

Het psychologisch rapport

Het psychologisch rapport is het uiteindelijke resultaat van een testdag of assessment en bestaat uit verschillende onderdelen. Het bevat een beschrijving van de geteste kandidaat en vaak ook een aantal zogenaamde profielen. Dit zijn schematische weergaven van testresultaten. Aan het eind van het rapport worden door de psycholoog opmerkingen en aanbevelingen geformuleerd.

Waarde van het psychologisch rapport

De inhoud van het rapport is afhankelijk van de vraagstelling die aan het psychologisch onderzoek ten grondslag ligt. Als u solliciteert naar een bepaalde functie geeft de psycholoog een schets van uw capaciteiten, eigenschappen en vaardigheden die voor *die specifieke functie* van belang zijn. De aanbevelingen van de psycholoog gelden dus uitsluitend voor de functie waarvoor u wordt getest en kunnen nooit klakkeloos worden overgenomen in een volgende sollicitatieprocedure.

Tijdelijkheid

Het misverstand bestaat dat de psychologische test slechts een momentopname is. Bedoeld wordt dat het resultaat van de test op een ander tijdstip totaal anders zou kunnen zijn. Die gedachte is echter onjuist. De meting vindt weliswaar plaats op één moment, maar de uitspraken die op grond van de test worden gedaan hebben een duurzamer karakter. Psychologische tests zijn in het algemeen zo geconstrueerd dat het resultaat van deelname aan de test redelijk stabiel is. Toch is het een feit dat mensen veranderen. De uitkomsten van psychologisch onderzoek verliezen over langere tijd dan ook geleidelijk hun waarde. In het algemeen is het zo dat een psychologisch rapport één à twee jaar geldig blijft. Dit is ook de periode dat rapporten in het algemeen bewaard blijven. Daarna zal er eventueel opnieuw moeten worden getest.

Inzage

U heeft recht op inzage van het psychologisch rapport voordat de psycholoog het naar de opdrachtgever verstuurt. Ook mag u de rapportage aan de opdrachtgever tegenhouden. Als er feitelijke onjuistheden in het rapport staan of gegevens worden vermeld die voor de vraagstelling niet ter zake doen, mag u de psycholoog vragen dit te corrigeren.

Rechten en klachtmogelijkheden

Het NIP is van mening dat een zorgvuldige behandeling van de kandidaat bij een psychologisch onderzoek te allen tijde gewaarborgd dient te zijn. De vereisten waaraan het werk van de psycholoog dient te voldoen, zijn door het NIP vastgelegd in de Algemene Standaard Testgebruik en de beroepscode voor psychologen.

- Voordat u deelneemt aan een psychologisch onderzoek is het volgende van belang:
- U heeft recht op voldoende en juiste informatie over de vraagstelling van het onderzoek en wat u tijdens de testdag te wachten staat. Deze informatie moet ruim tevoren worden verstrekt.
 - Alle gegevens die over u bekend zijn, behoren strikt vertrouwelijk te worden behandeld.
 - Het onderzoeksbureau mag uitsluitend rapporteren aan de opdrachtgever, nooit aan derden.
 - U heeft ondubbelzinnig recht op inzage van het psychologisch rapport, vóórdat het naar de opdrachtgever wordt verzonden.
 - U heeft het recht de aanbieding van het rapport aan de opdrachtgever tegen te houden. Het onderzoeksbureau heeft een dergelijke beslissing zonder meer te accepteren.
 - De rapportage moet niet méér informatie bevatten dan voor de beantwoording van de vraagstelling noodzakelijk is.
 - U heeft het recht feitelijke onjuistheden in het rapport te corrigeren. Dit geldt ook als het rapport meer informatie bevat dan voor beantwoording van de vraag noodzakelijk is.
 - Op verzoek is de psycholoog verplicht u een kopie van het rapport te verstrekken als dat daadwerkelijk aan de opdrachtgever wordt uitgebracht.
 - Alle psychologen die lid zijn van het NIP zijn verplicht om te werken volgens de beroepscode van het NIP. Klachten over de beroepsuitoefening van leden van het NIP kunnen in behandeling worden genomen door het College van Toezicht.

De beroepscode en de Algemeen Standaard Testgebruik kunt u vinden op de website van het NIP: www.psynip.nl > NIP Algemeen > Beroepsethiek. U kunt deze ook bestellen bij het NIP.

Informatie

Meer informatie over tests vindt u op de website van het NIP: www.psynip.nl > NIP Extra > Testzaken en www.cotan.nl. Wanneer u na het lezen van deze folder nog vragen hebt over het psychologisch onderzoek, dan kunt u contact opnemen met het NIP.

Nederlands Instituut van Psychologen (NIP)

www.psynip.nl

Postbus 9921
1006 AP Amsterdam
telefoon (020) 410 62 22
fax (020) 410 62 21
info@psynip.nl

Bezoekadres

Osdorper Ban 27a
1068 LD Amsterdam

Het psychologisch onderzoek bij assessment, studie-en beroepskeuze

© NIP, gewijzigde herdruk januari 2008
Niets uit deze uitgave mag worden veeelvoudigd of gekopieerd zonder toestemming van het NIP



Het psychologisch onderzoek bij assessment, studie- en beroepskeuze

Wetenschappers hebben geconstateerd dat psychologisch onderzoek een van de beste manieren is om te voorspellen hoe iemand een bepaalde functie zal vervullen. Daarom wordt bij studie- en beroepskeuze, sollicitaties en verandering van functie geregeld gebruik gemaakt van psychologische onderzoeksmethoden.

Door middel van psychologisch onderzoek tracht de werkgever te achterhalen of de sollicitant beschikt over de kennis, capaciteiten en instelling om een bepaalde functie naar behoren te vervullen. De sollicitant probeert na te gaan of de betreffende functie voor hem of haar interessant is. Beiden hebben er belang bij dat het onderzoek zo zorgvuldig mogelijk wordt uitgevoerd.

Als u deel gaat nemen aan een psychologisch onderzoek is het van belang te weten wat een psychologisch onderzoek inhoudt, wat u kunt verwachten tijdens een testdag, hoe een psychologisch testrapport tot stand komt en wat uw rechten en beroepsmogelijkheden zijn.

Het psychologisch onderzoek

Eigenlijk kun je niet spreken van hét psychologisch onderzoek. De inhoud van elk psychologisch onderzoek is weer anders, omdat aan elk onderzoek een specifieke vraagstelling ten grondslag ligt. Met het ene onderzoek wil men aantonen of een kandidaat specifieke eigenschappen en vaardigheden heeft die nodig zijn voor een bepaalde functie. Het andere onderzoek is bedoeld om een meer algemene indruk te krijgen van het soort functies waarvoor iemand wel of niet geschikt is.

In een standaard psychologisch onderzoek wordt gebruik gemaakt van een aantal verschillende onderzoeksmethoden. De meest voorkomende worden hieronder beschreven. Vraag de psycholoog gerust om uitleg over het nut van een bepaalde serie instrumenten in relatie tot de vraag die het onderzoek moet beantwoorden.

Interview

Het interview maakt in de meeste gevallen deel uit van het psychologisch onderzoek. Een persoonlijk gesprek is voor de psycholoog een belangrijke manier om informatie te verzamelen en aannames te formuleren die in het psychologisch onderzoek worden getoetst. De thema's die in het interview aan de orde komen, hebben betrekking op de vraagstelling van het onderzoek. Ze gaan bijvoorbeeld over uw studie- en arbeidsverleden, wensen en ambities, en motivatie om een bepaalde functie uit te oefenen. Een interview duurt ongeveer 45 tot 60 minuten.

Capaciteitentest

De capaciteitentest wordt ook wel intelligentietest of IQ-test genoemd. Deze test brengt uw capaciteiten in kaart. Uit de test blijkt welke taken u met meer of minder moeite zult kunnen volbrengen of aanleren. Tijdens de test wordt u gevraagd binnen relatief korte tijd een aantal opgaven op te lossen. Het kan hierbij bijvoorbeeld gaan om reken-, taal- of ruimtelijke problemen. De capaciteitentest vormt meestal een belangrijk onderdeel van het testprogramma en kan individueel of in groepsverband worden afgenomen.

Vragenlijsten

Ook vragenlijsten maken bijna standaard deel uit van het psychologisch onderzoek. Op grond van vragenlijsten kunnen uw eigenschappen beschreven en met anderen vergeleken worden. Uiteraard is het daarbij in uw eigen belang om een realistisch beeld te scheppen. Er zijn drie typen vragenlijsten te onderscheiden. Het eerste type meet persoonlijkheidseigenschappen, zoals bijvoorbeeld de mate van introversie/extraversie, zorgvuldigheid, emotionele stabiliteit of autonomie. Het tweede type meet belangstelling of interesse voor beroepen of soorten werk. Het derde type vragenlijst is gericht op normen, waarden of motivatie en geeft een beschrijving van wat de geteste persoon belangrijk vindt.

Het invullen van een vragenlijst duurt ongeveer dertig minuten. Meestal krijgt u een aantal vragenlijsten voorgelegd zodat dit gedeelte van het onderzoek één tot drie uur kan duren.

Assessmentcenters

Een assessmentcenter wordt vaak ingezet om de opleidingsmogelijkheden en carrière-perspectieven van interne kandidaten te onderzoeken. Een assessment, is een beoordeling van een sollicitant of werknemer op geschiktheid voor een functie. Dit wordt gedaan door uitgebreid psychologisch onderzoek te doen: een combinatie van een interview, capaciteitentest en vragenlijsten, aangevuld met rechtstreekse observatie. Ter aanvulling gebruikt men vaak één of meer van de eerder genoemde onderzoeksmethoden. Simulaties zijn nabootsingen van situaties uit de werkelijkheid met als doel inzicht te krijgen in specifieke vaardigheden, zoals leidinggeven, verkopen of onderhandelen. Soms heeft de simulatie de vorm van een rollenspel. Ook kunnen individuele oefeningen op het programma staan, bijvoorbeeld het binnen een bepaalde tijd uitvoeren van een arbeidstaak. Bij simulaties of taakopdrachten wordt u geobserveerd en beoordeeld door verschillende mensen, waaronder soms uzelf. In sommige gevallen neemt ook de opdrachtgever deel aan deze beoordeling.

Hoe gaat een psychologisch onderzoek in zijn werk?

U ontvangt een uitnodiging om deel te nemen aan een psychologisch onderzoek. Meestal wordt het onderzoek uitgevoerd door een onderzoeksbureau dat is ingehuurd door uw (toekomstige) werkgever. Het is zinvol het bureau vooraf om nadere informatie over de testdag(en) te vragen. Het onderzoek duurt meestal een hele dag. Deelname aan een assessment kan, afhankelijk van de vorm waarin het onderzoek plaatsvindt, één of meerdere dagen duren. Het psychologisch onderzoek wordt uitgevoerd onder verantwoordelijkheid van een psycholoog. Hij of zij zal het eerste gesprek met u hebben (het interview), schrijft het onderzoeksrapport en zal op verzoek een afsluitend gesprek met u voeren. Soms maakt u de psychologische tests met meerdere mensen tegelijk. Dan wordt u doorgegaans begeleid door een testassistent. Deze heeft de verantwoordelijkheid voor een goed verloop van de testdag. Hij of zij deelt de tests uit, leest de instructies voor, geeft aanwijzingen en beantwoordt eventuele vragen. De resultaten van de tests worden bekeken en geanalyseerd door de psycholoog die verantwoordelijk is voor het onderzoek. Aan het eind van de testdag(en) geven sommige onderzoeksbureaus u al een korte weergave van de resultaten. Normaal gesproken is het rapport binnen ongeveer een week klaar. U kunt de psycholoog vragen om een nagesprek waarin hij of zij de inhoud van het rapport toelicht.

De kwaliteit van psychologisch onderzoek

In een psychologisch onderzoek of assessment wordt gebruik gemaakt van meetinstrumenten: tests. Op basis van deze tests worden vaak belangrijke beslissingen genomen. Het is daarom van belang dat de tests van goede kwaliteit zijn.

De ontwikkeling van een serieuze psychologische test vereist langdurig wetenschappelijk onderzoek, waarbij uitgebreid aandacht wordt besteed aan vragen als:

- meet de test wat hij beoogt te meten?
- is de test betrouwbaar?
- op welke manier moet de psycholoog gebruik maken van de test?
- zijn de vragen of opdrachten duidelijk genoeg?

Alle tests die op de markt komen worden op kwaliteit beoordeeld door de COTAN, de Commissie Testaangelegenheden Nederland. De leden van deze commissie van het NIP werken volstrekt onafhankelijk en al hun beoordelingen worden periodiek gepubliceerd. Op deze manier kan een psycholoog gemakkelijk nagaan in welke situatie welke test gebruikt kan worden.

Verantwoord afnemen van tests

Een kwalitatief goede test is nog geen garantie voor een goed psychologisch onderzoek. Het resultaat van het onderzoek is mede afhankelijk van degene die de test afneemt, de informatie beoordeelt en het rapport schrijft. Dit is de psycholoog. Hij of zij is verantwoordelijk voor het op de juiste manier inzetten van een test. De psycholoog moet bijvoorbeeld beoordelen of er een duidelijk verband bestaat tussen wat een bepaalde test meet en de gegevens die nodig zijn om de vraagstelling te beantwoorden, de relevantie van een test. Ook moet een test rechtvaardig zijn. Uit onderzoek blijkt dat leden van etnische of culturele minderheden problemen ondervinden bij hun deelname aan psychologische tests. De psycholoog dient er dan ook rekening mee te houden dat de waarde van een test cultuurgebonden kan zijn. Hoe een psycholoog zich dient te gedragen bij het afnemen van tests is beschreven in de Algemene Standaard Testgebruik (AST-NIP) van het NIP. Deze standaard legt uit hoe de beroepscode van het NIP toegepast dient te worden bij het afnemen van tests.