarden.

Postbus 31306
NL - 6503 CH Nijmegen

T +31 (0)6 46 149 006

info@123test.nl
www.123test.nl



Inhoudsopgave

EEN NIEUWE MANIER VAN UITGEVEN	3
1. THEORETISCHE ACHTERGRONDEN EN VALIDITEIT	4
Algemeen	4
Kerntyperingtest	4
Beroepskeuzetest	4
Werkwaardentest	4
Groepsrollentest	4
2. BETROUWBAARHEID	5
Algemeen	5
Kerntyperingtest	5
Beroepskeuzetest	5
Werkwaardentest	5
Groepsrollentest	5
3. NORMERING	6
Algemeen	6
Kerntyperingtest	6
Beroepskeuzetest	6
Werkwaardentest	6
Groepsrollentest	6
4. COTAN BEOORDELINGEN	7

Een nieuwe manier van uitgeven

'Vroeger' werden tests uitgegeven als pakken antwoordformulieren met een vuistdikke dure technische handleiding erbij. Nadat een respondent een test had gemaakt, volgde een langdurige exercitie in het 'scoren van de test' en het vervolgens opzoeken van normscores in uitgebreide normtabellen. Op basis van die normscores werd er vervolgens door een 'deskundige' die na een dure verplichte cursus een tekstuele uitslag kon formuleren.

Gelukkig is dat allemaal voorbij. De komst van de computer en internet heeft testgebruik vereenvoudigd tot het invullen van een vragenlijst en een druk op de knop. De subjectieve interpretatieslag van de 'deskundige' is vervangen door een objectieve rapportagetekst van een expert en fouten in de berekening van de uitslag zijn uitgebannen. De vuistdikke handleiding is niet meer nodig, uitleg en interpretatie zijn te vinden op juist die plek waar ze nodig zijn; in de uitslag.

De loopbaantests van 123test die via NETQ kunnen worden afgenomen zijn ongetraind te gebruiken en vereisen geen handleiding. Toch bestaat er bij gebruikers altijd behoefte aan een manier om de kwaliteit van tests te kunnen beoordelen. Dit document probeert aan die behoefte tegemoet te komen. Er wordt daarvoor ingegaan op Theorie en validiteit, Betrouwbaarheid en Normering van de verschillende tests.

1. Theoretische achtergronden en validiteit

Algemeen

Een test hoort gebaseerd te zijn op goed onderzochte en onderbouwde ideeën. Bij voorkeur dus op basis van theorieën die wetenschappelijk uitgebreid beschreven en gedocumenteerd zijn maar die ook in de praktijk hun waarde hebben bewezen. Door uit te gaan van alleen dergelijke theorieën is de juistheid en nut van hetgeen gemeten wordt al grotendeels gegarandeerd. Daarbij moet de test inhoudelijk natuurlijk een goede uitwerking (operationalisatie) van de theorie zijn. Dat valt statistisch te onderzoeken en te toetsen in het dagelijks gebruik.

Kerntyperingstest

Inhoudsvaliditeit is onderzocht middels respondentenoordelen. Het gemiddeld rapportcijfer, op de vraag; Ik herken me in het rapport bedraagt een 8,4. Op de vraag; Het persoonlijk profiel klopt met mijn zelfbeeld wordt gemiddeld met een 7,9 beantwoord. Dit zijn zeer hoge scores. Het concept 'kerntypering' in deze vorm is uniek en ontwikkeld door 123test. Als input voor het benoemen en herkennen van persoonlijkheidseigenschappen en daarbij horende sterke en minder sterke kanten, is gebruik gemaakt van een van de meest gebruikte en best gevalideerde persoonlijkheidstheorieën ter wereld; de Big Five.

Beroepskeuzetest

De test is een speciale Nederlandse operationalisatie van de wereldwijd zeer veel gebruikte en overbekende RIASEC theorie van Dr. J. Holland.

Werkwaardentest

De test is ontwikkeld in samenwerking met experts van de Rijks Universiteit Groningen op basis van de meest voorkomende werkwaarden die in de recente wetenschappelijke literatuur uitgebreid onderzocht en goed gedocumenteerd zijn.

Groepsrollentest

De test bepaalt je voorkeur voor de negen groepsrollen die Belbin onderscheidt. De negen rollen zijn de Bedrijfsman, Brononderzoeker, Plant, Monitor, Vormer, Voorzitter, Zorgdrager, Groepswerker en de Specialist. De groepsrollentest van Belbin is wereldwijd zeer geaccepteerd. Gerenommeerde gebruikers en specialisten op het gebied van groepsrollen en groepsdynamica laten zich positief uit over de kwaliteit van de groepsrollentest en de uitslag.

2. Betrouwbaarheid

Algemeen

Onder betrouwbaarheid wordt meestal verstaan wat de 'interne consistentie betrouwbaarheid' (Cronbach's alpha) van de schalen van een test is. In algemenere zin gaat het erom hoezeer een test herhaalbare uitslagen oplevert en hoe nauwkeurig daarmee de test meet wat gemeten moet worden. Een test moet dus een goede statistische betrouwbaarheid hebben en/of bij herhaalde metingen hetzelfde resultaat geven.

Volgens de COTAN zijn alpha's van $>.7$ voldoende en $>.8$ goed voor gebruik bij loopbaanadvies vraagstukken.

Kerntyperingstest

Door het ipsatieve format van de vragenlijst is het niet mogelijk om een Cronbach alpha uit te rekenen. Test- hertest betrouwbaarheidonderzoek laat zien dat herhaalde metingen bij dezelfde respondenten goed vergelijkbare uitslagen geeft.

Beroepskeuzetest

Construct betrouwbaarheden (Cronbach Alpha)	Praktisch	Onderzoekend	Artistiek	Mensgericht	Ondernemend	Conventioneel
Activiteiten	0,811	0,804	0,873	0,845	0,838	0,793
Persoonlijk gedrag	0,775	0,824	0,838	0,787	0,846	0,807
Waarden	0,732	0,819	0,841	0,792	0,845	0,849
Totaal profiel	0,881	0,903	0,927	0,898	0,921	0,889

Werkwaardentest

De 14 werkwaarden van deze test hebben een betrouwbaarheid van gemiddeld 0,85 (Cronbach's alpha) en is daarmee zondermeer als goed te kenmerken.

Groepsrollentest

Vanwege het ipsatieve format (gedwongen keuze) kan er geen interne consistentie betrouwbaarheid worden bepaald. Test-hertest metingen betrouwbaarheid op basis van vergelijkingen van herhaalde metingen laten zeer goede resultaten zien.

3. Normering

Algemeen

In tests waarbij de respondent vergeleken wordt met een referentiegroep is een juiste normering van de test cruciaal. De normgroep moet representatief zijn voor de groep waarmee je wilt vergelijken en uitgebalanceerd zijn samengesteld op de belangrijkste variabelen. Deze variabelen zijn voornamelijk geslacht, leeftijd en opleidingsniveau. Actuele cijfers voor deze variabelen voor de Nederlandse beroepsbevolking kunnen bij het CBS worden verkregen. De minimaal gewenste omvang van een normgroep is door de COTAN bepaald op 200 voor loopbaanadvies vraagstukken.

Kerntyperingstest

Normeringsgegevens Kerntyperingstest

N = 424, normeringsdatum januari 2005, gewogen naar NL beroepsbevolking

		NL beroepsbevolking (CBS) Normgroep	
Geslacht	vrouw	50,5%	52,5%
	man	49,5%	47,5%
Opleiding (CBS indeling)	middelbaar (t/m MBO)	62,6%	60,6%
	hoger (HBO, WO)	37,4%	39,4%
Leeftijd (CBS indeling)	15-24	17,4%	20,8%
	25-44	45,5%	42,7%
	45-64	37,1%	36,5%

Beroepskeuzetest

Normeringsgegevens Beroepskeuzetest voor loopbaanadvies (volwassenen va. 20 jaar)

N = 4.637, normeringsdatum maart 2005, gewogen naar NL beroepsbevolking

		NL beroepsbevolking (CBS) Normgroep	
Geslacht	vrouw	50,5 %	51,5 %
	man	49,5 %	48,5 %
Opleiding (CBS indeling)	lager/middelbaar	78,6 %	77,0 %
	hoger onderwijs	23,4 %	23,0 %
Leeftijd (CBS indeling)	15-24	17,4 %	22,3 %
	25-44	45,5 %	42,0 %
	45-64	37,1 %	35,7 %

Werkwaardentest

Normeringsgegevens Nederlandse werkwaardentest

N = 510, normeringsdatum oktober 2006, gewogen naar NL beroepsbevolking

		NL beroepsbevolking (CBS) Normgroep	
Geslacht	vrouw	50,5 %	52,3 %
	man	49,5 %	47,7 %
Opleiding (CBS indeling)	lager/middelbaar onderwijs	78,6 %	62,5 %
	hoger onderwijs	23,4 %	37,5 %
Leeftijd (CBS indeling)	15-24	17,4 %	21,6 %
	25-44	45,5 %	41,9 %
	45-64	37,1 %	36,5 %

Groepsrollentest

De test bepaalt de persoonlijke voorkeur van een respondent. Daarvoor is geen normgroep noodzakelijk.

4. COTAN beoordelingen

De overheid heeft aangegeven dat tests die gebruikt worden in het onderwijs en gezondheidszorg in principe een positieve COTAN (Commissie Test Aangelegenheden) beoordeling moeten hebben. Dit was in principe een verstandig besluit omdat hiermee een basisgarantie voor kwaliteit kan worden afgegeven. Echter, de beoordelingscriteria van de COTAN zijn gebaseerd op een manier van testgebruik en een manier van tests uitgeven die deels niet meer van deze tijd is. Hierdoor is het (op dit moment) niet mogelijk om moderne tests die zonder handleiding worden uitgegeven en geautomatiseerd een compleet geïnterpreteerd rapport genereren positief beoordeeld te krijgen. Ook niet als deze tests op alle andere criteria zoals validiteit, betrouwbaarheid en normering zelfs voldoende tot goed scoren zoals uit deze verantwoording blijkt.

De loopbaantests die in deze verantwoording beschreven staan hebben geen losse handleidingen met daarin openbaar alle keukengeheimen zoals de berekeningsleutel, de normtabellen en aanvullende beslisregels en expertkennis. Dit is zo omdat het niet nodig is voor het gebruik, maar ook om illegaal gebruik te voorkomen. Zonder handleiding worden tests niet voorgelegd aan de COTAN omdat dit onder de huidige beoordelingscriteria altijd leidt tot een negatieve beoordeling. De COTAN heeft overigens wel aangegeven te werken aan een methodiek om tests met een compleet geïnterpreteerd rapport (en zonder handleiding) te beoordelen. Vanzelfsprekend worden dan ook de hier besproken loopbaantests ter beoordeling aangeboden.

De loopbaantests van 123test die via NETQ worden aangeboden zijn kwalitatief hoogstaand en bieden een groot gebruiksgemak. Ze vormen een objectieve standaard die bijzonder geschikt is voor gebruik in loopbaanbegeleiding en beroepskeuze. De reeds vele gebruikers zijn eensluidend enthousiast over deze nieuwe manier van het uitgeven van tests.