

*Het valt dus  
wel mee met  
die culturele  
verschillen*



# INSPIRATIE

## WE ZIJN ALLEMAAL HETZELFDE

Koen Hofkes HFMtalentindex, bureau voor online assessments.

Ik heb altijd een bèta-aanleg gehad. Als kind vond ik rekenen al leuk, ik was goed in wiskunde op het gymnasium. En belangstelling voor mensen heb ik ook altijd gehad. Al lang voordat ik psychologie ging studeren, stelde ik impertinente vragen. Dat doe ik nog steeds. En dan vraag ik door tot ik bij de kern kom, tot het spannend wordt, tot ik begrijp waar het bij iemand om draait. Wanneer de ogen gaan glinsteren, als ik een vonk zie, als het een beetje pijn begint te doen, dan vind ik een gesprek de moeite waard. Waarschijnlijk ben ik daarom ook altijd gecharmeerd geweest van de interviews van Ischa Meijer. Lukt het me niet om zo'n gesprek met iemand te voeren, dan verlies ik mijn interesse.

Ik ging psychologie studeren omdat het me interessant leek, maar tijdens de studie vroeg ik me vaak af: is deze kennis wel te onderbouwen? Dan botste de studie met mijn bèta-inslag. Toen ik eenmaal zelf aan het werk ging, had ik een grote behoefte om de kennis waarmee ik werkte zo exact en repliceerbaar mogelijk te maken. Daarom ben ik gecharmeerd van psychologische tests, want dan kan ik het vak psychologie combineren met mijn hang naar exactheid.

### DE KERN

Samen met twee compagnons richtte ik zeventien jaar geleden HFMtalentindex op. De H dat ben ik, de F en M zijn mijn partners, Bas Frölke en Wim Meekel. Het is een organisatie die helpt bij het beoordelen en selecteren van mensen. Feitelijk gaat het ook hierbij om het vaststellen van de kern van mensen.

Als je dat goed doet en de manier van

beoordelen is wetenschappelijk, dan zou het niet moeten uitmaken welke beoordelaar er tegenover je zit en of het klikt of niet, dan zou zo'n beoordeling altijd dezelfde uitslag moeten opleveren. Om die reden zou je het beoordelingsproces in ieder geval deels moeten kunnen automatiseren. Daarom richten we ons met HFMtalentindex sterk op het ontwikkelen van geautomatiseerde tests.

Dat deden we al langer, maar niet zo lang geleden zijn we begonnen met het ontwikkelen van een nieuwe test. Een aantal klanten merkte los van elkaar op dat de ontwikkelingen in hun branche zo snel gingen, dat ze niet zozeer vragen hadden over de huidige competenties van mensen. Ze wilden iets anders weten, namelijk: welke medewerkers kan ik in de toekomst inzetten voor iets waarvan ik nu nog niet weet wat het is?

Dan moet je dus weten of mensen over de kwaliteit beschikken om snel nieuwe competenties aan te leren. We zijn een test gaan ontwikkelen om leervermogen te meten.

### EXOTISCH

Bij het maken van de software voor deze test, werden ook Zuid-Afrikaanse softwaremakers ingeschakeld. En in wat ik daar meemaakte, komt alles samen waar het mij om gaat. De softwaremakers vonden de test ook bruikbaar voor Zuid-Afrika en ze vroegen ons waarom we hem niet ook daar gingen uitbrengen. Afrika klinkt zo exotisch, alsof alles daar anders is. Toch besloten we het te onderzoeken. Om de Zuid-Afrikaanse markt op te mogen, moet je aantonen dat de tests niet discrimineren tussen de verschillende bevolkingsgroepen, dat is daar wettelijk verplicht. We hebben stevig onderzoek gedaan onder mensen uit allerlei lokale

bevolkingsgroepen. De uitslag was verrassend. Ten eerste bleek het big five model één-op-één overeen te komen met hoe het in Nederland uitpakt. Binnen de verschillende bevolkingsgroepen bleken mensen dezelfde karaktertrekken te hebben. Het klinkt misschien onbenullig dat ik dat bijzonder vind, maar dat vind ik wel. Voor mij is het een bewijs dat mensen hier hetzelfde zijn als mensen daar. En dat mensen daar, van verschillende achtergronden, hetzelfde type karakterstructuren hebben met onderling dezelfde spreiding. Cultureel verschillen we misschien, maar in wezen zijn we hetzelfde. Het toont bovendien aan dat we dit met de test te pakken hebben. Dat vond ik inspirerend.

Veel hoefde de test daarvoor niet te worden aangepast. De persoonlijkheidsmeting bestaat uit zo'n tweehonderd vragen, bij verreweg de meeste items werden geen verschillen gevonden. Bij zo'n twaalf vragen wel en die hebben we aangepast. Daarbij ging het om een testverbetering, punt. Er bleef een handjevol vragen over waarop mensen met een verschillende achtergrond echt verschillend reageren. De grootste verschillen vonden overigens plaats tussen Aziaten versus andere groepen en niet tussen groepen met een zwarte achtergrond en westerlingen. Die vragen zijn uit de test verwijderd. Het blijkt dus wel mee te vallen met die culturele verschillen.

Dat we in de kern op elkaar lijken en dat we dat betrouwbaar kunnen meten ... dat maakt me bijzonder gelukkig.'