

Reflect Personeelsadvies

Aandacht voor Ontwikkeling – Burn-out Preventie – Vitaliteit



Assessment voorbereiden

U bent uitgenodigd voor een assessment center en vraagt zich af wat dit betekent en wat u tijdens de onderzoeksdag te wachten staat. Een assessment betekent niets meer dan een objectief onderzoek om de intellectuele capaciteiten en de kwaliteiten van een kandidaat in kaart te brengen. Hiervoor worden hiervoor diverse middelen gebruikt: interviews, persoonlijkheidsvragenlijsten, capaciteitentests, praktijkopdrachten en rollenspelen. Het uiteindelijke doel hiervan is om uitspraken te kunnen doen over uw werk- en denkniveau, om succesvol te kunnen functioneren in een bepaalde rol. Maakt het assessment deel uit van een selectieprocedure of moet d.m.v. onderzoek het ontwikkelpotentieel van een kandidaat worden vastgesteld ?

In deze brochure informeren wij u over beide onderzoeksmethoden, de beoogde doelen hiervan, en het algemene verloop van een onderzoeksdag.

Zinvol of tijdverlies ?

Wie voor het eerst een dergelijk onderzoek ondergaat, tast eigenlijk veelal in het duister, waarbij men vaak veel van de schaarse tijd verspilt aan denkvragen. Het is mogelijk om zich enigszins voor te bereiden op een capaciteitenonderzoek, maar dit biedt geen garanties. Het kan er wel aan bijdragen dat men zich op de testdag rustiger voelt.

Oefening kan zeker helpen om het geheugen een beetje op te frissen. Dat geldt zeer zeker voor de numerieke vaardigheden waarbij o.a. diverse rekenformules en/of –technieken gebruikt moeten worden. Het helpt ook om meer inzicht te krijgen in de vraagstelling van de abstracte testonderdelen.

Op het internet zijn vele gratis en betaalde oefensites te vinden, soms met een praktische uitleg van de bedoeling en over de oplossingsmogelijkheden. Een veelgebruikte site is die van 123test.nl.

Door te oefenen raakt men wat meer vertrouwd met diverse testsoorten, vragen, oplossingen en de bijbehorende tijdsdruk. Overigens gaat het niet om gangbare tests maar om een groot aantal voorbeeldopgaven die zijn ontleend aan de gebruikelijke testen. De testresultaten zijn slechts globaal te bezien zonder vergelijking met normgroepen.

In boekhandel en bibliotheek zijn verschillende interessante boekjes verkrijgbaar over assessments en capaciteitentests waaronder:

- **Assessment doen: hoe werkt het voor jou ?** (door B. Kok en F. de Jongh)
Uitgegeven door het Spectrum te Utrecht, 2015, ISBN 9000346924 / 9789000346929
- **Het psychologisch onderzoek** (door W. Bloemers)
Uitgegeven door Ambo te Baarn, 2005, ISBN 9026318804 / 9789026318801
- **Vingeroefeningen voor de psychologische tests** (door F. Brenner en D. Dilger)
Uitgegeven door Elmar BV te Rijswijk, 2004, ISBN 9061205042 / 9789061205043

Op het internet zijn vele sites te vinden waar men - soms gratis - kan oefenen om een indruk te krijgen van de verschillende persoonlijkheidsvragenlijsten, simulaties en capaciteitentests. Voor de goede orde benadrukt de directie van Reflect Personeelsadvies dat de eindverantwoordelijkheid voor het zich al dan niet voorbereiden geheel bij de kandidaat berust. Aan de inhoud van dit document kunnen dus geen rechten worden ontleend.

De meeste mensen ervaren een testdag als vermoeiend. Het is belangrijk dat u zowel lichamelijk als geestelijk fit bent, dus een goede nachtrust is in ieder geval raadzaam. Mocht u nog een vraag hebben over uw assessment, dan vernemen wij deze graag van u.

Wij wensen u een goede testdag toe.

1. Ontwikkel-assessment

Een Ontwikkel-assessment inventariseert de potentiële kwaliteiten en capaciteiten van een medewerker m/v en onderzoekt in hoeverre deze ontwikkelbaar zijn. Het doel hiervan is meestal om een individueel coachingstraject goed af te stemmen op zijn / haar ontwikkelbehoefte.

Dit onderzoeksinstrument is bij uitstek geschikt voorafgaand aan zogenaamde MD-trajecten, loopbaan(her)oriëntatie en in het kader van een Persoonlijk Ontwikkel Plan (POP). Dit instrument wordt ook ingezet bij promotie- en mobiliteitstrajecten.

Realistisch zelfbeeld

Het onderzoeksinstrument ondersteunt vooral de medewerker bij het nadenken over passende vervolgstappen in zijn / haar loopbaan. Voor toekomstig succes is het essentieel om een realistisch beeld op te bouwen van de eigen competenties. Zodoende kan de haalbaarheid van de eigen loopbaanmogelijkheden beter worden ingeschat. Een realistisch zelfbeeld leidt dus tot de juiste keuzes en een succesvolle loopbaanvoortzetting.



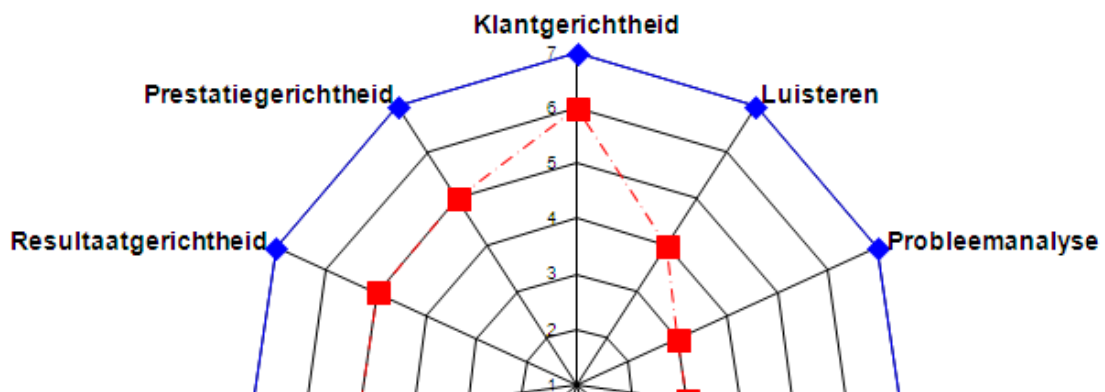
Ontwikkelbaarheid

Door middel van dit instrument krijgt de kandidaat zicht op de verhouding tussen zijn / haar ambities en het ontwikkelingsniveau van de eigen competenties. Daarbij wordt o.a. nadrukkelijk stilgestaan bij de mate waarin men hoger opleidbaar en ontwikkelbaar is. Aspecten als leerstijl, motivatoren en Intellectuele capaciteiten komen uiteraard ook aan de orde, evenals de meest relevante ontwikkelpunten.

2. Selectie-assessment

Een selectie-assessment wordt vooral ingezet in de eindfase van sollicitatieprocedures en bij interne promotievraagstukken. Het is bedoeld om zo objectief mogelijk de geschiktheid van een potentiële kandidaat vast te stellen voor een bepaalde functie. Dat wil zeggen of het competentieprofiel van de kandidaat past bij de gestelde functie-eisen.

Een selectie-assessment bestaat in principe uit verschillende onderzoeksinstrumenten waaronder: gedragsonderzoek, capaciteitentests, praktijksimulaties en een competentiegericht interview. Het is mogelijk om de kandidaat alleen bepaalde gedeelten van het assessment te laten doorlopen, bijv. alleen het gedragsonderzoek, of de capaciteitentests. Leidend is welke aanvullende informatie de opdrachtgever na de finale gespreksronde nog nodig heeft om tot een weloverwogen besluit te komen. Dit onderzoeksinstrument ondersteunt de leidinggevende, een HR-adviseur of een sollicitatiecommissie om d.m.v. een objectieve methode vast te stellen of een potentiële kandidaat voldoet aan de gestelde eisen voor een bepaalde functie.



Meest geschikte kandidaat

Dit selectie-instrument onderzoekt de specifieke competenties en capaciteiten van een kandidaat die volgens de opdrachtgever relevant zijn om succesvol te kunnen functioneren in een bepaalde functie. Reflect verschaft de opdrachtgever uiteindelijk een concreet en helder antwoord op diens onderzoeksvragen over de geschiktheid van de kandidaat.

Desgewenst kan Reflect de opdrachtgever d.m.v. van dit instrument tevens inzicht bieden in de ambities en de meest relevante ontwikkelpunten van de kandidaat. Zodoende is de opdrachtgever dus beter in staat om medewerkers met de juiste competenties in huis te halen en hen gericht te coachen.

3. Doorlooptijd

Beide assessmentvarianten kunnen bestaan uit de volgende onderdelen:

1. enkele persoonlijkheidsvragenlijsten;
2. een capaciteitenonderzoek;
3. een praktijksimulatie in de vorm van een rollenspel. De kandidaat wordt geconfronteerd met een praktijksituatie, waarbij een assessor (beoordelaar) diens aanpak observeert en beoordeelt. Soms wordt het rollenspel opgenomen ter nabespreking met de kandidaat en/of de werkgever;
4. een inhoudelijke presentatie over een nader te bepalen thema;
5. een criteriumgericht interview aan de hand van het CV en/of een bepaald functieprofiel.

Afhankelijk van de onderzoeksvraag neemt de uitvoering van een selectie-assessment één of meerdere dagdelen in beslag. De uiteindelijke doorlooptijd wordt mede bepaald door de betreffende werksituatie en de wijze waarop de werkgever de terugkoppeling van het assessmentresultaat wenst te organiseren.

Terugkoppelingsgesprek

Vanzelfsprekend worden de resultaten van de diverse instrumenten altijd eerst nabesproken met de kandidaat / medewerker. Meestal is dat aan het eind van de testdag, maar als het onderzoek zich over meerdere dagen uitstrekt, vindt het gesprek plaats zodra alle resultaten beschikbaar zijn.

De uitkomsten worden met de kandidaat besproken, waarbij de adviseur een sterkte/zwakte analyse terugkoppelt. Deze analyse biedt eventueel aanknopingspunten voor follow-up d.m.v. training, coaching, zelfstudie, etc.. Overigens krijgt de kandidaat alle ruimte voor het geven van zijn / haar mening en het stellen van vragen. Tenslotte zal de assessor de kandidaat het advies mededelen m.b.t. de onderzoeksvraag, zoals dit in het eindrapport zal worden vermeld.

Eindrapportage / Blokkeringsrecht

Na het terugkoppelingsgesprek stelt Reflect een schriftelijk conceptrapport op dat er lezing aan de kandidaat wordt verstrekt, voordat het aan de opdrachtgever wordt verstrekt. In het rapport wordt een conclusie getrokken, waarin antwoord wordt gegeven op de vraagstelling van de opdrachtgever.

Is een derde partij opdrachtgever van het onderzoek (de werkgever), dan wordt de kandidaat gevraagd in te stemmen met een schriftelijke eindrapportage aan de eerstgenoemde. Deze eindrapportage wordt meestal gevolgd door een telefonische en/of persoonlijke toelichting door Reflect.

Mocht de kandidaat zich niet met de bevindingen kunnen verenigen, dan kan - in het uiterste geval - met de assessors overeenkomen worden om het rapport niet aan de opdrachtgever uit te brengen. In dat geval heeft Reflect de plicht om de opdrachtgever hiervan direct op de hoogte stellen.

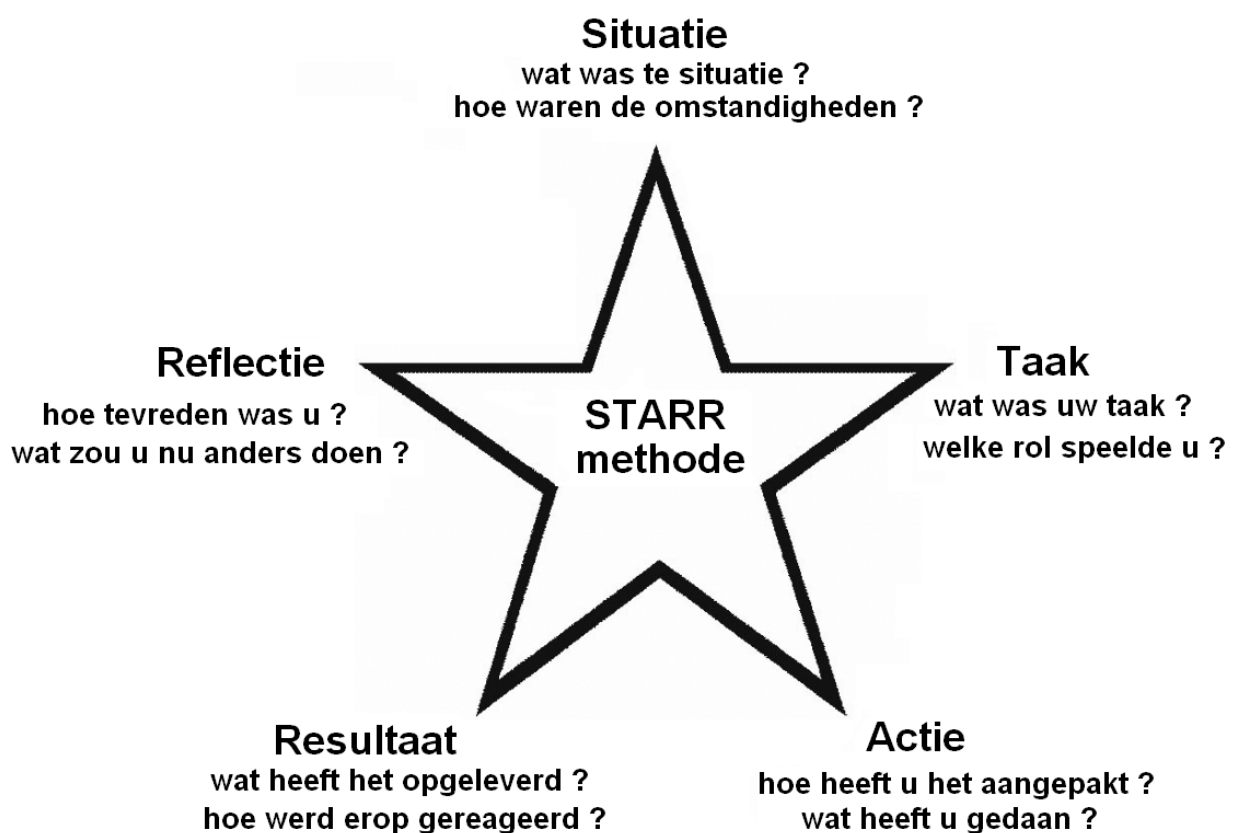
Hierna wordt het onderzoek naar uw werk- en denkvermogen toegelicht.

4. Gedragsonderzoek

Welke onderzoeksinstrumenten worden ingezet, hangt af van het doel en de vraagstelling. Hieronder volgt een korte beschrijving van enkele veel gehanteerde onderzoeksinstrumenten om iemands persoonlijkheid in kaart te brengen:

□ Criteriumgericht interview

In een vraaggesprek worden uw CV, opleiding en loopbaan doorgenomen en vragen wij onder andere naar uw ervaring, motivatie en ambities. Daarnaast stellen wij vragen die te maken hebben met belangrijke competenties of aandachtspunten voor de specifieke functie waarvoor u wordt getest.



Zo zal u gevraagd worden hoe u bepaalde zaken, die voor de functie relevant zijn, in het verleden heeft aangepakt. Als u met behulp van voorbeelden kunt vertellen hoe u met soortgelijke situaties bent omgegaan, dan krijgen de assessoren een indruk van het gedrag dat in de toekomst van u mag worden verwacht.

□ Open interview

In dit interview wordt de levensloop van de kandidaat doorgenomen. Welke keuzes zijn er tot op heden gemaakt, wat zijn (de)motiverende gebeurtenissen geweest? Vervolgens worden betekenis en patroon vertaald naar de toekomst. De adviseur zal ook vragen stellen over uw persoonlijke achtergronden en sociale omstandigheden om tot een beter begrip en beeldvorming te komen.

Alles wat u tijdens het interview vertelt, wordt vertrouwelijk behandeld. Niet relevante persoonlijke informatie komt nooit in een geschreven rapportage terug, anders dan in heel algemene termen, die niet te herleiden zijn tot derden en/of gebeurtenissen.

□ Rollenspel / Simulatie

Een simulatie is een praktijkproef. We bootsen een situatie uit de dagelijkse praktijk na om rechtstreeks uw gedrag te kunnen waarnemen. De proef bestaat meestal uit een rollenspel, waarbij u bijvoorbeeld wordt gevraagd een gesprek te voeren met een medewerker, gast of klant over een bepaald probleem. U krijgt uiteraard enige voorbereidingstijd; het rollenspel duurt ca. 15 minuten, waarna er een korte nabespreking met u plaatsvindt.

De simulatie kan echter ook een oefening op de computer zijn. Zoals bijvoorbeeld een postbakoefening om uw vaardigheid in plannen en organiseren te meten of een managementgame voor het nemen van strategische beslissingen. Het kan ook gaan om schriftelijke opdrachten om de stelvaardigheid van de kandidaat te beoordelen, de wijze waarop u een probleemsituatie analyseert en uw presentatievaardigheid.

□ Persoonlijkheidsvragenlijst

Reflect gebruikt geautomatiseerde en schriftelijke vragenlijsten. De keuze is afhankelijk van de vraagstelling van het onderzoek. Vaak betreft het algemene vragenlijsten, waarmee we het voorkeursgedrag van de kandidaat in kaart brengen. Het kunnen echter ook vragenlijsten zijn die de effectiviteit van commercieel of leidinggevend gedrag meten.

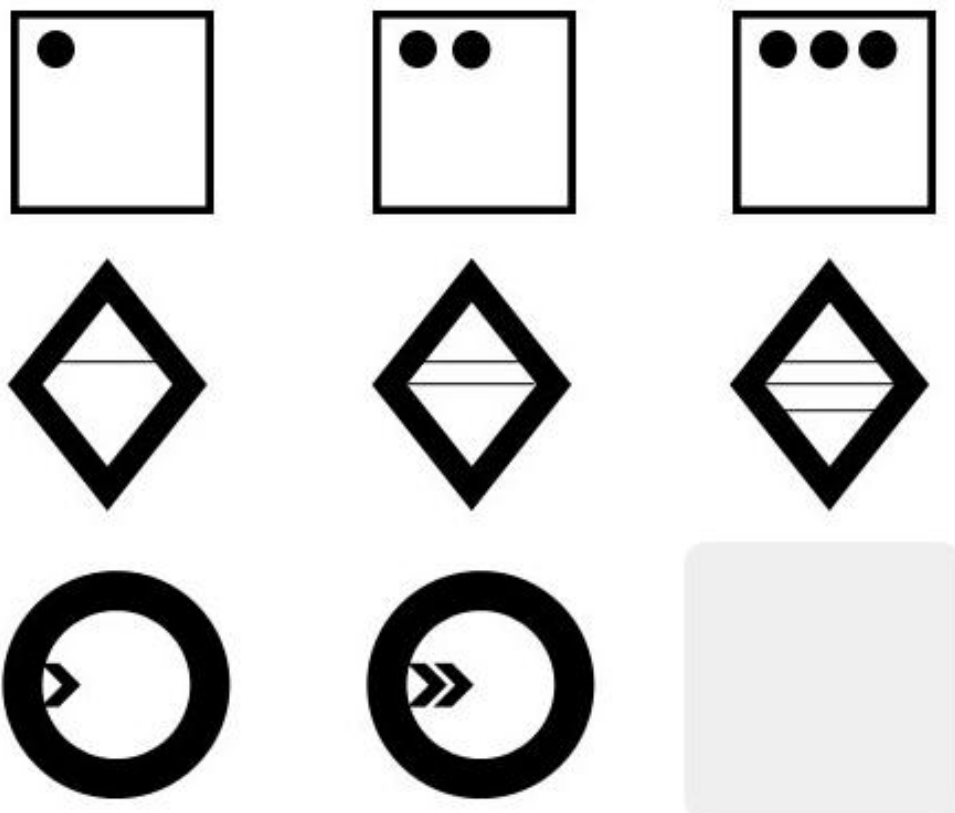
Gaat het bijvoorbeeld om een re-integratietraject, dan kunnen de vragen gericht zijn op het inventariseren van relevante belemmeringen. De kandidaat kan op deze vragenlijsten dus geen goede of foute antwoorden geven. Er is evenmin sprake van tijdsdruk. Het is raadzaam om eerlijk, spontaan en vlot te antwoorden. Wat men spontaan zegt, is meestal ook wat men werkelijk zou doen.

□ Beroepskeuzevragenlijst

Ook voor beroeps- en/of studiekeuze maken wij gebruik van digitale instrumenten. We beschikken over een groot aantal vragenlijsten die inventariseren welke taken en activiteiten een kandidaat leuk vindt, welke waarden men van belang vindt in het werk en welke motivatoren daarbij als inspirerend worden ervaren. De resultaten hiervan kunnen in hetzelfde programma gekoppeld worden aan informatie over beroepen en de daarvoor benodigde studie(s). Deze instrumenten worden vaak ingezet bij loopbaanadvisering en neemt soms meerdere dagdelen in beslag.

5. Capaciteitenonderzoek

Capaciteitentests zijn bedoeld om vooral het denkniveau van de kandidaat vast te stellen. Voorheen spraken we van intelligentie, tegenwoordig wordt het begrip cognitieve capaciteiten gehanteerd. In feite gaat het om de aanleg en het talent om te leren. Het niveau van een test wordt gekozen op basis van een bepaalde toekomstige functie of - als daar nog geen sprake van is – van het van een kandidaat te verwachten niveau.



De kandidaat krijgt verschillende meerkeuzetests die binnen een beperkte tijd gedaan moeten worden. De tests zijn samengesteld uit taal, cijfers en figuren. Omdat de kandidaat zoveel mogelijk goede antwoorden moet geven in de beschikbare tijd is het belangrijk om zo snel en nauwkeurig mogelijk te werken. Meestal zijn er teveel opgaven voor de beschikbare tijd.

Als de kandidaat een test niet af heeft, zegt dat niet automatisch iets over het resultaat; (zie pag. 10 t/m 17 voor enkele eenvoudige voorbeelden). De testscore wordt vergeleken met het gemiddelde resultaat van andere mensen van hetzelfde opleidingsniveau (de normgroep). De kandidaat scoort gelijk aan, hoger of lager dan het gemiddelde van deze groep. De capaciteitentest heeft de hoogste voorspellende waarde ten opzichte van de andere instrumenten van het onderzoek en weegt dan ook tamelijk zwaar mee in ons uiteindelijk advies.

Eenvoudige voorbeelden

De capaciteitentest bestaat uit 8 verschillende tests die onderverdeeld zijn in 4 hoofdcategorieën: *Numerieke capaciteiten*, *Verbale capaciteiten*, *Ruimtelijk inzicht & Redeneren met figuren*, *Snelheid & Nauwkeurigheid*. Sommige tests bestaan uit figuurtjes, andere tests bestaan uit Nederlandse woorden of rekensommen. Voor elke test krijgt u een aantal minuten de tijd. Dit verschilt per test. Misschien bent u wat gespannen als u aan de test meedoet. Dit is niet erg want vrijwel iedereen is een beetje zenuwachtig.

Voordat de werkelijke test begint, zal de testleider telkens uitleggen wat de bedoeling is. Daarna krijgt u enige tijd om de testinstructie goed door te nemen en enkele oefenopgaven te maken. Als de instructie duidelijk is, geeft de testleider het startsignaal voor de echte test.

Om u alvast een beetje te laten wennen aan het soort vragen dat u zult krijgen, worden hieronder van elke categorie een paar voorbeelden gegeven. Probeer te deze zelf te maken. Als u een opgave niet begrijpt dan kunt u misschien hulp vragen aan iemand uit uw familie of aan vrienden en bekenden. De goede antwoorden van de oefenopgaven staan op de laatste pagina.

I. Numerieke capaciteiten

Deze categorie bestaat uit een aantal rekenopgaven en reeksen (rijen) van cijfers (getallen). Bij elke opgave zijn vijf antwoordenmogelijkheden: a, b, c, d en e. Slechts één hiervan is goed.

Voorbeelden:

	a	b	c	d	e
1) $27 + \dots = 73$	25	46	36	47	74
2) $0,6 - 0,04 = \dots$	0,02	0,064	0,56	0,056	2

Het goede antwoord voor voorbeeld 1) is b (46). Het goede antwoord voor voorbeeld 2) is c (0,56).

Hieronder volgen nog enkele voorbeelden om te oefenen:

	a	b	c	d	e
3) $\dots + 1/3 = 5/6$	12/18	3/6	4/3	4/12	36/19
4) $0,16 \times \dots = 0,064$	6	4	0,4	0,8	0,6
5) $0,57 : 0,03 = \dots$	18	1,8	19	0,6	1,9

De onderstaande cijferreeksen zijn steeds volgens een bepaalde regel opgesteld. Dit betekent dat de reeks kan worden voortgezet volgens dezelfde regel. Probeer bij elke opgave het getal te vinden dat op de plaats van het vraagteken moet komen. Om het bedoelde getal te vinden moet u dus eerst zoeken naar de regel (of het principe) waarmee de reeks is opgesteld.

Voorbeelden:

	a	b	c	d	e
1) 1 - 3 - 5 - 7 - 9 - ?	11	8	6	13	10
2) 3 - 6 - 12 - 24 - 48 - ?	62	96	84	76	72

De regel van de reeks in voorbeeld 1) is, dat er steeds 2 bij het volgende getal wordt opgeteld (dus: $1 + 2 = 3$; $3 + 2 = 5$, $5 + 2 = 7$, $7 + 2 = 9$, $9 + 2 = 11$). De goede oplossing van voorbeeld 1) is dus 11.

Bij voorbeeld 2) is de regel dat elk getal tweemaal zo groot is als het getal dat ervoor staat (dus: $6 = 2 \times 3$; $12 = 2 \times 6$; $24 = 2 \times 12$; $48 = 2 \times 24$ en $96 = 2 \times 48$). Het antwoord op voorbeeld 2) is dus 96.

Hieronder volgen nog enkele voorbeelden om te oefenen:

	a	b	c	d	e
3) 3 - 6 - 9 - 12 - 15 - 18 ?	23	21	22	25	33
4) 6 - 5 - 7 - 6 - 8 - 7 - ?	6	8	7	5	9
5) 4 - 3 - 8 - 7 - 16 - ?	14	9	15	23	24

II. Verbale capaciteiten

Een van de subtesten bestaat uit een aantal opgaven waarbij vier woorden dezelfde betekenis hebben of juist een tegengestelde betekenis. Probeer twee woorden te vinden die of ongeveer hetzelfde betekenen, of juist een tegengestelde betekenis hebben.

Voorbeelden A:

- 1) a. vlug b. snel c. nat d. aardig
- 2) a. leuk b. jong c. groot d. oud

In voorbeeld 1) hebben de woorden *vlug* en *snel* ongeveer dezelfde betekenis. Het antwoord is dus a en b. Bij voorbeeld 2) hebben de woorden *jong* en *oud* een tegengestelde betekenis. Het antwoord is dus b. en d.

Hieronder volgen nog enkele voorbeelden om te oefenen:

- 3) a. hoog b. goed c. ruim d. laag
- 4) a. rennen b. winnen c. verliezen d. stoppen
- 5) a. dik b. klein c. gezet d. grappig

Bij een van de subtesten ziet u eerst drie woorden en een vraagteken. Tussen het eerste en het tweede woord bestaat een bepaalde relatie of verband. Eenzelfde soort verband is er tussen het derde woord en één van vijf woorden die eronder staan.

Voorbeelden B:

- 1) vinger - hand = teen - ?
a. voet b. hoofd c. enkel d. arm e. been
- 2) nacht - dag = nat - ?
a. regen b. donker c. vochtig d. licht e. droog

Voorbeeld 1): de relatie of het verband tussen vinger en hand is hetzelfde als het verband tussen teen en voet. Daarom is het goede antwoord a. Voorbeeld 2): nacht en dag hebben een tegenovergestelde betekenis, terwijl nat het tegenovergestelde is van *droog*. Het goede antwoord is dus e.

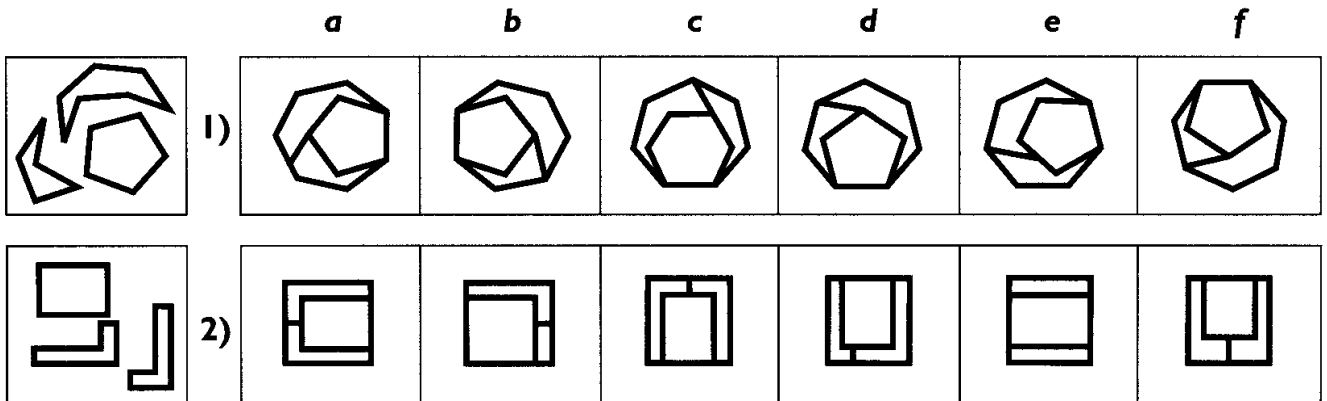
Hieronder volgen nog enkele voorbeelden om te oefenen:

- 3) schip - water = vliegtuig - ?
a. vuur b. lucht c. aarde d. weg e. zee
- 4) huis - trap = flat - ?
a. deur b. stad c. raam d. lift e. stoep
- 5) rennen - lopen = stormen - ?
a. waaien b. fietsen c. roepen d. wandelen e. staan

III. Ruimtelijk inzicht & Redeneren met figuren

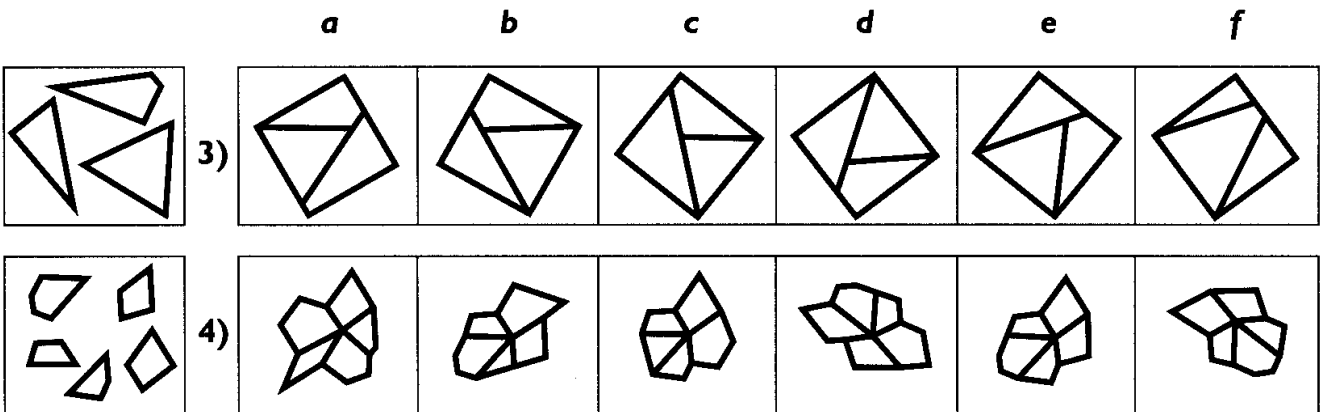
Bij de opgaven uit een van de subtesten vindt u links steeds een figuurtje dat in 2 delen (of meer) is geknipt. Rechts staan 6 figuurtjes a, b, c, d, e en f. Twee van deze figuurtjes zijn gemaakt door de 2 stukken uit het linker figuurtje aan elkaar te passen. U moet nu proberen deze twee figuren te vinden.

Voorbeelden A:

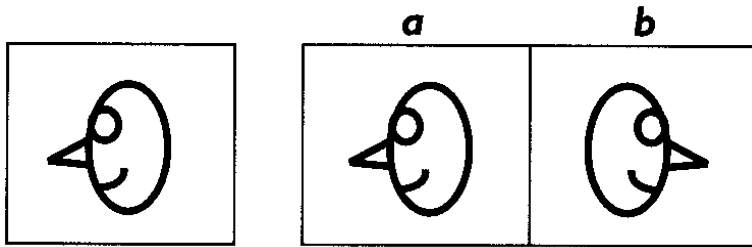


Het goede antwoord voor voorbeeld 1 is b en f. Het goede antwoord voor voorbeeld 2 is a en c.

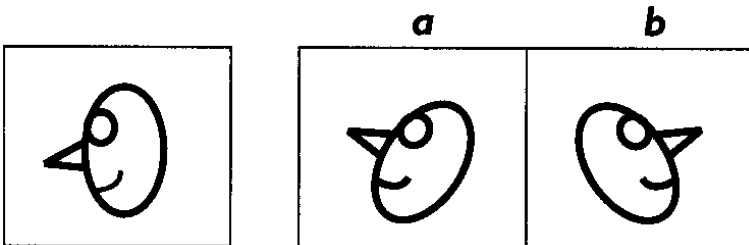
Hieronder volgen nog enkele voorbeelden om te oefenen:



Bij andere opgaven uit deze testcategorie gaat het om het vinden van figuren die omgeklapt zijn. De test bestaat uit rijen met figuren. Hierbij ziet u links één figuur. Aan de rechterkant staan zes figuren a, b, c, d, e en f die dezelfde vorm hebben als het linker figuurtje, maar in verschillende standen staan.



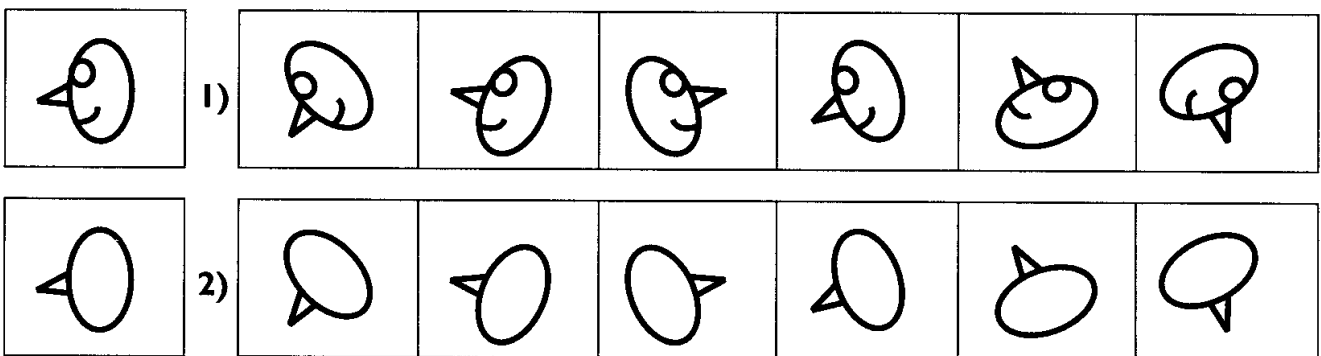
U ziet links een figuur en daarnaast twee figuren a en b. Figuur a is precies hetzelfde als het linker figuur, maar figuur b is omgeklapt. *Figuur b* is dus eigenlijk *hetzelfde* figuurtje als *figuur a*, maar dan **omgeklapt**.



Figuur a is nu niet meer precies gelijk aan het linker figuurtje, want figuur a is een beetje gedraaid. Figuur b is ook een beetje gedraaid, maar is ook nog omgeklapt.

Voorbeelden B:

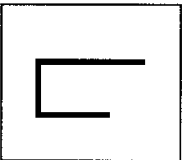
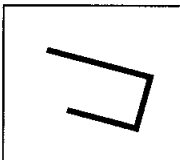
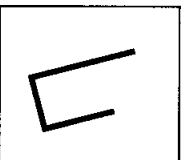
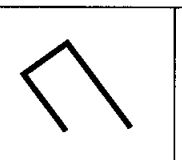
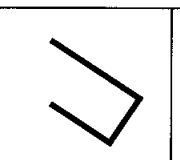
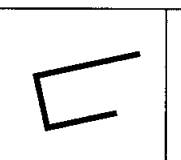
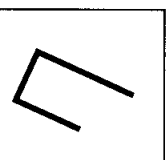
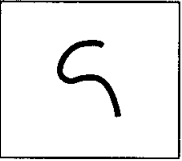
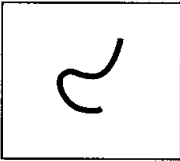
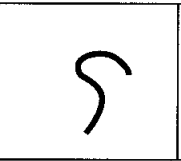
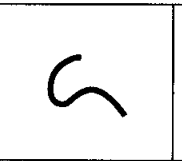
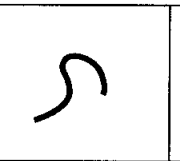
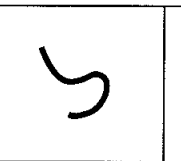
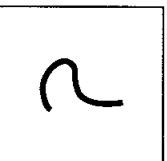
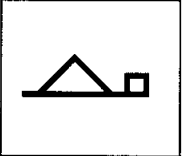
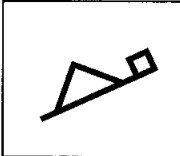
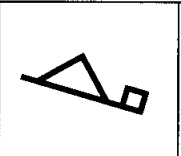
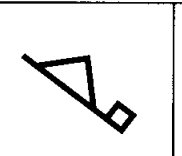
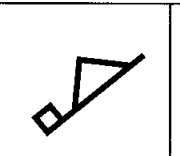
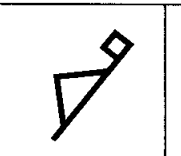
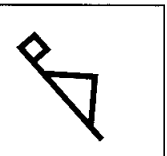
Bij deze test moet u twee van de zes figuren (a tot en met f) vinden die omgeklapt zijn. Deze figuren zijn meestal ook een beetje gedraaid.



In voorbeeld 1) zijn alle mannetjes gedraaid en twee van de zes mannetjes zijn omgeklapt. De mannetjes in de figuren a, b, d en e zijn alleen maar gedraaid, in hetzelfde vlak. De mannetjes van figuur c en f zijn niet alleen gedraaid, maar ook nog omgeklapt. Het goede antwoord op voorbeeld 1) is dus c en f, want de mannetjes in deze twee figuren zijn *gedraaid* èn *omgeklapt*.

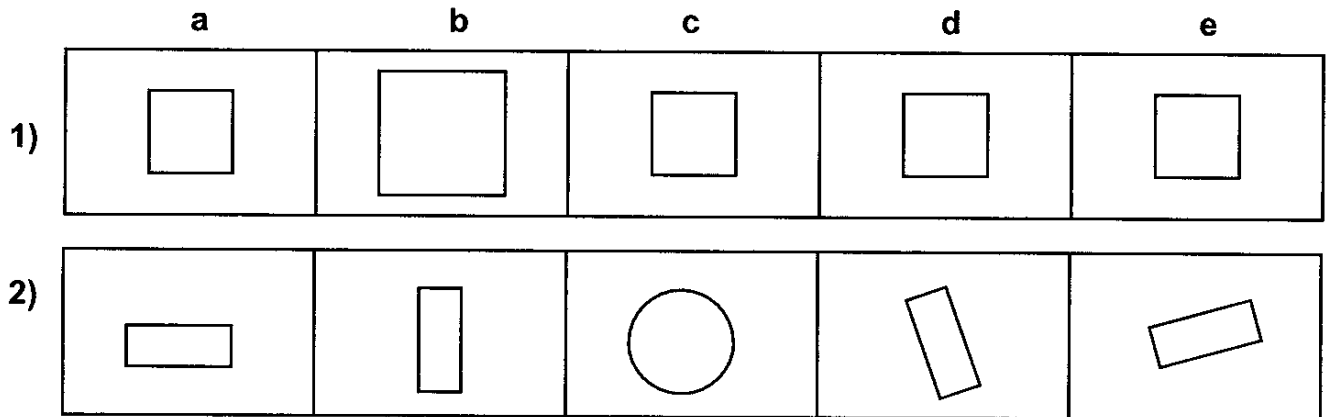
In voorbeeld 2) staan weer dezelfde mannetjes als in voorbeeld 1), maar nu zonder mond en oog. Verder staan alle figuren in dezelfde standen als in voorbeeld 1). Het goede antwoord op voorbeeld 2) is daarom weer c en f, want deze twee figuren zijn *gedraaid* èn *omgeklapt*.

Hieronder volgen nog enkele voorbeelden om te oefenen:

		a	b	c	d	e	f
	3)						
	4)						
	5)						

In deze testcategorie komen ook opgaven voor die bestaan uit vijf figuren a, b, c, d en e. Vier van deze figuren horen bij elkaar en één figuur hoort er niet bij. U moet proberen de figuur te vinden die er *niet* bij hoort.

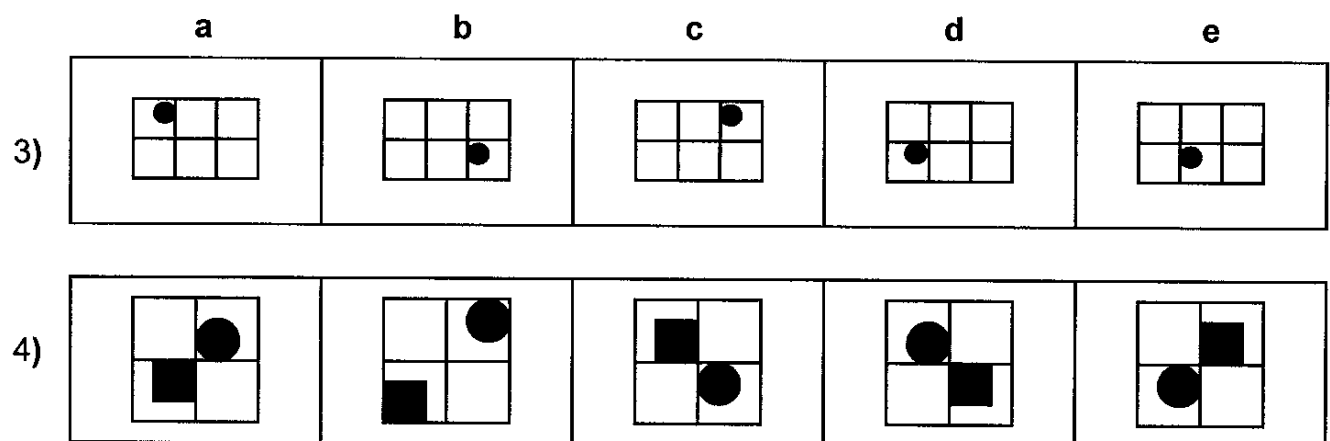
Voorbeelden C:

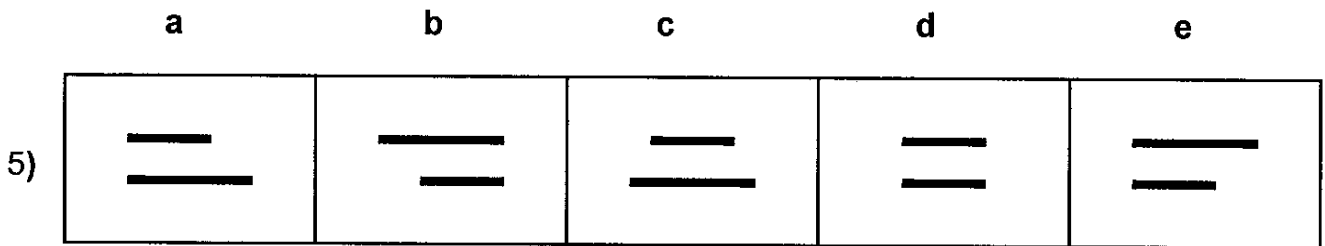


In voorbeeld 1) gaat het om de grootte van de figuren. De grootte van figuur b is anders dan die van de andere figuren (a, c, d en e). De figuren a, c, d en e horen bij elkaar omdat ze even groot zijn. Figuur b hoort er niet bij omdat deze een andere grootte heeft dan de andere figuren. Het goede antwoord op voorbeeld 1) is b, omdat figuur b een *groot vierkant* is en de vier andere figuren *kleinere vierkanten* zijn.

In voorbeeld 2) gaat het om de vorm van de figuren. De vorm van figuur c (rond) is anders dan de vormen van de andere figuren (rechthoekig). De figuren a, b, d en e horen bij elkaar omdat ze allemaal rechthoekig zijn. Figuur c hoort daar niet bij omdat het een ronde vorm is. Het goede antwoord op voorbeeld 2) is c, omdat c een *cirkel* is en de vier andere figuren *rechthoeken* zijn.

Hieronder volgen nog enkele voorbeelden om te oefenen:





IV. Snelheid & Nauwkeurigheid

Bij deze subtest gaat het om het vergelijken van twee gelijke of bijna gelijke rijen van getallen of rijen van letters. De opgaven bestaan uit twee rijen van getallen met een streep ertussen of uit twee rijen van letters met een streep ertussen. Soms zijn de rijen voor en na de streep gelijk en soms zijn ze niet gelijk aan elkaar. U moet controleren of de rijen gelijk of niet gelijk zijn.

Voorbeelden:

1) 26531 - 26531

2) BADCE - BADCF

In voorbeeld 1) zijn de rijen voor en na de streep hetzelfde. Met andere woorden; de twee rijen van getallen zijn gelijk aan elkaar. Het goede antwoord op voorbeeld 1) is gelijk.

In voorbeeld 2) zijn de twee rijen met letters, voor en na de streep niet gelijk aan elkaar. De eerste vier letters *B*, *D*, *A* en *C* zijn wel hetzelfde, maar de laatste letter van de rijen is anders. De laatste twee letters *E* en *F* zijn niet gelijk aan elkaar. Het goede antwoord op voorbeeld 2) is niet gelijk.

Hieronder volgen nog enkele voorbeelden om te oefenen:

3) 766798 - 769768

4) WAUBM - WAUBM

5) 20354 - 20354