



BEWERBERAUSWAHL MIT ZUKUNFT
eligo Classic-Manual

Version 2.92

eligo Psychologische Personalsoftware GmbH
Universitätsstraße 142 · D-44799 Bochum
Tel. (02 34) 4382100 · Fax (02 34) 4382101
E-Mail: support@eligo.de
Internet: www.eligo.de

.....	1
BEWERBERAUSWAHL MIT ZUKUNFT	1
1. Intelligenz.....	6
Verbale Denkfähigkeit	6
1.1 Abstraktionsfähigkeit (sprachlich)	6
1.2 Sprachverständnis	7
1.3 Kombinationsfähigkeit.....	9
1.4 Sprachgefühl.....	11
Numerische Denkfähigkeit	13
1.5 Rechenfertigkeit.....	13
1.6 Regeln erkennen (Erkennen numerischer Beziehungen)	14
Allgemeine Denkfähigkeit	16
1.8 Logisches Denken	16
1.9 Problemlösungsfähigkeit (Standard)	17
1.10 Schlussfolgerndes Denken	19
1.11 Prozessdenken	20
1.12 Diagrammanalyse	22
Gedächtnis.....	24
1.13 Mittelfristige Merkfähigkeit (Gedächtnis)	24
1.14 Verbales Gedächtnis	26
Räumlich-figurales Gedächtnis.....	28
1.15 Räumliches Denken (3-dimensional).....	28
1.16 Vorstellungsvermögen (2-dimensional).....	29
Mechanisch-technisches Denken	30
1.17 Mechanisch-technisches Verständnis	30
2. Konzentration.....	32
2.1 Konzentration.....	33
2.2 Daueraufmerksamkeit.....	34
2.3 Belastung - Monotonie.....	35
2.4 Mit Kurzzeitgedächtnis.....	36
2.5 Konzentrationsleistung kurz.....	36
3. Arbeitsverhalten	37
3.1 Anspruchsniveau	38
3.2 Bereitschaft zu monotoner Tätigkeit	39
3.3 Frustrationstoleranz	40
3.4 Spontanes vs. überlegtes Handeln.....	40
3.5 Exaktheit	41
3.6 Entschlussfähigkeit	42
4. Kundenorientierung	43
4.1 Aufgeschlossenheit (abwartend vs. initiativ).....	44
4.2 Einfühlungsvermögen	44
4.3 Selbstbeobachtung	44
4.4 Leistungsmotiv (im Umgang mit Kunden).....	45
4.5 Dienstleistungsbereitschaft.....	45
4.6 Dominanzstreben (Abschlusssicherheit)	45
4.7 Frustrationstoleranz im Umgang mit Kunden	46
4.8 Streben nach sozialer Anerkennung	46
5. Führung.....	47
5.1 Kritikreaktion (offen vs. abwehrend)	48

5.2 Führungsmotivation (dominant vs. zurückhaltend).....	49
5.3 Perspektive (generalistisch vs. detailbezogen)	49
5.4 Kontaktstreben (aktiv vs. zurückhaltend).....	50
5.5 Bevorzugtes Führungsverhalten (bewährt vs. innovativ)	50
5.6 Aufgabenbearbeitung (geplant vs. spontan).....	50
5.7 Umgang mit Aufgaben (explorativ vs. pragmatisch).....	51
5.8 Belastungsbereitschaft (ehrig vs. ausgewogen)	51
5.9 Umgang mit anderen (einfühlsam vs. sachorientiert).....	52
5.10 Führungsverständnis (fachliche vs. überfachliche Kompetenz)	52
5.11 Bevorzugter Kooperationsstil (unabhängig vs. kollegial).....	53
5.12 Umgang mit Misserfolg (sensibel vs. gelassen)	53
6. Belastungsfaktoren.....	55
6.1 Mangelnde Erholungsfähigkeit	55
6.2 Übermäßige Planungsambitionen	56
6.3 Ungeduld.....	56
6.4 Dominanzstreben (belastende Anspruchshaltung).....	56
7. Motivation	57
7.1 Motiv, Kontakt und soziale Akzeptanz zu suchen	58
7.2 Motiv, Erfolg zu suchen	58
7.3 Motiv, Misserfolg zu meiden	59
7.4 Motiv, selbst zu gestalten	59
7.5 Motiv, soziale Ablehnung zu meiden	59
7.6 Motiv, unerwünschte Gestaltung anderer zu meiden	60
8. Arbeitshaltungen	62
8.1 Tatendrang (aktiv – passiv)	63
8.2 Kontaktfreude (kontaktfreudig – kontaktscheu)	64
8.3 Selbstbewusstsein (selbstbewusst – schüchtern)	64
8.4 Ehrgeiz (ehrig – anspruchslos)	64
8.5 Sicherheit (unsicher – sicher)	64
8.6 Gelassenheit (besorgt – gelassen)	64
8.7 Spontaneität (spontan – besonnen)	65
8.8. Zuverlässigkeit (unzuverlässig – zuverlässig)	65
8.9 Risikoneigung (sensationssuchend – gefahrenmeidend).....	65
8.10 Handlungsorientierung (handelnd – reflektierend)	65
9. Emotionale und soziale Kompetenzen	67
9.1 Richtiges Wahrnehmen von Gesprächssituationen.....	67
9.2 Aktives Durchsetzen in sozialen Situationen.....	68
9.3 Angemessener Umgang mit Kritik und Konflikten	68
9.4 Ergebnisorientierte Kontaktgestaltung.....	69
9.5 Zielorientierte Kooperation.....	69
9.6 Produktive Teamleitung	70
10. Arbeitsprobe Call-Center-Agents.....	71
10.1 Windows-Kenntnisse (Qualität und Arbeitstempo)	73
10.2 Erlernen von Shortcuts (Qualität und Arbeitstempo)	73
10.3 Anrufbearbeitung (Qualität, Arbeitstempo, Verbesserung durch Nachbearbeitung).....	73
10.4 Informationssuche (Qualität, Arbeitstempo, Systematik)	74
10.5 Einschätzen von Emotionen am Telefon.....	74
11. Kenntnis der Schriftsprache	75
11.1 Sichere Beherrschung der Schriftsprache und Ausdrucksvermögen.....	75
11.2 Rechtschreibkompetenz	77
11.3 Präposition Deutsch.....	78
11.4 Pronomen Deutsch	79
11.5 Zeichensetzung Deutsch	80
11.6 Rechtschreibung Deutsch.....	81
11.7 Textverständnis	82

12. Wissenstest (CNC)84

Anhang A: Wissenschaftliche Hintergrundinformationen85

Anhang A/1: Wissenschaftliche Hintergrundinformationen zur Intelligenz... 85

Intelligenz-Struktur-Analyse (ISA).....	85
Formlogik (FOLO).....	88
Problemlösungsfähigkeit Standard.....	91
Rechnen in Symbolen (RIS).....	94
Prozessdenken (PD).....	96
Diagrammanalyse.....	98
Verbales Gedächtnis (VERGED).....	104
Mechanisch-technisches Auffassungsvermögen (MTA).....	106

Anhang A/2: Wissenschaftliche Hintergrundinformationen zur Konzentration 109

Cognitrone (COG).....	109
Daueraufmerksamkeit (DAUF).....	112
Arbeitsleistungsserie (ALS).....	115

Anhang A/3: Wissenschaftliche Hintergrundinformationen zum Arbeitsverhalten..... 119

Arbeitsverhalten (AHA).....	119
-----------------------------	-----

Anhang A/4: Wissenschaftliche Hintergrundinformationen zur Kundenorientierung..... 121

Skalen zur Service- und Kundenorientierung (SKASUK).....	121
--	-----

Anhang A/5: Wissenschaftliche Hintergrundinformationen zur Führung.... 126

Potenzialanalyse für das Management (PAM).....	126
--	-----

Anhang A/6: Wissenschaftliche Hintergrundinformationen zu den Belastungsfaktoren..... 130

Fragebogen zur Analyse belastungsrelevanter Anforderungsbewältigung (FABA).....	130
---	-----

Anhang A/7: Wissenschaftliche Hintergrundinformationen zur Motivation 133

Multi-Motiv-Gitter (MMG).....	133
-------------------------------	-----

Anhang A/8: Wissenschaftliche Hintergrundinformationen zu den Arbeitshaltungen..... 138

Eysenck Personality Profiler (deutsche Kurzversion) (EPPD).....	138
---	-----

Anhang A/9: Wissenschaftliche Hintergrundinformationen zu den emotionalen und sozialen Kompetenzen..... 141

Interaktives System zur Identifikation sozialer Kompetenzen (ISIS).....	141
---	-----

Anhang A/10: Wissenschaftliche Hintergrundinformationen zur Arbeitsprobe Call- Center-Agents..... 145

CALL ME.....	145
--------------	-----

Anhang A/11: Wissenschaftliche Hintergrundinformationen zur Kenntnis der Schriftsprache..... 149

GRAZ: Grammatik, Rechtschreibung, Ausdruck, Zeichensetzung.....	149
Rechtschreibkompetenz.....	152
Präposition Deutsch.....	156
Pronomen Deutsch.....	158
Zeichensetzung Deutsch.....	160
Rechtschreibung Deutsch.....	162
Textverständnis Deutsch.....	164

**Anhang B: Übersicht der Testverfahren, Autoren und
eligo-Classic-Anforderungen167**

1. Intelligenz

Verbale Denkfähigkeit

1.1 Abstraktionsfähigkeit (sprachlich)

Berufliche Relevanz

Die sprachliche Abstraktionsfähigkeit ist ein wichtiger Faktor der sprachlichen Intelligenz. Mit der Testung dieser beruflichen Anforderung ermittelt eligo Classic, wie feinfühlig und präzise jemand mit sprachlichen Äußerungen umgeht. Geklärt wird einerseits, wie genau ein Proband sich ausdrücken und ob er Sachinhalte exakt vermitteln und formulieren kann. Andererseits ermittelt eligo Classic hier, ob eine Person die Inhalte einer sprachlichen Äußerung richtig erfassen, analysieren und interpretieren kann. Eine ausgeprägte sprachliche Abstraktionsfähigkeit ist in Berufen gefordert, in denen

- ◆ sprachliche Informationen verarbeitet werden (z.B. Übersetzer, Dolmetscher etc.),
- ◆ komplexe Problemfelder sprachlich dokumentiert werden müssen (z.B. Erstellung von Arbeitsanweisungen für Mitarbeiter, Unterrichtsmaterialien etc.),
- ◆ Sachinformation so deutlich formuliert werden muss, dass sie für andere – eventuell auch fachfremde Personen – verständlich und nutzbar ist (z.B. Berichte, Gutachten etc.),
- ◆ ein Fachmann auf unklar formulierte Kundenwünsche eingehen muss,
- ◆ Ideen und Theorien in konkrete Handlungsanweisungen umgewandelt werden müssen,
- ◆ Probleme nicht mit formalen Mitteln, sondern nur mit sprachlicher Information beschrieben werden können (so braucht ein Techniker für die Reparatur unter Umständen nur das defekte Gerät, aber keine sprachlichen Informationen, dagegen kann etwa ein Werbefachmann die Bedürfnisse seines Kunden nur mithilfe von sprachlicher Information ermitteln).

Selbstverständlich schwankt das Ausmaß der erforderlichen Ausprägung stark in Abhängigkeit von der Berufsart.

Was misst der Test?

Die eligo-Classic-Anforderung **Sprachliche Abstraktionsfähigkeit** wird mit dem Subtest *Begriffe bilden* aus der *Intelligenz-Struktur-Analyse (ISA)* untersucht. Dieser Test überprüft, wie gut ein Proband sprachliche Inhalte erfassen kann. Getestet wird, ob jemand eher „automatische“ assoziative Verbindungen zwischen einzelnen Begriffen herstellt oder ob er die „echten“ logisch-inhaltlichen Beziehungen zwischen diesen Begriffen erkennt. Außerdem ermittelt der Test, wie treffsicher Oberbegriffe gebildet und damit logische Zusammenhänge erkannt werden.

Wie misst der Test?

Der Proband hat 8 Minuten Zeit, um 20 Aufgaben zu lösen. Bei jeder einzelnen sieht er sechs Begriffe auf dem Bildschirm, die zu einem assoziativen Bedeutungsfeld gehören. Zwei dieser sechs Begriffe stehen jeweils auch in logisch-inhaltlicher Beziehung zueinander: Sie können unter einem Oberbegriff zusammengefasst werden. Der Proband muss erkennen, welche beiden Begriffe dies sind. Mithilfe der Maus wählt der Proband das Begriffspaar aus, das seiner Meinung nach inhaltlich mit einem Oberbegriff zusammengefasst werden könnte. In der Instruktion wird der Proband darüber informiert, dass bei einigen Begriffskombinationen auch drei Begriffe zueinander passen. Die Aufgabe besteht aber auch in diesem Fall ausdrücklich darin, die vorhandene Zweierkombination herauszufinden.

Wissenschaftliche Hintergrundinformationen

Test: Subtest *Begriffe bilden* aus der *Intelligenz-Struktur-Analyse (ISA)*, s. Anhang A/1

1.2 Sprachverständnis

Berufliche Relevanz

Im Sprachverständnis-Test gibt eligo Classic einmal Aufschluss darüber, ob ein Proband über gängiges Allgemeinwissen verfügt. Gleichzeitig überprüft eligo Classic, ob er dieses Allgemeinwissen wie auch seine fachlichen Kenntnisse nicht nur „herunterbeten“, sondern in konkreten beruflichen Situationen passend anwenden kann. Das bedeutet: Ist jemand in der Lage, sprachliche Nuancen wahrzunehmen? Erkennt er auch versteckte Besonderheiten in einer „normal“ erscheinenden Prozedur? Kann er standardisierte

Lösungswege auf ihre Gültigkeit im Einzelfall überprüfen? Denkt er selbstständig und beweglich genug, um sein Wissen in besonderen Situationen gezielt und punktgenau abzurufen? Speichert er seine bisherige Erfahrung so ab, dass ihm schnell ein Beispiel für einen ähnlichen Sonderfall einfällt? Im Servicebereich und bei Kundenkontakten auf gehobenerem Niveau sind diese Fragestellungen für die Gesprächsführung und eine einwandfreie Kommunikation sehr wichtig. Ein weiteres Beispiel wäre ein Rechtsanwalt, der Gesetzestexte nicht schematisiert anwendet, sondern sie genau auf ihre Passung im Einzelfall hin betrachtet.

Ausgeprägtes Sprachverständnis ist in Berufen gefordert, in denen

- ◆ ein großer Wortschatz gefragt ist,
- ◆ extreme Sprachgenauigkeit gefragt ist (z.B. Verhandlungsführung),
- ◆ Kommunikation auf höherem Niveau stattfindet (z.B. Kundenkontakt, Lehrtätigkeit),
- ◆ berufliche Erfahrung und gängiges Allgemeinwissen schnell abgerufen werden müssen,
- ◆ Regeln und Fakten auf den konkreten Einzelfall übertragen werden müssen (z.B. in juristischen Problemstellungen),
- ◆ Gesamtzusammenhänge eines Problems erkannt, analysiert und nachvollziehbar formuliert werden müssen (z.B. Arbeitsanweisungen zu komplizierteren Vorgängen),
- ◆ die Gültigkeit bestehender Regeln ständig überprüft werden muss (z.B. Wissenschaft und Forschung).

Selbstverständlich schwankt das Ausmaß der erforderlichen Ausprägung stark in Abhängigkeit von der Berufsart.

Was misst der Test?

eligo Classic überprüft die Anforderung **Sprachverständnis** mit dem Subtest *Sätze ergänzen* aus der *Intelligenz-Struktur-Analyse (ISA)*. Die Testung stellt eine Verbindung dar von Allgemeinwissen, logischem Denken und der Fähigkeit, sprachliche Nuancen wahrzunehmen. Das im Test vorausgesetzte Allgemeinwissen bezieht sich nicht auf spezielle Fachkenntnisse, sondern auf gängiges Universalwissen. Beispiele dafür sind etwa Fakten wie „Hunde und Katzen stammen von Raubtieren ab“ oder „Eine Katze ist ein Säugetier“. Im Test wird das Allgemeinwissen nicht in angelernten, losgelösten Definitionen abgefragt und vom Probanden „heruntergeleiert“. Vielmehr muss er durch selbstständiges Denken beurteilen, welche Bedeutung allgemein bekannte Sachverhalte in der praktischen Lebenswirklichkeit oder in einer Einzelsituation haben.

Dazu muss er Aussagen klar analysieren und als „wahr“ oder „falsch“ identifizieren können. Voraussetzung dafür ist die Fähigkeit, die sachliche Bedeutung einer sprachlichen Aussage genau von ihrer semantischen Bedeutung trennen zu können.

Wie misst der Test?

Dem Probanden stehen 6 Minuten für 20 Aufgaben zur Verfügung. Bei jeder Aufgabe erscheint auf dem Bildschirm ein Aussagesatz, der eine Lücke enthält. Aus fünf vorgegebenen Lösungsmöglichkeiten muss diejenige ausgewählt werden, die aus dem unvollständigen Satz eine wahre Aussage macht. Ähnlich wie beim Test **Abstraktionsfähigkeit (sprachlich)** stammen mehrere oder alle Lösungsvorschläge aus einem konnotativen/assoziativen Bedeutungsfeld. Während es bei der eligo-Classic-Anforderung **Sprachliche Abstraktionsfähigkeit** um die Beobachtung der Sachinformation geht, liegt der Schwerpunkt beim **Sprachverständnis** auf der detailgenauen Sprachwahrnehmung.

Wissenschaftliche Hintergrundinformationen

Test: Subtest *Sätze ergänzen* aus der *Intelligenz-Struktur-Analyse (ISA)*, s. Anhang A/1

1.3 Kombinationsfähigkeit

Berufliche Relevanz

Bei der beruflichen Anforderung **Kombinationsfähigkeit** ermittelt eligo Classic, wie gut ein Proband – auf der sprachlichen Ebene – zu gedanklicher Transferleistung fähig ist. Dazu wird überprüft, ob er Relationen zwischen zwei Kategorien erkennt und ob er diese Beziehung sozusagen 1:1 auf einen anderen Bereich übertragen kann. Sieht man sich den Beruf eines Lehrers an, so wird klar, welche Fähigkeit hier gemeint ist: Ein guter Lehrer muss sich sicherlich durch umfassendes Fachwissen auszeichnen. Er muss aber auch in der Lage sein, die Sachinhalte schülergerecht zu präsentieren, d.h., er muss Beispiele konstruieren, also Analogien bilden.

Um Relationen zu erkennen oder zu bilden, braucht man zum einen genügend Vorstellungskraft und geistige Beweglichkeit. Zum anderen darf man sich nicht mit „Ungefähr-Lösungen“ begnügen, sondern muss im Denken eher nach Klarheit, Direktheit und Eindeutigkeit streben. Ein Beispiel wäre etwa ein Kriminalist, der das „Schema“ einer

Einbruchserie entschlüsselt. Besonders wichtig ist die Kombinationsfähigkeit in Berufszweigen, in denen interdisziplinär gearbeitet wird, wo also Gemeinsamkeiten zwischen zwei unterschiedlichen Wissensgebieten gesehen und neue Erkenntnisse gewonnen werden können. So können zum Beispiel Soziologen und Psychologen oder Physiker und Geologen „fremde“ Ergebnisse auf das eigene Fachgebiet übertragen.

Eine ausgeprägte Kombinationsfähigkeit ist in Berufen gefordert, in denen

- ◆ interdisziplinär gearbeitet wird,
- ◆ keine oder wenig standardisierte Lösungswege vorliegen,
- ◆ Schnellebigkeit vorherrscht,
- ◆ Anpassung an ständig neue Entwicklungen gefordert ist,
- ◆ Kommunikation und Information vor allem über Sprache erfolgt,
- ◆ „Einzelfall“-Bearbeitung vorherrscht,
- ◆ Gesetzmäßigkeiten erkannt und in anwendbare Regeln umgesetzt werden müssen,
- ◆ Modelle und Beispiele zur Veranschaulichung komplizierter Sachverhalte gefunden werden müssen (z.B. Erstellung von Präsentationen und Dokumentationen, Lehrbereich).

Selbstverständlich schwankt das Ausmaß der erforderlichen Ausprägung stark in Abhängigkeit von der Berufsart.

Was misst der Test?

eligo Classic untersucht die berufliche Anforderung **Kombinationsfähigkeit** mit dem Subtest *Beziehungen erschließen* aus der *Intelligenz-Struktur-Analyse (ISA)*. Mit sprachlichen Mitteln misst der Test die Fähigkeit zur Analogie-Erkennung und zur Analogie-Bildung. Diese Fähigkeit gilt nach wie vor als Inbegriff dessen, was man unter „allgemeiner Intelligenz“ versteht.

Der Proband entschlüsselt Relationen, die durch Begriffspaare definiert werden, und bildet analoge Begriffspaare. Beispiele für Relationen sind etwa Gegensätzlichkeit (heiß – kalt), Klassenzugehörigkeit (Amsel – Vogel), funktionale Zugehörigkeit (Löffel – Essen), Kausalität (Regenfälle – Überschwemmung). Es geht hier darum, ob jemand strukturelle Ähnlichkeiten erfasst und ob er die entdeckten Gesetzmäßigkeiten auf andere Bereiche übertragen kann. Anders ausgedrückt: Der Test überprüft, ob jemand die tiefer liegenden Zusammenhänge eines Systems durchschaut und anwenden kann.

Wie misst der Test?

Der Subtest *Beziehungen erschließen* stellt dem Probanden 20 verbale Analogie-Aufgaben vor, für die er 7 Minuten Zeit hat. Bei jeder Aufgabe erscheint ein Begriffspaar, dessen zwei Teile in einer semantischen Beziehung zueinander stehen (groß: klein). Daneben findet sich ein Begriff (weit: ...), zu dem das Pendant aus fünf vorgegebenen Alternativen (hier: fern, breit, hoch, tief, nah) herausgesucht werden muss. Die Begriffe dieses zweiten Begriffspaares müssen in derselben semantischen Relation zueinander stehen wie die Begriffe des ersten Begriffspaares. Demnach ist die Lösung im hier zitierten Beispiel „nah“, weil sich „groß“ zu „klein“ gegensätzlich verhält, wie auch „weit“ und „nah“ in Opposition zueinander stehen. Die fünf vorgegebenen Worte, aus denen die Lösung ausgewählt wird, stammen alle aus einem konnotativen/assoziativen Bedeutungsfeld. Damit wird ein adäquater Anspruch an die kognitive Leistung des Probanden gewährleistet, da kein Vorschlag „auf den ersten Blick“ als falsch erkannt werden kann.

Wissenschaftliche Hintergrundinformationen

Test: Subtest *Beziehungen erschließen* aus der *Intelligenz-Struktur-Analyse (ISA)*, s. Anhang A/1

1.4 Sprachgefühl

Berufliche Relevanz

Mit der beruflichen Anforderung **Sprachgefühl** ermittelt eligo Classic, wie sicher und korrekt ein Proband sprachliche Bedeutungsinhalte erfasst und mit wie viel Sprachgewandtheit er sich ausdrücken kann. Im Gegensatz zu den eligo-Classic-Anforderungen **Sprachliche Abstraktionsfähigkeit** und **Sprachverständnis** geht es hier tatsächlich um die Fähigkeit, die im alltäglichen Sprachgebrauch mit „Sprachgefühl“ oder „Sprachgewandtheit“ gemeint ist: Kann jemand „zwischen den Zeilen lesen“, findet er „den richtigen Ton“, formuliert er verständlich und deutlich, stellt er sich adäquat auf das Sprachvermögen seines Gegenübers ein? Entscheidet er sich bei Synonymen für die aussagekräftigste Variante? Ein Beispiel aus dem Berufsalltag wäre ein Sachbearbeiter, der eine Mahnung zwar mit dem nötigen Nachdruck, aber dennoch kundenfreundlich verfassen sollte. Ebenso benötigen Mitarbeiter im Servicebereich Sprachgefühl, wenn sie einem Laien etwa technische Geräte nachvollziehbar erklären sollen. Auch bei der

telefonischen Kundenbetreuung kann Sprachgefühl gefragt sein: Enttäuschten Kunden müssen etwaige Fehler plausibel erklärt werden, bei verärgerten Geschäftspartnern muss Verständnis für Lieferverspätungen und Wartezeiten geweckt werden.

Ausgeprägtes Sprachgefühl ist in Berufen gefordert, in denen

- ◆ ein guter Wortschatz gefordert ist,
- ◆ gute Ausdrucksfähigkeit gefragt ist (z.B. allgemeiner Servicebereich),
- ◆ sprachliche Informationen verarbeitet werden (z.B. allgemeiner Servicebereich),
- ◆ vgl. darüber hinaus auch die bei den eligo-Classic-Anforderungen **Abstraktionsfähigkeit (sprachlich)** und **Sprachverständnis** genannten Bereiche.

Selbstverständlich schwankt das Ausmaß der erforderlichen Ausprägung stark in Abhängigkeit von der Berufsart.

Was misst der Test?

Die eligo-Classic-Anforderung **Sprachgefühl** wird mit dem Subtest *Gemeinsamkeiten finden* aus der *Intelligenz-Struktur-Analyse (ISA)* untersucht. Der Test überprüft, wie klar jemand die Bedeutung sprachlicher Äußerungen verstehen kann und wie genau er mit sprachlichen Äußerungen umgeht. Der Test stellt eine Mischung aus Komponenten der Tests zur **Abstraktionsfähigkeit (sprachlich)** und des **Sprachverständnisses** dar. Im Gegensatz zur **Abstraktionsfähigkeit (sprachlich)**, bei der inhaltlich-logische Zusammenhänge erkannt werden müssen, geht es beim **Sprachgefühl** um einen direkten Zugang zum Bedeutungsgehalt eines Begriffs. Im Gegensatz zum **Sprachverständnis** ist bei der Testung des **Sprachgefühls** weniger Allgemeinwissen nötig.

Wie misst der Test?

Dem Probanden stehen 6 Minuten für 20 Aufgaben zur Verfügung. Bei jeder Aufgabe werden fünf Wörter vorgegeben, nur vier davon lassen sich einem gemeinsamen Oberbegriff zuordnen. Das nicht passende Wort gilt es zu finden und per Mausklick zu markieren.

Wissenschaftliche Hintergrundinformationen

Test: Subtest *Gemeinsamkeiten finden* aus der *Intelligenz-Struktur-Analyse (ISA)*, s. Anhang A/1

Numerische Denkfähigkeit

1.5 Rechenfertigkeit

Berufliche Relevanz

Mit dieser Anforderung untersucht eligo Classic, ob ein Proband Rechenoperationen in einer konkreten beruflichen Situation korrekt ausführen kann. Es geht hier also nicht um das Rechnen oder Kopfrechnen an sich, sondern um die praktische Anwendung. Ein einfaches Beispiel kann dies verdeutlichen: Eine Sachbearbeiterin weiß, dass ein bestimmter Artikel im 100-Stück-Paket 100 € kostet. Ein Kunde bestellt bei ihr 10 Stück dieses Artikels und fragt nach dem Preis. Um auf das Ergebnis von 10 € zu kommen, reicht es nicht aus, dass die Sachbearbeiterin die – losgelöste – Rechenaufgabe $100 : 10$ lösen kann. Die eigentliche Denkleistung der Sachbearbeiterin besteht darin, zu erkennen, dass sich die Stückzahlen (100 und 10) im selben Verhältnis zueinander verhalten wie die Kosten (100 und 10). Das heißt, sie muss die richtige „Textaufgabe“ selbst formulieren und damit eine konkrete Fragestellung in die passende Rechenoperation „übersetzen“ können.

Ausgeprägte Rechenfertigkeit ist in Berufen gefordert, in denen „angewandte“ Rechenaufgaben auch unter Zeitdruck gelöst werden müssen, d.h. vor allem in

- ◆ Verkaufsberufen,
- ◆ vielen Büroberufen,
- ◆ vielen gewerblich-technischen Berufen.

Selbstverständlich schwankt das Ausmaß der erforderlichen Ausprägung stark in Abhängigkeit von der Berufsart.

Was misst der Test?

Die Anforderung **Rechenfertigkeit** überprüft eligo Classic mit dem Subtest *Praktisches Rechnen* aus der *Intelligenz-Struktur-Analyse (ISA)*. Der Subtest untersucht einerseits, ob jemand die vier Grundrechenarten beherrscht, und andererseits, ob er die Rechenoperationen in praktischen Fragestellungen anwenden kann. Es geht also nicht um das losgelöste Rechnen oder Kopfrechnen, sondern um die Auswahl des richtigen Rechenweges bezogen auf eine konkrete Situation. Dazu braucht ein Proband auch verbale Denkfähigkeit, denn er muss eine sprachlich formulierte Problemstellung in eine rechnerische Aufgabe umwandeln können.

Wie misst der Test?

Dem Probanden stehen 14 Minuten für 20 Aufgaben zur Verfügung. Es handelt sich um thematisch breit gestreute Textaufgaben, die sich auf einen berufspraktischen Hintergrund beziehen. Sie erscheinen nacheinander auf dem Bildschirm. Der Proband kann für die Rechenoperation bereitliegendes Notizpapier benutzen und gibt seinen Lösungsvorschlag per Mausklick ein. An Kenntnissen werden lediglich die vier Grundrechenarten vorausgesetzt, die Zahlen sind bewusst einfach gewählt. Einen Schwerpunkt bilden Dreisatz-Aufgaben.

Wissenschaftliche Hintergrundinformationen

Test: Subtest *Praktisches Rechnen* aus der *Intelligenz-Struktur-Analyse (ISA)*, s. Anhang A/1

1.6 Regeln erkennen (Erkennen numerischer Beziehungen)

Berufliche Relevanz

Mit der Anforderung **Regeln erkennen / Erkennen numerischer Beziehungen** überprüft eligo Classic das induktiv-schlussfolgernde Denken mit Zahlen. Damit wird ein bedeutender Teilbereich der allgemeinen Intelligenz erfasst. Der Proband muss Verknüpfungsregeln zwischen Zahlen erkennen und weiterführen, ohne dass die zugrunde liegende Rechenoperation wie in einer Gleichung markiert ist. eligo Classic testet hier also auch, ob ein Kandidat die vier Grundrechenarten beherrscht und ob er numerische Zusammenhänge zurückverfolgen kann. Die Anforderung für die numerische Denkfähigkeit ist vergleichbar mit der eligo-Classic-Anforderung **Kombinationsfähigkeit**. Während dort Sprachrelationen erkannt und gebildet werden müssen, geht es bei der Anforderung **Regeln erkennen / Erkennen numerischer Beziehungen** um Zahlenrelationen.

Eine ausgeprägte Fähigkeit in dieser Anforderung ist in Berufen gefordert, in denen die Verarbeitung numerischer Information im Vordergrund steht, d.h. in

- ◆ den meisten gewerblich-technischen Berufen,
- ◆ vielen kaufmännischen Berufen,
- ◆ in der Datenverarbeitung,
- ◆ im Controlling.

Selbstverständlich schwankt das Ausmaß der erforderlichen Ausprägung stark in Abhängigkeit von der Berufsart.

Was misst der Test?

eligo Classic überprüft die Anforderung **Regeln erkennen / Erkennen numerischer Beziehungen** mit dem Subtest *Zahlenreihen fortsetzen* aus der *Intelligenz-Struktur-Analyse (ISA)*. Der Subtest ermittelt, ob ein Proband aus numerischen Informationen logische Schlussfolgerungen ableiten kann. Dazu entschlüsselt der Proband die Verknüpfungsregeln innerhalb einer Zahlenreihe. Die Zahlenreihe muss er nach dem herausgefundenen Prinzip fortsetzen. Die getestete Person muss die vier Grundrechenarten also nicht nur anwenden, sondern auch zurückverfolgen können, welche Rechenoperation vorgenommen wurde.

Wie misst der Test?

Auf dem Bildschirm erscheinen nacheinander 20 Aufgaben, die in 11 Minuten bearbeitet werden. Jede Aufgabe besteht aus sieben Zahlen, die in ihrer Aneinanderreihung einer bestimmten Regel folgen. Die achte Zahl ist durch ein Fragezeichen dargestellt. Per Mausklick müssen die Ziffern der Zahl eingegeben werden, die die Zahlenreihe folgerichtig fortsetzt. In der vorangehenden Instruktion wird darauf hingewiesen, dass nur die vier Grundrechenarten vorkommen, dass alle Lösungen ganze Zahlen sind und dass in einer Lösungszahl keine Ziffer zweimal erscheint.

Wissenschaftliche Hintergrundinformationen

Test: Subtest *Zahlenreihen fortsetzen* aus der *Intelligenz-Struktur-Analyse (ISA)*, s. Anhang A/1

Allgemeine Denkfähigkeit

Vorbemerkung

Die allgemeine Denkfähigkeit bezieht sich nicht auf die „schulische Intelligenz“, die stark durch Lernen geprägt ist, sondern auf das allgemeine Intelligenzpotenzial einer Person. In der wissenschaftlichen Forschung tauchen Definitionen wie „abstraktes“, „logisches“ und „schlussfolgerndes“ Denken auf.

Die Testung der allgemeinen Denkfähigkeit wird vorwiegend anhand figuraler Aufgabenstellungen vorgenommen, da hier Lern- oder Erfahrungseffekte am ehesten ausgeschlossen sind. Die Denkfähigkeit im figuralen Bereich lässt sich selbstverständlich nicht 1:1 auf das generelle Denkvermögen übertragen. Aber die Testung ermittelt ein zuverlässiges Annäherungsmaß. Mit anderen Worten: Nicht jeder, der das Prinzip figuraler Systeme leicht erkennt, muss auch in allen anderen Denkprozessen „logisch“ sein. Die Wahrscheinlichkeit, dass er es ist, ist aber ausgesprochen hoch.

Die eligo-Classic-Anforderungen zur allgemeinen Denkfähigkeit testen das induktive Denken, das deduktive Denken und das deduktive Denken in Verbindung mit abstraktem Denken.

1.8 Logisches Denken

Berufliche Relevanz

Die eligo-Classic-Anforderung **Logisches Denken** überprüft das induktive Denken eines Probanden, d.h., wie gut er durch Beobachtung von Einzelfällen logische Regeln ableiten und umsetzen kann. Für den beruflichen Alltag bedeutet das, wie wahrnehmungsfähig ein Mitarbeiter ist und ob er seine Beobachtungen in den Gesamtablauf einordnen kann. Selbstverständlich schwankt das Ausmaß der erforderlichen Ausprägung stark in Abhängigkeit von der Berufsart.

Die eligo-Classic-Anforderung **Logisches Denken** eignet sich zur Überprüfung der allgemeinen Intelligenz im unteren und mittleren Leistungsbereich. Sie ist in Berufen gefordert, in denen

- ◆ eher figurale als numerische oder sprachliche Informationen verarbeitet werden,
- ◆ gute Beobachtungsfähigkeit gefragt ist,

- ◆ schnelle Entwicklungen erkannt und in ständig neuen Strukturen und Arbeitsabläufen umgesetzt werden müssen,
- ◆ nur wenige feststehende Regeln und Gesetze vorhanden sind,
- ◆ keine abgesicherten Prognosen gegeben werden können und damit eine gewisse Experimentierfreudigkeit gefragt ist.

Was misst der Test?

eligo Classic überprüft die Anforderung **Logisches Denken** mit dem Test *Formlogik (FOLO)*. Anhand der figuralen Auffassungsfähigkeit untersucht der Test das induktive Denken (= die Fähigkeit, aus der Beobachtung besonderer Einzelfälle eine allgemeine Regel abzuleiten).

Wie misst der Test?

Der Test besteht aus 25 Aufgaben, für die 12 Minuten zur Verfügung stehen. Bei jeder Aufgabe erscheint auf dem Bildschirm eine Serie von sechs Figuren, die einer speziellen Gesetzmäßigkeit folgen. Ein ganz einfaches Beispiel wäre eine geometrische Form, die innerhalb der Serie immer kleiner wird. Der Proband muss die Logik, das Prinzip der Figurenfolge herausfinden. Aus acht Lösungsmöglichkeiten sind die beiden Figuren auszuwählen, die die vorgegebene Reihe folgerichtig fortsetzen.

Wissenschaftliche Hintergrundinformationen

Test: *Formlogik (FOLO)*, s. Anhang A/1

1.9 Problemlösungsfähigkeit (Standard)

Berufliche Relevanz

Die Skala **Problemlösungsfähigkeit (Standard)** erfasst die Beteiligung der analytischen und integrierenden Prozesse während komplexer Denkvorgänge. Da es sich um ein weitgehend sprachfreies Verfahren handelt (es werden sog. Matrizenaufgaben verwendet), empfiehlt sich ihre Anwendung besonders in solchen Fällen der Berufseignungsdiagnostik, in denen die Erfassung sprachlicher Fähigkeiten nicht explizit im Vordergrund steht oder auch ein interkulturelles Auswahl-Setting vorliegt.

Die eligo-Classic-Anforderung **Problemlösungsfähigkeit** untersucht folglich das deduktive Denkvermögen eines Probanden. Sie testet seine Fähigkeit, eine allgemeine, feststehende Regel zweckmäßig im besonderen Einzelfall anzuwenden. Für den Berufsalltag betrifft das die Frage, wie organisiert und systematisch jemand bei der Lösung von Aufgaben vorgeht, für die er nie vorher ein Lösungsmuster gelernt hat.

Eine ausgeprägte Problemlösungsfähigkeit ist in Berufen gefordert, in denen

- ◆ Informationen abstrakter Art verarbeitet werden müssen,
- ◆ das vorhandene Wissen in immer neuen Problemfeldern angewendet werden muss,
- ◆ wenig standardisierte Lösungsmodelle vorliegen,
- ◆ unumstößliche Regeln und Gesetzmäßigkeiten beachtet werden müssen.

Selbstverständlich schwankt das Ausmaß der erforderlichen Ausprägung stark in Abhängigkeit von der Berufsart.

Was misst der Test?

Die eligo-Classic-Skala **Problemlösungsfähigkeit (Standard)** bezieht sich auf die Befähigung zum schlussfolgernden Denken, d.h. die Fähigkeit, abstrakte Informationen zu verarbeiten und dabei organisiert und systematisch vorzugehen. Mit diesem Verfahren werden die analytischen Komponenten erfasst, die an komplexen Denkprozessen beteiligt sind. Personen mit hohen Ausprägungen auf dieser Dimension verfügen über gute Grundlagen zur Verarbeitung abstrakter Informationen. Personen mit Werten im unteren Leistungsbereich fällt der Umgang mit abstrakten Informationen weniger leicht. Problemlösungsfähigkeit in dem hier erfassten Sinn kennzeichnet das allgemeine, grundlegende Intelligenzpotenzial und ist von einer „schulischen Intelligenz“, die stark durch das Lernen geprägt ist, zu unterscheiden.

Wie misst der Test?

Der Test besteht aus 15 Aufgaben, für deren Lösung 12 Minuten zur Verfügung stehen. Bei jeder Aufgabe werden Muster aus Symbolen und Formen vorgegeben, die eine Lücke aufweisen. Es geht also darum, in Zeichnungen dargestellte logische Regeln zu erkennen und korrekt fortzuführen. Zur Erläuterung dieses Prinzips werden zunächst drei Beispielaufgaben ohne Zeitbegrenzung vorgegeben, bei denen nach jeder Übung ein Textfeld erscheint und erklärt, welche Lösung richtig ist und warum. Nach der Instruktionsphase werden die Items entsprechend ihrer Schwierigkeit dargeboten. Jede einzelne Aufgabe besteht aus 16 Kästchen. Die Symbole in diesen Kästchen stehen von

oben nach unten oder von rechts nach links in einem logischen Zusammenhang. Bei manchen Aufgaben gibt es auch Zusammenhänge von rechts nach links und von oben nach unten oder es müssen alle Kästchen auf einmal betrachtet werden. Die Aufgabe besteht also darin, die Regel zu erkennen und herauszufinden, welche der sechs neben der Aufgabe gezeigten Lösungsmöglichkeiten richtig ist. Es ist jeweils nur eine Lösung richtig.

Wissenschaftliche Hintergrundinformationen

Test: *Problemlösungsfähigkeit (Standard)*, s. Anhang A/1

1.10 Schlussfolgerndes Denken

Berufliche Relevanz

Mit der Anforderung **Schlussfolgerndes Denken** testet eligo Classic das deduktive Denkvermögen in Verbindung mit der Fähigkeit zu abstraktem Denken. Das bedeutet einerseits, dass der Proband eine Regel auf den Einzelfall anwenden muss. Zum anderen muss er die Regel aus einem Ordnungssystem auf ein anderes Ordnungssystem übertragen. Ein Beispiel ist die datentechnische Textverarbeitung, die das Sprachsystem in ein elektronisches Beziehungsgefüge „übersetzt“.

Die Anwendung dieser eligo-Classic-Anforderung ist für den gehobenen Leistungsbereich geeignet. Sie ist in Berufen gefragt, in denen die abstrakte Denkfähigkeit oder die Fähigkeit zum Erfassen von formalen Beziehungen besonders wichtig ist. Dies betrifft u.a.

- ◆ anspruchsvolle technische Berufe,
- ◆ gehobene und konzeptuell anspruchsvolle Sachbearbeitertätigkeiten,
- ◆ anspruchsvolle Aufgaben in der Datenverarbeitung,
- ◆ Ingenieure aller Fachrichtungen,
- ◆ Berufe, in denen Konzepte und Übertragungsmodelle entworfen werden.

Was misst der Test?

eligo Classic verwendet zur Überprüfung des **Schlussfolgernden Denkens** den Test *Rechnen in Symbolen (RIS)*. Er ermittelt, wie gut ein Proband feststehende Regeln aus einem bestimmten System auf ein anderes Beziehungsgefüge übertragen kann.

Wie misst der Test?

Der Test stellt 19 Aufgaben bereit, für deren Bearbeitung jeweils 1 Minute Zeit gegeben wird. Jede Aufgabe besteht aus einer mathematischen Gleichung, die in Symbolen dargestellt ist. Die einzelnen Symbole sind Platzhalter für eine Ziffer von 0 bis 9. Bei jeder Aufgabe wird ein Symbol herausgestellt, für das der Proband diejenige Zahl finden muss, die in diese Gleichung eingesetzt eine mathematisch richtige Aussage liefert.

Ein Beispiel: $\nabla - \nabla =$

Wenn nun gefragt wird, für welche Ziffer das Symbol ∇ steht, so ist klar, dass dies nur die Null sein kann. In der gleichen Weise können aber auch sehr schwierige Items konstruiert werden.

Wissenschaftliche Hintergrundinformationen

Test: *Rechnen in Symbolen (RIS)*, s. Anhang A/1

1.11 Prozessdenken

Berufliche Relevanz

Mit dem Test *Prozessdenken (PD)* untersucht eligo Classic, wie gut ein Proband die Zusammenhänge innerhalb eines klar definierten Systems von Abläufen analysiert: Erkennt er – wenn ihm bestimmte Bedingungen für die Funktion des Gesamtprozesses vorgegeben sind – die logische Beziehung von Einzelschritt zu Einzelschritt? Beachtet er die Vernetzung dieser Einzelschritte untereinander? Kann er die notwendigen und folgerichtigen Handlungen ableiten?

Wie bei den Tests zu **Schlussfolgerndes Denken** und **Logisches Denken** geht es auch beim Prozessdenken um das intellektuelle Potenzial eines Kandidaten. (Im allgemeinen Sprachgebrauch sprechen wir meistens vom „logischen Denkvermögen“.) Bei den beiden erstgenannten Verfahren liegt der Schwerpunkt darauf, durch Regelübertragung und Kombinationsgabe die richtige Lösung für ein Problem „auszuknobeln“. Beim **Prozessdenken** geht es dagegen nicht darum, richtige Einzelentscheidungen für einen losgelösten Problemfall zu treffen, sondern jede Handlung muss auch das komplette System berücksichtigen. Bei diesen Entscheidungen muss der Bewerber unsinnige von relevanten Einflüssen unterscheiden, er muss Vorbedingungen und gleichzeitig den

Gesamtablauf im Auge behalten. Jede seiner „Einzellösungen“ muss in logischem Zusammenhang mit der Folgeentwicklung stehen. Bildlich ausgedrückt: An einer Wegkreuzung darf der Fahrer nicht einfach rechts abbiegen, weil die Himmelsrichtung stimmt. Seine Entscheidung ist zwar nicht falsch, aber er könnte ja in einer Sackgasse landen. Damit wäre der Gesamtablauf der Fahrt gestört. Das bedeutet, er muss den Stadtplan im Hinterkopf haben, er muss zusätzliche Bedingungen in seine Entscheidung miteinbeziehen. So darf er vielleicht erst in die übernächste Straße einbiegen, um sein Endziel zu erreichen.

Der Test zur eligo-Classic-Anforderung **Prozessdenken** ist wie eine Arbeitsprobe gestaltet: Er gibt dem Bewerber konkrete Systeme vor, deren Ablauf grafisch dargestellt ist. An bestimmten Stellen in diesem Ablaufdiagramm werden dem Kandidaten Handlungsalternativen vorgelegt und er muss die logisch notwendigen Schritte erkennen und anwenden.

Die Anwendung dieser eligo-Classic-Anforderung ist für den gehobenen Leistungsbereich geeignet. Sie ist in Berufen gefragt, in denen die Fähigkeit zum Erfassen von formalen Beziehungen besonders wichtig ist, wie z.B.

- ◆ anspruchsvolle technische Berufe,
- ◆ gehobene und konzeptuell anspruchsvolle Sachbearbeitertätigkeiten,
- ◆ anspruchsvolle Aufgaben in der Datenverarbeitung,
- ◆ Ingenieure aller Fachrichtungen,
- ◆ Berufe, in denen Konzepte und Übertragungsmodelle entworfen werden,
- ◆ Führungskräfte, die übergeordnete Prozesse organisieren und steuern müssen.

Was misst der Test?

Der Test *Prozessdenken* erfasst die Fähigkeit, Prozesse anhand ihrer grafischen Dokumentation schnell zu erfassen. Dabei untersucht er, wie gut ein Kandidat die logische Notwendigkeit bestimmter weiterer Prozessschritte erkennt, die nicht nur für den Einzelfall „richtig“, sondern im Gesamtsystem „stimmig“ sind.

Wie misst der Test?

Der Test hat den Charakter einer Arbeitsprobe, weil er Anforderungen simuliert, die im Alltag beim Prozessdesign bzw. bei der Aufnahme, dem Verständnis und der Dokumentation von Prozessen eine entscheidende Rolle spielen. Das Testmaterial besteht aus der Darstellung von vier Ablaufdiagrammen, in denen jeweils ein

Arbeitsprozess in seine Einzelschritte zerlegt präsentiert wird. An einzelnen Stellen im Diagramm sind Folgeschritte offen gelassen. Die Aufgabe besteht darin, hier den passenden nächsten Schritt zu benennen. Zu jedem offenen Schritt im Diagramm werden fünf Möglichkeiten angeboten, aus denen eine auszuwählen ist. Die Bearbeitung der 4 Diagramme ist auf 10 Minuten beschränkt.

Wissenschaftliche Hintergrundinformationen

Test: *Prozessdenken (PD)*, s. Anhang A/1

1.12 Diagrammanalyse

Berufliche Relevanz

Bei dieser Skala handelt es sich um eine in der Praxis wichtige Kompetenz. Diagramme stellen in unserer modernen, multimedialen Arbeitswelt eines der wichtigsten Informationsinstrumente dar, denn sie besitzen im Gegensatz zu einer rein sprachlichen Darstellung des Sachverhalts eine größere Anschaulichkeit, da durch die Kombination von sprachlichen und nicht sprachlichen Komponenten das Zusammenspiel beider Gehirnhälften gefördert und somit eine bessere Verarbeitung der Informationen erreicht wird. Die Fähigkeit zur kritischen Prüfung und richtigen Analyse bzw. Deutung von Diagrammen stellt damit eine in vielen Berufen nicht mehr wegzudenkende Fähigkeit dar.

Der Test ist als Auswahlverfahren für alle Arten der Ausbildung und der beruflichen Tätigkeit geeignet, bei denen das Aufnehmen und Bewerten von Informationen sowie das logische Operieren damit eine wichtige Rolle spielen.

Was misst der Test?

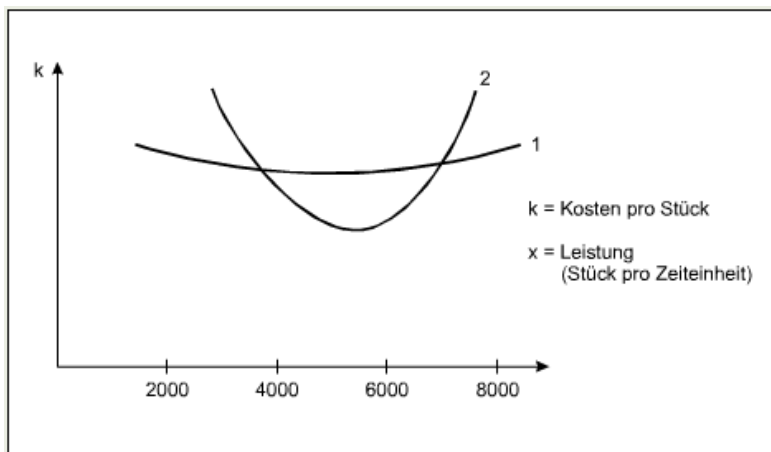
Die Skala **Diagrammanalyse** erfasst die Fähigkeit, einen grafisch dargestellten Sachverhalt zu begreifen und Folgerungen daraus abzuleiten. Gefordert ist somit die Fähigkeit, abstrakte Informationen zu konkretisieren und umgekehrt konkrete Informationen in eine abstrakte Darstellung zu übertragen. Diese Fähigkeit ist im Informationszeitalter von grundlegender Bedeutung, ganz besonders in den Bereichen Ausbildung und Beruf.

Wie misst der Test?

Anhand der Aufgaben dieses Tests wird die Fähigkeit geprüft, Diagramme und Tabellen richtig zu analysieren und zu interpretieren. Die Aufgaben beinhalten Diagramme, aus denen bestimmte Schlussfolgerungen abgeleitet werden müssen bzw. bei denen die Korrektheit der Schlussfolgerungen bewertet werden muss. Wenn in einer Aufgabe nicht anders angegeben, sind alle Werte linear abgetragen. Bei jeder Aufgabe ist die zutreffende Antwort anzuklicken. Die Diagramm- bzw. Tabellengrafiken können per Mausklick auf die Grafik vergrößert und verkleinert sowie auf dem Screen verschoben werden. Zu jeder Aufgabe werden vier Möglichkeiten angeboten, aus denen eine auszuwählen ist. Die Bearbeitung der 10 Diagramme bzw. Tabellen ist auf 20 Minuten beschränkt.

Beispiel:

Der Bürohersteller Reitz plant die Anschaffung einer Produktionsmaschine. Zur Wahl stehen die Modelle 1 und 2. In der Grafik ist für beide Maschinen dargestellt, welche Kosten je produziertes Stück bei unterschiedlichen Ausbringungsmengen anfallen.



Es werden nun zwei Aussagen vorgestellt:

1. Sollen mit der neuen Maschine zwischen 4000 und 7000 Stück pro Einheit hergestellt werden, so ist Modell 2 zu bevorzugen.
2. Bei Modell 2 variiert die Höhe der Kosten pro Stück stärker in Abhängigkeit von der produzierten Menge als bei Modell 1.

Die Testperson muss sich nun entscheiden, welche der beiden Aussagen (1 oder 2), beide oder keine, auf die Grafik zutrifft. Die richtige Antwort wäre in diesem Fall, dass sich beide Aussagen ableiten lassen.

Wissenschaftliche Hintergrundinformationen

Test: *Diagrammanalyse*, s. Anhang A/1

Gedächtnis

1.13 Mittelfristige Merkfähigkeit (Gedächtnis)

Berufliche Relevanz

eligo Classic überprüft hier, wie gut sich ein Proband Sachverhalte dauerhaft merken kann. Im beruflichen Alltag können nicht alle Arbeitsabläufe Schritt für Schritt durchgeführt werden: Häufig gibt es Unterbrechungen oder ein anderer Arbeitsgang ist gerade dringlicher. So bekommt eine Sekretärin unter Umständen fünf Aufträge auf einmal mitgeteilt. Die Erledigung muss sie auf später verschieben, da sie vielleicht einen dringenden Brief fertigstellen und mehrere Telefonate führen muss. Je besser ihre Merkfähigkeit ist, desto zuverlässiger wird sie die eingepprägten Fakten abrufen können, ohne ihren Chef noch einmal danach zu fragen. eligo Classic stellt mit der Anforderung **Mittelfristige Merkfähigkeit / Gedächtnis** die Frage: Was weiß ich von dem Eingepprägten noch nach einer halben Stunde, in der ich etwas ganz anderes zu tun hatte?

Die **Mittelfristige Merkfähigkeit** ist in fast allen Berufszweigen notwendig, der Grad der Ausprägung schwankt selbstverständlich in Abhängigkeit von der Berufsart.

Eine gute **Mittelfristige Merkfähigkeit** ist vor allem von

- ◆ Sekretärinnen,
- ◆ den meisten technischen Mitarbeitern,
- ◆ Mitarbeitern mit unmittelbarem Kundenkontakt

gefordert sowie in Berufen und Ausbildungsgängen, in denen Texte, Regeln etc. auswendig gelernt werden müssen.

Was misst der Test?

eligo Classic verwendet zur Überprüfung der **Mittelfristigen Merkfähigkeit** den Subtest *Waren merken* aus der *Intelligenz-Struktur Analyse (ISA)*. Der Test untersucht, wie gut ein Proband Informationen im Gedächtnis behält und wie zuverlässig er sie nach einer bestimmten Zeit abrufen kann. Bei den Informationen, die der Proband sich merken soll, handelt es sich sowohl um numerische als auch um verbale.

Wie misst der Test?

Die Aufgabengruppe besteht aus zwei zeitlich getrennten Phasen:

In der Einprägungs-Phase werden dem Probanden 15 verschiedene Waren präsentiert. Zu jeder Ware werden der (fiktive) Markenname, die Produktart, der Preis und das Herkunftsland genannt. Die Aufgabe besteht zunächst darin, sich diese Informationen einzuprägen.

Als Strukturierungshilfe wird dem Probanden mitgeteilt, dass sich die 15 Waren fünf verschiedenen Warengruppen zuordnen lassen und dass für alle Waren derselben Gruppe die letzten beiden Buchstaben des Markennamens, der Preis und das Herkunftsland identisch sind.

Beispiel:

Markenname	Ware	Preis	Herkunftsland
Solonin	Kartoffelreibe	23,49 €	Niederlande
Levander	Nachthemd	27,49 €	Dänemark
Kebatin	Tortenplatte	23,49 €	Niederlande
Tabater	Krawatte	27,49 €	Dänemark

Nach dieser Lernphase werden die Probanden mit anderen (für alle die gleichen) Aufgaben beschäftigt, weil nicht das Kurzzeitgedächtnis, sondern die dauerhafte Einprägung von Sachverhalten erfasst werden soll.

In der zweiten Phase werden Fragen zu den gelernten Waren gestellt.

Beispiel:

Die Ware mit dem Markennamen Kebatin kommt aus _____	Eine der 27,49 € teuren Waren trägt den Markennamen _____
(A) Frankreich	(A) Solonin
(B) Monaco	(B) Tabater
(C) Dänemark	(C) Jibli
(D) den Niederlanden	(D) Etam
(E) Andorra	(E) Lenux

Besonderheiten

Zwischen den beiden Testteilen werden immer die Testskalen **Regeln erkennen** und **Kombinationsfähigkeit** geschaltet. Der Kandidat beschäftigt sich also über einen längeren Zeitraum mit etwas anderem. Diese „Verlernphase“ simuliert die mögliche Ablenkung oder Unterbrechung eines Arbeitsganges im Berufsleben. Die Ergebnisse der beiden zwischengeschalteten Tests werden allerdings nur dann ausgewiesen, wenn sie Bestandteile des Gesamtprofils sind.

Bei der Durchführung dieses Tests sollte darauf geachtet werden, dass die Kandidaten keine Merkhilfen wie Papier und Schreibmaterial nutzen können.

Wissenschaftliche Hintergrundinformationen

Test: Subtest *Waren merken* aus der *Intelligenz-Struktur-Analyse (ISA)*, s. Anhang A/1

1.14 Verbales Gedächtnis

Berufliche Relevanz

Abgesehen von den vielen beruflichen Situationen, in denen es notwendig ist, Tätigkeiten zu unterbrechen, anderes zwischendurch zu tun und sich danach wieder an das Ursprüngliche zu erinnern, ist es ebenfalls oft wichtig, sich Abläufe einzuprägen und zu erlernen. Beispielsweise wird man von einer Kollegin in die Erstellung eines Serienbriefes eingewiesen oder in den Ablauf bei der Reinigung einer Maschine. In diesem Fall ist es notwendig, sich Abläufe anhand von Orientierungsmerkmalen (z.B. Netzschalter aus, Maschinengitter auf, Sicherheitsventil zu etc.) zu merken und diese möglichst fehlerfrei (auch nach längeren dazwischenliegenden Zeiträumen) zu wiederholen.

Was misst der Test?

eligo Classic nutzt für die Prüfung der Anforderung **Verbales Gedächtnis** den Test *VERGED*. Der Test misst, inwieweit die Teilnehmer in der Lage sind, hintereinander dargebotene Begriffe zu lernen und unmittelbar in der richtigen Reihenfolge zu behalten.

Wie misst der Test?

Ähnlich wie bei dem Spiel „Ich packe meinen Koffer“ ist es die Aufgabe der Probanden, sich die Abfolge von Begriffen (in diesem Fall Straßenbezeichnungen) auf verschiedenen Routen einzuprägen, die sequenziell zwischen einem Start- und einem Endpunkt angegeben werden. Nacheinander werden zwischen drei und neun Haltestellen eingeblendet, die jeweils durch einen Straßennamen repräsentiert sind. In der nachfolgenden Prüfphase sind diese dann in der richtigen Reihenfolge zu erinnern. Die einzelnen Aufgaben variieren dabei einerseits bezüglich der Anzahl der Stationen, andererseits hinsichtlich ihrer Darbietungszeit und der Bildhaftigkeit der verwendeten Stationsnamen. Nach einer Instruktions- und Übungsphase erfolgt die Vorgabe der Items adaptiv, so dass es weder zu Unter- noch zu Überforderung der Probanden kommt. Insgesamt stehen 114 Aufgaben unterschiedlicher Schwierigkeit zur Verfügung, von denen die meisten Bewerber ca. 10 bis 12 Aufgaben bearbeiten müssen.

Wissenschaftliche Hintergrundinformationen

Test: *Verbales Gedächtnis (VERGED)*, s. Anhang A/1

Räumlich-figurales Gedächtnis

1.15 Räumliches Denken (3-dimensional)

Berufliche Relevanz

eligo Classic testet bei dieser Anforderung das räumliche Vorstellungsvermögen eines Probanden. Diese Leistung ist von schulischer Bildung weitestgehend unabhängig. Die Beobachtung räumlicher Darstellungen auf dem Bildschirm erfordert die Fähigkeit zur mentalen Repräsentation und Transformation räumlicher Gegebenheiten sowie analytisches Denkvermögen. Anders ausgedrückt: Der Proband erkundet räumliche Verhältnisse nicht durch Anfassen und Ausprobieren, sondern rein durch seine Vorstellungskraft und Denkfähigkeit. Diese Fähigkeit ist demnach in Berufen nötig, in denen die maßstabgetreue oder modellhafte Planung unbedingte Voraussetzung für die Ausführung ist.

Eine ausgeprägte Fähigkeit zum räumlichen Denken [s.u.] ist in den meisten gewerblich-technischen Berufen gefordert, insbesondere

- ◆ bei komplizierten Montagetätigkeiten,
- ◆ bei der Bearbeitung von Werkstücken,
- ◆ zum Verständnis für den Aufbau von Maschinen,
- ◆ im Baubereich (z.B. technische Zeichner, Konstrukteure, Architekten etc.),
- ◆ in manchen Textilberufen.

Was misst der Test?

Zur Überprüfung des räumlichen Denkens verwendet eligo Classic den Subtest *Würfel erkennen* aus der *Intelligenz-Struktur-Analyse (ISA)*. Der Subtest untersucht, wie gut jemand unterschiedliche Blickwinkel auf dreidimensionale Körper gedanklich nachvollziehen kann.

Wie misst der Test?

Der Test liefert 17 Aufgaben, für deren Bearbeitung der Proband 18 Minuten Zeit hat. Bei jeder Aufgabe erscheinen sieben dreidimensional dargestellte Würfel auf dem Bildschirm. Die Seiten der Würfel sind mit Symbolen, Mustern und geometrischen Figuren markiert. Jede dieser Markierungen kommt auf einem Würfel nur ein einziges Mal vor. Der Proband muss entscheiden, welcher der angebotenen sechs Antwortwürfel

mit dem ersten Würfel identisch ist. Da die Würfel aus unterschiedlichen Blickwinkeln gezeigt werden, muss der Proband den vorgegebenen Würfel in seiner Vorstellung drehen. Auch die Antwortoption „kein Würfel richtig“ ist möglich. Dadurch ist gewährleistet, dass der Proband die Aufgabe nicht nach dem Ausschlussprinzip (Ablehnen aller falschen Antwortoptionen, bis eine übrig bleibt) lösen kann. Er ist gezwungen, eine umfassende Identitätsprüfung zwischen vorgegebenem Würfel und der vermeintlichen Lösung vorzunehmen.

Wissenschaftliche Hintergrundinformationen

Test: Subtest *Würfel erkennen* aus der *Intelligenz-Struktur-Analyse (ISA)*,s. Anhang A/1

1.16 Vorstellungsvermögen (2-dimensional)

Berufliche Relevanz

eligo Classic testet hier das Vorstellungsvermögen und das anschaulich-ganzheitliche Denken auf die Ebene bezogen. Dazu muss der Proband zweidimensionale Figuren mental verschieben und drehen. Wie bei der eligo-Classic-Anforderung **Räumliches Denken** ist hier die figural-bildhafte Verarbeitungskapazität eines Probanden angesprochen. Die beiden eligo-Classic-Anforderungen **Räumliches Denken** und **Vorstellungsvermögen** kommen im beruflichen Alltag kaum getrennt vor. Anders ausgedrückt: Wer Arbeiten im Raum durchführt, muss im Regelfall auch ein gutes Vorstellungsvermögen in der Fläche aufweisen und umgekehrt. Die Berufsfelder für die eligo-Classic-Anforderung **Vorstellungsvermögen** decken sich somit mit denen, die bereits im Kapitel zum **Räumlichen Denken** genannt wurden.

Was misst der Test?

eligo Classic überprüft die Anforderung **Vorstellungsvermögen** mit dem Subtest *Figuren zusammensetzen* aus der *Intelligenz-Struktur-Analyse (ISA)*. Der Subtest ermittelt, wie gut ein Proband Flächenverhältnisse und die Zusammensetzung von Formen erkennt.

Wie misst der Test?

Der Test gibt 20 Aufgaben vor, die in 7 Minuten gelöst werden sollen. Die Grundausrüstung der Aufgaben sind fünf unterschiedliche geometrische Figuren A bis E, die bei jeder Aufgabe in derselben Reihenfolge nebeneinander angeordnet sind. Unterhalb dieser Anordnung erscheint jeweils eine Ansammlung von drei bis vier kleineren Formen. Diese „Schnipsel“ sind sozusagen die Einzelteile einer der fünf vorgegebenen Figuren A bis E. Der Proband muss auswählen, zu welcher dieser Figuren sich die „Schnipsel“ zusammenlegen lassen. Dazu muss er sie in Gedanken drehen und verschieben, darf sie aber nicht spiegeln – also in der Vorstellung aufheben und mit ihrer Oberseite nach unten drehen.

Wissenschaftliche Hintergrundinformationen

Test: Subtest *Figuren zusammensetzen* aus der *Intelligenz-Struktur-Analyse (ISA)*, s. Anhang A/1

Mechanisch-technisches Denken

1.17 Mechanisch-technisches Verständnis

Berufliche Relevanz

Die eligo-Classic-Anforderung **Mechanisch-technisches Verständnis** entspricht dem, was wir auch im alltäglichen Sprachgebrauch darunter verstehen. Der Proband muss anhand eines Konstruktionsplanes einfache Hebel- und Schwerkraftgesetze erkennen und anwenden. Er muss zum Beispiel wissen, wie ein einfacher Flaschenzug funktioniert. Dabei ist eine gewisse Abstraktionsfähigkeit notwendig, denn der Proband kann sein mechanisch-technisches Verständnis nicht praktisch einsetzen, sondern muss es auf die Skizze auf dem Bildschirm übertragen.

Das mechanisch-technische Auffassungsvermögen ist in den meisten technisch-gewerblichen Berufen und entsprechenden Ausbildungsgängen erforderlich.

Was misst der Test?

eligo Classic überprüft das **Mechanisch-technische Verständnis** mit dem Test *Mechanisch-technisches Auffassungsvermögen (MTA)*. Der Test ermittelt, wie gut ein

Proband die Funktionsweise mechanisch-technischer Bewegungsabläufe nachvollziehen kann.

Wie misst der Test?

Es handelt sich um ein sprachfreies Testverfahren. Die Grundausstattung besteht aus acht Animationen: Sie stellen „Apparate“ dar, die einfache Bewegungsabläufe zeigen. Für jeden dieser „Apparate“ legt der Test dem Probanden vier Konstruktionspläne vor. Der Proband muss erkennen, welches Konstruktionsprinzip dem vorher gezeigten Bewegungsablauf zugrunde liegt. Der Testverlauf geschieht in zwei Durchgängen. Einmal muss der Proband entscheiden, welcher der vier Konstruktionspläne falsch ist oder ob alle stimmen. Im zweiten Durchgang muss er entscheiden, welcher der vier Konstruktionspläne richtig ist oder ob alle falsch sind. Damit ist gewährleistet, dass die Testperson nicht nach dem Ausschlussverfahren vorgehen kann, sondern tatsächlich alle vorgestellten Konstruktionspläne studiert haben muss. Durch die bewegten Bilder und den anschaulichen Bezug zur praktischen Arbeit ist der Test auch gut für Personen geeignet, die Testverfahren mit typisch schulischen Inhalten negativ einschätzen.

Wissenschaftliche Hintergrundinformationen

Test: *Mechanisch-technisches Auffassungsvermögen (MTA)*, s. Anhang A/1

2. Konzentration

Vorbemerkung: Was ist „Konzentration“ und wie kann man sie messen?

Konzentration ist ein wesentlicher Aspekt der geistigen Leistungsfähigkeit. Bei der Arbeit wirken immer mehrere Dinge auf unsere Wahrnehmung ein, die nicht unbedingt mit der entsprechenden Tätigkeit zu tun haben: So können Lärm, die Farben der Zimmereinrichtung, die Temperatur etc. einen Mitarbeiter im Büro unbewusst irritieren oder regelrecht ablenken. Konzentration ist notwendig, um zunächst aus allen auf uns einwirkenden Reizen den Bereich auszuwählen, der bearbeitet werden soll. Außerdem bedeutet Konzentration, dass wir unsere Aufmerksamkeit nur noch auf diesen ausgewählten Bereich richten, uns also nicht ablenken lassen und dies auch über einen längeren Zeitraum schaffen. Wie gut jemand sich konzentrieren kann, lässt sich über die Zeit einerseits daran messen, wie schnell (Quantität) er seine Aufgaben bearbeitet, und andererseits daran, wie viele Fehler er macht (Qualität). Die eligo-Classic-Testverfahren beurteilen jeweils diese beiden Aspekte.

Berufliche Relevanz

Die Konzentrationsfähigkeit zeigt besonders bei der Auswahl geeigneter Auszubildender große Unterschiede auf. Sie kann vor allem hier als ein wichtiges Entscheidungskriterium genutzt werden. Darüber hinaus ist die Fähigkeit zur Konzentration in allen Berufen und Ausbildungsgängen erforderlich, in denen trotz Belastung (Stress) schnell und richtig gearbeitet werden muss, d.h.

- ◆ in den meisten gewerblich-technischen Berufen,
- ◆ in der Produktion und Montage,
- ◆ bei der Überwachung von Schalt- und Steueranlagen,
- ◆ bei der Überwachung von Kontrolltafeln (s. hier insbesondere Kap. 2.2 „Daueraufmerksamkeit“),
- ◆ zum Führen von Maschinen oder Fahrzeugen,
- ◆ im Verkauf.

Unterschiedliche Arbeitsabläufe erfordern auch unterschiedliche Schwerpunkte bei der Konzentration. So ist in manchen Berufen eher die Fähigkeit zur dauerhaften Konzentration gefordert, in anderen wiederum eher die kurzfristige Aufmerksamkeit. Neben der allgemeinen Anforderung **Konzentration** stellt eligo Classic deshalb weitere Tests zur Verfügung, mit denen die besonderen Teilaspekte der Konzentration erfasst

werden. Im Folgenden werden die Testverfahren mit ihren speziellen Schwerpunkten beschrieben. Mithilfe dieser detaillierten Angaben können genau die Tests ausgewählt werden, die auf die jeweiligen beruflichen Anforderungen im Bereich der Konzentration eingehen.

2.1 Konzentration

Was misst der Test?

eligo Classic überprüft die Anforderung **Konzentration** mit dem Test *Cognitrone (COG)*. Die Bearbeitungszeit von 15 Minuten stellt einen Kompromiss dar zwischen der aussagekräftigen Dauer (im Beruf liegt ja häufig eine viel länger dauernde Belastung vor) und einer praktikablen Testzeit. Der Test arbeitet mit figuralen Mitteln und bezieht sich auf Aspekte, die weitgehend unabhängig von der Intelligenz sind.

Mit der Anforderung **Konzentration** überprüft eligo Classic, wie exakt und schnell jemand eine Information wahrnimmt, wenn folgende Arbeitsbedingungen vorliegen:

- ◆ unregelmäßiger, dauernder Wechsel zwischen sehr schwierigen Aufgaben und sehr leichten Aufgaben,
- ◆ Entscheidungen müssen unter Zeitdruck getroffen werden,
- ◆ die Zeiteinteilung wird von außen vorgegeben und kann von der arbeitenden Person nicht beeinflusst werden,
- ◆ monotone Gesamtsituation, die dazu verleitet, den Einzelfall nicht mehr zu überprüfen, sondern gewohnheitsmäßig und „automatisch“ zu reagieren.

Wie misst der Test?

Der Proband sieht bei jeder Aufgabe vier nebeneinanderliegende Felder mit unterschiedlichen Mustern auf dem Bildschirm. Dies können einfache geometrische Formen, aber auch komplexere Muster sein. Unter dieser Vierergruppe erscheint ein weiteres Feld mit einem Muster, das die Testperson unter Zeitdruck mit den oberen Figuren vergleichen muss. Nur wenn das Muster im Einzelfeld haargenau mit einer darüber angeordneten Form übereinstimmt, signalisiert der Proband dies durch Druck auf eine bestimmte Taste. Gibt es keine Übereinstimmung, soll die Testperson nicht reagieren. In 15 Minuten muss der Proband 200 Aufgaben lösen. Die Weiterschaltung von Aufgabe zu Aufgabe erfolgt automatisch, dadurch entsteht ein Zeitdruck, der vom

Probanden nicht beeinflusst werden kann. Zurückblättern, Überspringen oder Korrigieren ist nicht möglich.

Wissenschaftliche Hintergrundinformationen

Test: *Cognitrone (COG)*, s. Anhang A/2

2.2 Daueraufmerksamkeit

Was misst der Test?

Zur Überprüfung der Anforderung **Daueraufmerksamkeit** verwendet eligo Classic den gleichnamigen Test (abgekürzt: *DAUF*). Er arbeitet mit figuralen Mitteln und bezieht sich auf Aspekte, die weitgehend unabhängig von der Intelligenz sind. Der Test ist auf sehr spezielle Tätigkeiten zugeschnitten, bei denen sich jemand in ständiger „Habt-Acht-Stellung“ befindet. Dies ist z.B. der Fall, wenn Mitarbeiter an Kontrolltafeln, Bildschirmen o.Ä. Skalenwerte beobachten und dabei schon kleinste Schwankungen erkennen müssen.

eligo Classic ermittelt hier, wie genau und wie schnell jemand unter folgenden Arbeitsbedingungen arbeitet:

- ◆ ständige Wiederholung einfacher Arbeitsvorgänge, die wenig Abwechslung bieten,
- ◆ Entscheidungen müssen unter Zeitdruck getroffen werden,
- ◆ die Zeiteinteilung ist von außen vorgegeben und kann von der arbeitenden Person nicht beeinflusst werden,
- ◆ besonders monotone Gesamtsituation, in der – über einen längeren Zeitraum – geringe Veränderungen bemerkt werden müssen.

Wie misst der Test?

Der Test dauert 35 Minuten. Etwa im Sekundenabstand erscheint eine Formation von sieben aneinandergereihten Dreiecken auf dem Bildschirm. Jedes Mal taucht diese Formation an anderer Position auf und jedes Mal weist eine unterschiedliche Anzahl der Dreiecke mit der Spitze nach unten. Immer dann, wenn genau drei Dreiecke mit der Spitze nach unten weisen, muss der Proband durch Tastendruck reagieren. Die Testperson muss also eigentlich eine sehr einfache Aufgabe lösen. Aber sie steht unter Zeitdruck, sie muss sich relativ lange konzentrieren und sie muss sich dabei gegen den „Gewohnheitseffekt“ wehren. Gleichzeitig muss sie – innerhalb der monotonen Aufgabe –

unvorhersehbare Situationen verarbeiten (wechselnde Position der Dreiecksformation, unterschiedliche Ausrichtung der Dreiecke).

Wissenschaftliche Hintergrundinformationen

Test: *Daueraufmerksamkeit (DAUF)*, s. Anhang A/2

2.3 Belastung - Monotonie

Was misst der Test?

eligo Classic testet die Anforderung **Belastung / Monotonie** mit dem entsprechenden Test aus der *Arbeitsleistungsserie (ALS)*. Der Test bezieht sich auf grundlegende geistige Fähigkeiten, die für die Bearbeitung routinierter Tätigkeiten im Bürobereich notwendig sind. eligo Classic ermittelt hier, ob jemand auch dann noch gleichmäßig schnell und fehlerfrei arbeitet, wenn seine Tätigkeit über einen längeren Zeitraum in sehr hohem Maße monoton ist.

Wie misst der Test?

Über 20 Minuten lang addiert der Proband jeweils zwei einstellige Zahlen. Die Ziffern und das Plus-Zeichen stehen auf dem Bildschirm untereinander. Bei Lösungen ab der Zahl 10 soll die Testperson nur die entsprechende Einerziffer eingeben.

Bsp.: 9
 +
 7

Ergebnis-Eingabe: 6

Der Proband wird bei Testbeginn dazu aufgefordert, so fehlerfrei und schnell wie möglich zu arbeiten. Nach jeder Ergebniseingabe erscheint umgehend die neue Aufgabe. Die Testperson steht damit unter Zeitdruck, bestimmt aber das Arbeitstempo eigenständig.

Wissenschaftliche Hintergrundinformationen

Test: *Arbeitsleistungsserie (ALS)*, s. Anhang A/2

2.4 Mit Kurzzeitgedächtnis

Was misst der Test?

eligo Classic testet die Anforderung **Mit Kurzzeitgedächtnis** mit dem entsprechenden Test aus der *Arbeitsleistungsserie (ALS)*. Auch bei diesem Test sind grundlegende geistige Fähigkeiten gefordert, die für die Bearbeitung routinierter Tätigkeiten notwendig sind. **Mit Kurzzeitgedächtnis** ist eine Erweiterung der Anforderung **Belastung / Monotonie**: Neben der Konzentrationsleistung (fehlerfreies und schnelles Arbeiten bei monotoner Tätigkeit) überprüft der Test zusätzlich die Leistung des Kurzzeitgedächtnisses.

eligo Classic ermittelt hier, wie gut jemand fehlerfrei und schnell arbeitet, wenn neben der Monotonie noch folgende Bedingung zutrifft: Jeder einzelne Arbeitsschritt bezieht sich direkt auf den darauf folgenden und muss für die nächste Tätigkeit im Gedächtnis bleiben. Die Arbeitsschritte lassen sich also nicht getrennt voneinander durchführen und „abhaken“.

Wie misst der Test?

Gegenüber dem Testablauf bei der Anforderung **Belastung / Monotonie** findet sich folgende Abwandlung: Die untere Ziffer wird nach jeder Lösungseingabe nach oben gesetzt (ist also Teil der neuen Aufgabe), dabei aber verdeckt. Der Proband muss sich daher stets vor der Eingabe eines Ergebnisses die untere Ziffer merken, um die nachfolgende Aufgabe lösen zu können. In der Instruktion wird die Vorgehensweise „Lösung ermitteln“ => „Untere Ziffer merken“ => „Lösung eingeben“ empfohlen.

Wissenschaftliche Hintergrundinformationen

Test: *Arbeitsleistungsserie (ALS)*, s. Anhang A/2

2.5 Konzentrationsleistung kurz

Was misst der Test?

eligo Classic überprüft die Anforderung **Konzentrationsleistung kurz** mit dem entsprechenden Test aus der *Arbeitsleistungsserie (ALS)*. Auch bei diesem Test sind grundlegende geistige Fähigkeiten gefordert, die für die Bearbeitung routinierter

Tätigkeiten im Bürobereich notwendig sind. **Konzentrationsleistung kurz** ist eine Abwandlung der Anforderung **Belastung / Monotonie**.

eligo Classic überprüft hier, wie gut jemand fehlerfrei und schnell arbeitet, wenn er sich über einen kurzen Zeitraum sehr stark konzentrieren muss.

Wie misst der Test?

Gegenüber dem Testablauf bei der Anforderung **Belastung / Monotonie** findet sich folgende Abwandlung: Der Test zu **Konzentrationsleistung kurz** dauert lediglich zehn Minuten. Neben Additionsaufgaben muss der Proband auch Subtraktionsaufgaben lösen.

Wissenschaftliche Hintergrundinformationen

Test: *Arbeitsleistungsserie (ALS)*, s. Anhang A/2

3. Arbeitsverhalten

Vorbemerkung

Ob ein Kandidat für eine bestimmte Position geeignet ist, hängt nicht nur von seiner fachlichen Qualifikation ab. Ausschlaggebend sind auch seine Vorlieben im Arbeitsstil. Manch einer legt großen Wert auf Genauigkeit, ein anderer ist sehr spontan, der Nächste besonders sorgfältig. Unterschiedliche Positionen erfordern auch unterschiedliche Schwerpunkte im Arbeitsstil: So braucht ein Mitarbeiter im Vertrieb Entschlussfreudigkeit, denn er muss vor Ort spontane Entscheidungen treffen. Dagegen muss ein Mitarbeiter im Controlling-Bereich Sorgfalt und Genauigkeit mitbringen und eher überlegt handeln.

eligo Classic überprüft sechs Arbeitsstil-Komponenten und verwendet dazu den Test *Arbeitshaltungen (AHA)*. Alle Einzeltests bestehen aus nonverbalen Aufgaben, die der Kandidat lösen muss und aus denen sich seine Vorlieben im Arbeitsstil ablesen lassen. Daher eignen sie sich besonders gut für Kandidaten mit einfacherer Schulbildung. Für gehobene Berufsgruppen bietet sich der Einsatz von Fragebogenverfahren (s. dazu die Dimensionen zu „Führung“ und „Kundenorientierung“) an.

Beachte: Die Dimensionen **Anspruchsniveau** und **Frustrationstoleranz** werden mit demselben Test untersucht. Ebenso ist der Testverlauf für die Dimensionen **Spontanes vs. überlegtes Handeln**, **Exaktheit** und **Entschlussfähigkeit** ein und derselbe. eligo Classic weist aber nur Ergebnisse derjenigen Dimensionen aus, die auch Bestandteil des Profils sind.

3.1 Anspruchsniveau

Berufliche Relevanz

Bei der Testung des Anspruchsniveaus geht es um folgende Fragen: Stellt ein Kandidat im Beruf eher hohe oder eher niedrige Ansprüche an sich selbst? Will er Höchstleistungen bringen oder lehnt er sich schon zufrieden zurück, wenn er die Mindestanforderung geschafft hat?

Besonders bei frei wählbarer Arbeitsleistung (z.B. Außendienst, Montage- oder Reparaturarbeiten beim Kunden, Büroarbeiten ohne Leistungskontrolle) ist es wichtig, dass sich ein Mitarbeiter die „richtigen“ Ziele setzen kann. Er darf seine Anforderungen nicht zu hoch, aber auch keinesfalls zu niedrig ansetzen.

Was misst der Test?

Der Teiltest *Anspruchsniveau* überprüft, ob ein Kandidat von sich aus – d.h. ohne jede Kontrolle und ohne Vorgabe des Arbeitspensums – möglichst viel schaffen will.

Wie misst der Test?

Der Test dauert 5 Minuten. Auf dem Bildschirm erscheinen vier unterschiedliche Figuren in den Farben Blau, Rot, Gelb und Grün. Darunter sind vier schwarze Figuren angeordnet. Jede farbige Figur hat sozusagen einen zu ihr gehörenden schwarzen „Partner“, die beiden Teile haben aber ganz unterschiedliche Formen. (Es handelt sich um „Fantasiefiguren“, wobei manche an geometrische Formen erinnern). Im Testdurchlauf wird unter dieser Anordnung eine der schwarzen Figuren eingeblendet. Der Kandidat muss sie durch Anklicken ihrem farbigen „Partner“ zuordnen. Nach der Lösungseingabe erscheint sofort die nächste schwarze Figur. Der Kandidat steht unter Zeitdruck: Zwei Balken zeigen ihm – während er die Lösungen eingibt – wie viele richtige Lösungen er hat und wie viel Zeit vergangen ist. Nach einem Durchlauf von ca. einer Minute wird ihm mitgeteilt, wie viele richtige Eingaben er gemacht hat. Er wird gefragt, wie er selbst seine Leistung für den nächsten Durchgang einschätzt. Ab dem zweiten Durchgang erscheint auf dem Bildschirm die Information, dass andere Personen im Durchschnitt mehr erreichen. Hat er also angegeben, er werde nach seiner Einschätzung 30 richtige Lösungen erreichen, so wird zurückgemeldet, dass die durchschnittlich erreichte Anzahl

hier 33 sei. Aus seiner Selbsteinschätzung und dem tatsächlich erreichten Pensum liest eligo Classic ab, wie hoch der Proband die Ansprüche an sich selbst setzt.

Wissenschaftliche Hintergrundinformationen [Einfügen sinnvoll wegen Einheitlichkeit]

Test: *Arbeitshaltungen (AHA)*, s. Anhang A/3

3.2 Bereitschaft zu monotoner Tätigkeit

Berufliche Relevanz

Manche Montage- oder Büroarbeiten bieten wenig Abwechslung. Für einen reibungslosen und erfolgreichen Arbeitsablauf ist es wichtig, dass ein Mitarbeiter auch dann konzentriert und leistungsorientiert arbeitet, wenn er über längere Zeit eine monotone Tätigkeit ausführen muss. eligo Classic ermittelt, ob ein Kandidat dazu bereit ist.

Was misst der Test?

Der Untertest *Bereitschaft zu monotoner Tätigkeit* überprüft, wie ein Proband mit länger andauernder monotoner Tätigkeit umgeht: Arbeitet er trotz der Eintönigkeit engagiert und konzentriert oder wird er gelangweilt und phlegmatisch?

Wie misst der Test?

Der Test dauert 15 Minuten. Auf dem Bildschirm erscheinen untereinander sechs Reihen mit je vier einfachen geometrischen Figuren. In jeder Reihe sind immer drei Figuren identisch. Der Kandidat muss so schnell wie möglich diejenige anklicken, die mit den anderen drei Formen nicht übereinstimmt. Es erscheinen nur sehr übersichtliche, einfache Formen. Damit stellt die Aufgabe keine abwechslungsreiche Herausforderung dar. Sie wirkt eher langweilig. Durch grüne bzw. rote Unterlegung signalisiert eligo Classic dem Kandidaten sofort nach seiner Lösungseingabe, ob er richtig ausgewählt hat oder nicht. In unregelmäßigen Zeitabständen fragt eligo Classic den Kandidaten, ob er mit der Bearbeitung aufhören will. Der Ergebnisindex ergibt sich aus dem Zeitpunkt, den der Kandidat zum Aufhören wählt: Je später er den Test beendet, desto höher ist seine Bereitschaft zu monotoner Tätigkeit.

Wissenschaftliche Hintergrundinformationen

Test: *Arbeitshaltungen (AHA)*, s. Anhang A/3

3.3 Frustrationstoleranz

Berufliche Relevanz

eligo Classic ermittelt hier, wie jemand mit beruflichem Misserfolg umgeht: Dabei spielt eine entscheidende Rolle, ob die Person auch über einen längeren Zeitraum negative Rückmeldungen wegsteckt und weiter an den eigenen Ansprüchen festhält oder aber diese nach oben oder unten anpasst.

Was misst der Test?

Mit dem Untertest *Frustrationstoleranz* ermittelt eligo Classic, wie sehr sich eine Testperson von Misserfolgen beeinträchtigen lässt.

Wie misst der Test?

Der Test dauert 5 Minuten. Der Test verläuft wie beim **Anspruchsniveau**. Der Ergebnisindex ergibt sich daraus, wie ein Kandidat mit den Vorgaben, die angeblich von anderen erreicht werden, umgeht: Je mehr er sein eigenes Tempo durchzieht und die Vorgaben ignoriert, desto eher handelt es sich um jemanden, der eine hohe Frustrationstoleranz aufweist.

Wissenschaftliche Hintergrundinformationen

Test: *Arbeitshaltungen (AHA)*, s. Anhang A/3

3.4 Spontanes vs. überlegtes Handeln

Berufliche Relevanz

Bei dieser Dimension geht es darum, ob jemand eher spontan handelt und dabei Fehler in Kauf nimmt oder ob er überlegt vorgeht und entsprechend gründlich und sorgfältig ist. Je nach Berufsart kann die eine oder andere Tendenz gefragt sein: So muss ein Unfallsanitäter sicherlich schnell und spontan handeln, um Leben zu retten. Ein Krankengymnast wird dagegen ein Gespräch mit dem Patienten führen, um die Behandlung sinnvoll zu planen.

Was misst der Test?

Der Untertest *Spontanes vs. überlegtes Handeln* ermittelt, zu welcher dieser beiden Verhaltenstendenzen ein Kandidat neigt.

Wie misst der Test?

Der reine Test dauert nur 30 Sekunden. Auf dem Bildschirm erscheinen jeweils zwei unterschiedlich geformte Flächen. Der Kandidat entscheidet durch Anklicken, welche der beiden Flächen die größere ist. Daneben kann er auch „keine Entscheidung“ auswählen. Während des Testdurchlaufs wird die mitlaufende Zeit auf dem Bildschirm angezeigt, um auf den Kandidaten Zeitdruck auszuüben. Der Ergebnisindex ergibt sich aus der Verrechnung der gemachten Fehler und der richtigen Lösungen. Je mehr Aufgaben in der kurzen Zeit bearbeitet und dabei Fehler in Kauf genommen wurden, desto spontaner wurde gehandelt.

Wissenschaftliche Hintergrundinformationen

Test: *Arbeitshaltungen (AHA)*, s. Anhang A/3

3.5 Exaktheit

Berufliche Relevanz

In einigen Bereichen, wie bei der Qualitätskontrolle, bei Montagearbeiten, im Rechnungswesen oder auch in Laboren, können schon kleinste Fehler „Katastrophen“ auslösen. Die Dimension **Exaktheit** ist für alle Berufe relevant, in denen der Erfolg von der Genauigkeit der Mitarbeiter abhängt.

Was misst der Test?

Mit dem Untertest *Exaktheit* ermittelt eligo Classic, ob ein Kandidat in der Lage ist, auch unter Zeitdruck exakt zu arbeiten.

Wie misst der Test?

Der reine Test dauert nur 30 Sekunden und verläuft wie bei der Dimension **Spontanes vs. überlegtes Handeln**. Der Ergebnisindex ergibt sich daraus, wie genau ein Kandidat beobachtet und wie viele richtige Lösungen er eingegeben hat.

Wissenschaftliche Hintergrundinformationen

Test: *Arbeitshaltungen (AHA)*, s. Anhang A/3

3.6 Entschlussfähigkeit

Berufliche Relevanz

Entschlussfreudige Menschen versuchen lieber irgendeine Lösung, bevor sie es zum Stillstand kommen lassen. Sie akzeptieren in unklaren Situationen das Risiko eines Fehlers. Zögerliche Menschen warten dagegen lieber ab oder fragen nach. Je nach Tätigkeitsfeld kann eine falsche Entscheidung immer noch besser sein als gar keine. Für einen Händler sind leere Regale sicherlich nachteiliger, als wenn er einmal eine Ware bestellt, die sich entgegen seiner Einschätzung sehr schlecht verkauft. In diesem Fall ist es also besser, eine Entscheidung „auf gut Glück“ zu treffen und ein Risiko einzugehen, als gar nichts zu unternehmen.

Was misst der Test?

Der Untertest *Entschlussfähigkeit* ermittelt, wie entschlossen jemand ist.

Wie misst der Test?

Der reine Test dauert nur 30 Sekunden und verläuft wie bei den Dimensionen **Spontanes vs. überlegtes Handeln** und **Exaktheit**. Der Ergebnisindex ergibt sich daraus, wie oft ein Kandidat eine Entscheidung fällt.

Wissenschaftliche Hintergrundinformationen

Test: *Arbeitshaltungen (AHA)*, s. Anhang A/3

4. Kundenorientierung

Berufliche Relevanz

In vielen Berufsbereichen spielen Akquisition und Kundenbetreuung die entscheidende Rolle für den Erfolg eines Unternehmens. Die Anforderungen an das Personal haben sich verändert, sie sind längst nicht mehr so übersichtlich wie in früheren Zeiten. Noch vor hundert Jahren war der Umgang mit Kunden und Klienten durch festgelegte Höflichkeits- und Standesregeln geordnet. Heute möchte kaum ein Kunde von einer unterwürfigen, dienstfertigen Verkaufs- oder Servicekraft im Nullachtfünfzehn-Verfahren bedient werden. Das Personal braucht heutzutage ebenso hohe Sachkompetenz wie Flexibilität und Souveränität im menschlichen Umgang. Der moderne Fachmann darf nicht die Angebotsliste „herunterleiern“. Stattdessen muss er in seiner Beratung herausfinden, was sein Gegenüber wünscht, „wo der Schuh drückt“. Er muss mit unfreundlichen, groben oder ungebildeten Klienten umgehen und sich auf sie einstellen. Er muss mit zögerlichen Kunden Geduld haben und darf dennoch sein Ziel (Verkauf, Kundenzufriedenheit, Kundenbindung) nicht aus den Augen verlieren. Mit den Anforderungen im Bereich „Kundenorientierung“ testet eligo Classic, ob ein Proband die Fähigkeiten und die Bereitschaft hat, die eine moderne Service- oder Verkaufskraft mitbringen muss.

Was misst der Test?

Zur Untersuchung der Kundenorientierung verwendet eligo Classic das Fragebogenverfahren *Skalen zur Service- und Kundenorientierung (SKASUK)*. Der Test erfasst acht Anforderungen aus dem Dienstleistungsbereich und ordnet ein, wie stark die jeweilige Fähigkeit bei einem Probanden ausgeprägt ist.

Die acht untersuchten Anforderungen sind folgende:

- ◆ Aufgeschlossenheit (initiativ vs. abwartend)
- ◆ Einfühlungsvermögen
- ◆ Selbstbeobachtung
- ◆ Leistungsmotiv (im Umgang mit Kunden)
- ◆ Dienstleistungsbereitschaft
- ◆ Dominanzstreben (Abschlusssicherheit)
- ◆ Frustrationstoleranz im Umgang mit Kunden
- ◆ Streben nach sozialer Anerkennung

4.1 Aufgeschlossenheit (abwartend vs. initiativ)

Aufgeschlossenheit meint die Fähigkeit, auf andere zuzugehen. Probanden mit hoher Ausprägung auf dieser Dimension nehmen den Kontakt zu anderen Menschen aktiv auf. Durch ihre ausgeprägte Kommunikationsfähigkeit fällt es ihnen leicht, soziale Beziehungen herzustellen und zu pflegen. Extremes Gegenbeispiel ist eine Service- oder Verkaufskraft, die verschüchtert herumsteht und um jeden Preis vermeiden will, dass ein Kunde oder Klient sie anspricht.

4.2 Einfühlungsvermögen

Einfühlungsvermögen meint die Fähigkeit, sich in andere Menschen hineinzusetzen, die Welt aus deren Blickwinkel wahrzunehmen. Im wissenschaftlichen Terminus spricht man von der Fähigkeit zum Perspektivenwechsel. Probanden mit hoher Ausprägung auf dieser Dimension sind in der Lage, die Bedürfnisse, Ziele und Wünsche des Gegenübers (des Kunden) genau wahrzunehmen. Für den Verkaufs- und Servicebereich ist dies wichtig, um das eigene Angebot optimal auf die individuelle Problematik des Kunden auszurichten. Extremes Gegenbeispiel wäre eine Verkaufskraft, die einem Kunden empfindliche Designermöbel anpreist, obwohl dieser eine strapazierfähige, preisgünstige Couchgarnitur sucht.

4.3 Selbstbeobachtung

Selbstbeobachtung meint die Fähigkeit, das eigene Verhalten betrachten und einschätzen zu können. Personen mit hoher Ausprägung auf dieser Dimension beobachten ihre Wirkung auf andere. Sie sind in der Lage, ihr eigenes Verhalten auf die Bedürfnisse ihres Gegenübers einzustellen. Dadurch können sie etwa einem unsicheren Kunden Selbstvertrauen vermitteln oder einen aufgebrachten Kunden beruhigen. Extremes Gegenbeispiel wäre ein eingefleischter Computerspezialist, der nicht merkt, wie er einen unsicheren Kunden durch sein Expertengehabe „überrennt“.

4.4 Leistungsmotiv (im Umgang mit Kunden)

Diese Anforderung meint die Bereitschaft einer Person, ihre Leistung an anspruchsvollen Kriterien zu messen. Kandidaten mit einer hohen Ausprägung auf dieser Dimension übernehmen gerne anspruchsvolle Aufgaben, insbesondere für Kunden. Sie sind besonders zufrieden, wenn ihre Erfolge messbar sind. Extremes Gegenbeispiel wären Sachbearbeiter, die zuallererst die Zuständigkeit für bestimmte Sachverhalte prüfen und lieber die Verantwortung auf andere schieben.

4.5 Dienstleistungsbereitschaft

Diese eligo-Classic-Anforderung meint die Bereitschaft eines Probanden, die Probleme anderer ernst zu nehmen. Personen mit hoher Ausprägung auf dieser Dimension macht es zufrieden, anderen helfen zu können. Manchmal wird dieses Verhalten als „Helfersyndrom“ abgewertet und es negativ aufgenommen, wenn jemand übertrieben zuvorkommend und aufdringlich ist. Trotzdem ist die Bereitschaft, ein offenes Ohr für andere zu haben, ein wichtiger Faktor für eine erfolgreiche Service- und Verkaufstätigkeit. Extremes Gegenbeispiel wäre ein gelangweilter Verkäufer, der sich durch eine Kundenanfrage regelrecht gestört fühlt.

4.6 Dominanzstreben (Abschlusssicherheit)

Dominanzstreben meint die Fähigkeit, Kunden von den Vorteilen eines Produktes zu überzeugen. Der Verkäufer kann und muss den Kunden beeinflussen und er muss die Verhandlung aktiv gestalten. Personen mit hoher Ausprägung auf dieser Dimension wollen beim Kunden oder Klienten eine Entscheidung herbeiführen, d.h., sie streben einen Abschluss an. Extremes Gegenbeispiel wäre der Vertreter, der „seelenruhig“ zuhört, wie der Kunde all seine Argumente widerlegt und sich nach zwei Stunden ohne Resultat verabschiedet.

4.7 Frustrationstoleranz im Umgang mit Kunden

Diese eligo-Classic-Anforderung bezieht sich auf die Fähigkeit, mit Misserfolg angemessen umzugehen. Hat eine Verkaufs- oder Servicekraft ihr Ziel nicht erreicht, so darf sie sich nicht resigniert zurückziehen. Sie muss vielmehr ihre Negativerlebnisse schnell abschütteln und sich auf neue Aufgaben konzentrieren. Personen mit hoher Ausprägung auf dieser Dimension sind in der Lage, Misserfolge wegzustecken und engagiert weiterzuarbeiten.

4.8 Streben nach sozialer Anerkennung

Personen mit hoher Ausprägung auf dieser Dimension streben danach, Anerkennung und Lob durch andere zu erhalten. Sie bemühen sich darum, dass der Kunde oder Klient sie freundlich und kompetent findet. Der Anreiz besteht für sie darin, durch ihr Verhalten zu erreichen, dass der andere sie mag. Extremes Gegenbeispiel wäre eine Service- oder Verkaufskraft, der es egal ist, was ihr Gegenüber von ihr hält.

Wie misst der Test?

Der Test gibt keine Zeitbegrenzungen vor, es ist pro Subtests von jeweils 3 Minuten Bearbeitungszeit auszugehen. Der Test „sammelt“ Selbsteinschätzungen des Kandidaten und wertet sie aus. Auf dem Bildschirm erscheinen nacheinander Aussagen und Bewertungen in der Ich-Form. Die Statements beziehen sich auf das allgemeine Verhalten (z.B. „Eigentlich tue ich mehr für andere als für mich selbst), aber auch auf konkrete berufliche Situationen (z.B. „Ich versuche stets, eine verantwortungsvolle Position zu erreichen“).

Anmerkung: Die *SKASUK* testet mit verbalen Mitteln. Daher ist die Überprüfung dieser Anforderung für Beratungs- und Verkaufstätigkeiten geeignet, in denen Sprache eine zentrale Rolle spielt. Für andere Berufszweige ist stattdessen eine Testung per Aufgabenbearbeitung (vgl. Bereich „Arbeitsverhalten“) angeraten.

Wissenschaftliche Hintergrundinformationen

Test: *Skalen zur Service- und Kundenorientierung (SKASUK)*, s. Anhang A/4

5. Führung

Berufliche Relevanz

Fachleute in Wissenschaft und Praxis sind sich einig: Der berufliche Erfolg eines Menschen hängt eng damit zusammen, ob er genau in der Position arbeitet, die seiner Persönlichkeit entspricht. So kann Herr Y als Chef ungeeignet sein, aber in einem anderen Wirkungsbereich hervorragende Arbeit leisten. Vielleicht arbeitet er gerne für sich, „im stillen Kämmerlein“ und hat einen besseren Blick für das Detail als für das Ganze. Herr X dagegen ist vielleicht kontaktfreudiger und fühlt sich wohl, wenn er Verantwortung für andere übernehmen kann.

Solche Charakterzüge sind nicht an sich „gut“ oder „schlecht“. Sie spielen aber eine große Rolle, wenn es darum geht, an welcher Position in einem Unternehmen die Fähigkeiten eines Bewerbers optimal eingesetzt werden können. So ist Spontaneität für eine Erzieherin sicher eine „gute“ berufsbezogene Eigenschaft, die sich ein Elektriker, der geplant und pedantisch genau arbeiten muss, im Beruf nicht leisten kann. Ähnlich verhält es sich mit dem Führungsverständnis: In manches Unternehmen passt ein lockerer Umgang, in mancher Abteilung führt nur ein autoritärer Stil zum Erfolg. In einem berufsbezogenen Persönlichkeitsprofil ermittelt eligo Classic, ob ein Bewerber für eine bestimmte Position geeignet erscheint.

Was misst der Test?

Mit der Überprüfung des Bereichs „Führung“ beantwortet eligo Classic die Frage: Wer passt am besten zu welcher Position? eligo Classic verwendet die *Potenzialanalyse für das Management (PAM)*. Der Test erfasst zwölf Persönlichkeitseigenschaften, die einzuschätzen helfen, in welcher Position die Testperson erfolgreich sein kann. Jeder dieser zwölf Indikatoren ermittelt auf einer Skala mit zwei entgegengesetzten „Polen“, zu welcher Eigenschaft ein Bewerber tendiert. Daraus ergeben sich zwei „Hilfestellungen“ für die richtige Personalentscheidung:

1. Das Verfahren hilft herauszufinden, wie gut ein Bewerber für eine bestimmte Position geeignet ist.
2. Das Persönlichkeitsprofil eines Bewerbers gibt Hinweise für gezielte Förderungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen. (So ist etwa ein Bewerber vorstellbar, der sehr gute Führungsqualitäten mitbringt, in einigen wenigen Bereichen aber Unterstützung braucht, um seine Fähigkeiten zu optimieren. Anhand einer detaillierten Information kann das Unternehmen mit geringem Aufwand gezielt

Verbesserungen erreichen. Die Gefahr, wegen einer Kleinigkeit hervorragende Arbeitskraft zu vergeuden, wird dadurch verringert)

Die zwölf untersuchten Persönlichkeitseigenschaften (mit ihren Ausprägungspolen) sind folgende:

- ◆ Kritikreaktion (offen vs. abwehrend)
- ◆ Führungsmotivation (dominant vs. zurückhaltend)
- ◆ Perspektive (generalistisch vs. detailbezogen)
- ◆ Kontaktstreben (aktiv vs. zurückhaltend)
- ◆ Bevorzugtes Führungsverhalten (bewährt vs. innovativ)
- ◆ Aufgabenbearbeitung (geplant vs. spontan)
- ◆ Umgang mit Aufgaben (explorativ vs. pragmatisch)
- ◆ Belastungsbereitschaft (ehrgeizig vs. ausgewogen)
- ◆ Umgang mit anderen (einfühlsam vs. sachorientiert)
- ◆ Führungsverständnis (fachliche vs. überfachliche Kompetenz)
- ◆ Bevorzugter Kooperationsstil (unabhängig vs. kollegial)
- ◆ Misserfolgsreaktion (sensibel vs. gelassen)

Auf keinen Bewerber werden diese polarisierten Charakterisierungen haargenau zutreffen. Die folgenden Beschreibungen dienen lediglich als Orientierungshilfe auf der Bewertungsskala.

5.1 Kritikreaktion (offen vs. abwehrend)

Wie reagiert ein Bewerber auf Widerstand und Kritik?

offen: Der Bewerber ist weniger empfindlich und zeigt mehr Gelassenheit, wenn er kritisiert wird oder wenn er sich mit seinen Vorstellungen nicht durchsetzen kann. Er arbeitet gerne im Team und seine Devise lautet: „Fehler sind dazu da, um aus ihnen zu lernen.“

abwehrend: Kritik und Widerstand gehen dem Bewerber sehr zu Herzen. Er braucht einige Zeit, um über sie hinwegzukommen, ist eventuell verunsichert und dadurch eine Weile in seiner Konzentration beeinträchtigt. Er neigt eher dazu, Aufgaben allein zu lösen. Er arbeitet sehr genau und zuverlässig, um Fehler zu vermeiden, und stellt sehr hohe Ansprüche an die eigene Leistung.

5.2 Führungsmotivation (dominant vs. zurückhaltend)

Wie gerne übernimmt ein Bewerber die Führungsrolle?

dominant: Der Bewerber hat die Erfahrung gemacht, dass er „normalerweise zu den leitenden Personen einer Gruppe“ gehört. Es fällt ihm leicht, andere Menschen zu beeinflussen und zu hohen Leistungen anzuspornen. Er präsentiert gerne Arbeitsergebnisse vor Gruppen und steht generell gerne im Mittelpunkt.

zurückhaltend: Der Bewerber mag es nicht, „über andere Leute zu bestimmen“. Er steht nicht gerne im Mittelpunkt und arbeitet lieber im Hintergrund. Er konzentriert sich auf seinen eigenen Arbeitsbereich und möchte auch nur für diesen Verantwortung übernehmen.

5.3 Perspektive (generalistisch vs. detailbezogen)

Hat der Bewerber eher das Detail oder das Ganze im Blick?

generalistisch: Der Bewerber lehnt es ab, sich mit jeder Kleinigkeit zu befassen. Damit kann einhergehen, dass er gut in der Lage ist, zu koordinieren und Verantwortung an andere Kollegen zu delegieren. Er übernimmt gerne Strukturierungs- und Organisationsaufgaben. Ist er in einer Führungsposition, legt dieser Bewerber einen Schwerpunkt auf die Mitarbeitermotivation.

detailbezogen: Der Bewerber möchte jede Kleinigkeit mitbekommen. Für ihn ist Detailkenntnis wichtig, um den eigenen Horizont zu erweitern und um Zusammenhänge besser verstehen zu können. Diese Ausprägung kann zur Fehlervermeidung außerordentlich wichtig sein. Als Chef wird dieser Bewerber wahrscheinlich von seinen Mitarbeitern als „Erbsebzähler“ wahrgenommen, der jedem über die Schulter schaut und wenig Eigenverantwortung zulässt.

5.4 Kontaktstreben (aktiv vs. zurückhaltend)

Sucht der Bewerber Kontakt und Geselligkeit oder meidet er sie?

aktiv: Dem Bewerber fällt es leicht, bei der Kontaktaufnahme den ersten Schritt zu machen. Er sucht Geselligkeit und Anschluss. Er bewegt sich gerne auf Veranstaltungen mit vielen Teilnehmern und scheut sich nicht vor Repräsentationsaufgaben. Ein abwechslungsreiches Privatleben mit vielen Freunden ist ihm wichtig.

zurückhaltend: Der Bewerber erholt sich nach einem Arbeitstag lieber durch Alleinsein. Beruflichen Repräsentationsanlässen und Feiern geht er gerne aus dem Weg. Bei der Kontaktaufnahme zu anderen Menschen ist dieser Bewerber eher verhalten und zögerlich.

5.5 Bevorzugtes Führungsverhalten (bewährt vs. innovativ)

Bevorzugt ein Bewerber einen konservativen oder einen innovativen Führungsstil?

bewährt: Der Bewerber verlangt von einer Führungskraft die Herstellung von Stabilität. Diese entsteht durch die Gewissheit, auf bewährte Methoden und Rezepte zurückgreifen zu können. Nach dem Motto „Keine Experimente“ bevorzugt er Routine gegenüber Kreativität.

innovativ: Der Bewerber ist offen für Neues. Eine Führungskraft sollte seiner Meinung nach auch Bewährtes infrage stellen und dadurch Kreativität fördern. Von einem Vorgesetzten verlangt er Aufgeschlossenheit – auch gegenüber Unkonventionellem.

5.6 Aufgabenbearbeitung (geplant vs. spontan)

Welchen Bearbeitungsstil bevorzugt ein Bewerber?

geplant: Der Bewerber legt Wert auf Sachkompetenz und sein Grundsatz lautet: „Erst die Arbeit, dann das Vergnügen.“ Er plant für einen Arbeitsgang die genaue Vorgehensweise und besteht auf einer entsprechenden Vorbereitungszeit. Dadurch sind seine Arbeitsschritte für Mitarbeiter nachvollziehbar und er verfolgt

zielstrebig ein längerfristig gestecktes Ziel. Für einen Berufszweig, in dem Improvisationsfähigkeit gefragt ist, könnte dieser Bewerber zu unflexibel sein.

spontan: Der Bewerber handelt gerne und oft spontan. Probanden mit dieser Tendenz beschreiben sich als extravertiert und lebensfroh. Sie nehmen auch in Kauf, längerfristige Perspektiven manchmal aus dem Auge zu verlieren. Sie setzen mehr auf Flexibilität und Improvisationsfähigkeit.

5.7 Umgang mit Aufgaben (explorativ vs. pragmatisch)

Welche Aufgabentypen bevorzugt ein Bewerber?

explorativ: Der Bewerber untersucht lieber unerforschte Problemfelder, als klar umrissene Aufgaben zu erfüllen. Er beschäftigt sich gerne mit neuen Ideen, entwickelt und entdeckt gerne neue Lösungswege. Er liest gerne wissenschaftliche Bücher und informiert sich – auch im Austausch mit anderen – regelmäßig über neue Entwicklungen. Finanzielle Anreize sind ihm nicht so wichtig wie das Gefühl, etwas Besonderes geleistet zu haben.

pragmatisch: Der Bewerber bevorzugt klar definierte Aufgabenstellungen. Er braucht genaue Zielvorgaben, auf die er systematisch hinarbeiten kann.

5.8 Belastungsbereitschaft (ehrgeizig vs. ausgewogen)

Wie viel persönliche Energie setzt ein Bewerber für berufliche Ziele ein?

ehrgeizig: Der Bewerber ist bereit, viel Zeit in berufliche Spitzenleistung zu investieren. Eine Tätigkeit ohne massiven Zeitdruck ist für ihn langweilig. Stresssituationen braucht er, um sich wohlfühlen. Er ist nur dann mit sich zufrieden, wenn er eine schwierige Aufgabe mit viel Engagement gelöst hat. Unter Umständen kämpft dieser Bewerber mit Unzufriedenheit, obwohl er Anerkennung durch andere erfährt.

ausgewogen: Der Bewerber möchte im Beruf nicht bis an seine Leistungsgrenzen gefordert werden. Er vermeidet übersteigerte Ansprüche an die eigene Leistung. Er fühlt sich wohl, wenn er in der Lage ist, sich an einer realistischen Zielsetzung zu orientieren.

5.9 Umgang mit anderen (einfühlsam vs. sachorientiert)

Nimmt ein Bewerber die Gefühle anderer wahr und geht er auf sie ein?

einfühlsam: Der Bewerber versucht in seinen beruflichen Handlungen, die Gefühle anderer zu berücksichtigen. Er hat Verständnis für Mitarbeiter, die nach Misserfolgen wieder aufgerichtet werden wollen. Er ist sicher, auch mit sensiblen Menschen zusammenarbeiten zu können.

sachorientiert: Der Bewerber konzentriert sich auf die fachliche Aufgabenbearbeitung. Veränderungen, Kündigungen, Misserfolge, Versetzungen etc. beurteilt er aus der sachlichen Notwendigkeit. „Nebenprodukte“ des menschlichen Miteinanders nimmt er hin oder ignoriert sie.

5.10 Führungsverständnis (fachliche vs. überfachliche Kompetenz)

Legt ein Bewerber bei einer Führungskraft Wert auf fachliche oder überfachliche Kompetenz?

fachl. Komp.: Der Bewerber verlangt von einer Führungskraft, dass sie den Mitarbeitern im Fachwissen – aber auch im Bereich der Gestaltung – ein Stück voraus ist. Er ist der Auffassung, dass ein Chef Fleiß und Einsatz erbringen und auch verlangen muss. Außerdem vertritt er die Meinung, dass ein Vorgesetzter vor allem für die fachliche Überwachung zuständig ist und sich auf „Sachzwänge“ zu konzentrieren hat.

überfachl. Komp.: Der Bewerber findet nicht, dass ein Chef im fachlichen Bereich unbedingt besser sein muss als seine Mitarbeiter. Für diesen Bewerber ist es wichtig, dass ein Vorgesetzter den Überblick behält,

die Mitarbeiter motiviert und einen souveränen menschlichen Umgang pflegt.

5.11 Bevorzugter Kooperationsstil (unabhängig vs. kollegial)

Wie autonom ist ein Bewerber?

unabhängig: Der Bewerber sieht seine berufliche Situation als „Kampf“, in dem er seine Meinung gegenüber Kollegen durchsetzen muss. Dabei nimmt er auch Ablehnung in Kauf. Er geht davon aus, dass seine Handlungsweisen oft missverstanden werden und dass über ihn hinter seinem Rücken gesprochen wird.

kollegial: Dem Bewerber ist ein gutes Klima besonders wichtig. Statt Durchsetzung sucht er eher die Anpassung.

5.12 Umgang mit Misserfolg (sensibel vs. gelassen)

Wie reagiert ein Bewerber auf Misserfolge?

sensibel: Der Bewerber arbeitet am liebsten mit klaren Vorgaben. Ihn verunsichert das Gefühl, nicht genügend Vorbereitungszeit zu haben. Es fällt ihm schwer, Störungen und Unterbrechungen abzufangen. Er neigt dazu, bei Misserfolgen mit ausgeprägter Ursachenforschung zu reagieren. Je nach Berufsart kann man diese Tendenz als zäh und durchhaltestark oder aber als lähmend deuten.

gelassen: Der Bewerber lässt sich durch kleinere Misserfolge nicht die Arbeitsfreude und Motivation nehmen. Er geht über sie hinweg und wendet sich ohne „Problemwälzerei“ neuen Aufgaben zu. Berufliche Misserfolge wirken sich kaum auf sein Privatleben aus.

Wie misst der Test?

Die *Potenzialanalyse für das Management (PAM)* ist ein Fragebogenverfahren. Ihre Durchführung dauert 20 Minuten. Nach der Instruktion erscheinen nacheinander Aussagen auf dem Bildschirm, die der Proband bewertet. Die Antwortmöglichkeiten, die per Mausklick ausgewählt werden, lauten: „trifft voll zu“, „trifft meist zu“, „trifft selten

zu“, „trifft nicht zu“. Eine einmalige Korrektur ist möglich, das Überspringen von Aussagen nicht.

Für ein umfassendes Profil empfiehlt es sich, alle zwölf Indikatoren anzuwenden. Falls in Einzelfällen nur eine Auswahl überprüft wird, so muss dennoch der gesamte Fragebogen bearbeitet werden. In diesem Fall verringert sich die Punktzahl, die Bearbeitungszeit verkürzt sich aber nicht.

Wissenschaftliche Hintergrundinformationen

Test: *Potenzialanalyse für das Management (PAM)*, s. Anhang A/5

6. Belastungsfaktoren

Berufliche Relevanz

Zist ein Fragebogen, der gesundheitsrelevante Verhaltensmerkmale bei der Bewältigung von Arbeitsanforderungen erfasst. Das Verfahren ist geeignet zur Diagnostik Stress auslösender Handlungsmuster in Leistungssituationen, die Risiken einer ineffizienten Verhaltensregulation begünstigen.

Bevorzugte Einsatzfelder sind Präventionsmaßnahmen in der Arbeits- und Gesundheitspsychologie sowie bei der Rehabilitation von kardiovaskulären Erkrankungen. Das Verfahren eignet sich insbesondere für eine Frühdiagnostik eingeschränkter Erholungsfähigkeit und kann im Rahmen der Gesundheitsvorsorge in Organisationen eingesetzt werden (z.B. zur Evaluation von Gesundheitszirkeln oder von Gesundheitsseminaren der Krankenkassen).

WICHTIGER HINWEIS:

Dieses Verfahren ist nicht für die Nutzung in der Eignungsdiagnostik vorgesehen und sollte in diesem Zusammenhang keine Verwendung finden.

Was misst der Test?

Es werden vier Skalen erfasst, die den Umgang mit Belastungen und Stress sowie das Verhalten in eindeutig negativ zu bewertenden Arbeitssituationen abbilden. Ziel ist es, unter Umständen gesundheitsgefährdende Strukturen im Umgang mit Stress am Arbeitsplatz zu identifizieren und bearbeitbar zu machen.

Die einzelnen Skalen sind:

6.1 Mangelnde Erholungsfähigkeit

Es wird erfasst, inwieweit Erholungseinschränkungen erlebt und ein „Abschalten vom beruflichen Alltag“ möglich ist.

6.2 Übermäßige Planungsambitionen

Hier wird ermittelt, ob eine Neigung zur sorgfältigen Planung und Überprüfung vieler Tätigkeitsbereiche und damit ein übertriebenes Maß an Kontrollanspruch vorliegt.

6.3 Ungeduld

Diese Skala reflektiert emotionale Unbeherrschtheit und überstürztes hektisches Verhalten, sobald Barrieren bei der Handlungsausführung erlebt werden.

6.4 Dominanzstreben (belastende Anspruchshaltung)

Mit dieser Skala wird die Wettbewerbs- und Konkurrenzorientierung der Teilnehmer dargestellt.

Wie misst der Test?

FABA ist ein Fragebogenverfahren und besteht aus 44 Items. Seine Durchführung dauert ca. 12 Minuten (keine Zeitbegrenzung des Tests). Nach der Instruktion erscheinen nacheinander Aussagen auf dem Bildschirm, die der Proband bewertet. Die Antwortmöglichkeiten, die per Mausklick ausgewählt werden, lauten: „Ich lehne das stark ab“, „Ich lehne das etwas ab“, „Ich stimme dem etwas zu“, „Ich stimme dem stark zu“. Eine einmalige Korrektur ist möglich, das Überspringen von Aussagen nicht.

Wissenschaftliche Hintergrundinformationen

Test: *Fragebogen zur Analyse belastungsrelevanter Anforderungsbewältigung (FABA)*, s. Anhang A/6

7. Motivation

Berufliche Relevanz

Menschen zeigen in ihrem Verhalten unterschiedliche Grundzüge: Der eine gilt als „zurückhaltend“, der andere als „kontaktfreudig“, wieder ein anderer wirkt „dominant“, der Nächste „ehrgeizig“. Warum sie so und nicht anders handeln, können die meisten von uns nicht begründen. Dahinter scheint eine „automatische Triebfeder“ zu stecken. In der Psychologie spricht man hier von Motiven, die eine Person zu der einen oder anderen Handlungsweise drängen. So ist das Verhalten des Kontaktfreudigen davon geprägt, dass ihm menschlicher Umgang über alles geht. Der Zurückhaltende strebt dagegen um jeden Preis danach, Kontakt zu vermeiden. Der Dominante will seine Einflussmöglichkeiten unbedingt wahren und sichern, während der Ehrgeizige Erfolg sucht. Diese „Vorlieben“ können in einer Position oder einem Berufszweig besonders gefragt sein, in anderen wirken sie störend.

Motive bestimmen das Warum und das Wozu unseres Handelns. Wenn wir das Warum und das Wozu kennen, lässt sich voraussagen, wie das Handeln einer Person aussieht. eligo Classic untersucht sechs berufsbezogene Motive und ermittelt die Tendenzen und Neigungen im Verhalten einer Testperson. Dadurch lässt sich das vorherrschende Handeln und Verhalten einer Testperson im beruflichen Alltag prognostizieren.

Was misst der Test?

Zur Untersuchung der Motivationsstruktur eines Probanden verwendet eligo Classic das *Multi-Motiv-Gitter (MMG)*. Es untersucht die folgenden sechs Motivationsdimensionen:

- ◆ Motiv, Kontakt und soziale Akzeptanz zu suchen
- ◆ Motiv, Erfolg zu suchen
- ◆ Motiv, Misserfolg zu meiden
- ◆ Motiv, selbst zu gestalten
- ◆ Motiv, soziale Ablehnung zu meiden
- ◆ Motiv, unerwünschte Gestaltung anderer zu meiden

Der Test ermittelt, wie stark jemand in seinem Verhalten von dem jeweiligen Motiv geprägt ist. Damit lassen sich folgende Fragen zur vorherrschenden Handlungsweise eines Probanden in den beruflichen Bereichen „Anschluss“, „Leistung“ und „Macht“ beantworten:

a) Anschluss

- ◆ Sucht ein Proband den menschlichen Kontakt (Motiv, Kontakt und soziale Akzeptanz zu suchen) oder
- ◆ ist er sehr stark bemüht, diesen zu vermeiden (Motiv, soziale Ablehnung zu meiden)?

b) Leistung

- ◆ Strebt ein Proband sehr stark nach messbarem Erfolg (Motiv, Erfolg zu suchen) oder
- ◆ konzentriert er sich besonders darauf, Misserfolge zu vermeiden (Motiv, Misserfolg zu meiden)?

c) Macht

- ◆ Versucht ein Proband, die Kontrolle/Macht an sich zu reißen (Motiv, selbst zu gestalten) oder
- ◆ ist er stark damit beschäftigt, mögliche Konkurrenz abzuwehren (Motiv, unerwünschte Gestaltung anderer zu meiden)?

7.1 Motiv, Kontakt und soziale Akzeptanz zu suchen

Personen mit starkem Kontaktstreben fühlen sich in Gegenwart fremder Personen entspannt und sicher. Sie sind in der Lage, ein Treffen für beide Seiten angenehm zu gestalten, und hinterlassen meist einen sehr guten Eindruck. Ihr Spaß am Umgang mit Menschen kann aber dazu führen, dass sie ihr berufliches Ziel schlicht vergessen. So kann ihr eigentlicher Job (Verhandlungsergebnis erzielen, Gruppe anleiten, Produkt verkaufen o.Ä.) ins Hintertreffen geraten.

7.2 Motiv, Erfolg zu suchen

Personen, die sehr stark nach Erfolg streben, möchten sich selbst oder andere übertreffen. Sie setzen sich meist realistische Ziele und wollen eine Aufgabe nicht nur erledigen, sondern sie besonders gut und sehr gewissenhaft machen. Sie haben Spaß daran, neue Wege zu gehen und eigenverantwortlich zu arbeiten. Dabei sind sie sehr abhängig von einem greifbaren Ergebnis, das ihre Leistung dokumentiert. Schwierigkeiten haben sie in den Berufszweigen, in denen Erfolg nicht in fassbaren

Resultaten gemessen werden kann. Zum Teil investieren die Personen dieser Gruppe unverhältnismäßig viel Energie, auch wenn sie nur eine geringe Verbesserung erzielen. Durch ihre Neigung, am liebsten allein zu arbeiten, können sie eigenbrötlerisch wirken.

7.3 Motiv, Misserfolg zu meiden

Die Personen dieser Gruppe haben häufig Angst zu versagen. Dies tritt besonders in den Situationen auf, in denen ihre Leistung mit der Leistung anderer verglichen werden kann. Sie arbeiten daher übermäßig gründlich und sorgfältig, um ja keine Fehler zu machen. Eine mittelmäßige Furcht vor Misserfolg führt dazu, dass der Betreffende wachsam und verantwortungsvoll Fehler vermeidet. Eine zu große Angst vor Misserfolg kann lähmend wirken oder zu blindem Aktionismus führen. Personen mit einer kaum ausgeprägten Angst vor Misserfolg sind Fehlern gegenüber meist zu sorglos und eventuell unzuverlässig.

7.4 Motiv, selbst zu gestalten

Personen mit einer starken Ausprägung bei diesem Motiv nehmen gerne Positionen ein, in denen sie andere Menschen beeinflussen und kontrollieren können. Sie stehen gerne im Mittelpunkt und es fällt ihnen leicht, andere Menschen zu begeistern, zu motivieren und zu führen. Auch außerhalb des Berufes engagieren sie sich häufig in Vereinen oder in der Politik. Mit ihrem Wunsch, alles kontrollieren zu wollen, passen sie nicht in Unternehmen, in denen hierarchische Strukturen stören oder explizit nicht erwünscht sind.

7.5 Motiv, soziale Ablehnung zu meiden

Personen, die soziale Ablehnung vermeiden wollen, sind bei Treffen mit unbekanntem Menschen nervös und unsicher. Sie befürchten, der andere könne sie „nicht leiden“. Sie beobachten sich daher selbst und sind vorsichtig und behutsam. Ihre Unsicherheit kann aber für den Gesprächspartner anstrengend sein. Haben sie erst einmal einen freundschaftlichen Kontakt aufgebaut, dann ist ihre Loyalität kaum zu erschüttern.

7.6 Motiv, unerwünschte Gestaltung anderer zu meiden

Personen dieser Gruppe sind sehr stark bemüht, ihre Einfluss- und Kontrollmöglichkeiten nur ja nicht zu verlieren. Sie befürchten ständig, ein Kontrahent könnte sie ausstechen. Im Zweifelsfall sind sie mehr damit beschäftigt, ihre Machtposition zu verteidigen, als das Wohl einer Gruppe zu sichern. Ihr Bemühen, den Status quo zu erhalten, ist vorteilhaft, wenn es darum geht, Stabilität und Kontinuität zu gewährleisten.

Wie misst der Test?

Auf dem Bildschirm erscheinen nacheinander 18 szenische Darstellungen, die Menschen in unterschiedlichen Situationen skizzieren. Die Szenen sind so konstruiert, dass sie verschiedene persönliche Interpretationen zulassen. Zu jeder Szene werden sechs oder sieben Aussagen vorgestellt. Der Proband gibt an, welche Aussagen seiner Einschätzung nach zu der Szene passen und welche nicht.

Der Testdurchlauf dauert 15 Minuten. Auch wenn nur einzelne Motive überprüft werden, müssen alle Szenen bearbeitet werden. Lediglich die Punktzahl verringert sich dann dementsprechend.

Konflikttypen

Wie beschrieben, geht es in diesem Verfahren um die unterschiedlichen Ausprägungen der drei Motivationen „Anschluss“, „Leistung“ und „Macht“ mit den Tendenzen zum Aufsuchen oder Vermeiden. Nun könnte man annehmen, dass beispielsweise bei einer hohen Motivation, Kontakt zu suchen, das Motiv, soziale Ablehnung zu meiden, gering sein müsste. Oftmals ist dies auch der Fall. Wenn dies nicht so ist, spricht man von Konflikttypen.

Sie suchen ein Ziel auf, sind also von einem Motiv getrieben, aber sie folgen ihm nicht ganz und gar, sondern sind hin und her gerissen. Sie pendeln unentschlossen zwischen den zwei entgegengesetzten Tendenzen hin und her. Je höher ihre Werte auf den beiden Dimensionen sind, desto stärker fällt ihr Konflikt aus.

a) Anschluss: Konflikt zwischen den Motiven **Kontakt und soziale Akzeptanz zu suchen** und **Soziale Ablehnung zu meiden**:

Ein Kandidat mit gleich hohen Werten bei diesen beiden Motiven wird im allgemeinen Sprachgebrauch als schüchtern bezeichnet. Er hat ein starkes Bedürfnis, neue Bekanntschaften zu machen, und geht auf Menschen zu. Aber noch in der Annäherungsphase holt ihn seine Angst vor Zurückweisung ein: Er wird unsicher und im

Umgang mit anderen gehemmt und unbeholfen. Dies drückt sich z.B. in der Tendenz zu Erröten, Einfallslosigkeit im Gespräch oder Verspannungen in Körperhaltung oder Mimik aus. Dies verhindert häufig eine angenehme, entspannte Atmosphäre in der Kommunikation mit anderen Personen.

b) Leistung: Konflikt zwischen den Motiven **Erfolg zu suchen** und **Misserfolg zu meiden**:

Ein Kandidat mit gleich hohen Werten bei diesen beiden Motiven stürzt sich hoch motiviert und sehr engagiert in eine Aufgabe. Sobald aber eine echte Prüfung seiner Fähigkeiten ansteht, sobald er die Verantwortung für seine Leistung übernehmen muss, überwiegt seine Angst vor Misserfolgen. Einerseits hat er noch seine hohen Ansprüche an sich selbst, andererseits nimmt er sich in seinem Erfolgsstreben dauernd wieder zurück. Selbstzweifel, Nervosität und Unsicherheit verringern seine Leistungsfähigkeit.

c) Macht: Konflikt zwischen den Motiven **Selbst zu gestalten** und **Unerwünschte Gestaltung anderer zu meiden**:

Ein Kandidat mit gleich hohen Werten bei diesen beiden Motiven strebt zunächst danach, den eigenen Einfluss zu vergrößern. Situationen, in denen er an Macht gewinnen kann, „wittert“ er sehr genau und stellt sich ganz optimistisch auf sie ein. Aber sobald der entscheidende Moment näher rückt, in dem er sich z.B. der Öffentlichkeit präsentieren muss, bekommt er Angst vor der eigenen Courage. Er wird unsicher und neigt zu undurchdachten Handlungen, weil er befürchtet, seinen Einfluss auf die anderen zu verlieren. Um diesen Konflikt zu vermeiden, plant er seine Aktivitäten im Vorfeld sehr genau und versucht, andere für sein Ziel einzuspannen. Er sucht sich gerne starke Partner, die er im Ernstfall vorausschicken kann, um sicher zu sein, nicht selbst an Einfluss zu verlieren.

Wissenschaftliche Hintergrundinformationen

Test: *Multimotivgitter (MMG)*, s. Anhang A/7

8. Arbeitshaltungen

Berufliche Relevanz

Die Persönlichkeitsstruktur eines Menschen spielt eine entscheidende Rolle dabei, ob er sich für eine bestimmte berufliche Tätigkeit eignet oder nicht: Wer im beruflichen Alltag frei vor Publikum sprechen muss, kann sich rhetorische Fähigkeiten aneignen, ein gewisses Maß an Selbstbewusstsein muss er aber als persönliche Eigenschaft mitbringen. Häufig wird über den subjektiven Eindruck im Gespräch ermittelt, welche berufsrelevanten Wesenszüge ein Kandidat mitbringt. Dabei ergeben sich leicht Fehleinschätzungen. Ein/e Verkäufer/in kann in der besonderen Situation des Bewerbungsgesprächs zurückhaltend und unsicher wirken, geht aber im Berufsalltag durchaus aktiv und selbstbewusst auf Kunden zu. Auch direkte Fragen nach der Selbsteinschätzung eines Kandidaten in der Art „Sind Sie ehrgeizig?“ können zu falschen Beurteilungen führen. Zum Ersten kann der Befragte mit einer Lüge antworten. Zum Zweiten kann das Bild, das er von sich selbst hat, von dem abweichen, wie andere Menschen ihn wahrnehmen. Zum Dritten bleibt es – ohne klärendes Gespräch – eine persönliche Auslegungssache, was unter „ehrgeizig“ zu verstehen ist. eligo Classic ermittelt für zehn Eigenschaften, wie stark diese bei einer Testperson ausgeprägt sind. Das Ergebnis kann zur Beurteilung eines Bewerbers oder Mitarbeiters herangezogen werden oder aber zur Überprüfung seiner Selbsteinschätzung. Gerade im Bereich der Berufs- oder Weiterbildungsberatung ergeben sich aus den Testergebnissen eindeutige Hilfestellungen für eine sinnvolle künftige „Marschrichtung“.

Was misst der Test?

Mit der Überprüfung der Persönlichkeitsstruktur beantwortet eligo Classic die Frage: Für welche Tätigkeit bzw. welchen Berufszweig eignet sich ein Bewerber von seinen Wesenszügen her, also nicht aufgrund seiner Qualifikation oder intellektuellen Fähigkeiten. eligo Classic verwendet den *Eysenck Personality Profiler, deutsche Kurzversion (EPPD)*. Der Test erfasst zehn Persönlichkeitsmerkmale. Auf einer Skala mit zwei entgegengesetzten „Polen“ ermittelt er, ob der Kandidat zur positiven oder zur negativen Ausprägung der getesteten Eigenschaft tendiert.

Daraus ergeben sich Hilfen bei folgenden Fragen im Bereich „Personalentscheidungen“:

- ◆ Bewerberauswahl: Welcher Bewerber passt von seiner Persönlichkeitsstruktur her wie gut zu den Anforderungen einer bestimmten Position?

- ◆ Personalentwicklung: Welche Entwicklungsmaßnahmen zur Unterstützung persönlichkeitsbezogener Merkmale sind notwendig und sinnvoll?
- ◆ „Selbsterkenntnis“ / Selbstgesteuerte Personalentwicklung: Welche Möglichkeiten sollte ein Mitarbeiter ergreifen, um sein berufsrelevantes Potenzial im Bereich seiner Persönlichkeit zu verbessern?
- ◆ Berufsberatung: Welche Umschulungs- oder Weiterbildungsangebote sind für einen bestimmten Bewerber sinnvoll und Erfolg versprechend im Sinne der Vermittlungsfähigkeit? In Richtung welcher Berufszweige sollte sich ein Schüler orientieren?

Die zehn untersuchten Persönlichkeitseigenschaften (mit ihren Ausprägungspolen) sind folgende:

- ◆ Tatendrang (aktiv – passiv)
- ◆ Kontaktfreude (kontaktfreudig – kontaktscheu)
- ◆ Selbstbewusstsein (selbstbewusst – schüchtern)
- ◆ Ehrgeiz (ehrgierig – anspruchslos)
- ◆ Sicherheit (unsicher – sicher)
- ◆ Gelassenheit (besorgt – gelassen)
- ◆ Spontaneität (spontan – besonnen)
- ◆ Zuverlässigkeit (unzuverlässig – zuverlässig)
- ◆ Risikoneigung (sensationssuchend – gefahrenmeidend)
- ◆ Handlungsorientierung (handelnd – reflektierend)

Im Folgenden werden die getesteten Eigenschaften anhand jeweils eines Ausprägungs-extrems dargestellt. Diese Beschreibungen der gedachten Extrem-Testpersonen dienen als Orientierungshilfe bei der Interpretation des Testergebnisses auf der Bewertungsskala.

8.1 Tatendrang (aktiv - passiv)

Die Testperson mit viel Tatendrang ist bestrebt, „immer etwas zu tun zu haben“. Sie hat viel Energie und gestaltet ihr Leben so, dass gar kein „Leerlauf“ entstehen kann. Sie sucht sich selbst ständig neue Aufgaben und ist bemüht, sie zügig und konsequent zu erledigen.

8.2 Kontaktfreude (kontaktfreudig – kontaktscheu)

Die kontaktfreudige Testperson geht offen auf andere Menschen zu. Sie ist gesprächig und unterhaltsam und verbringt auch ihre Freizeit lieber in Geselligkeit als allein. Sie kann sich auch in großen Menschenansammlungen frei und selbstbewusst bewegen.

8.3 Selbstbewusstsein (selbstbewusst – schüchtern)

Die selbstbewusste Testperson vertritt ihren Standpunkt in Diskussionen nachdrücklich. Sie sorgt dafür, „nicht zu kurz zu kommen“, und wehrt sich, wenn sie sich falsch behandelt fühlt. Sie steht gerne im Vordergrund und setzt sich in Gruppen problemlos durch.

8.4 Ehrgeiz (ehrgeizig – anspruchslos)

Die ehrgeizige Testperson arbeitet mit Entschlossenheit daran, Erfolg zu haben. Sie will „es zu etwas bringen“ und ist dabei auch zu hohem Einsatz und großer Anstrengung bereit. Sie bewertet Leistung als eins der wichtigsten Ziele im Leben und ist stolz auf das, „was sie geschafft hat“.

8.5 Sicherheit (unsicher – sicher)

Die sichere Testperson ist mit ihrem Charakter wie auch mit ihrem Äußeren sehr zufrieden und steht voll und ganz zu dem, was sie sagt, denkt und tut. In Situationen mit anderen Menschen hat sie wenige Hemmungen, sich zu präsentieren und ihre Meinung zu äußern.

8.6 Gelassenheit (besorgt – gelassen)

Die gelassene Testperson steckt schlechte Erfahrungen leicht weg und lässt sich insgesamt nicht leicht aus der Fassung bringen. Sie stellt sich neuen oder unangenehmen Situationen zuversichtlich und bleibt auch ruhig, wenn unvorhergesehene Probleme auftauchen.

8.7 Spontaneität (spontan – besonnen)

Die spontane Testperson sagt und tut Dinge, ohne das Für und Wider vorher lange abzuwägen. Sie begeistert sich schnell für Neues und Spannendes und lebt eher nach den Gegebenheiten des Augenblicks als nach durchdachten Planungsvorgaben.

8.8. Zuverlässigkeit (unzuverlässig – zuverlässig)

Die zuverlässige Testperson erledigt im Allgemeinen alles, was sie sich vorgenommen hat, im vorher gesteckten Rahmen. Sie lebt nach dem Grundsatz „Erst die Arbeit, dann das Vergnügen“ und nimmt Verpflichtungen und gegebene Versprechen sehr ernst.

8.9 Risikoneigung (sensationssuchend – gefahrenmeidend)

Die sensationssuchende Testperson versucht Aufregung, Veränderung und Abwechslung in ihr Leben zu bringen. Sie hat es gerne mit „wilden“ und unberechenbaren Gesprächspartnern zu tun und scheut sich nicht vor provozierenden oder schockierenden Ansichten. Berechenbare Situationen findet sie dagegen langweilig.

8.10 Handlungsorientierung (handelnd – reflektierend)

Im Gegensatz zur reflektierenden neigt die handelnde Testperson dazu, ihr Leben zu gestalten, ohne ihr Umfeld intensiv zu hinterfragen. Sie lebt nach der Devise „Einfach machen“. Sie entscheidet lieber, als abzuwägen, und interessiert sich weniger für theoretische Fragestellungen als für praktische Anwendungsmöglichkeiten.

Wie misst der Test?

Der *Eysenck Personality Profiler (EPPD)* ist ein Fragebogenverfahren. Er kann so durchgeführt werden, dass alle Eigenschaften in einem Durchgang erfasst werden, möglich ist aber auch die Testung einzelner Eigenschaften oder individuell erstellter Kombinationen. In diesem Fall verringern sich die für das Verfahren angesetzten Punkte und die Dauer entsprechend. Als ganzer Test dauert die Durchführung des *EPPD* mindestens 15 Minuten, ein Zeitlimit durch das Verfahren selbst ist nicht festgelegt. Nach der Instruktion erscheinen nacheinander 130 Fragen (bei „Einzeltestungen“

entsprechend weniger) auf dem Bildschirm. Die Antwortmöglichkeiten, die der Kandidat durch Mausklick „ankreuzt“, lauten „ja“, „nein“ und „weiß nicht“. Mehrmalige Korrektur ist möglich, das Überspringen von Fragen jedoch nicht.

Wissenschaftliche Hintergrundinformationen

Test: *Eysenck Personality Profiler, deutsche Kurzversion (EPPD)*, s. Anhang A/8

9. Emotionale und soziale Kompetenzen

Berufliche Relevanz

„Soziale Kompetenz“ ist ein Schlagwort der 90er-Jahre. Im allgemeinen Sprachgebrauch benutzen wir den Begriff, wenn wir von außerfachlichen Fähigkeiten und dem Verhalten im zwischenmenschlichen Umgang sprechen. Dieser Kompetenzbereich ist für den beruflichen Erfolg immer wichtiger geworden: Organisations- und Kommunikationsstrukturen haben sich im international orientierten Markt verändert und die Standardisierung von Arbeitsabläufen hat sich verringert. Die Kollegenzusammensetzung ist nicht mehr in erster Linie positionsabhängig, sondern ergibt sich mehr aus inhaltlichen Aspekten. So hat sich die Projektarbeit immer weiter verbreitet, bei der Menschen mit unterschiedlicher Ausbildung, Aufgabe und Position konzentriert auf ein gemeinsames Ziel hinarbeiten. Das bedeutet, dass sich Verhaltensnormen nicht mehr so eindeutig an Hierarchien orientieren. Im modernen Unternehmen müssen Mitarbeiter ihren Umgang miteinander flexibel, situationsbezogen und selbstständig organisieren. Durch angemessenes soziales Verhalten werden Reibungsverluste verhindert und vorhandene Potenziale optimal ausgeschöpft.

Obwohl soziale Kompetenzen bei Auswahlentscheidungen eine ausschlaggebende Rolle spielen, gibt es nur wenige anerkannte Verfahren zu ihrer Erfassung und noch kein einheitliches Verständnis.

Was misst der Test?

eligo Classic definiert soziale Kompetenzen als Fähigkeiten, den zwischenmenschlichen Umgang so zu gestalten, dass berufliche Ziele ohne Reibungsverluste und blockierende Konflikte erreicht werden. Die emotionalen und sozialen Kompetenzen sind im direkten Kundenkontakt ebenso wichtig wie für die reibungslose und effektive unternehmensinterne Kommunikation. eligo Classic testet derzeit sechs Einzelkompetenzen aus dem Bereich der emotionalen und sozialen Kompetenzen. Die Anwendung eignet sich für den mittleren bis höheren Leistungsbereich.

9.1 Richtiges Wahrnehmen von Gesprächssituationen

In den wenigsten Fällen sprechen Menschen ihre Gefühlslage im beruflichen Umfeld konkret an. Vielmehr geben sie in Gestik, Tonfall und Wortwahl entsprechende Signale.

Wer versteckte Informationen hinter solchen Äußerungen nicht wahrnimmt, ignoriert oder falsch einschätzt, kann nicht sachgerecht auf den Gesprächspartner reagieren. So kann falsch interpretierte Kritik zu unangemessenem, aggressivem Verhalten führen und eine ganze Arbeitsgruppe stören. Indirekt geäußerte Kritik, die nicht wahrgenommen wird, führt auf Dauer zu schwelenden Konflikten. Besonders im telefonischen Kontakt muss ein Mitarbeiter sensibel erspüren und einschätzen, was sein Gesprächspartner vielleicht unterschwellig ausdrückt. Eine Sequenz im eligo-Classic-Test bezieht sich deshalb auf die Wahrnehmung von Gesprächssituationen am Telefon.

9.2 Aktives Durchsetzen in sozialen Situationen

Diese Kompetenz bezieht sich auf das ergebnisorientierte Durchsetzen eigener Meinungen und Interessen. Potenziale nutzen einem Unternehmen nur, wenn sie auch eingesetzt werden. Ein Verkäufer, der sich bei zögerlichem Verhalten eines Kunden sofort zurückzieht, wird kaum Vertragsabschlüsse erzielen. Ein Mitarbeiter, der seine hervorragende Eignung für eine Aufgabe genau erkennt, sich aber gegen Mitbewerber nicht durchsetzt und die Bearbeitung einem weniger geeigneten Kollegen überlässt, schmälert die Leistungsfähigkeit des gesamten Unternehmens. **Aktives Durchsetzen in sozialen Situationen** bedeutet, Verantwortung zu übernehmen und mit dem eigenen Verhalten den Erfolg der Arbeitsgruppe, der Abteilung und letztlich des ganzen Unternehmens voranzutreiben.

9.3 Angemessener Umgang mit Kritik und Konflikten

Konflikte sind im Berufsalltag unter Kollegen ebenso unvermeidlich wie gegenseitige Kritik. Um Potenziale optimal zu nutzen, ist es wichtig, Kritik am eigenen Verhalten positiv umzusetzen und daraus zu lernen. Ein Mitarbeiter, der sich bei kritischen Anmerkungen eingeschnappt zurückzieht, anstatt sie souverän anzunehmen und Verbesserungen einzuleiten, blockiert unter Umständen durch seinen Rückzug die Leistungskraft einer ganzen Abteilung. Ebenso schadet dem Unternehmen, wer in Konfliktsituationen „den Kopf verliert“, anstatt eine sachliche Bestandsaufnahme des Problems vorzunehmen. Dazu muss ein Mitarbeiter gelassen und souverän genug sein, sich nicht in eine bestehende Konfliktsituation zu verbeißen oder rechthaberisch an

seiner Position festzuhalten. Konflikte zu entspannen heißt, nach konkreten Lösungsmöglichkeiten zu suchen.

9.4 Ergebnisorientierte Kontaktgestaltung

Die **Ergebnisorientierte Kontaktgestaltung** meint die Fähigkeit, Kontakte nicht um ihrer selbst willen herzustellen oder zu pflegen, sondern das Ziel des Kontaktes immer im Auge zu haben. Dazu gehört auch, einen Kontakt, der gar nicht zum gewünschten Ergebnis führen kann, zur richtigen Zeit abubrechen. So wird sich ein Verkäufer, der das Desinteresse eines Kunden an einem bestimmten Produkt schon deutlich bemerkt, nicht noch weiter aufdrängen. Bei einem unschlüssigen Kunden wird er versuchen, genau herauszufinden, was seinem Gegenüber die Entscheidung so schwer macht. Das Gespräch wird er dann genau auf die Problempunkte ausrichten, die einen Vertragsabschluss verhindern. Die **Ergebnisorientierte Kontaktgestaltung** spielt auch im unternehmensinternen Umgang eine große Rolle. Hier geht es darum, ob jemand dazu neigt, „um den heißen Brei herumzureden“, oder ob er ein Gespräch schnell auf den Punkt bringt und damit zielgerichtet Ergebnisse herbeiführt.

9.5 Zielorientierte Kooperation

Diese Kompetenz bezieht sich auf die Fähigkeit eines Mitarbeiters, in der Zusammenarbeit mit Kollegen zielgerichtet das bestmögliche Ergebnis anzustreben. Das bedeutet: Persönliche Interessen, Vorlieben und Ansichten dürfen die gemeinsame Arbeit nicht stören. Die Aufgabenverteilung muss klar eingehalten werden und sollte sich nur am Ziel der gesamten Gruppe orientieren, nicht am Ziel einzelner Beteiligter. So sollte ein Mitarbeiter, der sich beispielsweise in einer Projektgruppe mit einem Vorschlag nicht durchsetzen konnte, seine Leistung nicht schmollend verweigern. Ein Mitarbeiter mit hoher Ausprägung bei der Kompetenz **Zielorientierte Kooperation** wird den Gruppenwillen in einem solchen Fall souverän akzeptieren und sein ganzes Potenzial für das Erreichen des Gruppenziels einsetzen.

9.6 Produktive Teamleitung

Produktive Teamleitung ist die Fähigkeit, das Potenzial jedes einzelnen Mitarbeiters optimal für die Leistung der gesamten Gruppe zu nutzen. Dazu gehört, dass ein Teamleiter die Kompetenzen seiner Mitarbeiter detailliert kennt sowie Leistungsveränderungen genau beobachtet und mit entsprechenden Entwicklungsmaßnahmen eingreift. Er sollte jeden Einzelnen entsprechend seiner individuellen Fähigkeiten fördern und ihn optimal positionieren. Er muss Verantwortung übernehmen und die Motivation und Zufriedenheit der Teammitglieder kontinuierlich erhöhen. Von persönlichen Differenzen innerhalb der Gruppe darf er sich nicht ablenken lassen, sondern er muss interne Prozesse so steuern, dass er sowohl die Produktivität als auch das Wohlbefinden des Teams sichert. Er braucht Fingerspitzengefühl, um zu wissen, wo sich Lösungswege ohne sein Eingreifen ergeben und wo er Entwicklungen aktiv korrigieren muss.

Was misst der Test?

Die eligo-Classic-Anforderungen aus dem Bereich der emotionalen und sozialen Kompetenzen können einzeln, kombiniert oder insgesamt getestet werden. Alle Tests beurteilen, ob sich jemand in der jeweiligen Einzelkompetenz angemessen verhält. eligo Classic überprüft, ob ein Kandidat in einer berufsbezogenen Situation menschlich „richtig“ reagiert, d.h., ob er sich so verhält, dass er die Leistung einer Gruppe und damit des gesamten Unternehmens steigert.

Wie misst der Test

Für die Überprüfung der emotionalen und sozialen Kompetenzen verwendet eligo Classic die Testreihe *Interaktives System zur Identifikation sozialer Kompetenzen (ISIS)*. ISIS verbindet Fragebogen-, Ton- und Videosequenzen zu einem vollständig interaktiven Testverfahren: Der Kandidat versetzt sich in die Rolle des Mitarbeiters eines virtuellen Unternehmens. Er muss die ihm per Videosequenz vorgespielten und die per Ton oder Text beschriebenen Konflikte beurteilen, sein eigenes Verhalten einschätzen oder Lösungsmöglichkeiten auswählen. Die Problemstellungen, die er bearbeiten muss, werden ihm als konkrete Situationen aus dem Berufsalltag des virtuellen Unternehmens präsentiert.

Wissenschaftliche Hintergrundinformationen

Test: *Interaktives System zur Identifikation sozialer Kompetenzen (ISIS)*, s. Anhang A/9

10. Arbeitsprobe Call-Center-Agents

Berufliche Relevanz

Mit *CALL ME* überprüft eligo Classic, ob ein Bewerber die Fähigkeiten und Kenntnisse hat, die er für die erfolgreiche Tätigkeit in einem Inbound-Call-Center braucht. Gleichzeitig ermittelt eligo Classic, wie schnell ein Kandidat als – möglicher – zukünftiger Call-Center-Agent arbeitet. eligo Classic orientiert sich dabei exakt an den Anforderungen dieses Arbeitsplatzes: Der Bewerber versetzt sich im Test in die konkrete Arbeitssituation eines Inbound-Call-Center-Agents, die Aufgaben sind praxis- und wirklichkeitsnah. Sie testen zum einen die Windows-Grundkenntnisse eines Kandidaten und seine Erfahrung im Umgang mit Maus und Tastenkombinationen (Shortcuts). Zum anderen ermitteln sie, ob ein Bewerber Anrufe korrekt bearbeiten kann und wie selbstständig er bei der Aufgabenbearbeitung und Recherche vorgeht. Anders ausgedrückt: eligo Classic untersucht auch, ob ein Kandidat bei seiner Arbeit mitdenkt.

Der Arbeitsplatz „Call-Center“ stellt besondere Anforderungen: Einerseits muss ein Mitarbeiter „wie am Fließband“ schnell, genau und zuverlässig arbeiten. Gleichzeitig muss er sich viele Male pro Schicht auf unterschiedliche Menschen und deren Bedürfnisse einstellen. Je nachdem, wie zufrieden ein Kunde mit der einzelnen Serviceleistung ist, schätzt er das ganze Unternehmen ein. Der Call-Center-Agent ist mit seiner Arbeit somit auch verantwortlich für Kundengewinn oder aber -verlust.

Der Personalbedarf in der Call-Center-Branche ist bekanntermaßen steigend. Da der Markt allerdings keine ausgebildeten Kräfte bereitstellt, rekrutieren Call-Center ihr Personal aus der „stillen Reserve“ (z.B. Berufsrückkehrer/innen) und schulen ihre Mitarbeiter selbst. Die üblichen Kriterien wie Erfahrung und Ausbildung kann die Personalabteilung bei Neueinstellungen nicht anwenden. Die gängige Vorstellung vieler Bewerber vom Arbeitsplatz „Call-Center“ ist „am Tisch sitzen und telefonieren“. Dieses falsche Bild müssen Personalchefs in den meisten Bewerbungsgesprächen mit langwierigen Erklärungen aus dem Weg räumen. Erst im Laufe der kostspieligen Schulungen stellt sich heraus, ob ein Bewerber tauglich ist.

Mit *CALL ME* testet eligo Classic das im Vorhinein. Das Testverfahren beruht auf einer umfassenden Analyse des Arbeitsplatzes eines Call-Center-Agents. In einer

Computersimulation versetzt sich der Kandidat in die konkrete Berufssituation eines Call-Center-Mitarbeiters und muss genau solche Aufgaben lösen, die im Berufsalltag auf ihn zukommen. Das Testergebnis sagt damit nahezu 1:1 voraus, ob ein Bewerber geeignet ist oder nicht.

Was misst der Test?

Das Verfahren besteht aus vier Subtests, die so aufgebaut sind, dass eligo Classic jeweils zwei Informationen ermittelt:

- a) Wie gut sind die vorhandenen Kenntnisse und Fähigkeiten, die ein Bewerber für die erfolgreiche Arbeit in einem Call-Center braucht?
- b) Wie schnell bearbeitet ein Kandidat die Aufgaben, die am Arbeitsplatz "Call-Center" anfallen?

Die vier Testteile von *CALL ME* untersuchen im Einzelnen folgende Tätigkeitsbereiche:

- ◆ Wie gut sind die Windows-Grundkenntnisse eines Bewerbers?
- ◆ Wie zuverlässig kann er sich Tastenkombinationen (sog. Shortcuts, die für die schnelle Arbeit unverzichtbar sind) merken und anwenden?
- ◆ Wie zuverlässig bearbeitet er Anrufe? Erkennt er die Aufgabenstellung, setzt er sie schnell und korrekt um? Kann er während eines Telefonats die wichtigen von den unwichtigen Informationen während eines Telefonats unterscheiden?
- ◆ Wie selbstständig arbeitet sich ein Mitarbeiter in neue Wissensfelder ein? Kann er sich mithilfe eines bereitgestellten Glossars schnell auf den neusten Stand bringen? Zieht er aus seinen „Nachforschungen“ die richtigen Schlüsse für die korrekte Aufgabenbearbeitung?

Wie misst der Test?

Die Testdurchführung erfolgt am Computer, die Aufgabenstellung durch Anweisung über Kopfhörer. Der Test simuliert das Call-Center einer Direktbank, der Kandidat übernimmt die Rolle eines Call-Center-Agents. Vor jede Testphase ist eine Instruktions- und Übungsphase geschaltet. Anhand der Bearbeitungsgeschwindigkeit ist also auch die „Lernfähigkeit“ ungeübter Kandidaten ablesbar.

10.1 Windows-Kenntnisse (Qualität und Arbeitstempo)

Der Subtest stellt dem Bewerber einige Aufgaben zur Bedienung einer beispielhaften Software (Öffnen und Schließen von Fenstern, Felderwechsel in Eingabemasken etc.). Kann der Bewerber die Aufgabe nicht lösen, so zeigt ihm eligo Classic den richtigen Lösungsweg per Videosequenz und erklärt sie ihm über Kopfhörer. Nach dieser Einweisungsphase folgt die Testphase, in der alle „eingeübten“ Vorgänge noch einmal abgefragt werden, allerdings in anderer Reihenfolge. Der Subtest ermittelt dann die Anzahl der richtigen Lösungen und die Schnelligkeit der Bearbeitung.

10.2 Erlernen von Shortcuts (Qualität und Arbeitstempo)

Im zweiten Subtest präsentiert eligo Classic dem Bewerber zunächst neun Tastenkombinationen (Shortcuts) zum schnellen Aufrufen bestimmter Eingabemasken. Danach wird der Bewerber aufgefordert, einzelne Eingabemasken mit den entsprechenden Shortcuts aufzurufen. Bei falschen Eingaben wird wiederum die richtige Lösung vorgestellt und erklärt.

Wie im ersten Subtest folgt nun die Testphase: Über Kopfhörer wird der Kandidat aufgefordert, Eingabemasken aufzurufen und damit die vorher erlernten Shortcuts anzuwenden. Auch hier bewertet eligo Classic die Richtigkeit der Lösungen und die Geschwindigkeit der Aufgabenbearbeitung.

10.3 Anrufbearbeitung (Qualität, Arbeitstempo, Verbesserung durch Nachbearbeitung)

In der Einführungsphase zum dritten Subtest lernt der Kandidat drei Eingabemasken kennen, die dazu dienen, die Daten von Anrufern aufzunehmen. Er erhält ausführliche Erklärungen zu ihrem Aufbau und ihrer Funktion.

Dann hört er über seinen Kopfhörer mehrere Dialoge zwischen einem Kunden und einem Call-Center-Agent. Während er diesen Telefonaten zuhört, muss er die für den jeweiligen Anruf geeignete Eingabemaske öffnen und die relevanten Daten eingeben, so als wäre er der zuständige Call-Center-Agent. Im tatsächlichen Berufsalltag gibt es die Möglichkeit, bei Unklarheiten nachzufragen. Leider sind handelsübliche Computer zurzeit noch nicht in der Lage, gesprochene Nachfragen zuverlässig zu beantworten. Damit stößt eine 1:1-

Simulation hier an technische Grenzen. Daher erhält der Bewerber bei *CALL ME* nach jedem Anruf die Gelegenheit, sich eine Zusammenfassung der Daten des Anrufes anzuhören und gegebenenfalls Korrekturen vorzunehmen.

eligo Classic wertet die Richtigkeit der Eingaben einmal vor und einmal nach dem Anhören der Zusammenfassung aus und misst auch bei diesem Subtest die Bearbeitungszeit.

10.4 Informationssuche (Qualität, Arbeitstempo, Systematik)

Der Kandidat erhält 15 Fragen zu Produkten seiner (virtuellen) Direktbank, die er von sich aus nicht beantworten kann. Er hat Zugriff auf ein Glossar, das nach Schlagworten alphabetisch geordnet ist. Mithilfe dieses Glossars muss er nun die gestellten Fragen beantworten.

eligo Classic wertet hier einerseits die Anzahl der richtigen Antworten aus und misst gleichzeitig die Bearbeitungszeit pro Frage. Darüber hinaus wird die Anzahl der Suchschritte im Glossar gezählt. Daraus liest eligo Classic ab, ob jemand strukturiert und zielorientiert nach relevanten Informationen sucht oder ob er eher nach dem Trial-and-Error-Prinzip vorgeht.

Wissenschaftliche Hintergrundinformationen

Test: *CALL ME*, s. Anhang A/10

10.5 Einschätzen von Emotionen am Telefon

Berufliche Relevanz

Die Fähigkeit, Emotionen sicher und selbstbewusst einschätzen zu können, ist in allen Berufen, die einen engen Kontakt zu Mitarbeitern und Kunden erfordern, ein wesentlicher Eignungsprädiktor.

Was misst der Test?

Der Test misst die Fähigkeit des Probanden, die emotionale Gefühlslage seines Gesprächspartners per Audiodarstellung sicher und adäquat einschätzen zu können.

Wie misst der Test

Für die Überprüfung des **Einschätzen von Emotionen am Telefon** verwendet eligo Classic die Testreihe *Interaktives System zur Identifikation sozialer Kompetenzen (ISIS)*, die bereits in Kapitel 9 dargestellt wurde.

Wissenschaftliche Hintergrundinformationen

Test: *Interaktives System zur Identifikation sozialer Kompetenzen (ISIS)*, s. Anhang A/9

11. Kenntnis der Schriftsprache

11.1 Sichere Beherrschung der Schriftsprache und Ausdrucksvermögen

Berufliche Relevanz

Die Tests zur Erfassung der Beherrschung der Schriftsprache und des Ausdrucksvermögens entsprechen dem Test *GRAZ*. Der Test *GRAZ* ist ein Verfahren zur Erfassung von Grammatik-, Rechtschreib-, Ausdruck- und Zeichensetzungskennnissen einer Person. Eingesetzt wird dieses Verfahren in erster Linie in der beruflichen Eignungsdiagnostik, um im Sinne einer Arbeitsprobe die Beherrschung der Schriftsprache und das Ausdrucksvermögen einzuschätzen. Der Einsatz ist immer dann angeraten, wenn für eine Tätigkeit/Funktion die sichere Beherrschung der Regeln der deutschen Sprache wichtig ist, beispielsweise bei der Auswahl von Sekretärinnen oder Schreibkräften ebenso wie von qualifizierten Fach- und Führungskräften, in deren Tätigkeit schriftliche Kommunikation einen hohen Stellenwert hat. Mit der Verbreitung der Kommunikation via E-Mail nehmen die Bedeutung eines solchen Verfahrens und die Einsatzbreite aktuell erheblich zu.

Was misst der Test?

Der Test überprüft die Kenntnisse der Rechtschreibung (Erkennen von Rechtschreibfehlern), Grammatik (Erkennen von Fehlern bei Deklination, Konjugation, Präpositionen etc.) sowie Zeichensetzung und damit die Voraussetzungen für eine sichere Beherrschung der Schriftsprache. Zusätzlich wird das Ausdrucksvermögen im

11.2 Rechtschreibkompetenz

Berufliche Relevanz

Der Test *Rechtschreibkompetenz* eignet sich für alle Auswahl- und Platzierungsverfahren, in denen es um Ausbildungsgänge bzw. Berufe geht, bei denen die Beherrschung dieser Kulturtechnik von wesentlicher Bedeutung ist. Exemplarisch sei auf die diversen Büroberufe verwiesen (z.B. Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation).

In den meisten Anwendungsfällen bietet es sich an, den Test im Sinne einer Schwellenprüfung einzusetzen: Dabei wird von allen Bewerbern eine gewisse Mindestleistung gefordert; Leistungsunterschiede oberhalb dieser „Schwelle“ sind nicht weiter entscheidungsrelevant. Eine „Verrechnung“ der Rechtschreibleistungen mit den Leistungen hinsichtlich anderer Eignungsaspekte (z.B. Berücksichtigung in einem Gesamtestwert) erfolgt nicht.

Daneben kann der Test *Rechtschreibkompetenz* auch im Selbstorientierungs- und Förderkontext eingesetzt werden.

Was misst der Test?

Der Test überprüft, inwiefern Testpersonen mit der deutschen Rechtschreibung vertraut sind und damit ob die Voraussetzung für eine sichere Beherrschung der Schriftsprache gegeben ist. Bei der Bearbeitung ist grundsätzlich von den seit dem 01.August 2006 gültigen neuen Rechtschreibregeln auszugehen.

Wie misst der Test?

Der Teilnehmer ist aufgefordert, bei 32 Aufgaben mit jeweils vier Vorschlägen denjenigen mit der richtigen Schreibweise herauszufinden und den betreffenden Lösungsbuchstaben zu markieren. Die Bearbeitungszeit ist auf 18 Minuten begrenzt.

Beispiel:

- A) liberalisierte Regelung
- B) lieberalisierte Regelung
- C) lieberalisirte Regelung
- D) liberalisierte Regelung

Die richtige Schreibweise wäre Vorschlag D.

Wissenschaftliche Hintergrundinformationen

Test: *Rechtschreibkompetenz*, s. Anhang A/11

11.3 Präposition Deutsch

Berufliche Relevanz

Die Bedeutung der im Folgenden charakterisierten fünf Skalen (Präpositionen, Pronomen, Zeichensetzung, Rechtschreibung, Textverständnis) ist im Grunde für jede Art von Ausbildung und Berufstätigkeit relevant. Der Einsatz der Testskalen ist immer dann angeraten, wenn für eine berufliche Position die sichere Beherrschung der deutschen Sprach- und Rechtschreibregeln wichtig ist bzw. wenn deren Beherrschung den Ausbildungserfolg von Auszubildenden erhöht.

Dies gilt ebenso für die Auswahl von Sekretärinnen oder Schreibkräften wie für die Suche nach qualifizierten Assistenzkräften, bei deren Tätigkeit auch schriftliche Kommunikation einen hohen Stellenwert hat.

Selbstverständlich schwankt das Ausmaß der erforderlichen Ausprägung stark in Abhängigkeit von der Berufsart.

Unabhängig davon nimmt die Bedeutung eines solchen Verfahrens und dessen Einsatzbreite allein mit der Verbreitung der Kommunikation via E-Mail aktuell erheblich zu.

Was misst der Test?

Die Skala **Präposition Deutsch** ermittelt, in welchem Maße jemand in der Lage ist, die richtigen Präpositionen in einen Satz einzubauen und dabei jeweils den grammatisch korrekten Fall auszuwählen. Präpositionen, auch Verhältniswörter oder Vorwörter genannt, drücken Verhältnisse bzw. Beziehungen zwischen Personen, Gegenständen und/oder Sachverhalten aus. Ihre korrekte Anwendung trägt daher maßgeblich zur Verständlichkeit eines Textes bei. Eine hohe Ausprägung auf dieser Skala ist also ein Kennzeichen für sprachliche Sicherheit und eine gute Ausdrucksweise und damit die Voraussetzung für eine sichere Beherrschung der Schriftsprache. Personen mit einer niedrigen Ausprägung haben hier dagegen eher Probleme.

Wie misst der Test?

Bei jeder Aufgabe erscheint auf dem Bildschirm ein Satz, in dem mehrere Wörter durch Punkte ersetzt worden sind. Aus den vier vorgegebenen Lösungsvorschlägen muss nun derjenige ausgewählt und angeklickt werden, der den Satz richtig ergänzt. Es muss also entschieden werden, welches die richtige Präposition in Verbindung mit dem richtigen Kasus (Fall) ist. Bevor der eigentliche Testabschnitt startet und die Zeit zu laufen beginnt, müssen zwei Beispielaufgaben gelöst werden, anhand derer sich der Proband mit der Art der Bearbeitung vertraut machen kann. Die Bearbeitungszeit der 10 Aufgaben ist auf 3,5 Minuten begrenzt.

Beispiel: (richtige Lösung ist angekreuzt)

Die Prüfung erfolgte ...

- zu seiner Zufriedenheit
- bei seiner Zufriedenheit
- zu seines Zufriedenheit
- auf seiner Zufriedenheit

Wissenschaftliche Hintergrundinformationen

Test: *Präposition Deutsch*, s. Anhang A/11

11.4 Pronomen Deutsch

Berufliche Relevanz

Siehe Kap. 11.3 Präposition Deutsch

Was misst der Test?

Diese Skala misst, inwieweit eine Person mit der Verwendung von (Relativ-)Pronomen vertraut ist. Das Pronomen (auch Fürwort, Mehrzahl Pronomina oder Pronomen) ist ein Wort, das ein anderes Wort (meist ein Nomen) ersetzt. Ein hoher Skalenwert bedeutet dabei, dass man sehr gut in der Lage ist, anhand vorgegebener Pronomina zu erkennen, ob ein Satz grammatisch richtig oder falsch ist. Damit ist eine wesentliche Voraussetzung für eine sichere Beherrschung der Schriftsprache gegeben. Ein niedriger Skalenwert deutet darauf hin, dass diese Fähigkeit nicht oder nur sehr gering ausgeprägt vorhanden ist.

Wie misst der Test?

Bei jeder Aufgabe erscheint auf dem Bildschirm ein Satz, der entweder grammatisch richtig oder falsch ist. Es muss nun entschieden werden, ob das richtige Pronomen verwendet wurde. Entsprechend wird entweder das direkt unter dem Satz befindliche Feld „richtig“ oder das darunter liegende Feld „falsch“ angeklickt. Bevor der eigentliche Testabschnitt startet und die Zeit zu laufen beginnt, müssen zwei Beispielaufgaben gelöst werden, anhand derer sich der Proband mit der Art der Bearbeitung vertraut machen kann. Die Bearbeitungszeit der 16 Aufgaben ist auf 4 Minuten begrenzt.

Beispiel: (richtige Lösung ist angekreuzt)

Sie vergaß die Tasche, den sie sich neu gekauft hatte, in der Bahn.

- richtig
 falsch

Wissenschaftliche Hintergrundinformationen

Test: *Pronomen Deutsch*, s. Anhang A/11

11.5 Zeichensetzung Deutsch

Berufliche Relevanz

Siehe Kap. 11.3 Präposition Deutsch

Besonders in Situationen, die eine absolute Präzision des schriftlichen Ausdrucks erfordern, ist es wichtig, die Interpunktionsregeln richtig anwenden zu können. Personen mit hohen Werten auf dieser Skala sind sehr sicher im Einsatz von Kommata und bringen somit die entsprechenden Fähigkeiten für Aufgaben mit, in denen schriftliche Unterlagen (Geschäftsbriefe, E-Mails, etc.) erstellt werden müssen.

Was misst der Test?

Die Skala **Zeichensetzung Deutsch** erfasst, in welchem Maße eine Person in der Lage ist, Satzzeichen korrekt anzuwenden, und damit inwieweit sie die Voraussetzung für eine sichere Beherrschung der Schriftsprache erfüllt.

Wie misst der Test?

Bei jeder Aufgabe erscheinen auf dem Bildschirm vier Sätze, in denen die Satzzeichen unterschiedlich gesetzt wurden. Aus diesen vier Lösungsvorschlägen muss nun derjenige ausgewählt und angeklickt werden, bei dem die Zeichensetzung richtig ist. Bevor der eigentliche Testabschnitt startet und die Zeit zu laufen beginnt, müssen zwei Beispielaufgaben gelöst werden, anhand derer sich der Proband mit der Art der Bearbeitung vertraut machen kann. Die Bearbeitungszeit der 15 Aufgaben ist auf 6,25 Minuten begrenzt.

Beispiel: (die richtige Lösung ist angekreuzt)

- Das Haus, das am Ende der Straße steht, gehört meiner Tante
- Das Haus, das am Ende der Straße steht gehört meiner Tante
- Das Haus das am Ende der Straße steht gehört meiner Tante
- Das Haus das am Ende der Straße steht, gehört meiner Tante

Wissenschaftliche Hintergrundinformationen

Test: *Zeichensetzung Deutsch*, s. Anhang A/11

11.6 Rechtschreibung Deutsch

Berufliche Relevanz

siehe Kap. 11.3 Präposition Deutsch

Was misst der Test?

Die Skala **Rechtschreibung Deutsch** gibt Aufschluss darüber, ob eine Person mit den Regeln der deutschen Rechtschreibung vertraut ist. Die Kenntnisse auf diesem Gebiet sind bei Personen mit einem niedrigen Wert auf dieser Skala geringer ausgeprägt. Durch Rechtschreibtrainings und gezieltes Üben kann die Rechtschreibfähigkeit aber deutlich verbessert werden. Personen mit hohen Werten bringen z.B. gute Voraussetzungen für eine Ausbildung bzw. einen Beruf mit, bei dessen Ausübung gesteigerter Wert auf die korrekte Anwendung der (neuen) deutschen Rechtschreibung gelegt wird.

So sind die Regeln der deutschen Rechtschreibung für Aspekte wie z.B. die professionelle schriftliche Außendarstellung eines Unternehmens oder einer Behörde unabdingbar. Und selbst die besten computergestützten Rechtschreibprogramme

können einen in dieser Hinsicht versierten Mitarbeiter nicht ersetzen, weil sie die zahlreichen Facetten der deutschen Rechtschreibung nicht zu erfassen imstande sind: Ein „Gefühl“ für Sprache kann nicht programmiert werden.

Wie misst der Test?

Bei jeder Aufgabe erscheint auf dem Bildschirm ein Satz, in dem ein Wort durch Punkte ersetzt worden ist. Es muss nun aus den vier vorgegebenen Lösungsvorschlägen derjenige ausgewählt und angeklickt werden, der den Satz orthografisch richtig ergänzt. Bevor der eigentliche Testabschnitt startet und die Zeit zu laufen beginnt, müssen zwei Beispielaufgaben gelöst werden, anhand derer sich der Proband mit der Art der Bearbeitung vertraut machen kann. Die Bearbeitungszeit der 15 Aufgaben ist auf 5 Minuten begrenzt.

Beispiel: (die richtige Antwort ist angekreuzt)

Die Zusammenfassung des Romans war ...

- lückenhaft
- lükkenhaft
- Lückenhaft
- lükenhaft

Wissenschaftliche Hintergrundinformationen

Test: *Rechtschreibung Deutsch*, s. Anhang A/11

11.7 Textverständnis

Berufliche Relevanz

Mithilfe von Testaufgaben wird die Fähigkeit geprüft, den Inhalt kurzer Texte zu verstehen, zu analysieren und richtige Schlussfolgerungen aus den Inhalten zu ziehen.

Im Berufsleben ist die Fähigkeit, Gesamtzusammenhänge eines Problems zu erkennen, zu analysieren und nachvollziehbar zu formulieren, z.B. wichtig, um Arbeitsanweisungen zu komplizierteren Vorgängen verstehen bzw. (weiter-)geben zu können. Zudem wird die Fähigkeit zu schlussfolgerndem Denken beim Textverständnis als grundlegende Voraussetzung für den Erfolg in Studium und Beruf angesehen.

Eingesetzt wird dieses Verfahren, wie alle in diesem Kapitel zuvor dargestellten Tests zur Schriftsprache, in erster Linie in der beruflichen Eignungsdiagnostik, um im Sinne einer Arbeitsprobe das Textverständnis einschätzen zu können.

Was misst der Test?

Der Wert auf dieser Skala spiegelt wider, inwieweit ein Mensch in der Lage ist, komplexe Inhalte nachzuvollziehen. Menschen mit hohen Werten zeichnen sich dadurch aus, dass sie Inhalte sehr gut verstehen, gedanklich filtern und daraus angemessene Schlüsse ziehen können. Für Aufgaben, bei denen es darum geht, Problemlösungen durch die genaue Untersuchung von Texten herbeizuführen, eignen sich diese Personen daher besonders gut. Bei niedrigen Werten ist von einer geringeren Ausprägung dieser kombinierten Fähigkeiten auszugehen.

Wie misst der Test?

Bei jeder Aufgabe erscheint auf dem Bildschirm ein Text, zu dessen Inhalt der Proband jeweils fünf Teilaufgaben bearbeitet. Es werden zunächst vier Verständnisfragen gestellt. Für jede der Fragen werden drei mögliche Antwortalternativen angeboten, aus denen die zutreffende ausgewählt und angeklickt wird. Im Anschluss daran werden dem Probanden zwei Aussagen vorgestellt, die sich ebenfalls ausschließlich auf den Inhalt des Textes beziehen. Er muss nun entscheiden, ob nur die erste, nur die zweite, beide oder keine dieser Aussagen aus den im Text enthaltenen Informationen ableitbar ist. Auch hier wird die zutreffende Antwort angeklickt. Bevor der eigentliche Testabschnitt startet und die Zeit zu laufen beginnt, müssen fünf Beispielaufgaben gelöst werden, die sich auf einen Beispieltext beziehen und anhand derer sich der Proband mit der Art der Bearbeitung vertraut machen kann. Die Bearbeitungszeit der 30 Aufgaben ist auf 26 Minuten begrenzt.

Beispiel: (richtige Antwort ist angekreuzt)

Heutzutage trennt man durch Zentrifugieren den besonders fettreichen Rahm, der sich in vorindustrieller Zeit noch ganz von allein auf der Milch abzusetzen pflegte, von der Magermilch. Den Rahm, insofern er mindestens 10% natürliches Fett enthält, nennt man Sahne, Süßrahm, Schmand oder Obers. Durch die Konzentration zu einem höheren Fettgehalt kann man aus Sahne Kaffeesahne (10-15%), Halbrahm (25%), Schlagsahne (28-36%), Vollrahm (mindestens 35%) sowie Doppelrahm (mindestens 45%) gewinnen. Durch den Einsatz von Milchsäurebakterien, mit deren Hilfe der Rahm gesäuert wird, wird Sauerrahm oder saure Sahne (10–35% Milchfett) produziert. Gerade in der französischen Küche wird diese gern in Form von Creme Fraiche verwendet.

1. Womit befasst sich dieser Text?

- mit dem Fettgehalt von Sahne
- mit der Herstellung von Joghurt
- mit der Anwendung von Süßrahm in der französischen Küche

Wissenschaftliche Hintergrundinformationen

Test: *Textverständnis Deutsch*, s. Anhang A/11

12. Wissenstest (CNC)

In eligo-Classic ist ein Wissenstest integriert. Dieser dient zur exemplarischen Darstellung und Demonstration der Möglichkeit, dass fachspezifische Wissenstests in eligo-Classic eingepflegt werden können. Bei Bedarf an fachspezifischen Wissenstests kontaktieren Interessenten bitte einen unserer eligo-Berater.

Wenngleich aus technischer Sicht, der Wissenstests durchgeführt werden kann, sei jedoch darauf hingewiesen, dass die inhaltliche Aktualität der Fragen nicht dem heutigen Stand entspricht und somit die Gültigkeit der Testergebnisse kritisch zu hinterfragen ist.

Anhang A: Wissenschaftliche Hintergrundinformationen

Die wissenschaftlichen Hintergrundinformationen sind Zusammenfassungen und Kurzbeschreibungen der Testhandbücher und beinhalten die Spezifikationen bei der Vorgabe durch eligo Classic. Diese Beschreibungen erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Für eine umfassende Information sind die Handbücher einzusehen bzw. bei den bekannten Verlagen zu bestellen.

Anhang A/1: Wissenschaftliche Hintergrundinformationen zur Intelligenz

Intelligenz-Struktur-Analyse (ISA)

Vorbemerkung

eligo Classic testet mithilfe der *ISA*-Subtests insgesamt neun berufsrelevante Anforderungen. Die folgenden wissenschaftlichen Hintergrundinformationen gelten gleichermaßen für alle Subtests.

Die mit der *ISA* getesteten berufsrelevanten eligo-Classic-Anforderungen sind folgende (in Klammern steht jeweils die *ISA*-Subtest-Bezeichnung):

- ◆ **Abstraktionsfähigkeit (sprachlich)** (*Begriffe bilden*)
- ◆ **Sprachverständnis** (*Sätze ergänzen*)
- ◆ **Kombinationsfähigkeit** (*Beziehungen erschließen*)
- ◆ **Sprachgefühl** (*Gemeinsamkeiten finden*)
- ◆ **Rechenfertigkeit** (*Praktisches Rechnen*)
- ◆ **Regeln erkennen / Erkennen numerischer Beziehungen** (*Zahlenreihen fortsetzen*)
- ◆ **Mittelfristige Merkfähigkeit (Gedächtnis)** (*Waren merken*)
- ◆ **Räumliches Denken (3-dimensional)** (*Würfel erkennen*)
- ◆ **Vorstellungsvermögen (2-dimensional)** (*Figuren zusammensetzen*)

Autoren

ITB Consulting GmbH, ehemals Institut für Test- und Begabungsforschung GmbH, Bonn (Geschäftsführer: Dr. E. Fay, Dr. G. Trost bzw. Dr. Kristine Heilmann) sowie Dr. G. Gittler, Psychologisches Institut der Universität Wien

Anwendung

Dieses Verfahren ist als allgemeiner Intelligenztest anzusehen, dessen Aufgabengruppen verschiedene Bereiche der Intelligenz erfassen. Es erlaubt sowohl eine umfassende Einschätzung des Intelligenzniveaus als auch eine generelle Aussage über die intellektuelle Befähigung bei Testpersonen ab 14 Jahren. Eine Anwendung kann bei allen Fragestellungen erfolgen, bei denen Informationen über die „allgemeine Intelligenz“ eine Rolle spielen, z.B. bei der Schullaufbahnberatung, Berufsberatung, Personalauswahl, aber auch bei klinischen Fragestellungen und in der Forschung.

Theoretischer Hintergrund

Bei der Testentwicklung wurde auf eine differenzierte Erfassung relevanter Fähigkeitskonstrukte, die sich innerhalb einer hierarchischen Struktur auf einer mittleren Abstraktionsebene befinden, geachtet.

Dieses Verfahren zur Analyse der Intelligenzstruktur setzt sich aus den folgenden neun Aufgabengruppen zusammen: *Begriffe bilden*, *Sätze ergänzen*, *Beziehungen erschließen*, *Gemeinsamkeiten finden*, *Praktisches Rechnen*, *Zahlenreihen fortsetzen*, *Waren merken*, *Würfel erkennen* und *Figuren zusammensetzen*. Die Aufgabengruppe *Waren merken*, bestehend aus den Teilen „Einprägephase“ und „Reproduktionsphase“, wird durch die Aufgabengruppen *Zahlenreihen fortsetzen* und *Beziehungen erschließen* getrennt. Vier Aufgabengruppen erfassen verbale Fähigkeiten, zwei numerische, zwei figural-räumliches Vorstellungsvermögen und einer das mittelfristige Behalten.

Durchführung

Die Aufgabengruppen werden unter Zeitbegrenzung von dem Probanden bearbeitet. Vor dem Übergang zur Testphase wird bei jeder Aufgabengruppe eine standardisierte Instruktion mit Übungsbeispielen dargeboten. Die richtige Antwort ist nach dem Multiple-Choice-Prinzip auszuwählen. Korrekturen der einzelnen Items eines Untertests können beliebig oft durchgeführt werden. Ebenso kann jedes Item eines Untertests nochmals aufgerufen und gegebenenfalls korrigiert werden, sofern der Proband die zur Verfügung stehende Bearbeitungszeit einer Aufgabengruppe nicht ausgeschöpft hat.

Die Auswahl einzelner Aufgabengruppen durch den Testleiter ist zwar teilweise möglich, wird aber nicht empfohlen. Erfolgt dennoch eine Vorgabe einzelner Aufgabengruppen, ist zu beachten, dass bei Vorgabe der Aufgabengruppe *Waren merken* automatisch auch die Aufgabengruppen *Zahlenreihen fortsetzen* und *Beziehungen erschließen* vorgegeben

werden. Dies ist notwendig um die Durchführungsbedingungen der Aufgabengruppe *Waren merken* konstant zu halten.

Da die Normierung der *Intelligenz-Struktur-Analyse (ISA)*, entsprechend dem Testkonzept, anhand des Gesamttests erfolgt, kann bei Vorgabe einzelner ausgewählter Aufgabengruppen ein Normwertvergleich nur bedingt durchgeführt werden.

Testform

Standardform

Dauer des Tests

Die Testdauer liegt bei ca. 90 Minuten; die Gesamttestzeit einschließlich Instruktion beträgt ca. 110 Minuten.

Auswertung

Erfasst wird die Anzahl der richtigen Lösungen (Rohwerte) für die einzelnen Untertests sowie für die kognitiven Fähigkeitsbereiche. Zusätzlich wird ein Normvergleich (Prozentränge) durchgeführt. Die Darstellung erfolgt als Profil.

Zuverlässigkeit

Die innere Konsistenz (Cronbachs Alpha) der einzelnen Aufgabengruppen liegt zwischen .81 und .90. Für den Gesamttest wurde ein Wert von .98 ermittelt.

Gültigkeit

Da das Verfahren auf dem bewährten Test- und Item-Konzept des IST70 von Amthauer aufbaut, kann die Gültigkeit der *ISA* als gegeben angenommen werden. Zusätzlich zeigen Untersuchungen Korrelationen zu den Raven-Matritzentests APM und SPM plus zwischen .30 und .41 (APM, N = 237) bzw. .42 und .52 (SPM plus, N = 256) für die Untertests und .52 bzw .66 für den Gesamttestwert. Die Korrelationen zu dem Leistungsmaß des FAIR liegen zwischen .13 und .22 (Untertests) und .25 (Gesamttests, N = 520). Die Korrelationen zu INKA liegen zwischen .36 und .47 bzw. bei .54 für den Gesamttest (N = 20).

In eligo Classic verwendete Norm

Eichstichprobe N = 3813 unterschiedlicher Bildungsgrade

Objektivität

Die computergestützte Vorgabe des Tests gewährleistet maximale Durchführungs-, Auswertungs- und Interpretationsobjektivität des Verfahrens.

Ökonomie

Aufgrund der computergestützten und adaptiven Testvorgabe und der damit verbundenen Verkürzung der Testzeit kann davon ausgegangen werden, dass das vorliegende Testverfahren das Kriterium der Ökonomie erfüllt.

Fairness

Vorbehaltlich anderslautender empirischer Befunde, kann davon ausgegangen werden, dass die hier benutzten /SA-Subtests faire Verfahren sind.

Zumutbarkeit

Für Testpersonen im unteren Leistungsbereich ist der Test anstrengend.

Copyright

ITB Consulting GmbH, (ehemals Institut für Test- und Begabungsforschung GmbH)

Formlogik (FOLO)

Autoren

E. Hagmann und O. Bratfisch

Anwendung

Sprachfreier Test, bei welchem die Lösung der Aufgaben sowohl logische Denkprozesse als auch figurale Anpassungsfähigkeit erfordert.

Theoretischer Hintergrund

Innerhalb der modernen Intelligenzforschung ist man sich weitgehend einig, dass **Logisches Denken** eine grundlegende Intelligenzdimension darstellt. Alle anerkannten Intelligenzmodelle, speziell die faktorenanalytischen Ansätze, bestätigen dies. Ein gemeinsamer, übergeordneter Begriff ist „reasoning ability – logisches Schließen (der R-Faktor bzw. dessen Äquivalent)“.

Die verschiedenen Definitionen dieses Faktors umfassen ein breites Spektrum: Abstraktes Denken, Denken in Relationen, schlussfolgerndes Denken, Urteilsfähigkeit, Verarbeitungskapazität etc. Oft wird der R-Faktor als der eigentliche Kern der Intelligenz angesehen (auch von den Anhängern des g-Faktors).

Durchführung

Der Aufgabenmodus ist folgender: Eine Serie von sechs Figuren, die nach einer speziellen Regel aufgebaut ist, wird präsentiert. Der Proband soll die Regel, das Prinzip, herausfinden und angeben, welche zwei Figuren die Reihe sinnvoll fortsetzen würden. Acht Antwortalternativen stehen zur Verfügung, die beiden richtigen sind herauszufinden. Einem bereits gelösten Demonstrationsbeispiel folgen drei Übungsaufgaben, bevor man mit der zeitbegrenzten Bearbeitung der Aufgaben beginnt.

Testform

Testform mit 25 Aufgaben (drei Übungsaufgaben zu Beginn)

Dauer des Tests

Die Testdauer liegt bei 12 Minuten; die Gesamttestzeit einschließlich Instruktion beträgt ca. 16 Minuten.

Auswertung

Es wird die Anzahl richtig gelöster Aufgaben gezählt.

Zuverlässigkeit

Die Split-Half-Reliabilitäten (Spearman-Brown) liegen für die verschiedenen Stichproben zwischen .84 und .90.

Gültigkeit

Formlogik wurde im Rahmen einer Testbatterie einer Erwachsenenpopulation vorgegeben. Eine faktorenanalytische Berechnung zeigte für den Test *Formlogik* hohe Ladung im Faktor „Logisches Schließen“

In eligo Classic verwendete Norm

N = 731 Erwachsene mit unterschiedlichem Bildungsgrad

Objektivität

Wie alle (normierten) Computertests weist auch *Formlogik* maximale Objektivität, d.h. Testleiterunabhängigkeit, Verrechnungssicherheit und Interpretationseindeutigkeit auf.

Ökonomie

Die Testleiterökonomie ist wie bei den meisten Computertests extrem hoch.

Fairness

Vorbehaltlich anderslautender empirischer Befunde spricht nichts dafür, dass *Formlogik* der Fairness zuwiderläuft, also bestimmte Testpersonen diskriminiert. Insbesondere ist nicht zu erwarten, dass Personen ohne Computererfahrung benachteiligt sind.

Zumutbarkeit

Für Testpersonen im unteren Leistungsbereich ist der Test anstrengend.

Copyright

Dr. G. Schuhfried Ges.m.b.H.

Problemlösungsfähigkeit Standard

Autoren

eligo GmbH

Anwendung

Es handelt sich um ein Testverfahren zur Feststellung der Befähigung zum schlussfolgernden Denken, d.h. der Fähigkeit, abstrakte Informationen zu verarbeiten und dabei organisiert und systematisch vorzugehen. Mit diesem Verfahren werden die analytischen Komponenten erfasst, die an komplexen Denkprozessen beteiligt sind.

Theoretischer Hintergrund

Es gibt zahlreiche Definitionen von Intelligenz: Eine der bekanntesten Theorien, die „2-Faktoren- Theorie“ von Spearman (1904), geht davon aus, dass es eine „allgemeine Intelligenz“ gibt, die die Ausgangsbasis für sämtliche weitere Intelligenzteilleistungen bildet. Die Grundannahme dieser Theorie besagt, dass bei der Lösung eines Problems neben einem aufgabenspezifischen Intelligenzfaktor immer auch der sog. g-Faktor beteiligt ist. Dieses Modell fand weite Verbreitung, und noch heute basieren viele gängige Testverfahren, einschließlich des vorliegenden eligo-Classic-Verfahrens, auf der Annahme der Existenz einer „general intelligence“. Die Skala *Problemlösungsfähigkeit (Standard)* orientiert sich an einem äußerst breit angelegten Intelligenzkonstrukt, das u.a. Teilfähigkeiten wie Merkfähigkeit, logisches Denken, räumliches Vorstellungsvermögen, Erkennen von Details oder die Beherrschung von Rechenoperationen umfasst.

Die Prognosekraft der allgemeinen Intelligenz hinsichtlich des Berufserfolges geht aus zahlreichen empirischen Untersuchungen hervor: „So lautet das konsistente Resultat nahezu aller relevanten Untersuchungen (fast ausschließlich im US-amerikanischen Raum vorgenommen) der letzten 20 Jahre zur Vorhersage von beruflichem Erfolg: Allgemeinintelligenz ist der Hauptprädiktor für Berufserfolg; und zwar bei verschiedensten Operationalisierungen von intellektueller Leistungsfähigkeit einerseits und Berufserfolg andererseits“ (Hossiep, 2000, S. 82). So wurden z.B. positive Zusammenhänge mit Erfolgsvariablen wie dem Einkommen und der Einkommensentwicklung, aber auch mit der subjektiven Arbeitszufriedenheit gefunden.

Die Skala *Problemlösungsfähigkeit (Standard)* erfasst die Beteiligung der analytischen und integrierenden Prozesse während komplexer Denkvorgänge. Da es sich bei der Skala um ein weitgehend sprachfreies Verfahren handelt (es werden sog. Matrizenaufgaben verwendet), empfiehlt sich ihre Anwendung besonders in solchen Fällen der Berufseignungsdiagnostik, in denen die Erfassung sprachlicher Fähigkeiten nicht explizit im Vordergrund steht oder auch ein interkulturelles Auswahlsetting vorliegt.

Durchführung

Nach der Instruktionsphase werden die Items entsprechend ihrer Schwierigkeit dargeboten. Mit Lichtgriffel, Maus bzw. Tastatur wählt der Proband eine Lösung von sechs angebotenen Alternativen aus. Es besteht die Möglichkeit, eine Antwort mehrmals zu korrigieren bzw. zum vorhergehenden Item zurückzuspringen. Ist es dem Probanden unmöglich, eine Aufgabe zu lösen, so kann er diese auch auslassen. Die so übersprungenen Aufgaben erscheinen dann am Ende des Tests noch einmal.

Testform

Testform mit 15 Aufgaben (drei Beispielaufgaben zu Beginn)

Dauer des Tests

Die Testdauer liegt bei 12 Minuten; die Gesamttestzeit einschließlich Instruktion beträgt ca. 15 Minuten.

Auswertung

Es wird die Anzahl richtig gelöster Aufgaben gezählt.

Zuverlässigkeit

Die Reliabilitätskennwerte wurden nach Cronbachs Alpha (im Sinne der inneren Konsistenz) bestimmt. Für diese Skala wurde ein Wert von .75 ermittelt.

Gültigkeit

Verfahren, welche die intellektuelle Leistungsfähigkeit erfassen, insbesondere Verfahren zur Erfassung der allgemeinen Intelligenz zählen zu den validesten Instrumenten des psychologischen Methodeninventars.

Problemlösefähigkeit (Standard) wurde im Rahmen einer Testbatterie einer Erwachsenenpopulation vorgegeben. Eine faktorenanalytische Berechnung zeigte für den Test *Problemlösefähigkeit (Standard)* hohe Ladung im Faktor „Logisches Schließen“.

In eligo Classic verwendete Norm

Die Normgruppe besteht aus zusammengelegten Stichproben aus Recruiting Projekten verschiedener Branchen und umfasst insgesamt 628 Probanden.

Objektivität

Als (normierter) Computertests weist das Verfahren *Problemlösungsfähigkeit (Standard)* maximale Objektivität, d.h. Testleiterunabhängigkeit, Verrechnungssicherheit und Interpretationseindeutigkeit auf.

Ökonomie

Die Testleiterökonomie ist wie bei den meisten Computertests extrem hoch.

Fairness

Vorbehaltlich anderslautender empirischer Befunde spricht nichts dafür, dass *Problemlösungsfähigkeit (Standard)* der Fairness zuwiderläuft, also bestimmte Testpersonen diskriminiert. Insbesondere ist nicht zu erwarten, dass Personen ohne Computererfahrung benachteiligt sind.

Zumutbarkeit

Für Testpersonen im unteren Leistungsbereich ist der Test anstrengend.

Copyright

eligo GmbH

Rechnen in Symbolen (RIS)

Autoren

C. Schmotzer, K. D. Kubinger und C. Maryschka

Anwendung

Dieses Testverfahren wird zur Überprüfung des **Schlussfolgernden Denkens** verwendet. Es ermittelt, wie gut ein Proband feststehende Regeln aus einem bestimmten System auf ein anderes Beziehungsgefüge übertragen kann.

Theoretischer Hintergrund

Rechnen in Symbolen zielt darauf ab, mittels probabilistisch-testtheoretischer Ansätze die Fähigkeit zum schlussfolgernden Denken, möglichst ohne Überschneidungen zu anderen Faktoren (der Intelligenz), zu erfassen: Es wurde der Nachweis der Eindimensionalität des Aufgabenmaterials im Sinne des Modells von Rasch angestrebt.

Das Markante am Aufgabentyp *Rechnen in Symbolen* ist, dass einfache Gleichungen anstatt mit Ziffern mit sinnfreien Figuren dargestellt werden, wobei die algebraischen Symbole für die (elementaren) Rechenoperationen beibehalten werden. Die Lösung besteht im Auffinden derjenigen Ziffer, welche jedes Mal in der entsprechenden Gleichung anstelle des gefragten Symbols eingesetzt eine mathematisch richtige Aussage liefert.

Durchführung

Die Item-Darbietung erfolgt konventionell. Überspringen einer Aufgabe bzw. Zurückblättern zu einer vorangegangenen ist nicht möglich. Die elf Antwortmöglichkeiten – die Ziffern 0 bis 9 und „unlösbar“ – halten die Ratewahrscheinlichkeit gering.

Testform

Testform mit 19 Items, 1 Minute pro Aufgabe

Dauer des Tests

Die Testdauer liegt bei 19 Minuten; die Gesamttestzeit einschließlich Instruktion beträgt ca. 25 Minuten.

Auswertung

Als Testwert wird die Anzahl gelöster Items bestimmt.

Zuverlässigkeit

Die Reliabilität im Sinn einer inneren Konsistenz ist aufgrund der Geltung dieses Modells gegeben.

Gültigkeit

Der Test hat inhaltliche Gültigkeit in Bezug auf die Intelligenzdimension „Reasoning“ nach Thurstone.

In eligo Classic verwendete Norm

Studenten N = 84

Objektivität

Wie alle (normierten) Computertests weist *Rechnen in Symbolen* maximale Objektivität, d.h. Testleiterunabhängigkeit, Verrechnungssicherheit und Interpretationseindeutigkeit auf.

Ökonomie

Die Ökonomie des Tests ist in Bezug auf die Durchführung und Auswertung, wie die meisten Computertests, höchst ökonomisch.

Fairness

Vorbehaltlich anderslautender empirischer Befunde spricht nichts dafür, dass *Rechnen in Symbolen* der Fairness zuwiderläuft, also bestimmte Testpersonen diskriminiert; insbesondere ist nicht zu erwarten, dass Personen ohne Computererfahrung benachteiligt sind. Geschlechtsspezifische Unterschiede gibt es nachweislich keine.

Zumutbarkeit

Für Testpersonen im unteren Leistungsbereich ist der Test anstrengend.

Copyright

Dr. G. Schuhfried Ges.m.b.H.

Prozessdenken (PD)

Autoren

Dieter Strametz & Partner GmbH

Anwendung

Der Test *Prozessdenken (PD)* ist ein Verfahren zur Erfassung logisch-schlussfolgernder Fähigkeiten in der Analyse von Abläufen. Eingesetzt wird dieses Verfahren in erster Linie in der beruflichen Eignungsdiagnostik, um im Sinne einer Arbeitsprobe logisch-schlussfolgernden Fähigkeiten (s.u.) einzuschätzen. Typische Einsatzfelder sind die Beurteilung des intellektuellen Potenzials von Nachwuchskräften sowie die Auswahl von Fach- und Führungskräften.

Theoretischer Hintergrund

Der Test *Prozessdenken (PD)* erfasst die Fähigkeit, Prozesse anhand ihrer grafischen Dokumentation schnell zu erfassen und die logische Notwendigkeit bestimmter weiterer Prozessschritte zu erkennen. Die folgenden Facetten sind Bestandteile der hier relevanten logischen Fähigkeiten:

- ◆ Komplexe Sachverhalte erfassen,
- ◆ Zusammenhänge und Abhängigkeiten in Arbeitsabläufen erkennen,
- ◆ komplexitätsreduzierende logische Denkschritte beherrschen und einsetzen,
- ◆ logisch sinnvolle von logisch unsinnigen Alternativen unterscheiden,
- ◆ Auswirkungen von Entscheidungen auf folgende Prozessschritte abwägen.

Die Bearbeitung des Tests *PD* wird durch das Erzeugen von Zeitdruck erschwert.

Der Test hat den Charakter einer Arbeitsprobe, weil er Anforderungen simuliert, die im Alltag beim Prozessdesign bzw. bei der Aufnahme, dem Verständnis und der Dokumentation von Prozessen eine wichtige Rolle spielen. Für viele Fach- und Führungskräfte gehört Prozessverständnis zu den immer wichtiger werdenden

Anforderungskriterien. Ein theoriegeleitetes definiertes psychologisches Konstrukt soll nicht erfasst werden.

Durchführung

Das Testmaterial besteht aus der Darstellung von vier Ablaufdiagrammen, in denen jeweils ein Arbeitsprozess in seine Einzelschritte zerlegt repräsentiert wird. An einzelnen Stellen im Diagramm sind Folgeschritte offen gelassen. Die Aufgabe besteht darin, hier den passenden nächsten Schritt zu benennen. Zu jedem offenen Schritt im Diagramm werden fünf Möglichkeiten angeboten, von denen eine auszuwählen und anzukreuzen ist.

Testform

Testform mit 4 Aufgaben

Dauer des Tests

Die Testdauer liegt bei 10 Minuten; die Gesamttestzeit einschließlich Instruktion beträgt ca. 15 Minuten.

Auswertung

Gezählt werden die richtigen Antworten mit je einem Punkt.

Zuverlässigkeit

Die Reliabilitätskennwerte wurden nach Cronbachs Alpha (im Sinne der inneren Konsistenz) bestimmt. Für diese Skala wurde ein Wert von .89 ermittelt.

Gültigkeit

Die Gültigkeit als mittlerer Wert aus verschiedenen Studien, gemessen an Berufserfolgskriterien (Karrieregeschwindigkeit, Gehaltsentwicklung, Leistungsbeurteilung durch Vorgesetzte) beträgt $r = .36$.

In eligo Classic verwendete Norm

N = 400 Hochschulabsolventen

Objektivität

Der Test *Prozessdenken PD* weist durch seine Struktur ein hohes Maß an Objektivität auf. Die Instruktionen sowie das Auswertungsschema sind standardisiert, die Antwortmöglichkeiten für den Probanden vorgegeben. Es besteht somit ein hohes Maß an Testleiterunabhängigkeit, Verrechnungssicherheit und Interpretationseindeutigkeit.

Ökonomie

Der Test kann als ausgesprochen ökonomisch gelten. Die Instruktion erfordert etwa 4 bis 5 Minuten, die Bearbeitungszeit durch den Probanden beträgt etwa 15 Minuten, die Auswertung erfolgt innerhalb kurzer Zeit.

Fairness

Vorbehaltlich anderslautender empirischer Befunde spricht nichts dafür, dass *Prozessdenken* der Fairness zuwiderläuft, also bestimmte Testpersonen diskriminiert; insbesondere ist nicht zu erwarten, dass Personen ohne Computererfahrung benachteiligt sind. Geschlechtsspezifische Unterschiede gibt es nachweislich keine.

Zumutbarkeit

Für Testpersonen im unteren Leistungsbereich ist der Test anstrengend.

Copyright

Dieter Strametz & Partner GmbH

Diagrammanalyse

Autoren

eligo GmbH

Anwendung

Der Test *Diagrammanalyse* ist geeignet zur Anwendung als Auswahlverfahren für alle Arten der Ausbildung und der beruflichen Tätigkeit, bei denen das Aufnehmen und

Bewerten von Informationen sowie das logische Operieren damit eine wichtige Rolle spielt. Zielgruppe sind Personen mit Realschulabschluss sowie mit Hochschulreife.

Theoretischer Hintergrund

Der Test *Diagrammanalyse* erfasst die Fähigkeit, einen grafisch dargestellten Sachverhalt zu verstehen und Folgerungen daraus abzuleiten. Gefordert ist somit die Fähigkeit, abstrakte Informationen zu konkretisieren und konkrete Informationen in eine abstrakte Darstellung zu übertragen. Diese Fähigkeit ist im „Informationszeitalter“ von grundlegender Bedeutung, ganz besonders in den Bereichen Ausbildung und Beruf.

Die vorliegenden Aufgaben thematisieren wirtschaftlich und gesellschaftlich relevante Sachverhalte, ohne jedoch spezifische Vorkenntnisse vorauszusetzen. ITB Consulting hat weitere *Diagramm-Analysen* entwickelt mit inhaltlichen Schwerpunkten in den Bereichen Medizin, Naturwissenschaften, Technik und Rechtswissenschaft.

Die Entwicklung dieses Tests war nicht primär an klassischen Intelligenz- bzw. Fähigkeitsmodellen orientiert. Ausgangspunkt waren vielmehr die Ergebnisse verschiedener Anforderungsanalysen, welche die Fähigkeit zur gezielten Verarbeitung von grafisch aufbereiteten Informationen und zum schlussfolgernden Denken als grundlegende Voraussetzung für den Erfolg in Studium und/oder Beruf identifiziert hatten.

Mittels konfirmatorischer Faktorenanalysen zum Test für medizinische Studiengänge (TMS) stellte Stumpf (1982) fest, dass die Leistungen im strukturell identischen Test *Diagramme und Tabellen* in der Hauptsache auf den Faktor „mathematisch-naturwissenschaftliches Verständnis“ und – in geringerem Maße – auf den Faktor „sprachliche Befähigung“ zurückgeführt werden können.

Als Fazit dieser und weiterer Untersuchungen zu den Diagrammen und Tabellen im Rahmen des TMS schreibt Nauels (1989, S. 138): „Somit wird deutlich, dass die Aufgabengruppe ‚Diagramme und Tabellen‘ als ein Indikator der ‚Fähigkeit zum schlussfolgernden Denken‘ anzusehen ist, der Prozesse zur Verarbeitung visuell, verbal und numerisch dargebotener Information beansprucht.“

Im Rahmen psychometrischer Analysen wurden in der Folge auch Bezüge zu etablierten Intelligenz-Struktur-Modellen hergestellt. Im Berliner Intelligenzstrukturmodell (Jäger, Süß & Beauducel, 1997) lässt sich die Aufgabengruppe „Diagramme und Tabellen“ der operativen Fähigkeit „Verarbeitungskapazität“ und der inhaltsgebundenen Fähigkeit

„anschauungsgebundenes Denken“ zuordnen (Klieme, 1989). Im Radex-Modell (Guttman, 1954; Snow, Kyllonen & Marshalek, 1984), welches Fähigkeitstests hinsichtlich ihrer Komplexität und ihrer Modalität differenziert, markiert der Test „Diagramme und Tabellen“ (welcher zusammen mit zwölf weiteren Subtests des TMS einer nicht-metrischen mehrdimensionalen Skalierung unterzogen wurde) zusammen mit drei weiteren Aufgabengruppen das Zentrum der Radex-Struktur im figuralen Sektor (vgl. Klieme, 1989). Die Aufgabengruppe ist damit komplex in dem Sinne, dass die Aufgabenlösung einen hohen Aufwand an Informationsverarbeitung, an Denktätigkeit, an Steuerung, Kontrolle und Strategieentwicklung fordert (Snow, Kyllonen & Marshalek, 1984).

Nauels (1989) hat Determinanten für die Komplexität einer Aufgabe des Typs „Diagramme und Tabellen“ herausgearbeitet und darüber hinaus die erwartete enge Beziehung zwischen Komplexität und Schwierigkeit der Aufgaben bestätigen können. Damit kann bei der Aufgabenkonstruktion theoriegeleitet das für eine bestimmte Zielgruppe gewünschte Schwierigkeitsniveau erzielt werden.

Durchführung

Eine Aufgabe des Tests *Diagrammanalyse* besteht aus einer Grafik oder Tabelle und einem kurzen Text, der in den dargestellten Sachverhalt einführt. Es folgen zwei Behauptungen, die sich auf diesen Sachverhalt beziehen. Die Aufgabe des Bearbeiters besteht darin, zu entscheiden, welche dieser beiden Behauptungen sich aus den präsentierten Informationen ableiten lassen.

Testform

Anzahl der Aufgaben abhängig von einer gesamten Bearbeitungszeit von 20 Minuten

Dauer des Tests

Die Testdauer liegt bei 20 Minuten; die Gesamttestzeit einschließlich Instruktion beträgt ca. 22 Minuten.

Auswertung

Als Testwert wird die Anzahl gelöster Items bestimmt.

Zuverlässigkeit

Analysen der Testergebnisse von insgesamt gut 300.000 Medizinbewerbern (1986–1996) lieferten Werte zwischen .62 und .73 (betr. medizinische und naturwissenschaftliche Themen; Tests mit jeweils 18 Aufgaben).

Die Auswertung der Ergebnisse von 565 Ausbildungsplatzbewerbern für eine Banklehre (1995) ergab einen Wert von .69 (betr. wirtschaftsbezogene Themen mit Schwerpunkt Bankbereich, Test mit 20 Aufgaben).

Bei insgesamt 2.250 Bewerbern um einen Studienplatz an einer privaten Hochschule für Wirtschaftswissenschaften (1998–2003) wurden Werte zwischen .73 und .79 (betr. wirtschaftsbezogene Themen, Tests mit jeweils 18 Aufgaben) ermittelt.

Analysen der Ergebnisse von insgesamt 9.650 Bewerbern um einen Platz in einem wirtschaftswissenschaftlichen Studiengang an staatlichen Fachhochschulen (2000–2003) lieferten Werte zwischen .70 und .75 (betr. wirtschaftsbezogene Themen, Tests mit jeweils 18 Aufgaben).

Bei insgesamt 1.800 Teilnehmern an einem Orientierungstest für studierwillige Maturanden an einer schweizerischen Universität (2001–2003) wurden Werte zwischen .75 und .79 ermittelt (betr. wirtschaftsbezogene Themen, Tests mit jeweils 20 Aufgaben).

Die Auswertung der Ergebnisse von insgesamt 1.455 Bewerbern um einen Studienplatz an einer privaten Hochschule für Rechtswissenschaft (2000–2003) lieferten Werte zwischen .66 und .76 (betr. juristische und gesellschaftspolitische Themen, Tests mit jeweils 18 Aufgaben).

Analysen der Ergebnisse von rund 450 Studienplatzbewerbern an einer österreichischen Fachhochschule (2001–2003) ergaben Werte zwischen .70 bis .73 (wirtschaftsbezogene Themen, Test mit 18 Aufgaben).

Die innere Konsistenz (Cronbachs Alpha) beträgt .638.

Gültigkeit

Konstruktvalidität

a) Ergebnisse psychometrischer Analysen

Keine bedeutsamen Zusammenhänge ergaben sich mit Tests, deren Bearbeitung überwiegend automatisierte, wenig komplexe, weitgehend inhaltsneutrale kognitive Prozesse fordert.

Korrelationen mit Merkfähigkeitstests: um .23 (TMS-Berichte, 1986–1996), mit Konzentrationstests: zwischen .11 und .24 (ITB GmbH, 1996; TMS-Berichte, 1986–1996).

Korrelationen in mittlerer Höhe ergaben sich mit Tests, deren Bearbeitung eher kontrollierte, d.h. bewusst gesteuerte, teilweise auch bereichsspezifische, d.h. wissensabhängige kognitive Prozesse fordert (z.B. räumliches Vorstellungsvermögen (um .40), Figuren-Reihen (.45), Rechtschreibtest (.39), Hormes, 2000; ITB GmbH, 1996; TMS-Berichte, 1986–1996).

Hohe Korrelationen wurden festgestellt mit Tests, deren Bearbeitung komplexe kognitive Prozesse erfordert. So müssen präsentierte Informationen zunächst in Skizzen oder symbolische Darstellungen übersetzt werden, wobei zwischen Wichtigem und Irrelevantem unterschieden werden muss. Weiterhin sind Kontroll- und Prüfprozesse und auch die Anwendung von Wissen erforderlich (z.B. Tests zum Textverständnis (um .56), Tests zum mathematischen Problemlösen (um .64), Hormes, 2000; TMS-Berichte, 1986–1996).

b) Ergebnisse von Prozessanalysen

Eine kognitionspsychologische Studie von Maichle (1994) zur Analyse der Lösungsprozesse von Zeitdiagrammen (einer Untergruppe von Diagramm-Analyse-Aufgaben) lieferte folgende Ergebnisse:

Schon in der „Orientierungsphase“ unterscheiden sich erfolgreiche von weniger erfolgreichen Testbearbeitern dadurch, dass sie dem Diagramm gezielt die wesentlichen Informationen entnehmen (repräsentierte Dimensionen, verwendete Einheiten, Bezeichnung der Kurven, Trends). In der „Überprüfungsphase“ treten vor allem bei quantitativen Trendvergleichen („... steigt doppelt so stark an wie bei ...“) deutliche Unterschiede zwischen den beiden Gruppen zutage: Die erfolgreichen Testbearbeiter verfügen unter anderem über ein „diagrammtypisches Schema“, das eine gezielte Suche nach relevanten Diagramm-Informationen erlaubt, sie bevorzugen eine „globalere“ Vorgehensweise (und müssen daher nur wenige – da insgesamt größere – Einheiten miteinander vergleichen) und können die relevanten Teile der zu beurteilenden Aussagen besser im Kurzzeitgedächtnis präsent halten.

Die mit dem Test *Diagrammanalyse* erfasste Fähigkeit ist nicht kurzfristig trainierbar, weder durch bloßes Üben noch durch ein Training, welches gezielt einzelne Komponenten des Lösungsprozesses zum Inhalt hat (Deter, 1982).

Die Art der schulischen Ausbildung hat bedeutsame Auswirkungen auf das Abschneiden in diesem Test: Abiturienten erzielen signifikant bessere Testleistungen als Nicht-

Abiturienten, z.B. Bearbeiter mit höherem Handelsschul- oder Realschulabschluss (ITB GmbH, 1996).

Prognostische Validität

Als Bestandteil des Tests für medizinische Studiengänge (TMS, 1986–1996, über 300.000 Teilnehmer). Vorhersage des Studienerfolgs als Einzelprädiktor: Korrelationen von .41 bis .46 (Prognosezeitraum mindestens 2 Jahre).

Als Bestandteil des Auswahltests für wirtschaftswissenschaftliche Studiengänge einer österreichischen Fachhochschule (seit 2000, ca. 500 Teilnehmer). Korrelation von .42 mit der durchschnittlichen Fachhochschulnote nach dem 4. Semester (Einzelprädiktor).

In eligo Classic verwendete Norm

Die Normgruppe besteht aus zusammengelegten Stichproben aus Recruiting Projekten verschiedener Branchen und beinhaltet insgesamt 338 Teilnehmer.

Objektivität

Bei den Aufgaben des Tests *Diagrammanalyse* handelt es sich um Mehrfach-Wahlaufgaben mit je vier vorgegebenen Antwortalternativen. Durchführungs- und Auswertungsobjektivität sind gegeben.

Ökonomie

Die Ökonomie des Tests ist in Bezug auf die Durchführung und Auswertung, wie die meisten Computertests, höchst ökonomisch.

Fairness

Vorbehaltlich anderslautender empirischer Befunde spricht nichts dafür, dass der Test *Diagrammanalyse* der Fairness zuwiderläuft, also bestimmte Testpersonen diskriminiert; insbesondere ist nicht zu erwarten, dass Personen ohne Computererfahrung benachteiligt sind. Geschlechtsspezifische Unterschiede gibt es nachweislich keine.

Zumutbarkeit

Für Testpersonen im unteren Leistungsbereich ist der Test anstrengend.

Copyright

eligo GmbH

Verbales Gedächtnis (VERGED)

Autoren

Stefan Etzel und Lutz F. Hornke

Anwendung

Der *VERGED* ist ein eindimensionaler, adaptiver Test zur Erfassung der Gedächtnisleistung bei der Aufnahme und Wiedergabe verbaler Informationen. Anwendungsgebiete des Tests sind: Leistungs- und Eignungsdiagnostik, Berufs- und Studienberatung, klinisch-psychologische Diagnostik, Verkehrspsychologie.

Theoretischer Hintergrund

Die auf der Basis eines expliziten Konstruktionsrationalen erstellten Testaufgaben erfassen eine verbale Gedächtnisleistung, die insbesondere als Teilaspekt der Orientierung von Bedeutung ist: das Erlernen von Merkpunktabfolgen. Bei der Konstruktion der Testaufgaben wurde u.a. auf das Paradigma des seriellen Lernens von Ebbinghaus (1885) zurückgegriffen. Darüber hinaus wurden auch weitere Ansätze der Gedächtnisforschung integriert, wie beispielsweise die duale Kodierungstheorie von Paivio (1970).

Durchführung

Hier ist es die Aufgabe der Probanden, sich die Abfolge der Stationen verschiedener Routen einzuprägen, die sequenziell zwischen einem Start- und einem Endpunkt dargeboten werden. Nacheinander werden zwischen drei und neun Haltestellen eingeblendet, die jeweils durch einen Straßennamen repräsentiert sind. In der nachfolgenden Prüfphase sind diese dann in der richtigen Reihenfolge zu erinnern. Die einzelnen Aufgaben variieren dabei einerseits bezüglich der Anzahl der Stationen, andererseits hinsichtlich ihrer Darbietungszeit und der Bildhaftigkeit der verwendeten Stationsnamen. Nach einer Instruktions- und Übungsphase erfolgt die Vorgabe der Items adaptiv, so dass es weder zu Unter- noch zu Überforderung der Probanden kommt.

Insgesamt stehen 114 Aufgaben unterschiedlicher Schwierigkeit zur Schätzung des Personenparameters zur Verfügung.

Testform

Testform mit 114 Aufgaben

Dauer des Tests

Die Testdauer liegt je nach Anzahl bearbeiteter Aufgaben einschließlich Instruktion zwischen 10 und 15 Minuten.

Auswertung

Als Testwert wird der Personenparameter bezüglich der Variablen „Verbale Gedächtnisleistung“ ausgegeben. Weitere Kennwerte wie z.B. die mittleren Reaktionszeiten werden ebenfalls berechnet und ausgegeben.

Zuverlässigkeit

Alle Items entsprechen den Kriterien der probabilistischen Testtheorie und messen somit „nachweislich“ dieselbe Fähigkeitsdimension. Da die Item-Vorgabe adaptiv erfolgt, ist die Messgenauigkeit für jedes Fähigkeitsniveau optimal. Die gewünschte Messgenauigkeit wird auf diese Weise mit deutlich weniger Items erzielt.

Gültigkeit

Die Entwicklung der Aufgaben auf der Basis eines theoretisch abgeleiteten Konstruktionsrational trägt zur Konstruktvalidität des Verfahrens bei. Zur Unterstützung der ökologischen Validität sind die Testaufgaben in ein realistisches Szenario eingebettet. Zu diesem Zweck wurden bei diesem Test die Möglichkeiten moderner Computer zur Gestaltung neuartiger Item- und Reaktionsformate umfassend genutzt.

In eligo Classic verwendete Norm

Es wird ein stichprobenunabhängiger Personenparameter nach Rasch ausgegeben, der die Fähigkeit der Probanden kennzeichnet. Es liegen vorläufige Normen einer Studentenchprobe (N = 588) vor.

Objektivität

Die computergestützte Vorgabe des Tests gewährleistet maximale Durchführungs-, Auswertungs- und Interpretationsobjektivität des Verfahrens.

Ökonomie

Aufgrund der computergestützten und adaptiven Testvorgabe und der damit verbundenen Verkürzung der Testzeit kann davon ausgegangen werden, dass das vorliegende Testverfahren das Kriterium der Ökonomie erfüllt.

Fairness

Vorbehaltlich anderslautender empirischer Befunde, kann davon ausgegangen werden, dass der *VERGED* ein faires Verfahren ist.

Zumutbarkeit

Für Testpersonen im unteren Leistungsbereich ist der Test anstrengend.

Copyright

Dr. G. Schuhfried Ges.m.b.H.

Mechanisch-technisches Auffassungsvermögen (MTA)

Autor

K. Liedl

Anwendung

Das Verfahren *Mechanisch-technisches Auffassungsvermögen (MTA)* gehört zu der Gruppe der speziellen Fähigkeitsprüfungs- und Eignungstests und misst mechanisch-technisches Verständnis. Der Test wird vor allem bei Selektions- und Eignungsuntersuchungen eingesetzt (siehe Liedl, 1989). Er ist für folgende diagnostische und prognostische Zwecke geeignet:

- ◆ zur Erfassung der Begabung im Bereich des mechanisch-technischen Verständnisses als relativ selbstständiger Aspekt der allgemeinen Intelligenz,
- ◆ als ergänzendes Verfahren bei diagnostischen Untersuchungen, wo allgemeine Intelligenz nur mittels verbaler Intelligenztests erfasst wird,
- ◆ zur Beratung von Personen, die an ihrem Fähigkeitsniveau auf dem Gebiet des mechanisch-technischen Verständnisses interessiert sind,
- ◆ zur Eignungsauslese, etwa in der berufspsychologischen Praxis und für berufliche Umschulung oder Weiterbildung,
- ◆ überall, wo mechanisch-technische Leistungsanforderungen gestellt werden.

Theoretischer Hintergrund

Der Test *Mechanisch-technisches Auffassungsvermögen* erwies sich nach erfolgter Rasch-Analyse als homogen im Sinne dieses Modells (Rasch, 1960).

Es ist auch eines der ersten Testverfahren, welches animierte Items (die einzelnen Apparate bewegen sich) besitzt. Die Möglichkeiten des Computers bei der Testvorgabe werden bei diesem Testverfahren erstmals voll genutzt.

Durchführung

Im ersten Durchgang werden pro Apparat vier Pläne präsentiert und die Aufgabenbearbeitung besteht darin, den einzigen Plan herauszufinden, der den mit dem Apparat zuvor gezeigten Bewegungsablauf (wird durch eine Animation des Apparates dargestellt) nicht zulässt. Erlauben alle vier Konstruktionen diesen Bewegungsablauf, so ist als Antwort „Alle Konstruktionen sind richtig“ auszuwählen. Im zweiten Durchgang ist nun von den vier pro Apparat gezeigten Plänen ein richtiger zu eruieren oder als richtige Lösung „Alle Konstruktionen sind falsch“ auszuwählen. Im ersten Durchgang ist also wahrscheinlich ein falscher, im zweiten Durchgang möglicherweise ein richtiger Plan unter den vier pro Apparat dargebotenen Konstruktionsplänen.

Testform

Zeitbegrenzte Form, zwei Durchgänge zu jeweils maximal 16 Minuten, bis zu 2 Minuten pro Einzelaufgabe

Dauer des Tests

Die Testdauer liegt bei 30 Minuten; die Gesamttestzeit einschließlich Instruktion beträgt ca. 35 Minuten.

Auswertung

Als Testwert wird die Anzahl richtig gelöster Items bestimmt.

Zuverlässigkeit

Die Reliabilität im Sinn einer inneren Konsistenz ist aufgrund der Geltung des Rasch-Modells gegeben. Es wurde trotzdem auch eine „klassische Kennzahl“ berechnet, nämlich die Split-Half-Reliabilität (Odd-even-Methode). Diese beträgt .86.

Gültigkeit

Da die Aufgaben des *MTA* inhaltlich wie formal mit denen anderer mechanisch-technischer und auf äußere Gültigkeit überprüfter Tests übereinstimmen, wird auch für sie eine gesicherte äußere Gültigkeit angenommen.

Ein externes Validitätskriterium (positiver vs. negativer Umschulungsabschluss in einem technischen Beruf) bestätigt die Selektionsgüte des Tests *Mechanisch-technisches Auffassungsvermögen*.

In eligo Classic verwendete Norm

Die zur Verfügung stehenden Stanine und Prozentränge basieren auf einer Stichprobe von 176 Erwachsenen. Drei weitere Stichproben basieren auf den Daten von 556 Berufsschülern, die auch in Berufe mit technischem Verständnis (N = 339) und in Berufe ohne technisches Verständnis (N = 217) unterteilt wurden. An der weiteren Normierung des Verfahrens wird gearbeitet.

Objektivität

Das Verfahren *MTA* weist maximale Objektivität, d.h. Testleiterunabhängigkeit, Verrechnungssicherheit und Interpretationseindeutigkeit auf.

Ökonomie

Der Test ist sowohl bezüglich der Testleiter- als auch der Probandenzeit ökonomisch.

Fairness

Vorbehaltlich anderslautender empirischer Befunde spricht nichts dafür, dass der Test *Mechanisch-technisches Auffassungsvermögen* der Fairness zuwiderläuft, also bestimmte Testpersonen diskriminiert; insbesondere ist nicht zu erwarten, dass Personen ohne Computererfahrung benachteiligt sind.

Zumutbarkeit

Für Testpersonen im unteren Leistungsbereich ist der Test anstrengend.

Copyright

Dr. G. Schuhfried GesmbH

Anhang A/2: Wissenschaftliche Hintergrundinformationen zur Konzentration

Cognitrone (COG)

Autoren

Dr. G. Schuhfried Ges.m.b.H.

Anwendung

Allgemeiner Leistungstest zur Erfassung von Aufmerksamkeit und Konzentration

Theoretischer Hintergrund

In vielen Situationen sind Leistungen an eine Reihe von Aufmerksamkeitsschritten gebunden, wie sie durch Vickers' Akkumulator-Modell (1970) beschrieben werden können. Danach werden aus dem gesamten Informationsangebot laufend Stichproben („inspections“) entnommen, bis ein bestimmtes Kriterium („degree of caution“,

„Vorsicht“) erreicht ist. Erst dann wird die jeweilige Aufgabe beantwortet. Vickers' Akkumulator-Modell der Informationsaufnahme lässt sich vor allem auf Situationen anwenden, in denen das Vorliegen oder Fehlen bestimmter Reiz-Bedingungen überprüft werden soll. Eine solche Situation ist auch beim vorliegenden Test gegeben.

Durchführung

Der Test *Cognitron* lässt sich mit freier oder fester Bearbeitungszeit durchführen. Bei beiden Testformen erfolgt die Item-Darbietung konventionell. Als Eingabemedium dient die Rechnertastatur. Eine animierte Instruktionsphase und eine fehlersensitive Übungsphase führen in die Aufgabenstellung ein.

Bei Testformen mit freier Bearbeitungszeit ist es Aufgabe des Probanden, eine abstrakte Figur mit einer Vorlage zu vergleichen und zu überprüfen, ob die Figuren identisch sind (ident = grüne Taste; nicht ident = rote Taste). Nach Antworteingabe wird automatisch zur nächsten Aufgabe weitergeschaltet. Das Überspringen einer Aufgabe, das Zurückblättern zu einer vorangegangenen Aufgabe bzw. das Korrigieren einer Antwort sind nicht möglich.

Bei Testformen mit fester Bearbeitungszeit ist eine Reaktion nur bei Identität der Figur mit der Vorlage gefordert (Reaktionstaste = grüne Taste). Nach Ablauf der Präsentationszeit wird automatisch zur nächsten Aufgabe weitergeschaltet. Das Überspringen einer Aufgabe, das Zurückblättern zu einer vorangegangenen Aufgabe bzw. das Korrigieren einer Antwort sind nicht möglich.

Testform

Testform mit fester Bearbeitungszeit von 1,8 Sekunden pro Aufgabe

Dauer des Tests

Die Testdauer liegt bei 15 Minuten; die Gesamttestzeit einschließlich Instruktion beträgt ca. 20 Minuten.

Auswertung

Die Variablen »Summe „richtige Reaktionen“« und »Summe „falsche Reaktionen“« bilden ein Maß für die Genauigkeit des Prüfvorgangs unter Zeitdruck. Eine genaue und schnelle Musteranalyse ist durch viele „richtige Reaktionen“ (hoher Prozentrang) und wenig „falsche Reaktionen“ (hoher Prozentrang) gekennzeichnet.

Zuverlässigkeit

Für alle Variablen wurden Split-Half-Koeffizienten zwischen .67 und .98 gefunden.

Gültigkeit

Neben Geschwindigkeit, Genauigkeit und Konstanz der Aufmerksamkeitsleistung werden der Arbeitsstil (impulsiv vs. reflexiv) sowie Aspekte der visuellen Informationsverarbeitung (globale vs. analytische, erschöpfende vs. abbrechende Musteranalyse) erfasst.

In eligo Classic verwendete Norm

N = 530 Erwachsene

Objektivität

Der Test *Cognitrone* (COG) weist durch seine Struktur ein hohes Maß an Objektivität auf. Die Instruktionen sowie das Auswertungsschema sind standardisiert, die Aufgabe ist eindeutig definiert, so dass ein hohes Maß an Testleiter- bzw. Auswerterunabhängigkeit, Verrechnungssicherheit und Interpretationseindeutigkeit besteht.

Ökonomie

Der Test ist sowohl bezüglich der Testleiter- als auch der Probandenzeit ökonomisch.

Fairness

Vorbehaltlich anderslautender empirischer Befunde spricht nichts dafür, dass der Test *Cognitrone* der Fairness zuwiderläuft, also bestimmte Testpersonen diskriminiert; insbesondere ist nicht zu erwarten, dass Personen ohne Computererfahrung benachteiligt sind.

Zumutbarkeit

Für Testpersonen im unteren Leistungsbereich ist der Test anstrengend.

Copyright

Dr. G. Schuhfried Ges.m.b.H.

Daueraufmerksamkeit (DAUF)

Autoren

Dr. G. Schuhfried Ges.m.b.H.

Anwendung

Messung der „langfristigen Aufmerksamkeits- und Konzentrationsleistung“ bei Kindern und Erwachsenen

Theoretischer Hintergrund

Aufmerksamkeit war von Anfang an ein Grundbegriff in der wissenschaftlichen Psychologie. Doch ist es bis in die heutige Zeit nicht vollständig gelungen, verschiedene Aspekte und Forschungsergebnisse der Aufmerksamkeit voneinander abzugrenzen und sie gleichzeitig in eine anerkannte Theorie zu integrieren. Nach einer Minimaldefinition ist Aufmerksamkeit Selektion: Wahrnehmung und Vorstellung werden ausgerichtet und eingengt auf einen Teil der simultan auf den Organismus einwirkenden Reize. Der Daueraspekt hebt hervor, dass mit andauernder Wiederholung die Durchführung der Aufmerksamkeitsoperationen erschwert wird.

Im Unterschied zur Vigilanz wird Daueraufmerksamkeit als selektierendes Bemerken dauernd bzw. häufig vorhandener Stimuli operational definiert. Vigilanz dagegen fordert relativ seltenes Reagieren auf zeitlich und räumlich meist unregelmäßig auftretende Stimuli.

Bei der Messung der Daueraufmerksamkeit werden hauptsächlich Aspekte einer „allgemeinen Leistungsfähigkeit bzw. Leistungsbereitschaft“ erfasst, die weitgehend unabhängig von der Intelligenz sind.

Durchführung

Auf dem Bildschirm werden unter zeitkritischer Bedingung Dreiecke in einer Reihe dargeboten, wobei die Spitze der einzelnen Dreiecke nach oben oder unten zeigen kann. Immer dann, wenn eine vorher definierte Anzahl von Dreiecken nach unten zeigt, soll der Proband die Reaktionstaste drücken.

Testform

Normalform (Reihen mit sieben Dreiecken, unregelmäßige Zeilensprünge)

Dauer des Tests

Die Testdauer liegt bei ca. 30 Minuten; die Gesamttestzeit einschließlich Instruktion beträgt ca. 35 Minuten.

Auswertung

Als normierte Variablen werden ausgegeben:

- ◆ Sorgfältigkeit der Bearbeitung,
- ◆ Schnelligkeit der Bearbeitung.

Die Anzahl der richtigen und der falschen Reaktionen sind Maße für die Genauigkeit der Testbearbeitung. Eine geringe Zahl von richtigen Reaktionen bzw. häufiges falsches Reagieren weisen auf herabgesetzte Konzentrationsfähigkeit, geringe Motivation oder fehlendes Aufgabenverständnis hin.

Um Veränderungen der Leistung während des Testverlaufs feststellen zu können, werden zusätzlich Mittelwerte und Streuungsmaße für einzelne Testabschnitte (sogenannte Teilzeiten) berechnet.

Zuverlässigkeit

In Abhängigkeit von Testform und Vergleichsstichprobe wurden Koeffizienten für die Retest- bzw. für Split-Half-Reliabilität (Odd-even-Methode) zwischen .76 und .98 gefunden.

Gültigkeit

Sie ist im Sinne der Kriteriumsvalidität gegeben. Daueraufmerksamkeit ist ein psychologisches Konstrukt, unter dem ganz allgemein eine von der Intelligenz relativ unabhängige Leistungsvoraussetzung verstanden wird, die über längere Zeit hinweg wirkt. Für den Test *Daueraufmerksamkeit* kann ausgeschlossen werden, dass „höhere kognitive Funktionen“ für eine erfolgreiche Testbearbeitung gefordert sind. Das Testergebnis lässt Schlüsse auf die Stabilität längerfristiger Aufmerksamkeitsleistungen als Basisvoraussetzung für kognitive Fähigkeiten unter Speed-Vorgabe zu.

In eligo Classic verwendete Norm

Die Normstichprobe umfasst 298 Probanden im Alter zwischen 20 und 70 Jahren mit unterschiedlichem Bildungsgrad.

Objektivität

Der Test *Daueraufmerksamkeit* weist durch seine Struktur ein hohes Maß an Objektivität auf. Die Instruktionen sowie das Auswertungsschema sind standardisiert, die Aufgabe ist eindeutig definiert, so dass ein hohes Maß an Testleiter- bzw. Auswerterunabhängigkeit, Verrechnungssicherheit und Interpretationseindeutigkeit besteht.

Ökonomie

Der Test ist sowohl bezüglich der Testleiter- als auch der Probandenzeit ökonomisch.

Fairness

Vorbehaltlich anderslautender empirischer Befunde spricht nichts dafür, dass der Test *Daueraufmerksamkeit (DAUF)* der Fairness zuwiderläuft, also bestimmte Testpersonen diskriminiert; insbesondere ist nicht zu erwarten, dass Personen ohne Computererfahrung benachteiligt sind.

Zumutbarkeit

Für Testpersonen im unteren Leistungsbereich ist der Test anstrengend.

Copyright

Dr. G. Schuhfried Ges.m.b.H.

Arbeitsleistungsserie (ALS)

Autor

W. Arnold

Anwendung

Allgemeiner Leistungstest zur Messung von Konzentrationsfähigkeit, psychischer Sättigung und Ermüdbarkeit in der klinischen und angewandten Psychologie, insbesondere in der Eignungsdiagnostik

Theoretischer Hintergrund

Beim *Pauli-Test*, einer Weiterentwicklung des Kraepelinschen Arbeitsversuchs, wird die Methode fortlaufenden Addierens verwendet, um den Verlauf der Arbeitsleistung eines Probanden zu ermitteln: Er hat die Aufgabe, über einen längeren Zeitraum jeweils zwei einstellige Zahlen möglichst rasch und fehlerfrei zu addieren. Der Test ist in Zeitabschnitte (Teilzeiten) unterteilt, so dass ein Leistungsverlauf ermittelt werden kann.

Mit dem Test *Arbeitsleistungsserie* steht die computergestützte Anwendung und Auswertung des *Pauli-Tests* zur Verfügung. Es können auch Modifikationen des Tests appliziert werden. Sie ergeben sich durch Rechenaufgaben unterschiedlicher Schwierigkeit und die Einbeziehung einer zusätzlichen Kurzzeitgedächtnisanforderung. Dadurch werden dem Test Aspekte der fluiden Intelligenz des Probanden zugänglich.

Durchführung

Die computergestützte Durchführung des *Pauli-Tests* beinhaltet nach einer standardisierten Instruktion und Übungsphase eine Testphase von 20 Minuten, in der möglichst viele Additionen von jeweils zwei Zahlen vorzunehmen sind. Sie werden übereinander auf dem Bildschirm dargeboten.

Bei Aufgaben mit Kurzzeitgedächtnisanforderung wird die untere Ziffer nach jeder Eingabe eines Resultats nach oben gesetzt und dort verdeckt. Der Proband muss sich

daher stets vor der Eingabe einer Lösung die untere Ziffer merken, um die nachfolgende Aufgabe lösen zu können.

Testformen

Es stehen drei Standardtestformen zur Verfügung:

Testform S1:

$$R = Z_o + Z_u$$

Es ist die Summe (R) einer oberen (Z_o) und einer unteren Zahl (Z_u) zu errechnen. Diese Anforderung entspricht dem *Pauli-Test*.

Anzahl Teilzeiten: 20

Testform S2:

$$R = Z_o + Z_u$$

Es ist die Summe (R) einer oberen (Z_o) und einer unteren Zahl (Z_u) zu errechnen. Diese Anforderung entspricht dem *Pauli-Test*.

Anzahl Teilzeiten: 20

Mit Kurzzeitgedächtnisanforderung

Testform S7:

$$R = Z_o \pm Z_u$$

Beide Zahlen sind zu addieren bzw. es ist die Differenz zu bilden. Eine Korrekturlogik unterbindet Aufgaben, die negative Resultate ergeben.

Anzahl Teilzeiten: 10

Für alle Testformen gilt:

Zahlenraum der Lösungen: 1 bis 17

Teilzeitdauer: 60 Sekunden

Dauer des Tests

Die Testdauer liegt für die Standardformen S1 und S2 bei 20 Minuten und für die Testform S7 bei 10 Minuten.

Auswertung

Es werden folgende Variablen erfasst:

- ◆ Gesamtzahl der bearbeiteten Aufgaben als Maß für die Arbeitsgeschwindigkeit,
- ◆ Anstieg der bearbeiteten Aufgaben als Maß für den Leistungsanstieg oder Abfall des Probanden,
- ◆ prozentualer Anteil fehlerhafter Lösungen und Gesamtzahl der Korrekturen als Maße für die Genauigkeit der Arbeit des Probanden.

Eine hohe Gesamtzahl bearbeiteter Aufgaben bei einem geringen Anteil fehlerhafter Lösungen sowie die Vornahme von Korrekturen sprechen für gute Konzentrationsfähigkeit und Aufmerksamkeitsleistungen sowie geringe Ermüdbarkeit des Probanden.

Zuverlässigkeit

Eigene Untersuchungen zeigen bei verschiedenen Stichproben für die Gesamtzahl der bearbeiteten Aufgaben und der Fehler Split-Half-Reliabilitäten zwischen .91 und .99.

Sie stimmen weitgehend mit den Angaben für die Papier-Bleistift-Version überein: Dort wurden für die Gesamtzahl der bearbeiteten Aufgaben durchgängig Retest- und Split-Half-Reliabilitäten von über .95, für Fehler und Korrekturen zwischen .68 und .88 gefunden.

Gültigkeit

Das, was der *Pauli-Test* misst, wird in der Literatur als „anhaltende Konzentration bei geistiger Tempoarbeit“ umschrieben. Hierzu zählen auch Persönlichkeitsmerkmale wie „Festigkeit“ gegen Ablenkungen und Störungen, Interferenzen, Motiviertheit und Willenseinsatz sowie die Fähigkeit, die Aufmerksamkeit für eine bestimmte Aufgabe aufrechtzuerhalten.

In eligo Classic verwendete Normen

Normen (als T-Werte und Prozentränge), jeweils mit Vertrauensintervallen, werden für folgende Eichstichproben ausgegeben:

Testform S1 „Stellenbewerber“ (N = 660)

Testform S2 „Stellenbewerber“ (N = 105)

Testform S7 „Arbeiter“ (N = 2.907)

Objektivität

Der Test *Arbeitsleistungsserie* weist durch seine Struktur ein hohes Maß an Objektivität auf. Die Instruktionen sowie das Auswertungsschema sind standardisiert, dazu ist die Aufgabe eindeutig definiert, so dass ein hohes Maß an Testleiter- bzw. Auswerterunabhängigkeit, Verrechnungssicherheit und Interpretationseindeutigkeit besteht.

Ökonomie

Der Test ist sowohl bezüglich der Testleiter- als auch der Probandenzeit ökonomisch.

Fairness

Vorbehaltlich anderslautender empirischer Befunde spricht nichts dafür, dass die *Arbeitsleistungsserie* der Fairness zuwiderläuft, also bestimmte Testpersonen diskriminiert; insbesondere ist nicht zu erwarten, dass Personen ohne Computererfahrung benachteiligt sind.

Zumutbarkeit

Für Testpersonen im unteren Leistungsbereich ist der Test anstrengend.

Copyright

Dr. G. Schuhfried Ges.m.b.H.

Arbeitsverhalten (AHA)

Autoren

K. D. Kubinger und J. Ebenhöf

Anwendung

Das Testverfahren ist im Rahmen der beruflichen Eignungsdiagnostik einsetzbar.

Theoretischer Hintergrund

Mit dem Verfahren *Arbeitshaltungen* stehen objektive Testverfahren im Sinne R. B. Cattell's (1973) zur Verfügung, die sowohl den kognitiven Stil „Impulsivität/Reflexivität“ als auch die motivationspsychologischen Konstrukte „Anspruchsniveau“, „Leistungsmotivation“ und „Frustrationstoleranz“ untersuchen. Die Erfassung der „Leistungsmotivation“ geht auf Ansätze von McClelland und Atkinson zurück.

Durchführung

Der Untertest *Flächengrößen vergleichen* erfasst „Impulsivität/Reflexivität“. Zur Größenbeurteilung zweier gleichzeitig dargebotener Flächen stehen der Testperson drei Möglichkeiten (rechts / links / keine Entscheidung) zur Verfügung. Der zweite Untertest *Symbole kodieren* misst „Anspruchsniveau“ und „Frustrationstoleranz“. Die Testpersonen sollen nach vorgegebenem Kodierschlüssel abstrakten Figuren ein Symbol zuordnen und eine Prognose hinsichtlich ihrer nächsten Leistung aufstellen. Zusätzlich werden Rückmeldungen gegeben. Der dritte Untertest *Figuren unterscheiden* erfasst die Bereitschaft zu monotoner Tätigkeit als eine Facette der Leistungsmotivation. Die Aufgabe der Probanden besteht darin, die in einer Symbolreihe nicht passende Figur zu identifizieren.

Testform

Standardform mit sechs Subskalen

Dauer des Tests

Die Testdauer der Untertests *Flächengrößen vergleichen* und *Symbole kodieren* liegt bei ca. 15 Minuten. Für den Untertest *Figuren unterscheiden* ist regelmäßig mit einer Bearbeitungszeit von 20 Minuten (in Einzelfällen mehr als 45 Minuten) zu rechnen.

Auswertung

Es werden im Untertest *Flächengrößen vergleichen* drei Kennwerte ermittelt: **Exaktheit**, **Entschlussfähigkeit** und **Spontanes vs. überlegtes Handeln**. Im Untertest *Symbole kodieren* erhält man die Kennwerte Leistungsniveau, **Anspruchsniveau**, **Frustrationstoleranz**, jeweils mit dem Zeitpunkt der Leistungsspitze und der Zieldiskrepanz. Beim letzten Untertest *Figuren unterscheiden* wird die **Bereitschaft zu monotoner Tätigkeit** überprüft.

Zuverlässigkeit

Die Bestimmung eines Standardmessfehlers ist für das Verfahren *Arbeitshaltungen* nicht sinnvoll.

Gültigkeit

Von der inhaltlichen Gültigkeit der erhobenen Kennwerte kann ausgegangen werden. Die Konstruktvalidität in Hinblick auf die Big Five wird angenommen.

In eligo Classic verwendete Norm

Repräsentative Normstichprobe (N = 297) aus dem Forschungslabor der Fa. Schuhfried.

Objektivität

Die Testbatterie *Arbeitshaltungen* weist maximale Objektivität, d.h. Testleiterunabhängigkeit, Verrechnungssicherheit und Interpretationseindeutigkeit auf.

Ökonomie

Die beiden Untertests *Flächengrößen vergleichen* und *Symbole kodieren* sind sowohl bezüglich der Testleiter- als auch der Probandenzeit ökonomisch. Die Durchführungsdauer des Untertests *Figuren unterscheiden* ist jedoch nicht vorhersehbar, so dass die Ökonomie dort fragwürdig ist.

Fairness

Das Testverfahren ist fair: Vorbehaltlich anderslautender empirischer Befunde gibt es keine Indizien, die für eine Diskriminierung bestimmter Testpersonen durch den Test *Arbeitsverhalten* sprechen. Insbesondere ist nicht zu erwarten, dass Personen ohne Computererfahrung benachteiligt sind.

Zumutbarkeit

Die psychische Beanspruchung durch das Erzeugen von Frustration, aber auch die starke „energetisch“-motivationale Anforderung des Untertests *Figuren unterscheiden* erfordern es, die Anwendung der Testbatterie von Fall zu Fall gewissenhaft abzuwägen.

Copyright

Dr. G. Schuhfried GesmbH.

Anhang A/4: Wissenschaftliche Hintergrundinformationen zur Kundenorientierung

Skalen zur Service- und Kundenorientierung (SKASUK)

Autoren

Hans-Georg Sonnenberg

Anwendung

Die *Skalen zur Service- und Kundenorientierung (SKASUK)* erfassen, inwieweit Menschen aufgrund ihrer Einstellungen und Interessen für Tätigkeiten in Verkaufs- und Beratungskontexten geeignet sind und an diesen Freude hätten. Dabei wird auf bewährten Konzepten aufgebaut, die Erfassung dieser erfolgt über Selbstaussagen der Testpersonen.

Theoretischer Hintergrund

Die *Skalen zur Service- und Kundenorientierung* können sich innerhalb der anwendungsorientierten Psychologie auf eine lange Tradition stützen, was die

Erarbeitung von Konstrukten zu Verkaufstätigkeiten und Versuche, diese zu messen, betrifft (vgl. z.B. Blake & Moutons Sales-Grid-Konzept, auf deutsch bereits 1972 erschienen). Aktuelle Reformulierungen stellen auch eine Antwort auf Entwicklungen moderner Gesellschaften (sowie deren Arbeits- und damit Eignungsdiagnostikmärkte) dar. So sehen beispielsweise die amerikanischen Autoren Schneider und Bowen (1995) unter Bezug auf Bell (1973) die folgenden Evolutionsschritte im Charakter menschlicher Arbeit:

Erster Schritt: das agrarische „game against nature“, die Auseinandersetzung des Menschen mit der Natur zur Gewinnung der Lebensmittel i.w.S.;

zweiter Schritt: das industrielle „game against fabricated nature“, die Beherrschung von Maschinen, Technik;

dritter Schritt: postindustrielle Dienstleistungen als „game between persons“, in Beziehungen zwischen Angestellten und Kunden, professionellen Dienstleistern und ihren Klienten.

Es liegt nahe, dass für Arbeitstätigkeiten im Rahmen dieses jüngsten „Evolutionsschrittes“ spezifische eignungsdiagnostische Instrumente zu entwickeln sind. Die Situation des Arbeitenden in Service und Verkauf kann als Handlung (Stratemann, 1991; Kumpf, 1990) oder als Kommunikation (Zimolong & Sonnenberg, 1986) modelliert werden. Eignungsdiagnostisch resultieren daraus jeweils Konstrukte, die im Sinne der klassischen Testtheorie definiert und auf Gütekriterien geprüft werden.

Nach einer globalen Unterscheidung der wissenschaftlichen Psychologie kann das menschliche Verhalten und Erleben als abhängig von zwei Größen beschrieben werden: Fähigkeit und Motivation (Heckhausen, 1989). In umgangssprachlicher Formulierung würde man von Können und Wollen sprechen. Das berufliche Handeln von Menschen hängt demnach ab von den gegebenen bzw. erworbenen Fähigkeiten und von der Bereitschaft, diese für berufliche Ziele einzusetzen.

Die *Skalen für Service- und Kundenorientierung* können ebenfalls eingeteilt werden in:

- ◆ Motivationsfaktoren (Komponenten des Wollens),
- ◆ Fähigkeiten (Komponenten des Könnens) die bei kundenorientiertem Verhalten vorausgesetzt werden müssen.

Die vier Motivationsskalen der *SKASUK* sind (nach Heckhausen (1989) und für dieses Feld operationalisiert):

- ◆ **Streben nach sozialer Anerkennung:** Anschlussmotiv

- ◆ **Leistungsmotiv (im Umgang mit Kunden):** Leistungsmotiv
- ◆ **Dienstleistungsbereitschaft:** Hilfeleistungsmotiv
- ◆ **Dominanzstreben (Abschlusssicherheit):** Machtmotiv

Die vier Kompetenzskalen der *SKASUK* sind:

- ◆ **Aufgeschlossenheit (initiativ vs. abwartend):** Fähigkeit, auf andere zuzugehen
- ◆ **Einfühlungsvermögen:** Fähigkeit, sich in andere hineinzusetzen
- ◆ **Selbstbeobachtung:** eigenes Verhalten wird auf seine Wirkung hin beobachtet
- ◆ **Frustrationstoleranz im Umgang mit Kunden:** Fähigkeit, sich von Misserfolgen nicht entmutigen zu lassen

Durchführung

Nach der Instruktion werden die Items nacheinander auf dem Bildschirm dargeboten. Der Proband beantwortet die Items auf einer Vierer-Skala. Eine einmalige Korrektur ist gestattet. Das Überspringen von Items ist nicht vorgesehen.

Testform

Standardform mit 94 Fragen

Dauer des Tests

Der Test gibt keine Zeitbegrenzungen vor. Es ist pro Subtests von jeweils 3 Minuten Bearbeitungszeit auszugehen. Insgesamt liegt die Testdauer einschließlich Instruktion bei ca. 24 Minuten (keine Zeitbegrenzung der Aufgabenbearbeitung).

Auswertung

Es werden die Rohwerte für jedes Item erfasst. Aufgrund der Rohwerte werden die acht Skalen berechnet, die sich den zwei Bereichen Fähigkeiten und Motivation mit jeweils vier zugehörigen Dimensionen zuordnen lassen.

Zuverlässigkeit

Die Reliabilitätskennwerte wurden nach Cronbachs Alpha bestimmt. Die Ergebnisse sind in der folgenden Tabelle zusammengefasst.

Skalen	Reliabilitätsschätzung
Aufgeschlossenheit	.71
Einfühlungsvermögen	.57
Selbstbeobachtung	.58
Frustrationstoleranz im Umgang mit Kunden	.62
Streben nach sozialer Anerkennung	.50
Leistungsmotiv	.66
Dienstleistungsbereitschaft	.51
Dominanzstreben (Abschlussicherheit)	.65

Gültigkeit

Ergebnisse zur prognostischen und zur Konstruktvalidität werden gerade untersucht, ebenso die spezifische Rolle einzelner Konstrukte bei der Prognose der Eignung und Passung für bestimmte berufliche Funktionen, z.B. über konfigurale Modelle.

In eligo Classic verwendete Norm

Die jetzt vorliegende Normierung mit N = 1.654 beruht auf verschiedenen anfallenden Stichproben aus Beratungsprojekten. Das Alter der Probanden liegt im Bereich von 17 bis 35 Jahren. 53,8% sind weiblichen, 42,1% männlichen Geschlechts, bei den restlichen 4,1% fehlt die diesbezügliche Angabe. Der Branchenschwerpunkt sind Finanzdienstleistungen. In den meisten Fällen lag bei den Testungen ein eignungsdiagnostischer Hintergrund vor.

Objektivität

Die *SKASUK* weisen maximale Objektivität, d.h. Testleiterunabhängigkeit, Verrechnungssicherheit und Interpretationseindeutigkeit auf.

Ökonomie

Der Test ist sowohl bezüglich der Testleiter- als auch der Probandenzeit ökonomisch.

Fairness

Das Testverfahren ist fair: Vorbehaltlich anderslautender empirischer Befunde gibt es keine Indizien, die für eine Diskriminierung bestimmter Testpersonen durch den Test *SKASUK* sprechen. Insbesondere ist nicht zu erwarten, dass Personen ohne Computererfahrung benachteiligt sind.

Zumutbarkeit

Es gibt keine Hinweise, die gegen die Zumutbarkeit des Tests sprechen.

Copyright

eligo GmbH

Anhang A/5: Wissenschaftliche Hintergrundinformationen zur Führung

Potenzialanalyse für das Management (PAM)

Autoren

I. Stratemann, H.-G. Sonnenberg und H. Wottawa

Anwendung

Es besteht ein seltsamer Gegensatz zwischen dem breiten Konsens in Wissenschaft und Praxis, dass die Einstellungen und die bevorzugten Arbeitsstile (oft auch als „Persönlichkeit“ bezeichnet) eine entscheidende Rolle für die Passung und den Erfolg in Führungspositionen spielen, und der tatsächlichen Verfügbarkeit von in der Wirtschaft einsetzbaren Testverfahren für solche Konstrukte. Ziel der Entwicklung der *Potenzialanalyse für das Management (PAM)* war, diese Lücke zumindest zum Teil zu füllen.

Die intendierten Einsatzbereiche dieses Verfahren sind in erster Linie die verschiedenen Aspekte der berufsbezogenen Eignungsdiagnostik, wobei praktische Erfahrungen mit der *PAM* insbesondere aus den Bereichen Beratung, Entwicklungsplanung und Bewerberauswahl (dabei wurde die *PAM* als eines von mehreren Verfahren im Rahmen von Assessment-Centern mit unterschiedlichen Fragestellungen verwendet) vorliegen.

Theoretischer Hintergrund

Die *PAM* erhebt von ihrem Konstruktionsprinzip her definitiv nicht den Anspruch, ein „Persönlichkeits“-Inventar zu sein. Es handelt sich stattdessen nur um eine Zusammenstellung von Items, die die Bevorzugung bestimmter Arbeits- und Problemlösestile und verschiedener Formen der Kooperation mit Kollegen, Mitarbeitern und Vorgesetzten sowie die konzeptionellen Grundlagen des Führungsverständnisses betreffen. Die *PAM* kann daher auch nur Aussagen über bestimmte Aspekte der Erfüllung beruflicher Anforderungen fundieren und kein umfassendes Bild der „Persönlichkeit“ bieten. Aufgrund dieser Beschränkung der Zielsetzung war es möglich, bei der Formulierung der Fragen sorgfältig auf ihre Passung in einen wirtschaftsbezogenen Kontext zu achten und auf unter diesem Blickwinkel „problematische“ Items vollständig zu verzichten.

Es wurden faktorenanalytisch zwölf Konstrukte gewonnen. Damit konnten 35% der Gesamtvarianz der Einzel-Items aufgeklärt werden, was in der für Fragebogenverfahren erwartbaren Größenordnung liegt.

Zur weiteren Verbesserung der Informationsausschöpfung wurde die Eichstichprobe gemäß den Kombinationen aus drei Stufen der Positionshöhe und drei Bereichen der Tätigkeit im Unternehmen (Produktion, Vertrieb, Verwaltung) in neun Zellen eingeteilt.

Durchführung

Nach der Instruktion werden die Items nacheinander auf dem Bildschirm dargeboten. Der Proband beantwortet die Items mit „trifft voll zu“ bis „trifft nicht zu“. Eine einmalige Korrektur ist gestattet, das Überspringen von Items jedoch nicht vorgesehen.

Testform

Standardform

Dauer des Tests

Die Testdauer liegt einschließlich Instruktion bei ca. 20 Minuten (keine Zeitbegrenzung der Aufgabenbearbeitung).

Auswertung

Es werden die Rohwerte für jedes Item erfasst. Aufgrund der Rohwerte werden die zwölf Skalen berechnet, die sich den drei Bereichen „Kooperation“, „Aufgaben“ und „Führung“ mit jeweils vier zugehörigen Dimensionen zuordnen lassen. Zusätzlich werden zweimal neun Diskriminanzzugehörigkeiten berechnet.

Folgende Verhaltensbereiche werden ausgegeben:

KOOPERATION

- ◆ **Kritikreaktion (offen vs. abwehrend)**
- ◆ **Kontaktstreben (aktiv vs. zurückhaltend)**
- ◆ **Umgang mit anderen (einfühlsam vs. sachorientiert)**
- ◆ **Bevorzugter Kooperationsstil (unabhängig vs. kollegial)**

AUFGABEN

- ◆ **Aufgabenbearbeitung (geplant vs. spontan)**
- ◆ **Umgang mit Aufgaben (explorativ vs. pragmatisch)**

- ◆ **Umgang mit Misserfolg (sensibel vs. gelassen)**
- ◆ **Belastungsbereitschaft (ehrgeizig vs. ausgewogen)**

FÜHRUNG

- ◆ **Führungsmotivation (dominant vs. zurückhaltend)**
- ◆ **Bevorzugtes Führungsverhalten (bewährt vs. innovativ)**
- ◆ **Perspektive (generalistisch vs. detailbezogen)**
- ◆ **Führungsverständnis (fachliche vs. überfachliche Kompetenz)**

Zuverlässigkeit

Für die faktorenanalytischen Dimensionen wurden, nach den Grundsätzen der Split-Half-Reliabilität konzipierte Abschätzungen der Meßgenauigkeit vorgenommen. Die zwölf faktorenanalytisch gewonnenen Dimensionen zeigen Reliabilitätsschätzungen zwischen .65 und .85. Ein ähnliches Bild zeigt sich auch in den Subgruppen gemäß den Bereichs-/Positionshöhen-Kombinationen.

Gültigkeit

Rechnet man die multiple Korrelation zwischen den Items einerseits und der Gehaltshöhe andererseits über die gesamte Stichprobe hinweg, so ergibt sich ein multipler Zusammenhang von .49.

In Anbetracht der üblichen Kriteriumsvaliditäten von Fragebogenverfahren mit „harten“ Außenkriterien und der vielfältigen Einflüsse auf die persönliche Einkommenshöhe, die sich zwangsläufig nicht nur durch die persönliche Passung zur Stelle, sondern auch z.B. durch regionale Unterschiede ergibt, ist die hier gefundene Höhe des multiplen Zusammenhanges der *PAM*-Items mit dem Einkommen als sehr zufriedenstellend zu bezeichnen. Es ist offensichtlich gelungen, Items zu finden, die einen erheblichen Anteil der Unterschiede im beruflichen Erfolg, soweit sich dieser in der Gehaltshöhe widerspiegelt, erfassen.

In eligo Classic verwendete Norm

Die Erhebung der für die Testkonstruktion erforderlichen Normstichprobe erfolgte in Zusammenarbeit mit der Zeitschrift „Capital“. Diese führte 1993/94 eine „Gehaltsaktion“ durch, die zum Kernziel hatte, den einzelnen Teilnehmern einen Vergleich ihres persönlichen Einkommens mit der Verteilung der Einkommen in ähnlichen Positionen zu ermöglichen. Diese Aktion wurde um die Möglichkeit ergänzt, die *PAM*-Fragen

auszufüllen und auf dieser Grundlage (nach einer ersten Normierung auf der Basis von 400 eingegangenen Antworten) das eigene *PAM*-Profil zurückzuerhalten, verbunden mit einer computergestützten Profilinterpretation. Damit war es möglich, für 2.722 Probanden die Beantwortung der *PAM*-Items, eine detaillierte Beschreibung ihrer Funktion und Position sowie ihr aktuelles Einkommen zu erhalten. Diese Daten bilden die Grundlage für die Gültigkeit und die im Folgenden dargestellten Normierungen sowie Reliabilitätsberechnungen.

Objektivität

Das *PAM*-Verfahren weist maximale Objektivität, d.h. Testleiterunabhängigkeit, Verrechnungssicherheit und Interpretationseindeutigkeit auf.

Ökonomie

Der Test ist sowohl bezüglich der Testleiter- als auch der Probandenzeit ökonomisch.

Fairness

Vorbehaltlich anderslautender empirischer Befunde spricht nichts dafür, dass das *PAM*-Verfahren der Fairness zuwiderläuft, also bestimmte Testpersonen diskriminiert; insbesondere ist nicht zu erwarten, dass Personen ohne Computererfahrung benachteiligt sind.

Zumutbarkeit

Es gibt keine Hinweise, die gegen die Zumutbarkeit des Tests sprechen.

Copyright

eligo GmbH

Anhang A/6: Wissenschaftliche Hintergrundinformationen zu den Belastungsfaktoren

Fragebogen zur Analyse belastungsrelevanter Anforderungsbewältigung (FABA)

Autoren

P. Richter, M. Rudolf und C. F. Schmidt

Anwendung

Der *FABA* ist ein Fragebogen, der gesundheitsrelevante Verhaltensmerkmale bei der Bewältigung von Arbeitsanforderungen erfasst. Das Verfahren ist geeignet zur Diagnostik Stress auslösender Handlungsmuster in Leistungssituationen, die Risiken einer ineffizienten Verhaltensregulation begünstigen.

Bevorzugte Einsatzfelder sind Präventionsmaßnahmen in der Arbeits- und Gesundheitspsychologie sowie bei der Rehabilitation von kardiovaskulären Erkrankungen. Das Verfahren eignet sich insbesondere für eine Frühdiagnostik eingeschränkter Erholungsfähigkeit und kann im Rahmen der Gesundheitsvorsorge in Organisationen eingesetzt werden (z.B. zur Evaluation von Gesundheitszirkeln oder von Gesundheitsseminaren der Krankenkassen).

Theoretischer Hintergrund

Das Verfahren ist in der Auseinandersetzung mit dem Typ-A-Konzept in der Gesundheitspsychologie und Verhaltensmedizin entstanden. Typ-A-Verhalten wird als ein gesundheitsgefährdendes Verhaltensmuster ineffizienter Handlungsregulation beschrieben.

In wiederholten Revisionen und Kürzungen des Fragebogens haben sich nach Varimax-Rotation vier konsistente Faktoren ergeben:

- ◆ **Mangelnde Erholungsfähigkeit**
- ◆ **Übermäßige Planungsambitionen**
- ◆ **Ungeduld**
- ◆ **Dominanzstreben (belastende Anspruchshaltung)**

Der Kurzform von 20 Items liegen identische Faktorenstrukturen von 477 Patienten (Herz-Kreislauf-, Magen-Darm- und Hauterkrankungen) und 388 gesunden, nicht-

studentischen Erwachsenen zugrunde. Die faktorielle Struktur beider Stichproben ist identisch ($Q = .96$). Eine Langform des Fragebogens kann in Verbindung mit einer strukturierten Diagnostik belastender Lebensfaktoren zu einer vertiefenden Einzelfalldiagnostik im Rehabilitationsverlauf verwendet werden. Insbesondere diagnostizierte Erholungsstörungen und extreme Planungs- und Kontrollambitionen erweisen sich als Prädiktoren von Gesundheitsbeeinträchtigungen.

Durchführung

Nach der Instruktion werden 44 Items nacheinander auf dem Bildschirm dargeboten. Der Proband gibt seine Antwort auf einer vierstufigen Skala (von „Ich lehne das stark ab“ bis „Ich stimme dem stark zu“) ein. Eine einmalige Korrektur von Items ist möglich. Alle nicht beantworteten Items werden am Ende des Verfahrens noch einmal vorgelegt, doch besteht kein „Zwang“ zur Antwort.

Testform

Lange Testform mit 44 Items

Dauer des Tests

Die Testdauer liegt einschließlich Instruktion bei ca. 12 Minuten (keine Zeitbegrenzung der Aufgabenbearbeitung).

Auswertung

Es werden die Summen der Rohwerte jeder Skala sowie die Gesamtlösungszeit des Fragebogens erfasst. Der Ausdruck umfasst ein Testprofil und ein Item-Analyseprotokoll.

Zuverlässigkeit

Die Skalen des *FABA* weisen Konsistenzkoeffizienten (Cronbachs Alpha) zwischen .56 und .79 bei einer Gesamtstichprobe von 799 auf. Retest-Reliabilitäten über ein Jahr bei einer Patienten-Stichprobe von $N = 130$ lagen zwischen .65 und .74, bei einer Zufallsstichprobe von $N = 41$ nach zwei Monaten zwischen .58 und .80.

Gültigkeit

Der *FABA* korreliert mit Typ-A-Kurzskalen nach Bortner (.65) und Sales (.76). Er ergab signifikante Klassifikationsergebnisse bei der Diskriminanzanalyse zwischen Gesunden und Hypertonikern (72,5%, N = 285 bzw. 171).

Die kriterienbezogene Validität wurde durch Korrelationen mit Tätigkeits- und Verhaltensmerkmalen, Befindensdaten und physiologischen Aktivierungsparametern untersucht. In zahlreichen Einzelstudien konnten signifikante Zusammenhänge insbesondere zwischen einer erhöhten Erholungsunfähigkeit sowie gesteigerten Kontrollambition und eingeschränkter seelischer Gesundheit sowie erhöhter physiologischer Aktiviertheit, insbesondere erhöhtem Blutdruck, nachgewiesen werden. Derartige Zusammenhänge waren bereits bei 20-Jährigen nachweisbar.

In eligo Classic verwendete Norm

Die Items der Langform des *FABA* wurden an einer Basisstichprobe von N = 865 durch Transformationsanalysen von Teilstichproben auf ihre Stabilität untersucht und in deren Ergebnis auf 20 Items und vier Faktoren reduziert, die identische Faktorenstrukturen über verschiedene Stichproben ergaben. Die Summenrohwerte pro Faktor werden über Prozentränge in T-Werte bzw. Stanine-Werte transformiert. Es wird eine Vielzahl von Vergleichswerten aus sich in Bezug auf Beruf, Gesundheit und Alter unterscheidenden Stichproben angegeben. Für die Kurzform werden getrennte Standardwerte für drei Altersgruppen und die Geschlechter mitgeteilt.

Objektivität

Der *FABA* weist maximale Objektivität, d.h. Testleiterunabhängigkeit, Verrechnungssicherheit und Interpretationseindeutigkeit auf.

Ökonomie

Der Test ist sowohl bezüglich der Testleiter- als auch der Probandenzeit ökonomisch.

Fairness

Vorbehaltlich anderslautender empirischer Befunde spricht nichts dafür, dass der *FABA* der Fairness zuwiderläuft, also bestimmte Testpersonen diskriminiert; insbesondere ist nicht zu erwarten, dass Personen ohne Computererfahrung benachteiligt sind.

Zumutbarkeit

Es gibt keine Hinweise, die gegen die Zumutbarkeit des Tests sprechen.

Copyright

Dr. G. Schuhfried Ges.m.b.H.

Anhang A/7: Wissenschaftliche Hintergrundinformationen zur Motivation

Multi-Motiv-Gitter (MMG)

Autoren

Heinz-Dieter Schmalt, Kurt Sokolowski, Thomas Langens

Anwendung

Das *Multi-Motiv-Gitter (MMG)* wurde entwickelt, um die drei Motive „Anschluss“, „Leistung“ und „Macht“ zu erfassen – und zwar jeweils in ihrer Hoffnungs- und Furchtkomponente. Dieser Test kann für unterschiedliche Zielgruppen zu verschiedenen Fragestellungen der Berufseignungsdiagnostik eingesetzt werden.

Theoretischer Hintergrund

Beim *MMG* handelt es sich um ein semiprojektives Verfahren, das die Vorteile von projektiven Messtechniken und Fragebogenverfahren kombiniert. Aus projektiven Verfahren wird die Vorgabe mehrdeutiger Bildsituationen übernommen; aus Fragebogenverfahren stammt die Vorgabe formulierter Statements für die verschiedenen Motivkomponenten. Unter den Bildern sind die Statements aufgeführt; für jedes Statement soll beurteilt werden, ob es auf die dargestellte Situation zutrifft oder nicht. Dabei ist zu beachten, dass die mittels des *MMG* und die mittels Fragebogenverfahren gewonnenen Kennwerte voneinander unabhängig sind – d.h., im *MMG* werden andere Variablen als die im Bewusstsein repräsentierten Selbstkonzepte erfasst, wie etwa bewusst nicht zugängliche Bewertungsvoreingenommenheiten.

Die *MMG*-Kennwerte können somit Auskünfte darüber geben, welche motivationalen Tendenzen bei einer Person in anschluss-, leistungs- oder machthematischen Situationen spontan entstehen und wie stark diese sind. Die unwillkürlich angeregten

Motivationstendenzen und die bewusst gefassten Ziele, die eine Person verfolgt, müssen nicht übereinstimmen. Im Fall der Inkongruenz sind dann Konflikte bei der Zielverfolgung vorherzusehen, und willentliche Steuerungsprozesse werden zur Handlungsdurchführung nötig.

Motive wurden als Persönlichkeitskonstrukte eingeführt, um dem Umstand Rechnung zu tragen, dass bei der Auswahl und Verfolgung von Zielen große Unterschiede zwischen Personen bestehen, wobei die einzelnen Personen jedoch diesbezüglich eine beachtliche Konstanz aufweisen. Motive beschreiben eine dispositionelle Neigung und Voreingenommenheit in der Bewertung bestimmter Klassen von Situationen, Tätigkeiten und Handlungszielen. Die Tatsache, dass Motive keine direkten Erlebniskorrelate haben, sondern nur indirekt in ihren Auswirkungen beobachtbar sind, legt es nahe, ihre Wirkung mit der eines Bezugssystems zu vergleichen: Motive legen die Rahmenbedingungen für das Erleben fest – also das, was das individuell Selbstverständliche des Wahrnehmens, Interpretierens, Fühlens und Urteilens ausmacht.

Für die Persönlichkeitspsychologie sind Motive deshalb interessant, weil sie als relativ zeitüberdauernde Bewertungsdispositionen verstanden werden (Heckhausen, 1991), die für die Einordnung (Wahrnehmung, Deutung, Interpretation) von Situationen und die darin entstehenden Ziele und Erwartungen zuständig sind. In einem Übersichtsreferat konstatierte Mischel (1973) für fünf psychische Funktionen personentypische zeitüberdauernde Unterschiede; drei von ihnen weisen starke Gemeinsamkeiten mit dem hier behandelten Motivkonstrukt auf: „Kategorisierungsleistungen“ (Wie wird eine Situation eingeordnet?), „situative Erwartungen“ (Welche Erwartungen entstehen in einer Situation?) und „subjektive Bewertungen“ (Welche Anreize werden in einer Situation wirksam?).

Im Gegensatz zu Fragebogenverfahren (Selbstreporten) werden mittels der Gitter-Technik keine generalisierten Aussagen über das Selbstkonzept einer Person erfasst, sondern situationsspezifische Gedanken und Gefühle. Das *MMG* setzt also den interaktionistischen Persönlichkeitsansatz um. Die Situationsvorgabe erfolgt hierbei allerdings nicht in Form sprachlich beschriebener – und damit schon vorinterpretierter – Szenarien, sondern es werden durch die Vorgabe mehrdeutiger Bildsituationen Lebenssituationen „en miniature“ vorgegeben, um so schon basale Wahrnehmungs-, Deutungs- und Interpretationsvoreingenommenheiten in den Messvorgang mit einzubeziehen.

Im Unterschied zu situationsübergreifenden Persönlichkeitsmerkmalen stellen Motive Dispositionen dar, die sich erst aufgrund spezifischer motivthematischer Hinweisreize

hin „aktivieren“ und so unwillkürlich ihre Wirkung entfalten. Persönlichkeitsstile behandeln das Wie des individuellen Reagierens und Agierens, Motive dagegen versuchen, das Warum und Wozu des Erlebens und Verhaltens zu erklären.

Anregungsbedingungen und Ziele der Motive „Anschluss, „Leistung“ und „Macht“

	Anschlussmotiv	Leistungsmotiv	Machtmotiv
Anregung	Situationen, in denen mit fremden oder wenig bekannten Personen Kontakt aufgenommen und interagiert werden kann	Situationen, die einen Gütemaßstab zur Bewertung von Handlungsergebnissen („Erfolg“/„Misserfolg“) besitzen	Situationen, in denen andere Personen kontrolliert werden können
Ziele	die Herstellung einer wechselseitigen positiven Beziehung / Zurückweisung vermeiden	Erfolg bei der Auseinandersetzung mit einem Gütemaßstab / Misserfolg vermeiden	das Erleben und Verhalten anderer kontrollieren oder beeinflussen / Kontrollverlust vermeiden

Hoffnungen sensibilisieren den Organismus für die positiven Folgen einer Zielerreichung und Furcht sensibilisiert den Organismus für negative Folgen einer möglichen Zielverfehlung. In milder Dosis für vorsichtiges Verhalten förderlich und funktional führt Furcht in hoher Intensität zu fehlangepasstem oder meidendem Verhalten. Es entsteht eine meidende Form der Motivierung, die den Organismus vom Zielkurs „abzudrängen“ versucht, da im antizipierten Handlungsausgang eher Bedrohungs- als Verlockungsqualitäten wahrgenommen werden.

Wie bereits dargelegt, haben Motive vor allem etwas mit den Zielen menschlichen Handelns zu tun. Wenn mehrere mögliche Ziele zur Wahl stehen, wird die Entscheidung durch die Motive der Person bestimmt; in der Regel wird das Ziel gewählt, das in seiner Thematik zu den jeweils angeregten Motiven der Person am besten passt (kongruent ist). Ist dies geschehen, steuern die Motive das Verhalten bis zur Zielerreichung – bei einem positiven Ziel, bis es erreicht ist, bei einem unangenehmen negativen Ziel, bis es vermieden ist. Motive können also etwas über die Art der Ziele und über die generelle Richtung des Verhaltens aussagen.

Durchführung

Nach der Instruktion werden die Items nacheinander auf dem Bildschirm dargeboten. Die dargestellten Situationen müssen anhand der darunter angeführten Statements bewertet werden.

Testform

Standardform mit 18 zu bewertenden Szenen

Dauer des Tests

Die Testdauer liegt einschließlich Instruktion bei ca. 15 Minuten (keine Zeitbegrenzung der Aufgabenbearbeitung).

Auswertung

Es werden die Rohwerte für jedes Item erfasst. Aufgrund der Rohwerte werden die sechs Skalen berechnet.

Zuverlässigkeit

Die Reliabilitätskennwerte wurden nach Cronbachs Alpha bestimmt. Die Ergebnisse sind in der folgenden Tabelle zusammengefasst.

Retest-Korrelationen unter Standard- und unter Gedächtnisbedingung für die sechs Motivkomponenten (N = 97)

	rtt Standard- bedingung (N = 49)	rtt Gedächtnis- bedingung (N = 48)
HA	.91	.86
HE	.88	.82
HK	.92	.83
FZ	.77	.86
FM	.80	.75
FK	.80	.76

Anmerkung. HA = Hoffnung auf Anschluss (Motiv, Kontakt und soziale Akzeptanz zu suchen) FZ = Furcht vor Zurückweisung (Motiv, soziale Ablehnung zu meiden)

HE = Hoffnung auf Erfolg (Motiv, Erfolg zu suchen) FM= Furcht vor Misserfolg (Motiv, Misserfolg zu meiden)

HK = Hoffnung auf Kontrolle (Motiv, selbst zu gestalten) FK = Furcht vor Kontrollverlust (Motiv, unerwünschte Gestaltung anderer zu meiden)

Gültigkeit

Die Validität des Verfahrens wurde in einer größeren Anzahl von Studien nachgewiesen.

In eligo Classic verwendete Norm

Die jetzt vorliegende Normierung mit N = 368 beruht auf einer Stichprobe von Bewerbern für einen unternehmensinternen Studiengang.

Objektivität

Das *MMG* weist maximale Objektivität, d.h. Testleiterunabhängigkeit, Verrechnungssicherheit und Interpretationseindeutigkeit auf.

Ökonomie

Der Test ist sowohl bezüglich der Testleiter- als auch der Probandenzeit ökonomisch.

Fairness

Vorbehaltlich anderslautender empirischer Befunde spricht nichts dafür, dass das *MMG* der Fairness zuwiderläuft, also bestimmte Testpersonen diskriminiert; insbesondere ist nicht zu erwarten, dass Personen ohne Computererfahrung benachteiligt sind.

Zumutbarkeit

Es gibt keine Hinweise, die gegen die Zumutbarkeit des Tests sprechen.

Copyright

Dr. G. Schuhfried Ges.m.b.H.

Eysenck Personality Profiler (deutsche Kurzversion) (EPPD)

Autor

H. Eysenck

Anwendung

Der *EPPD* ist ein mehrdimensionales modulares Persönlichkeitsinventar zur Erfassung der drei Dimensionen „Extraversion“, „Emotionalität“ und „Abenteuerlust“ nach Eysenck. Er kann je nach Testform sowohl zum raschen Screening als auch für differenzierte Persönlichkeitsdiagnostik in allen Bereichen der Psychologie eingesetzt werden. Die Skalen wurden so konstruiert, dass sie im „Normalbereich“ differenzieren.

Dieser Test kann für unterschiedliche Zielgruppen zu verschiedenen Fragestellungen der Berufseignungsdiagnostik eingesetzt werden.

Theoretischer Hintergrund

Der *EPPD* ist ein auf der Persönlichkeitstheorie von Eysenck basierender mehrdimensionaler Fragebogen. Laut Bartussek (1991) lassen sich Eysencks Faktoren „Extraversion“, „Neurotizismus“ und „Psychotizismus“ gut in die übergreifende Ordnungsstruktur des „Fünf-Faktoren-Modells“ einordnen, ein Umstand, der auf die große Bandbreite dieses Modells zurückzuführen ist. Die Universalität dieser Faktoren macht die Betrachtung spezifischerer Persönlichkeitsmerkmale aber nicht überflüssig, sondern soll diese fördern.

Durchführung

Nach einer allgemeinen Instruktion werden nacheinander die Test-Items präsentiert. Der Proband gibt seine Antworten auf einer dreistufigen Skala ein („ja“, „nein“, „weiß nicht“). Nach der Antworteingabe erscheint sofort das nächste Item. Eine Korrektur voriger Items ist möglich.

Testform

Standardform mit insgesamt 130 Items (zehn Subskalen auch einzeln auswählbar; von minimal zehn bis maximal 16 Items je nach Test)

Dauer des Tests

Die Gesamttestdauer liegt einschließlich Instruktion bei ca. 25 Minuten. Pro Subtest beträgt die Testdauer ca. 5 Minuten Bearbeitungszeit (keine Zeitbegrenzung der Aufgabenbearbeitung).

Auswertung

Es werden die Rohwerte für sämtliche Subskalen, die Offenheitsskala und die Anzahl der „Weiß nicht“ Antworten erfasst.

Zuverlässigkeit

Für die Dimensionsskalen der Testform S1 betragen die Werte der inneren Konsistenz für Extraversion .87, Emotionalität .94 und Abenteuerlust .87.

Die innere Konsistenz der Subskalen bewegt sich für die je sieben Subskalen der Dimensionen zwischen folgenden Werten: Extraversion zwischen .40 und .75, Emotionalität .65 und .80, Abenteuerlust .50 und .72.

Gültigkeit

Die Faktorenanalyse zeigt eine klare Drei-Faktoren-Struktur an. Der Emotionalitätsfaktor erklärt 27,2%, der Abenteuerfaktor 17,9% und der Extraversionsfaktor 10,1% (kumulativ 55,1%) der Varianz. Eysenck, Barrett, Wilson und Jackson (1992) und Costa und McCrae (1995) konnten diese Ergebnisse replizieren. Überdies liefern Costa & McCrae (1995) einige alternative Faktorenlösungen, die insbesondere im Hinblick auf die Fünf-Faktoren-Theorie interessant sind. Die faktorielle Validität des Tests bewährt sich zudem mit einer hochgradig äquivalenten Faktorenstruktur in verschiedenen Kulturen und Altersgruppen der entsprechenden Stichproben (Eysenck, Wilson & Jackson, 2000).

In eligo Classic verwendete Norm

Es werden für alle Subskalen und Dimensionen Normen als Prozentränge und T-Werte ausgegeben. Die Normstichprobe besteht aus 2.006 Personen („Normalbevölkerung“).

Objektivität

Der *EPPD* weist maximale Objektivität, d.h. Testleiterunabhängigkeit, Verrechnungssicherheit und Interpretationseindeutigkeit auf.

Ökonomie

Der Test ist sowohl bezüglich der Testleiter- als auch der Probandenzeit ökonomisch.

Fairness

Vorbehaltlich anderslautender empirischer Befunde spricht nichts dafür, dass der *EPPD* der Fairness zuwiderläuft, also bestimmte Testpersonen diskriminiert; insbesondere ist nicht zu erwarten, dass Personen ohne Computererfahrung benachteiligt sind.

Zumutbarkeit

Es gibt keine Hinweise, die gegen die Zumutbarkeit des Tests sprechen.

Copyright

© 1996 H. Eysenck; © 1996-2009 Dr. G. Schuhfried GesmbH., Mödling

Anhang A/9: Wissenschaftliche Hintergrundinformationen zu den emotionalen und sozialen Kompetenzen

Interaktives System zur Identifikation sozialer Kompetenzen (ISIS)

Autoren

B. Runde, D. Strametz & Partner GmbH

Anwendung

/S/S ist für den Einsatz in vielfältigen Situationen konzipiert. Seine Verwendung als Baustein in einem Auswahl- oder Beurteilungsverfahren empfiehlt sich insbesondere dann, wenn soziale- und/oder Führungskompetenzen wichtige Anforderungen sind und Gruppenverfahren oder Simulationen nicht infrage kommen. /S/S ist nicht an bestimmte Hierarchiestufen, Fachkenntnisse oder Branchen gebunden. Die Module zur Erfassung der sozialen Kompetenzen und der Führungskompetenz sind getrennt einsetzbar. Jede Dimension kann unabhängig von den anderen vorgegeben werden.

Theoretischer Hintergrund

„Soziale Kompetenzen“ sind ein Schlagwort der 90er-Jahre. Unternehmen sehen sich vor dem Hintergrund rasch wandelnder Markt- und Wettbewerbsverhältnisse mit zunehmend komplexeren Aufgaben konfrontiert. Die Anforderungen an Fach-, Methoden- und soziale Kompetenzen steigen. Insbesondere die sozialen Kompetenzen, die als „unterschätzter Karrierebaustein“, „Wettbewerbsfaktor der Zukunft“ oder „Schlüsselkompetenz“ bezeichnet werden, haben aus verschiedenen Gründen eine herausragende Bedeutung:

- ◆ Fachkenntnisse, aber auch Methodenkenntnisse veralten aufgrund immer kürzerer Innovationszyklen zunehmend schneller und sind nur schwer prognostizierbar.
- ◆ Der Wandel von funktionalen Organisationsstrukturen hin zu prozessorientierten Organisationsformen mit ganzheitlichen Arbeitsabläufen schafft größere Handlungsspielräume und erhöht die Anforderungen an sozial kompetentes Verhalten.

- ◆ Zunehmende Projektarbeit, neue Kommunikationskanäle, Dezentralisierung und Internationalisierung schaffen veränderte bzw. zusätzliche Kommunikations- und Interaktionssituationen.

Soziale Kompetenzen werden für Führungskräfte und Mitarbeiter zur unerlässlichen Voraussetzung, um in dezentralen Einheiten mit eigener Verantwortungs- und Entscheidungskompetenz Problemlösungsprozesse effektiv zu gestalten. Trotz der zunehmenden Bedeutung sozialer Kompetenzen für Auswahlentscheidungen und Potenzialeinschätzung gibt es weder allseits anerkannte Verfahren zu ihrer Erfassung noch ein einheitliches Verständnis. Wir verstehen unter sozialen Kompetenzen die Kenntnis und Anwendung von Verhaltensweisen zur sozialen Interaktion, die zielgerichtet und situationsspezifisch eingesetzt werden, langfristig zu positiven Ergebnissen führen und von der Umwelt akzeptiert werden. Führungskompetenz bezieht sich sowohl auf den Umgang mit einzelnen Mitarbeitern als auch mit Mitarbeitergruppen. Die einzelnen Mitarbeiter müssen ihren Fähigkeiten, Fertigkeiten und Bedürfnissen entsprechend konstruktiv angeleitet und betreut werden. Das beinhaltet Motivation zur Leistung und Potenzialentwicklung. In Gruppensituationen bezeichnet Führungskompetenz die Fähigkeit, Gruppen konstruktiv und produktiv anzuleiten sowie das Teamklima und die Teamdynamik zu verbessern.

Zur Erfassung von sozialen Kompetenzen und Führungskompetenz werden vielerlei Verfahren praktiziert. Interviewtechniken, Fragebögen, schriftliche Tests, Fallstudien, Rollenspiele und Gruppenübungen sind aber oft von sehr zweifelhafter Aussagekraft und mit Problemen in Inhalt, Durchführung und Auswertung behaftet. Aufgrund von schlechten Gütekriterien und Inhalts-, Durchführungs- oder Auswertungsproblemen in vielen Situationen sind diese Verfahren darüber hinaus oft nicht oder nur mit geringem Nutzen einsetzbar. *ISIS* bietet hier eine interessante Alternative. *ISIS* steht für *Interaktives System zur Identifikation sozialer Kompetenzen* und ist ein computergestütztes multimediales Diagnoseinstrument, das einzeln oder in Gruppen durchgeführt werden kann. Die Teilnehmer erleben in einer definierten Rolle anhand von Text-, Audio- und Video-Items den Arbeitsalltag in einer virtuellen Firma.

ISIS erfasst sechs Konstruktdimensionen von sozialer Kompetenz sowie von Führungskompetenz. Alle Dimensionen wurden in Experteninterviews und aus der einschlägigen Literatur ermittelt. In der folgenden Übersicht werden die *ISIS*-Dimensionen erläutert.

DEFINITION DER KONSTRUKTDIMENSIONEN

- ◆ **Richtiges Wahrnehmen von Gesprächssituationen:** Fähigkeit, Situationen und Personen angemessen und richtig wahrzunehmen und relevante Signale korrekt zu interpretieren.
- ◆ **Aktives Durchsetzen in sozialen Situationen:** Fähigkeit, von sich aus die Initiative zu ergreifen und eigene Meinungen und Interessen anderen gegenüber aktiv durchzusetzen.
- ◆ **Angemessener Umgang mit Kritik und Konflikten:** Fähigkeit, abhängig von einer bestimmten Situation mit Konflikten umzugehen, Kritik zu äußern und anzunehmen.
- ◆ **Ergebnisorientierte Kontaktgestaltung:** Fähigkeit, soziale Kontakte zu anderen aufzunehmen, aufrechtzuerhalten und gegebenenfalls zu vertiefen bzw. abubrechen.
- ◆ **Zielorientierte Kooperation:** Fähigkeit, aufgaben- und zielorientiert mit den Mitgliedern der Gruppe zu kooperieren.
- ◆ **Produktive Teamleitung:** Fähigkeit, Mitarbeiter entsprechend ihren Kompetenzen und Bedürfnissen zur Leistung zu motivieren und zu entwickeln; Fähigkeit, Gruppen produktiv anzuleiten sowie Teamprozesse konstruktiv zu steuern.
- ◆ **Einschätzung von Emotionen am Telefon:** Fähigkeit, ohne Blickkontakt zu seinem Gesprächspartner auditiv dessen Emotionen treffsicher zu bewerten (in eligo Classic zu finden unter den Testverfahren „Arbeitsprobe Call-Center-Agents“).

Durchführung

Die Testperson wird anhand von Audio- und Videoaufnahmen durch einen Arbeitstag geführt. Er/Sie muss z.B. Nachrichten auf dem Anrufbeantworter abhören und die Emotionen des Anrufers einschätzen oder anhand eines Videos von einem Team-Meeting Handlungsmuster eines bestimmten Teilnehmers einschätzen oder vorhersagen.

Testform

Interaktive Aufgabenbearbeitung (sechs Subskalen auch einzeln auswählbar; von minimal 15 bis maximal 20 Aufgaben je nach Test)

Standardform mit insgesamt 130 Items (zehn Subskalen auch einzeln auswählbar)

Dauer des Tests

Die Gesamttestdauer liegt einschließlich Instruktion bei ca. 60 Minuten. Pro Subtest beträgt die Testdauer ca. 10 Minuten Bearbeitungszeit (keine Zeitbegrenzung der Aufgabenbearbeitung).

Auswertung

Es wird die Anzahl richtig gelöster Aufgaben gezählt.

Zuverlässigkeit

Die Reliabilitätskennwerte wurden nach Cronbachs Alpha (im Sinne der inneren Konsistenz) bestimmt. Für diese Skala wurden Werte zwischen .69 und .77 ermittelt (Werte aus verschiedenen Studien).

Gültigkeit

Die Gültigkeit wurde in mehreren Studien nachgewiesen.

In eligo Classic verwendete Norm

Die in eligo Classic verwendete Normstichprobe ist identisch mit der von den Autoren zur Normierung des Verfahrens verwendeten Stichprobe.

Objektivität

Das /S/S-Verfahren weist maximale Objektivität, d.h. Testleiterunabhängigkeit, Verrechnungssicherheit und Interpretationseindeutigkeit auf.

Ökonomie

Der Test ist sowohl bezüglich der Testleiter- als auch der Probandenzeit ökonomisch.

Fairness

Vorbehaltlich anderslautender empirischer Befunde spricht nichts dafür, dass das /S/S-Verfahren der Fairness zuwiderläuft, also bestimmte Testpersonen diskriminiert; insbesondere ist nicht zu erwarten, dass Personen ohne Computererfahrung benachteiligt sind.

Zumutbarkeit

Es gibt keine Hinweise, die gegen die Zumutbarkeit des Tests sprechen.

Copyright

D. Strametz & Partner GmbH

Anhang A/10: Wissenschaftliche Hintergrundinformationen zur Arbeitsprobe Call- Center-Agents

CALL ME

Autoren

V. v. Rüden und C. Montel

Anwendung

CALL ME wurde als computergestützte Arbeitsprobe entwickelt, die die wichtigsten Tätigkeiten eines Call-Center-Agents im Inbound-Call-Center abbildet.

Theoretischer Hintergrund

Wenngleich das virtuelle Call-Center, in dem der Bewerber während der Arbeitsprobe arbeitet, das Call-Center einer fiktiven Direktbank ist, wurde großer Wert auf die universelle Anwendbarkeit des Verfahrens in vielen unterschiedlichen Sparten gelegt.

Im Einzelnen wurden vier Testteile konzipiert:

- ◆ *WinBasics – Grundlagen*
- ◆ *Shortcuts – Memorieren von programmspezifischen Kurzbefehlen*
- ◆ *Bearbeitung von Anrufen*
- ◆ *Arbeit mit einem Glossar*

CALL ME wurde zur weiteren Ausarbeitung und zur Bestimmung der testtheoretischen Kennzahlen bei der Deutschen Bank 24 und in der Unternehmensberatung metamorf „echten“ Bewerbern für eine Tätigkeit in Call-Centern vorgegeben. Damit kann die Forderung nach prinzipieller Repräsentativität der Stichprobe für den späteren

Anwendungsbereich eines Tests (Lienert & Raatz, 1994) als erfüllt gelten, wenngleich berücksichtigt werden muss, dass sich keine Zufallsauswahl aus der Grundgesamtheit aller möglichen Bewerber ergab, sondern auf die jeweils spezifische Bewerberpopulation zurückgegriffen werden musste.

Durchführung

Die Testperson bearbeitet interaktiv die vier Testteile nacheinander oder einzeln. Im ersten Testteil werden Grundlagen von Windows gezeigt (z.B. das Schließen eines Fensters oder das Springen von einer Zeile des Eingabefensters in die nächste). Die Testperson muss diesen vorgezeigten Schritt im Anschluss selbst ausführen und wird bei einem Fehler korrigiert bzw. muss diesen Schritt nochmals durchführen. Im zweiten Testteil muss sich die Testperson Kurzbefehle des Eingabefensters merken und diese im Anschluss selbst ausführen (z.B. das direkte Springen in die Adresszeile). Im dritten Teil müssen Informationen von Anrufen in das Eingabefenster eingetragen werden. Im letzten und vierten Testteil müssen die Teilnehmer mithilfe eines Glossars Kundenanfragen beantworten.

Testform

Standardform mit elf Subskalen

Dauer des Tests

Die Testdauer beträgt, wenn – wie in der Normierungsstichprobe geschehen – aus den insgesamt verfügbaren 21 Anrufen sieben für die Testung ausgewählt werden, 45 bis 60 Minuten, sofern alle vier Subtests vorgegeben werden. Das Konzept ist modular aufgebaut, so dass es ebenfalls möglich ist, einzelne Teile von *CALL ME* (z.B. nur die *WinBasics – Grundlagen* oder die *Arbeit mit einem Glossar* etc.) vorzugeben und auszuwerten. Aufgrund von Übungs- und Ermüdungseffekten ist für diesen Anwendungsfall jedoch eine mögliche Veränderung der Normwerte zu beachten.

Auswertung

Es wird die Anzahl richtig gelöster Aufgaben gezählt (Qualität) und diese in Relation zu der benötigten Zeit pro bearbeitete Aufgabe (Quantität) betrachtet.

Zuverlässigkeit

Da das Gesamtkonzept von *CALL ME* das Lernen und Einüben bestimmter Fertigkeiten in den Mittelpunkt stellt und daher „Wiederholungseinflüsse“ (Lienert & Raatz, 1994) fester Bestandteil der Testung sind, schied die Testwiederholung als Methode zur Bestimmung der Reliabilitäten der Einzelskalen aus. Die Analysen der internen Konsistenz der Subskalen erbrachten zufriedenstellende Ergebnisse. Die Cronbachs-Alpha-Koeffizienten sind in der folgenden Tabelle dargestellt; hier finden sich zusätzlich Kommunalitätsschätzungen der Skalen aus einer diesbezüglich durchgeführten Faktorenanalyse als weitere Möglichkeit zur Abschätzung der unteren Grenzen der Reliabilität.

Reliabilitätsschätzungen der Skalen

<i>Reliabilitätsschätzungen</i>		
	Kommunalitäten	Cronbachs Alpha
Richtige Lösungen WinBasics	.866	.864
Zeitbedarf WinBasics	.804	.909
Richtige Shortcuts	.882	.977
Zeitbedarf Shortcuts	.583	.986
Richtigkeitsscore Anrufe Gesamt	.864	.896
Zeitbedarf Anrufe Gesamt	.751	.883
Scores 2 Anrufe gesamt	.799	.903
Richtige Lösungen Glossar	.705	.834
Zeitbedarf Glossar	.806	.839
Anzahl der Suchschritte im Glossar	.789	.689

Gültigkeit

CALL ME ist vom Prinzip seiner Konstruktion her eine „Arbeitsprobe“, also eher an der Inhalts- als an der Kriteriumsvalidität orientiert. Um trotzdem zu ersten Erkenntnissen im Hinblick auf die Kriteriumsvalidität zu gelangen, wurden die Testergebnisse der *CALL-ME*-Skalen in Bezug zu einem Außenkriterium gesetzt. Bei 181 Bewerbern war bekannt, ob sie nach Abschluss des Auswahlprozesses ein Vertragsangebot erhalten

haben oder nicht. Mit einer Diskriminanzanalyse wurde festgestellt, wie weit sich das für ein Screening-Verfahren im Recruiting-Prozess entscheidende Kriterium „Akzeptanz des Bewerbers nach der Endauswahl“ allein mithilfe von *CALL ME* vorhersagen ließ. Die Ergebnisse erbrachten einen deutlichen und signifikanten Zusammenhang, obwohl den Recruitern die Ergebnisse von *CALL ME* vor Fällen der Auswahlentscheidung nicht bekannt waren. Die Diskriminationskoeffizienten weisen darauf hin, dass vor allem die Subtests *WinBasics* und *Glossar* wichtig waren; diese Gewichtung könnte aber bei einer anderen Schwerpunktsetzung der Arbeit im Call-Center oder in einem anderen Auswahlprozess völlig anders ausfallen.

Diskriminanzfunktion, Kriterium: Akzeptanz des Bewerbers nach Auswahl

Kanonische Korrelation	Wilks-Lambda	Chi-Quadrat	Signifikanz
.338	.886	21,143	.020

Kennwerte der Diskriminanzfunktion (df = 10)

In eligo Classic verwendete Norm

Die Datenerhebung erfolgte 1999/2000, insgesamt konnten 363 Datensätze ausgewertet werden.

Objektivität

Das *CALL-ME*-Verfahren weist maximale Objektivität, d.h. Testleiterunabhängigkeit, Verrechnungssicherheit und Interpretationseindeutigkeit auf.

Ökonomie

Der Test ist sowohl bezüglich der Testleiter- als auch der Probandenzeit ökonomisch.

Fairness

Vorbehaltlich anderslautender empirischer Befunde spricht nichts dafür, dass diese Arbeitsprobe der Fairness zuwiderläuft, also bestimmte Testpersonen diskriminiert; insbesondere ist nicht zu erwarten, dass Personen ohne Computererfahrung benachteiligt sind.

Zumutbarkeit

CALL ME kann für verschiedene Zielgruppen mit unterschiedlichen berufseignungsdiagnostischen Fragestellungen eingesetzt werden.

Copyright

eligo GmbH

Anhang A/11: Wissenschaftliche Hintergrundinformationen zur Kenntnis der Schriftsprache

GRAZ: Grammatik, Rechtschreibung, Ausdruck, Zeichensetzung

Autoren

Dieter Strametz & Partner GmbH

Anwendung

Der Test *GRAZ* ist ein Verfahren zur Erfassung von Grammatik-, Rechtschreib-, Ausdruck- und Zeichensetzungskennnissen einer Person. Eingesetzt wird dieses Verfahren in erster Linie in der beruflichen Eignungsdiagnostik, um im Sinne einer Arbeitsprobe die beschriebenen Kenntnisse und Fertigkeiten (s.u.) einzuschätzen.

Theoretischer Hintergrund

Der Test *GRAZ* erfasst Kenntnisse und Sicherheit im Umgang mit den Regeln der deutschen Schriftsprache. Die folgenden Facetten sind Bestandteile der hier relevanten Kenntnisse und Fertigkeiten:

- ◆ Wissen über die Regeln der Rechtschreibung, Zeichensetzung und Grammatik,
- ◆ Erkennen von Regelverletzungen in einem vorgegebenen Text,
- ◆ sichere Anwendung der Regeln zur Fehlerkorrektur innerhalb eines konkreten Textes,
- ◆ Sprachgefühl für die angemessene Ausdrucksweise innerhalb eines vorgegebenen textlichen Bezugsrahmens.

Die Bearbeitung des Tests *GRAZ* wird durch das Erzeugen von Zeitdruck erschwert.

Der Test hat den Charakter einer Arbeitsprobe, weil er Anforderungen simuliert, die im Alltag beim Erstellen und Bearbeiten von Schriftstücken, insbesondere in Dokumentationen oder Schriftverkehr eine wichtige Rolle spielen. Viele Fach- und Führungskräfte nehmen durch die Möglichkeiten des Internets (E-Mail) verstärkt

schriftliche Kommunikation wieder selbst wahr, so dass sprachliche Fähigkeiten wie sie der *GRAZ* erfasst zu den wichtiger werdenden Anforderungskriterien gehören. Für Assistenz- und Sekretariatskräfte sowie für Fachkräfte, die viel mit Texten arbeiten, sind die hier gestellten Anforderungen Abbilder von Alltagsanforderungen.

Ein theoriegeleitetes definiertes psychologisches Konstrukt soll nicht erfasst werden.

Durchführung

Der Test besteht aus einem etwa zweiseitigen Text (42 Zeilen), in den Grammatik-, Rechtschreib-, Ausdrucks- und Zeichensetzungsfehler eingebaut sind. Die Fehlerarten treten dabei immer einzeln und nie kombiniert auf. Die Aufgabe des Probanden besteht darin, diesen Text im Hinblick auf alle vier Fehlerarten zu bearbeiten. Grammatik-, Rechtschreib- und Zeichensetzungsfehler müssen erkannt und korrigiert, Ausdrucksfehler lediglich erkannt werden. Unter Angabe der Zeilennummer wird der Fehler auf dem Antwortbogen benannt und korrigiert (bei Ausdrucksfehlern nur benannt).

Testform

Bildschirmseite mit kurzem Text und Antwortfeldern mit Spalte „Zeile-Nr.“ zu jeder Fehlerart (Grammatik, Rechtschreibung, Zeichensetzung, Ausdruck)

Dauer des Tests

Die Testdauer liegt bei 15 Minuten, die Gesamtzeit einschließlich Instruktion beträgt ca. 20 Minuten.

Auswertung

Gezählt wird die Anzahl richtig erkannter und korrigierter Fehler (Grammatik, Rechtschreibung und Zeichensetzung) bzw. richtig erkannter Fehler (Ausdruck). Die summierten Punkte für Grammatik, Rechtschreibung und Zeichensetzung werden zu einem Wert für formale sprachliche Fertigkeiten addiert, wohingegen die Punkte im Bereich Ausdruck einen eigenen Ergebniswert bilden.

Zuverlässigkeit

Die Reliabilitätskennwerte wurden nach Cronbachs Alpha (im Sinne der inneren Konsistenz) bestimmt. Für diese Skala wurde ein Wert von .81 ermittelt (mittlerer Wert aus verschiedenen Studien).

Gültigkeit

$r = .31$ (mittlerer Wert aus verschiedenen Studien, gemessen an Berufserfolgskriterien: Karrieregeschwindigkeit, Gehaltsentwicklung, Leistungsbeurteilung durch Vorgesetzte)

In eligo Classic verwendete Norm

N = 400 (Hochschulabsolventen)

Objektivität

Der Test *GRAZ* weist durch seine Struktur ein hohes Maß an Objektivität auf. Die Instruktionen sowie das Auswertungsschema sind standardisiert, die Fehlerstellen im Text sind eindeutig definiert, so dass ein hohes Maß an Testleiter- bzw. Auswerterunabhängigkeit, Verrechnungssicherheit und Interpretationseindeutigkeit besteht.

Ökonomie

Der Test kann als ausgesprochen ökonomisch gelten. Die Instruktion erfordert etwa 4 bis 5 Minuten, die Bearbeitungszeit durch den Probanden beträgt für etwa 15 Minuten, die Auswertung erfolgt innerhalb kurzer Zeit.

Fairness

Vorbehaltlich anderslautender empirischer Befunde spricht nichts dafür, dass *GRAZ* der Fairness zuwiderläuft, also bestimmte Testpersonen diskriminiert; insbesondere ist nicht zu erwarten, dass Personen ohne Computererfahrung benachteiligt sind.

Zumutbarkeit

Es gibt keine Hinweise, die gegen die Zumutbarkeit des Tests sprechen.

Copyright

Dieter Strametz & Partner GmbH

Rechtschreibkompetenz

Autoren

ITB Consulting GmbH (ehemals Institut für Test- und Begabungsforschung GmbH)

Anwendung

Dieser Test eignet sich für alle Auswahl- und Platzierungsverfahren, in denen es um Ausbildungsgänge bzw. Berufe geht, bei denen die Beherrschung dieser Kulturtechnik von wesentlicher Bedeutung ist. Exemplarisch sei auf die diversen Büroberufe verwiesen (z.B. Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation).

In den meisten Anwendungsfällen bietet es sich an, den Test im Sinne einer Schwellenprüfung einzusetzen: Dabei wird von allen Bewerbern eine gewisse Mindestleistung gefordert; Leistungsunterschiede oberhalb dieser „Schwelle“ sind nicht weiter entscheidungsrelevant. Eine „Verrechnung“ der Rechtschreibleistungen mit den Leistungen hinsichtlich anderer Eignungsaspekte (z.B. Berücksichtigung in einem Gesamtestwert) erfolgt nicht.

Daneben kann der Test auch im Selbstorientierungs- und Förderkontext eingesetzt werden.

Theoretischer Hintergrund

Der Test erfasst alle wesentlichen Bereiche der deutschen Rechtschreibung und berücksichtigt die wichtigsten Fehlertypen. Grundlage sind die seit dem 1. August 2006 gültigen amtlichen Rechtschreibregeln (Duden, 2006), wobei jedoch die Mehrzahl der Items Regeln betrifft, die auch zuvor schon gültig waren. Hinzu kommen Items, mit denen die Kenntnis der markantesten Änderungen in der deutschen Rechtschreibung geprüft wird.

Durchführung

Die Testperson bekommt je Aufgabe vier Vorschläge dazu, wie man ein Wort oder einen Satzteil korrekt schreibt und muss den betreffenden Lösungsbuchstaben markieren.

Es gibt sechs verschiedene Fehlertypen:

Die Items des Tests repräsentieren die folgenden besonders häufigen Fehlertypen, von denen die ersten vier die Laut-Buchstaben-Zuordnung betreffen (siehe z.B. auch Bulheller & Häcker, 2002; Damm, Hylla & Schäfer, 1965; Grund, Haug & Naumann, 1995, 1998; Jäger et al., 1974; Jäger & Jundt, 1981; Meis, 1970; Plickat, 1965; Rieder, 1992; Ziegler, 1920).

1. Dehnungsfehler

Beispiel:

- (A) Er widersprach wiederholt.
- (B) Er widersprach widerholt.
- (C) Er widersprach wiederholt.
- (D) Er widersprach widerholt.

2. Verdoppelungsfehler (Kürzung, Schärfung, einschl. Verdreifachung bei zusammengesetzten Wörtern)

Beispiel:

- (A) nummerierte Expreß-Sendungen
- (B) nummerierte Express-Sendungen
- (C) nummerierte Expreß-Sendungen
- (D) nummerierte Express-Sendungen

3. Konsonantenverwechslung

Beispiel:

- (A) allmorgentlich oder wöchentlich
- (B) allmorgentlich oder wöchentlich
- (C) allmorgentlich oder wöchentlich
- (D) allmorgentlich oder wöchentlich

4. Vokalverwechslung

Beispiel:

- (A) die Anrainer Libyens
- (B) die Anrainer Lybiens
- (C) die Anreiner Libyens
- (D) die Anreiner Lybiens

5. Fehler bei der Groß- und Kleinschreibung

Beispiel:

- (A) Sie beendete das hin und her kraft ihres Amtes.
- (B) Sie beendete das hin und her Kraft ihres Amtes.
- (C) Sie beendete das Hin und Her kraft ihres Amtes.
- (D) Sie beendete das Hin und Her Kraft ihres Amtes.

6. Fehler bei der Getrennt- und Zusammenschreibung

Beispiel:

- (A) Wort halten und Bescheid geben
- (B) Wort halten und bescheidgeben
- (C) worthalten und Bescheid geben
- (D) worthalten und bescheidgeben

Testform

32 zeitbegrenzte Multiple-Choice-Aufgaben mit jeweils vier Antwortmöglichkeiten (A, B, C, D)

Dauer des Tests

Die Testdauer liegt bei 18 Minuten, die Gesamtzeit einschließlich Instruktion beträgt ca. 20 Minuten.

Auswertung

Es wird die Anzahl richtig gelöster Aufgaben gezählt.

Zuverlässigkeit

Analysen der Resultate von insgesamt 302 Bewerbern um eine Ausbildung zum/zur Sozialversicherungsfachangestellten ergaben Cronbachs-Alpha-Werte zwischen .83 und .87.

Bei verschiedenen Teilgruppen von insgesamt über 2.500 Bewerbern um eine Ausbildung zum Bankkaufmann bzw. zur Bankkauffrau lagen die Cronbachs-Alpha-Werte zwischen .70 und .73.

Bei diversen Gruppen von Ausbildungsplatzbewerbern aus anderen Berufsfeldern lagen die Kennwerte für die Zuverlässigkeit des Tests zwischen den zuvor genannten.

Gültigkeit

Der Test besitzt aufgrund seiner Konzeption (Repräsentation der aktuell gültigen Rechtschreibregeln, Berücksichtigung der wichtigsten Fehlertypen) inhaltlich-logische Validität.

Er prüft die Vertrautheit mit den Regeln der deutschen Rechtschreibung und damit eine Grundvoraussetzung für etliche Berufe. Sie ist z.B. unabdingbar für die professionelle schriftliche Außendarstellung eines Unternehmens oder einer Behörde. Eine darüber

hinausgehende enge Korrelation mit globalen Kriterien des Berufserfolgs wird nicht postuliert.

In eligo Classic verwendete Norm

Die in eligo Classic verwendete Normstichprobe ist identisch mit der von den Autoren zur Normierung des Verfahrens verwendeten Stichprobe.

Objektivität

Angesichts der gewählten Aufgabenformate sowie der computergestützten Durchführung und Auswertung im Rahmen von eligo Classic ist eine uneingeschränkte Objektivität gegeben.

Ökonomie

Dieses Aufgabenformat gestattet eine sehr ökonomische und objektive Durchführung und Auswertung des Tests. Die Nachteile der in anderen Testverfahren häufig verwendeten Diktate und Lückentexte (z.B. uneinheitliches Diktiertempo, unterschiedliche Aussprache und Betonung der Wörter, Konfundierung von Regelkenntnissen und Erfassen des Sinnzusammenhangs) werden vermieden. Außerdem lassen sich die einzelnen Fehlertypen systematischer erfassen, als wenn auf den Sinnzusammenhang eines übergreifenden Textes geachtet werden muss (vgl. Jäger & Jundt, 1981).

Fairness

Vorbehaltlich anderslautender empirischer Befunde spricht nichts dafür, dass dieser Test der Fairness zuwiderläuft, also bestimmte Testpersonen diskriminiert; insbesondere ist nicht zu erwarten, dass Personen ohne Computererfahrung benachteiligt sind.

Zumutbarkeit

Es gibt keine Hinweise, die gegen die Zumutbarkeit des Tests sprechen.

Copyright

ITB Consulting GmbH

Präposition Deutsch

Autoren

eligo GmbH

Anwendung

Dieser Test ist ein Verfahren zur Erfassung von Grammatikkenntnissen einer Person, speziell der sicheren Handhabung von Präpositionen (Verhältniswörtern) in der deutschen Sprache. Eingesetzt wird dieses Verfahren in erster Linie in der beruflichen Eignungsdiagnostik, um im Sinne einer Arbeitsprobe die entsprechenden Kenntnisse und Fertigkeiten einzuschätzen. Der Test ist daher für die Auswahl von Lehrlingen, Auszubildenden, Teamassistenten und Sachbearbeitern gut geeignet.

Theoretischer Hintergrund

Dieser Test erfasst einen wesentlichen Bereich der traditionellen deutschen Schulgrammatik und berücksichtigt die wichtigsten Fehlertypen. Es wird der sichere Umgang mit Verhältniswörtern innerhalb deutscher Sätze überprüft. Für Assistenz- und Sekretariatskräfte sowie für Fachkräfte, die viel mit Texten arbeiten, sind die hier gestellten Anforderungen Abbilder von Alltagsanforderungen. Ein theoriegeleitetes definiertes psychologisches Konstrukt soll nicht erfasst werden.

Durchführung

Die Testperson bekommt je Aufgabe einen Satzanfang mit vier Vorschlägen, wie man diesen Satz richtig ergänzt, und muss die betreffende Lösung markieren. Einmal gegebene Antworten können korrigiert werden, indem man mit dem Pfeil zu der entsprechenden Frage zurückkehrt.

Testform

Zehn zeitbegrenzte Multiple-Choice-Aufgaben mit jeweils vier Antwortmöglichkeiten

Dauer des Tests

Die Testdauer liegt bei 3,5 Minuten, die Gesamtzeit einschließlich Instruktion beträgt ca. 6 Minuten.

Auswertung

Als Testwert wird der prozentuale Anteil der richtigen Lösungen errechnet.

Objektivität

Angesichts der gewählten Aufgabenformate sowie der computergestützten Durchführung und Auswertung im Rahmen von eligo Classic ist eine uneingeschränkte Objektivität gegeben.

Ökonomie

Dieses Aufgabenformat gestattet eine sehr ökonomische und objektive Durchführung und Auswertung des Tests. Die Nachteile der in anderen Testverfahren häufig verwendeten Diktate und Lückentexte (z.B. uneinheitliches Diktiertempo, unterschiedliche Aussprache und Betonung der Wörter, Konfundierung von Regelkenntnissen und Erfassen des Sinnzusammenhangs) werden vermieden. Außerdem lassen sich die einzelnen Fehlertypen systematischer erfassen, als wenn auf den Sinnzusammenhang eines übergreifenden Textes geachtet werden muss (vgl. Jäger & Jundt, 1981).

Fairness

Vorbehaltlich anderslautender empirischer Befunde spricht nichts dafür, dass dieser Test der Fairness zuwiderläuft, also bestimmte Testpersonen diskriminiert; insbesondere ist nicht zu erwarten, dass Personen ohne Computererfahrung benachteiligt sind.

Zumutbarkeit

Es gibt keine Hinweise, die gegen die Zumutbarkeit des Tests sprechen.

Copyright

eligo GmbH

Pronomen Deutsch

Autoren

eligo GmbH

Anwendung

Dieser Test ist ein Verfahren zur Erfassung von Grammatikkenntnissen einer Person, speziell der sicheren Handhabung von Pronomen (Fürwörtern) in der deutschen Sprache. Eingesetzt wird dieses Verfahren in erster Linie in der beruflichen Eignungsdiagnostik, um im Sinne einer Arbeitsprobe die entsprechenden Kenntnisse und Fertigkeiten [s.o.] einzuschätzen. Der Test ist daher für die Auswahl von Lehrlingen, Auszubildenden, Teamassistenten und Sachbearbeitern gut geeignet.

Theoretischer Hintergrund

Dieser Test erfasst einen wesentlichen Bereich der traditionellen deutschen Schulgrammatik und berücksichtigt die wichtigsten Fehlertypen. Es wird der sichere Umgang mit Fürwörtern innerhalb deutscher Sätze überprüft. Für Assistenz- und Sekretariatskräfte sowie für Fachkräfte, die viel mit Texten arbeiten, sind die hier gestellten Anforderungen Abbilder von Alltagsanforderungen. Ein theoriegeleitetes definiertes psychologisches Konstrukt soll nicht erfasst werden.

Durchführung

Die Testperson muss je Aufgabe entscheiden, ob ein Satz grammatikalisch richtig oder falsch ist, und muss die betreffende Lösung markieren. Einmal gegebene Antworten können korrigiert werden, indem man mit dem Pfeil zu der entsprechenden Frage zurückkehrt.

Testform

16 zeitbegrenzte Multiple-Choice-Aufgaben mit jeweils zwei Antwortmöglichkeiten (richtig oder falsch)

Dauer des Tests

Die Testdauer liegt bei 4 Minuten, die Gesamtzeit einschließlich Instruktion beträgt ca. 6 Minuten.

Auswertung

Als Testwert wird der prozentuale Anteil der richtigen Lösungen errechnet.

Objektivität

Angesichts der gewählten Aufgabenformate sowie der computergestützten Durchführung und Auswertung im Rahmen von eligo Classic ist eine uneingeschränkte Objektivität gegeben.

Ökonomie

Dieses Aufgabenformat gestattet eine sehr ökonomische und objektive Durchführung und Auswertung des Tests. Die Nachteile der in anderen Testverfahren häufig verwendeten Diktate und Lückentexte (z.B. uneinheitliches Diktiertempo, unterschiedliche Aussprache und Betonung der Wörter, Konfundierung von Regelkenntnissen und Erfassen des Sinnzusammenhangs) werden vermieden. Außerdem lassen sich die einzelnen Fehlertypen systematischer erfassen, als wenn auf den Sinnzusammenhang eines übergreifenden Textes geachtet werden muss (vgl. Jäger & Jundt, 1981).

Fairness

Vorbehaltlich anderslautender empirischer Befunde spricht nichts dafür, dass dieser Test der Fairness zuwiderläuft, also bestimmte Testpersonen diskriminiert; insbesondere ist nicht zu erwarten, dass Personen ohne Computererfahrung benachteiligt sind.

Zumutbarkeit

Es gibt keine Hinweise, die gegen die Zumutbarkeit des Tests sprechen.

Copyright

eligo GmbH

Zeichensetzung Deutsch

Autoren

eligo GmbH

Anwendung

Dieser Test ist ein Verfahren zur Erfassung von Grammatikkenntnissen einer Person, speziell der sicheren Handhabung der Zeichensetzung in der deutschen Sprache. Eingesetzt wird dieses Verfahren in erster Linie in der beruflichen Eignungsdiagnostik, um im Sinne einer Arbeitsprobe die entsprechenden Kenntnisse und Fertigkeiten einzuschätzen. Der Test ist daher für die Auswahl von Lehrlingen, Auszubildenden, Teamassistenten und Sachbearbeitern gut geeignet.

Theoretischer Hintergrund

Dieser Test erfasst einen wesentlichen Bereich der traditionellen deutschen Schulgrammatik und berücksichtigt die wichtigsten Fehlertypen. Es wird der sichere Umgang mit der Kommasetzung innerhalb deutscher Sätze überprüft. Für Assistenz- und Sekretariatskräfte sowie für Fachkräfte, die viel mit Texten arbeiten, sind die hier gestellten Anforderungen Abbilder von Alltagsanforderungen. Ein theoriegeleitetes definiertes psychologisches Konstrukt soll nicht erfasst werden.

Durchführung

Die Testperson erhält je Aufgabe vier Sätze. Sie muss den Satz herausuchen, in dem die Zeichensetzung korrekt ist, und diese Lösung markieren. Einmal gegebene Antworten können korrigiert werden, indem man mit dem Pfeil zu der entsprechenden Frage zurückkehrt.

Testform

16 zeitbegrenzte Multiple-Choice-Aufgaben mit jeweils zwei Antwortmöglichkeiten

Dauer des Tests

Die Testdauer liegt bei 6,25 Minuten, die Gesamtzeit einschließlich Instruktion beträgt ca. 8 Minuten.

Auswertung

Als Testwert wird der prozentuale Anteil der richtigen Lösungen errechnet.

Objektivität

Angesichts der gewählten Aufgabenformate sowie der computergestützten Durchführung und Auswertung im Rahmen von eligo Classic ist eine uneingeschränkte Objektivität gegeben.

Ökonomie

Dieses Aufgabenformat gestattet eine sehr ökonomische und objektive Durchführung und Auswertung des Tests. Die Nachteile der in anderen Testverfahren häufig verwendeten Diktate und Lückentexte (z.B. uneinheitliches Diktiertempo, unterschiedliche Aussprache und Betonung der Wörter, Konfundierung von Regelkenntnissen und Erfassen des Sinnzusammenhangs) werden vermieden. Außerdem lassen sich die einzelnen Fehlertypen systematischer erfassen, als wenn auf den Sinnzusammenhang eines übergreifenden Textes geachtet werden muss (vgl. Jäger & Jundt, 1981).

Fairness

Vorbehaltlich anderslautender empirischer Befunde spricht nichts dafür, dass dieser Test der Fairness zuwiderläuft, also bestimmte Testpersonen diskriminiert; insbesondere ist nicht zu erwarten, dass Personen ohne Computererfahrung benachteiligt sind.

Zumutbarkeit

Es gibt keine Hinweise, die gegen die Zumutbarkeit des Tests sprechen.

Copyright

eligo GmbH

Rechtschreibung Deutsch

Autoren

eligo GmbH

Anwendung

Dieser Test ist ein Verfahren zur Erfassung von Grammatikkenntnissen einer Person, speziell der sicheren Handhabung der Rechtschreibung in der deutschen Sprache. Eingesetzt wird dieses Verfahren in erster Linie in der beruflichen Eignungsdiagnostik, um im Sinne einer Arbeitsprobe die entsprechenden Kenntnisse und Fertigkeiten einzuschätzen. Der Test ist daher für die Auswahl von Lehrlingen, Auszubildenden, Teamassistenten und Sachbearbeitern gut geeignet.

Theoretischer Hintergrund

Dieser Test erfasst einen wesentlichen Bereich der traditionellen deutschen Schulgrammatik und berücksichtigt die wichtigsten Fehlertypen. Es werden die Kenntnis und der sichere Umgang mit der deutschen Rechtschreibung überprüft. Maßgeblich für die beschriebenen Aufgaben sind die amtlichen Regeln der neuen deutschen Rechtschreibung, wie sie seit dem ersten August 2006 Gültigkeit hat. Für Assistenz- und Sekretariatskräfte sowie für Fachkräfte, die viel mit Texten arbeiten, sind die hier gestellten Anforderungen Abbilder von Alltagsanforderungen. Ein theoriegeleitetes definiertes psychologisches Konstrukt soll nicht erfasst werden.

Durchführung

Die Testperson bekommt je Aufgabe einen Satzanfang mit vier Vorschlägen, wie man diesen Satz orthografisch richtig ergänzt, und muss die betreffende Lösung markieren. Einmal gegebene Antworten können korrigiert werden, indem man mit dem Pfeil zu der entsprechenden Frage zurückkehrt.

Testform

15 zeitbegrenzte Multiple-Choice-Aufgaben mit jeweils vier Antwortmöglichkeiten

Dauer des Tests

Die Testdauer liegt bei 5 Minuten, die Gesamtzeit einschließlich Instruktion beträgt ca. 7 Minuten

Auswertung

Als Testwert wird der prozentuale Anteil der richtigen Lösungen errechnet.

Objektivität

Angesichts der gewählten Aufgabenformate sowie der computergestützten Durchführung und Auswertung im Rahmen von eligo Classic ist eine uneingeschränkte Objektivität gegeben.

Ökonomie

Dieses Aufgabenformat gestattet eine sehr ökonomische und objektive Durchführung und Auswertung des Tests. Die Nachteile der in anderen Testverfahren häufig verwendeten Diktate und Lückentexte (z.B. uneinheitliches Diktiertempo, unterschiedliche Aussprache und Betonung der Wörter, Konfundierung von Regelkenntnissen und Erfassen des Sinnzusammenhangs) werden vermieden. Außerdem lassen sich die einzelnen Fehlertypen systematischer erfassen, als wenn auf den Sinnzusammenhang eines übergreifenden Textes geachtet werden muss (vgl. Jäger & Jundt, 1981).

Fairness

Vorbehaltlich anderslautender empirischer Befunde spricht nichts dafür, dass dieser Test der Fairness zuwiderläuft, also bestimmte Testpersonen diskriminiert; insbesondere ist nicht zu erwarten, dass Personen ohne Computererfahrung benachteiligt sind.

Zumutbarkeit

Es gibt keine Hinweise, die gegen die Zumutbarkeit des Tests sprechen.

Copyright

eligo GmbH

Textverständnis Deutsch

Autoren

eligo GmbH

Anwendung

Textverständnis Deutsch ist geeignet zur Anwendung bei Auswahlverfahren für alle Arten der Ausbildung und der beruflichen Tätigkeit, bei denen das Lesen und Verstehen von wirtschaftsbezogenen Texten von Bedeutung ist. Die Zielgruppe sind Personen ab 16 Jahren mit Realschul-, Fachhochschul- oder Hochschulabschluss.

Der Test ist insbesondere für die Auswahl von Lehrlingen, Auszubildenden, Teamassistenten und Sachbearbeitern gut geeignet.

Theoretischer Hintergrund

Dieser Test erfasst die Fähigkeit, einen kurzen Text zu einem allgemein verständlichen wirtschaftlichen, ökonomischen oder gesellschaftspolitischen Sachverhalt zu verstehen und Folgerungen daraus abzuleiten. Der Test erfasst damit eine Basis-Fähigkeit, die in einer Vielzahl von Ausbildungsgängen und Berufsbereichen eine Rolle spielt.

Eine Textanalyse-Aufgabe besteht aus einem maximal 15-zeiligen Text, dem fünf Teilaufgaben folgen. Die ersten vier Aufgaben beinhalten jeweils drei Aussagen, die auf ihre Korrektheit in Bezug auf den Text zu analysieren sind. Die fünfte Teilaufgabe beinhaltet zwei Behauptungen. Jede der beiden Behauptungen ist auf ihre Ableitbarkeit aus den im Text enthaltenen Informationen zu überprüfen. Die erfolgreiche Bearbeitung von Textanalyse-Aufgaben setzt keine speziellen Kenntnisse voraus; Fachbegriffe werden jeweils im Text erläutert.

Die Entwicklung dieses Tests war nicht primär an klassischen Intelligenz- bzw. Fähigkeitsmodellen orientiert. Ausgangspunkt waren vielmehr die Ergebnisse verschiedener Anforderungsanalysen, welche die Fähigkeit zur schlussfolgernden

Textverarbeitung als grundlegende Voraussetzung für den Erfolg in Studium und Beruf identifiziert hatten.

Mittels psychometrischer Analysen wurden in der Folge auch Bezüge zu etablierten Intelligenz-Modellen hergestellt. So lässt sich die Dimension „Textanalyse“ im Rahmen des Berliner Intelligenzstrukturmodells (Jäger, 1984) der operativen Fähigkeit „Verarbeitungskapazität“ und der inhaltsgebundenen Fähigkeit „Sprachgebundenes Denken“ zuordnen (Klieme, 1989). Im Radex-Modell (Guttman, 1954; Snow, Kyllonen & Marshalek, 1984), in welchem Tests hinsichtlich ihrer Komplexität und ihrer Modalität differenziert werden, ist die Textanalyse im Zentrum der Radex-Struktur (im verbalen Sektor) lokalisiert. Der Test kann damit als komplex in dem Sinne bezeichnet werden, dass die Lösung der einzelnen Aufgaben einen hohen Aufwand an Informationsverarbeitung, an Denktätigkeit, an Steuerungs- und Kontrollaktivitäten fordert (vgl. Klieme, 1989).

Im Rahmen kognitionspsychologischer Analysen wurden Bezüge zu mehreren Forschungsbereichen hergestellt, so unter anderem zu den Bereichen „Textverarbeitung“ und „Schlussfolgerndes Denken“ (Graesser & Clark, 1985; Johnson-Laird, 1983; Rickheit & Strohner, 1985). In mehreren Studien konnten schwierigkeitsgenerierende Aufgaben- und Prozessmerkmale identifiziert werden, welche sowohl eine Kategorisierung der Aufgaben als auch eine Interpretation interindividueller Leistungsunterschiede erlauben (Maichle, 1987, 1988).

Durchführung

Die Testperson muss zu sechs kurzen Texten jeweils a) vier Verständnisfragen und b) eine Frage zur möglichen Ableitbarkeit zweier Aussagen beantworten. Insgesamt besteht der Test somit aus 30 einzelnen Aufgaben.

Testform

30 Aufgaben (zuzüglich einer Übungsaufgabe)

Dauer des Tests

Die Testdauer liegt bei 26 Minuten, die Gesamtzeit einschließlich Instruktion liegt bei ca. 30 Minuten.

Auswertung

Als Testwert wird der prozentuale Anteil der richtigen Lösungen errechnet.

Objektivität

Angesichts der gewählten Aufgabenformate sowie der computergestützten Durchführung und Auswertung im Rahmen von eligo Classic ist eine uneingeschränkte Objektivität gegeben.

Ökonomie

Das Aufgabenformat gestattet eine sehr ökonomische und objektive Durchführung und Auswertung des Tests.

Fairness

Vorbehaltlich anderslautender empirischer Befunde spricht nichts dafür, dass dieser Test der Fairness zuwiderläuft, also bestimmte Testpersonen diskriminiert; insbesondere ist nicht zu erwarten, dass Personen ohne Computererfahrung benachteiligt sind.

Zumutbarkeit

Es gibt keine Hinweise, die gegen die Zumutbarkeit des Tests sprechen.

Copyright

eligo GmbH

Anhang B: Übersicht der Testverfahren, Autoren und eligo-Classic-Anforderungen

Übersicht der Tests:

Katalog	Test	eligo-Classic-Anforderung	Autor
Intelligenz		Problemlösungsfähigkeit (Standard)	eligo GmbH
	<i>RIS</i>	Schlussfolgerndes Denken	Schmotzer, C. Kubinger, K. D. & Maryschka, C.
	<i>FOLO</i>	Logisches Denken	Hagmann, E. & Bratfisch, O.
	<i>PD</i>	Prozessdenken	Dieter Strametz & Partner GmbH
	<i>Diagram manalyse</i>	Diagrammanalyse	eligo GmbH
	<i>ISA</i>	Abstraktionsfähigkeit (sprachlich)	ITB Institut für Test und Begabungsforschung GmbH, Bonn [heute ITB Consulting] & Gittler, G.
		Sprachverständnis	
		Kombinationsfähigkeit	
		Sprachgefühl	
		Rechenfertigkeit	
		Regeln erkennen (Erkennen numerischer Beziehungen)	
		Mittelfristige Merkfähigkeit / Gedächtnis	
		Räumliches Denken (3-dimensional)	
		Vorstellungsvermögen (2-dimensional)	
		Berufspraktisches Rechnen	eligo GmbH
<i>VER-GED</i>	Verbales Gedächtnis	Etzel, S. & Hornke, L.F.	
<i>MTA</i>	Mechanisch-technisches Verständnis	Liedl, K.	
	Mechanisch-technisches Verständnis (statisch)	eligo GmbH	
Konzentration	<i>COG</i>	Konzentration	Dr. G. Schuhfried Ges.m.b.H.
	<i>DAUF</i>	Daueraufmerksamkeit	Dr. G. Schuhfried Ges.m.b.H.
	<i>ALS</i>	Belastung - Monotonie	Arnold, W.
		Mit Kurzzeitgedächtnis	
	Konzentrationsleistung kurz		
Arbeitsverhalten	<i>AHA</i>	Anspruchsniveau	Kubinger K. D. & Ebenhöf, J.
		Bereitschaft zu monotoner Tätigkeit	
		Frustrationstoleranz	
		Spontanes Handeln/überlegtes Handeln	
		Exaktheit	
		Entschlussfähigkeit	
		Gewissenhaftigkeit	eligo GmbH

Katalog	Test	eligo-Classic-Anforderung	Autor
Kunden-orientierung	<i>SKASUK</i>	Aufgeschlossenheit	Sonnenberg, H.-G.
		Einfühlungsvermögen	
		Selbstbeobachtung	
		Leistungsmotiv (im Umgang mit Kunden)	
		Dienstleistungsbereitschaft	
		Dominanzstreben (Abschlusssicherheit)	
		Frustrationstoleranz im Umgang mit Kunden	
		Streben nach sozialer Anerkennung	
Führung	<i>PAM</i>	Kritikreaktion (offen vs. abwehrend)	Stratemann, I., Sonnenberg, H.-G. & Wottawa, H.
		Führungsmotivation (dominant vs. zurückhaltend)	
		Perspektive (generalistisch vs. detailbezogen)	
		Kontaktstreben (aktiv vs. zurückhaltend)	
		Bevorzugtes Führungsverhalten (bewährt vs. innovativ)	
		Aufgabenbearbeitung (geplant vs. spontan)	
		Umgang mit Aufgaben (explorativ vs. pragmatisch)	
		Belastungsbereitschaft (ehrgeizig vs. ausgewogen)	
		Umgang mit anderen (einfühlsam vs. sachorientiert)	
		Führungsverständnis (fachl. vs. überfachl. Kompetenz)	
		Bevorzugter Kooperationsstil (unabhängig vs. kollegial)	
		Umgang mit Misserfolg (sensibel vs. gelassen)	
		Belastungs-faktoren	
Übermäßige Planungsambitionen			
Ungeduld			
Dominanzstreben (belastende Anspruchshaltung)			
Motivation	<i>MMG</i>	Motiv, Kontakt und soziale Akzeptanz zu suchen	Schmalt, H.-D., Sokolowski, K. & Langens, T.
		Motiv, Erfolg zu suchen	

Katalog	Test	eligo-Classic-Anforderung	Autor
		Motiv, Misserfolg zu meiden	
		Motiv, selbst zu gestalten	
		Motiv, soziale Ablehnung zu meiden	
		Motiv, unerwünschte Gestaltung anderer zu meiden	
Arbeitshaltungen	<i>EPPD</i>	Tatendrang (aktiv – passiv)	Eysenck, H.
		Kontaktfreude (kontaktfreudig – kontaktscheu)	
		Selbstbewusstsein (selbstbewusst – schüchtern)	
		Ehrgeiz (ehrgeizig – anspruchslos)	
		Sicherheit (unsicher – sicher)	
		Gelassenheit (besorgt – gelassen)	
		Spontaneität (spontan – besonnen)	
		Zuverlässigkeit (unzuverlässig – zuverlässig)	
		Risikoneigung (sensations-suchend – gefahrenmeidend)	
		Handlungsorientierung (handelnd – reflektierend)	
Emotionale und soziale Kompetenzen	<i>ISIS</i>	Richtiges Wahrnehmen von Gesprächssituationen	Runde. B., Strametz, D. & Partner GmbH
		Aktives Durchsetzen in sozialen Situationen	
		Angemessener Umgang mit Kritik und Konflikten	
		Ergebnisorientierte Kontaktgestaltung	
		Zielorientierte Kooperation	
		Produktive Teamleitung	
Arbeitsprobe Call-Center-Agents	<i>Call Me</i>	Windows-Kenntnisse (Qualität)	v. Rüden, V. & Montel, C.
		Windows-Kenntnisse (Arbeitstempo)	
		Erlernen von Shortcuts (Qualität)	
		Erlernen von Shortcuts (Arbeitstempo)	
		Anrufbearbeitung (Qualität)	
		Anrufbearbeitung (Arbeitstempo)	

Katalog	Test	eligo-Classic-Anforderung	Autor	
		Anrufbearbeitung (Verbesserung durch Nachbereitung)		
		Informationssuche (Qualität)		
		Informationssuche (Arbeitstempo)		
		Informationssuche (Systematik)		
	<i>ISIS</i>	Einschätzen von Emotionen am Telefon	Dieter Strametz & Partner GmbH	
<i>Kenntnis der Schrift- sprache</i>	<i>GRAZ</i>	Sichere Beherrschung der Schriftsprache	Dieter Strametz & Partner GmbH	
		Ausdrucksvermögen		
		Rechtschreibkompetenz	ITB Consulting GmbH	
			Präposition Deutsch (Wissenstest)	eligo GmbH
			Pronomen Deutsch (Wissenstest)	
			Zeichensetzung Deutsch (Wissenstest)	
Rechtschreibung Deutsch (Wissenstest)				
		Textverständnis Deutsch (Wissenstest)		