

# Inleiding

## De toekomst van de test-industrie

Toen Sir Francis Galton eind vorige eeuw bij 10.000 mensen mentale tests afnam, kon hij niet vermoeden dat zijn ietwat bizarre hobby een eeuw later een test-business zou opleveren met, alleen al in Nederland, een geschatte jaaromzet van 110 miljoen gulden. Een NIPO-enquête bij bedrijven en instellingen wijst uit dat de psychologische test verder aan populariteit wint.

Het gaat dus goed met de test. Maar hoe zal het in de jaren negentig gaan?

Verwacht kan worden dat de aandacht het komend decennium zal verschuiven van specifieke vaardigheden naar meer algemene functie-vereisten op het terrein van de persoonlijkheid. Het Delphi-onderzoek 'Persoonskenmerken van de arbeidskracht in het jaar 2000' (1989) noemt onder meer flexibiliteit, creativiteit, zelfstandigheid en communicatievermogen als belangrijke kenmerken.

Omdat de persoonlijkheid centraal komt te staan, zal het selectie-interview, ondanks de geringe voorspellende waarde, het meest gebruikte screenings-middel blijven. Het zal wel diepgaander en gestructureerder worden. Kandidaten zullen tijdens het uitvoeren van gedragsproeven geobserveerd worden. Persoonlijkheidskenmerken laten zich namelijk moeilijker meten met paper-and-pencil tests, waarvan het gebruik steeds discutabeler zal worden.

Organisaties zullen vaker eigen tests maken en normeren. Deze tests worden geïntegreerd in het personeelsbeleid (Human Resource Management) en gebruikt voor promotie, training en ontslag. Ook niet-psychologisch geschoolden zullen zich in grotere getale op de markt werpen en tests ontwikkelen en verkopen. Een bedreiging voor de werkgelegenheid van A&O-psychologen hoeft dat niet te zijn, omdat 'leken' al veel langer tests gebruiken. Het is slechts nodig dat de A&O-psycho-

logen hun afgenomen vaardigheden in het ontwikkelen en gebruiken van tests wat bijspijkeren.

Testgebruik en rendementsdenken horen bij elkaar. In het voetspoor van wat in de Verenigde Staten Human Resource Accounting heet zijn utiliteitsfuncties ontworpen om het netto-resultaat van selectieprocedures te schatten. Hoewel de standaardfouten van de schattingen vrij groot zijn, blijkt dat zelfs matig voorspellende tests relatief grote financiële baten opleveren. Met name intelligentietests hebben een redelijke voorspellende waarde. Andere tests doen het soms ook wel aardig, maar vooral omdat ze verband houden met intelligentie.

De verzakelijking zal ongetwijfeld toenemen: men laat zich leiden door de toegevoegde waarde van de test.

Tot zover de ontwikkeling in de bedrijven. Wat zijn de arbeidsmarktconsequenties? Voor bepaalde reeksen van taken worden vaak gelijksoortige tests gebruikt. Wanneer deze meer algemene bekwaamheden (bijv. intelligentie) meten, dan gaat iemand die onder een bepaalde score blijft een baan in het ene, maar ook in het andere bedrijf, zelfs waar de banen op het oog nogal verschillen. Op de arbeidsmarkt kan het gebruik van dergelijke tests groepen met blijvend geringe kansen op een baan opleveren. Daarmee sluit de test-industrie een selectieproces af dat in het onderwijs begonnen is. Er zal in het algemeen meer belangstelling komen voor de gevolgen van selectieprocedures voor het functioneren van de arbeidsmarkt.

In de Verenigde Staten loopt reeds lang onderzoek naar discriminatie in testprocedures, terwijl dit in Nederland pas de laatste jaren op gang komt. De voortrekkersrol van de Verenigde Staten hangt samen met de ideologie van gelijke kansen, het bestaan van grote minderheidsgroepen en het op grotere schaal voorkomen van statistisch testge-

\* J. von Grumbkow is lid van de redactie van het Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken.

bruik. In het begin van de jaren tachtig zijn in de Verenigde Staten truth-in-testing wetsvoorstellen ingediend om het testgebruik te beperken. Daarnaast moesten psychologen de merites van hun tests voor de rechtbank verantwoorden. Dat heeft het gebruik van met name persoonlijkheidstests teruggedrongen.

Gelijksoortige ontwikkelingen staan de Nederlandse test-industrie te wachten. Zo zijn bijvoorbeeld vorig jaar in een Utrechts bedrijf in het kader van een reorganisatie de voor ontslag in aanmerking komende mensen getest. Op grond van de uitslag is een onevenredig groot aantal buitenlanders ontslagen. Een advocaat voerde aan dat de psychologische test ondeugdelijk was, maar het ontslag bleef op andere gronden gehandhaafd. De druk om speciale testbatterijen te ontwikkelen voor groepen die aan discriminatie onderhevig zijn zal toenemen. De Rijks Psychologische Dienst gebruikt nu voor etnische minderheden een aparte testprocedure omdat leden van deze groep lager scoren. Zouden ze op dezelfde wijze getest worden als autochtonen, dan zal de overheid haar taakstelling om jaarlijks 500 allochtonen op te nemen waarschijnlijk niet halen.

In de jaren negentig zullen rond de test-industrie oude, fundamentele discussies oplaaien. Om enkele thema's te noemen: psychologische tests vechten het idee aan dat mensen ongelijk zijn. Tests veronderstellen dat capaciteiten kunnen worden gemeten, stabiel zijn en dat ze economische prestaties voorspellen. Testgebruik brengt een stelsel dichterbij waarin leidende posities op grond van (veronderstelde!) capaciteiten worden ingenomen: de meritocratie. Ik kan geen andere reden bedenken waarom tests zo massaal worden ingezet. Die massaliteit zou de vader van de test-industrie, de eerder genoemde Sir Francis Galton, goed hebben gedaan. Indertijd stelde hij voor de hele Engelse bevolking te testen. De natie zou dan voor de eerste keer de exacte hoeveelheid van 'its mental resources' kennen. In zijn boek 'Hereditary Genius' uit 1869 schetst hij een systeem om mensen in te delen naar hun ware eminentie. De uitwerking daarvan in een sociaal darwinisme (en eugenetica) is een doem waarmee de testpsychologie erfelijk belast is.

Gevolgen voor de arbeidsmarkt, discriminatie, juridische verwickelingen, een breder testgebruik, een toename van het aantal subjectieve elementen in de oordeelsvorming, aangepaste testprocedures, gedragsproeven, concurrentie van niet-psychologen, integratie in het personeelsbe-

leid, verzakelijking van het test-gebruik en een blijvende doem (genen-paspoort), dat zijn enkele van de ontwikkelingen waarmee de test-industrie in de jaren negentig geconfronteerd wordt.

En dan is er niet te vergeten ook nog het fenomeen test-training. Van Minden van het bureau Psycom leert sollicitanten om tests op de beste manier in te vullen. In de toekomst zullen test-trainingen vaker voorkomen en zich (op een bescheiden niveau) handhaven. De test-industrie voert hiertegen als bezwaar aan dat de premisse van gelijke kansen bij gelijke geschiktheid wordt ondergraven. Niet iedereen kan immers een dergelijke training betalen. Jaarlijks verdient de test-industrie zelf echter 110 miljoen gulden aan de ongelijkheid van sollicitanten in afhankelijke posities. Een afgewezen sollicitant verkeert in een uitzichtloze positie en hoeft niet op medelijden te rekenen.

Een weinig indrukwekkend bezwaar van de test-industrie tegen test-trainingen is dat trainers onzorgvuldig omspringen met het gestelijk eigendom (testvragen e.d.) van de testontwikkelaars. Testvragen hebben echter pas waarde in combinatie met de antwoorden, die het geestelijk eigendom zijn van de sollicitant en waaruit zijn of haar psyche wordt afgetapt.

Ik heb overigens niet de indruk dat er in de jaren negentig nog veel aan ethiek wordt gedaan (cfr. de Commissie-Hessels), maar dat er simpele belangenbotsingen komen.

Mogelijk zal de test-industrie, als reactie op de vele genoemde ontwikkelingen, geneigd zijn om minder opening van zaken te geven. Dat zou jammer zijn, want juist door de ontwikkelingen wordt de behoefte aan openheid over items, sleutels, formules van de totaalscore, de kritische score, normgroepen, enz. groter. Wellicht staat ons in de schemering van een bloeiende testontwikkeling en -toepassing een toenemende geheimhouding te wachten. Volgens Intermediair-België van 21 augustus 1989 is er bijvoorbeeld een persoonlijkheidstest ontwikkeld waarmee reeds 100.000 mensen zijn getest met een resultaat van 19 correcte adviezen op 20. De ontwerpers zorgen ervoor dat nergens over deze wonderstest (een variant op de EPPS?) wordt gepubliceerd.

Kortom: in de jaren negentig zullen de problemen anders zijn dan in de jaren zeventig, maar de test-industrie gaat het komende decennium even roerig tegemoet.