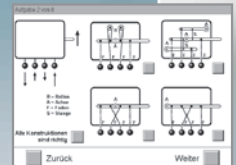


Expertensystem HR

Eignungsdiagnostik für Personal
in der Wirtschaft



Katalog

Expertensystem HR

Eignungsdiagnostik für die Wirtschaft

Expertensystem HR	4
Dimensionsauswahl - Profilerstellung	6
Testvorgabe	11
Testerweiterung	14
Ergebnisdarstellung	15
Testqualität	17
Testsicherheit	18
Testbeschreibungen	19
Allgemeine Intelligenz Screening/Präzision	19
Schlussfolgerndes Denken	20
Sprachliche Fähigkeiten	21
Mathematische Fähigkeiten	21
Gedächtnis	22
Raumvorstellung	22
Arbeitsgenauigkeit vs. Arbeitstempo	23
Multi-Tasking	23
Englisch als Fremdsprache	24
Auge-Hand-Koordination	25
Feinmotorik	25
Berufliche Interessen und Berufswahlreife	26
Allgemeines Arbeitsverhalten	27
Teamfähigkeit	27
Kundenorientierung	28
Risikoneigung	28
Stressbezogenes Arbeitsverhalten	29
Technisches Verständnis	29
Literaturtipp	30
Workshops	30
Kundendienst	31
Website	31
Newsletter	31

Expertensystem HR

Urteilsvermögen, Menschenkenntnis und Erfahrung des Personalmanagers lassen sich durch nichts ersetzen - aber durch psychologische Tests ideal ergänzen!

Psychologische Testverfahren liefern innerhalb kurzer Zeit wichtige Informationen über Fähigkeiten und Eigenschaften, die aus einem Interview oder Bewerbungsunterlagen nicht zuverlässig abgeleitet werden können.

Hochqualitative Testverfahren helfen Ihnen dabei, die wahre Leistungsfähigkeit einer Person zu erkennen. Dadurch leisten sie einen enormen Beitrag zur Absicherung der Entscheidungen und erhöhen die Professionalität und die Qualität der Personalarbeit.



Sichern Sie sich Ihren Vorsprung durch:

Steigerung der Produktivität

- durch leistungstärkeres Personal

Reduzierte Fehlinvestitionen

- durch reduzierte Ausgaben für Ausbildung und Gehalt von nicht geeigneten Mitarbeitern

Ökonomischer Personalauswahlprozess

- durch den Einsatz ressourcenschonender Testverfahren

Schonung von Management Ressourcen

- durch schnell lernende und motivierte Mitarbeiter

Imagevorteil

- durch geeignetere Repräsentanten

Soziale Verantwortung

- durch die Vermittlung von Personen an die richtige Stelle

Mit dem Expertensystem HR erhalten Sie ein maßgeschneidertes Paket an Testverfahren für den Personalbereich!

Das Expertensystem HR ist ein psychometrisch valides und erprobtes Werkzeug für den Bereich **Personalauswahl, Personalentwicklung** und **Berufsberatung**. Es ermöglicht eine rasche und einfache Zusammenstellung der notwendigen Tests für die jeweilige Fragestellung. In Kombination mit anderen Instrumenten der Personalauswahl wie strukturierte Interviews, Arbeitsproben oder Referenzen verfügen Sie über ein Set an Informationen, welches Ihre Entscheidungen absichert.

Für die Praxis entwickelt

Das **Expertensystem HR** wurde speziell für die tägliche Anwendung durch Personalisten entwickelt. Es verbindet wissenschaftlich abgesicherte Qualität mit benutzerfreundlicher Anwendung.

• Vorteile

- ✓ Ermittlung der Erfolgskriterien für eine breite Auswahl an Berufen
- ✓ Kurzes und standardisiertes Vorgehen
- ✓ Effiziente Vorauswahl bei großen Bewerbergruppen
- ✓ Benutzerfreundliche Abläufe - vom Anlegen der Personendaten bis zur Ergebnisauswertung
- ✓ Verständlich aufbereitete Ergebnisdarstellung
- ✓ Fixer Paketpreis für ein Jahr

Das System basiert auf dem computergestützten **Wiener Testsystem**, das von der Firma SCHUHFRIED 1955 entwickelt und seitdem konstant gepflegt wurde.

Vorteile computergestützten Testens:

- ✓ Erhöhte **Objektivität** durch einen hohen Grad an Standardisierung
- ✓ Erhöhte **Ökonomie** durch die Automatisierung der Verwaltung
- ✓ Fehlerfreie und effiziente **Testauswertung**
- ✓ Erhöhte **Messgenauigkeit** (Reliabilität) und Validität als Ergebnis von psychometrischen und technischen Fortschritten
- ✓ Erhöhte **Fairness** als Ergebnis der Standardisierung und Objektivität des Testprozesses



Die Firma **SCHUHFRIED** bietet seit über 60 Jahren computergestützte psychologische Testverfahren. Die langjährige Erfahrung in diesem Bereich garantiert Ihnen hohen Anwendungskomfort sowie technische und psychologische Qualität unserer Produkte.

DUAL System

Das Expertensystem HR bietet zwei Wege zur Identifizierung von Fähigkeiten und Persönlichkeitseigenschaften:

- 1) Sie wählen frei aus einer übersichtlichen **Liste an berufsrelevanten Merkmalen** jene aus, die zu einem bestimmten Jobprofil passen.
- 2) Alternativ dazu können Sie aus **vordefinierten Profilen** für bestimmte Job Families wählen. Für diese wurden die Erfolgsfaktoren bereits festgelegt und entsprechende Testbatterien zusammengestellt.

Das DUAL System ermöglicht maximale Flexibilität bei gleichzeitigem wissenschaftlichem Know-how.

• Liste an berufsrelevanten Merkmalen

Das Expertensystem HR gibt es in zwei Ausführungen: **Standard** und **Premium**. Diese unterscheiden sich durch die Anzahl der zur Auswahl stehenden, erfolgsrelevanten Persönlichkeits- und Leistungsfaktoren:

- Allgemeine Intelligenz (Präzision)
- Allgemeine Intelligenz (Screening)
- Allgemeines Arbeitsverhalten
- **Arbeitsgenauigkeit vs. Arbeitsschnelligkeit ***
- **Auge-Hand-Koordination ***
- Berufliche Interessen
- **Englisch als Fremdsprache ***
- **Feinmotorik ***
- Gedächtnis
- Kundenorientierung
- Mathematische Fähigkeiten
- **Multitasking ***
- Raumvorstellung
- Risikoneigung
- Schlussfolgerndes Denken
- Sprachliche Fähigkeiten
- **Stressbezogenes Arbeitsverhalten ***
- Teamfähigkeit
- Technisches Verständnis

* zusätzlich im Paket Premium enthalten

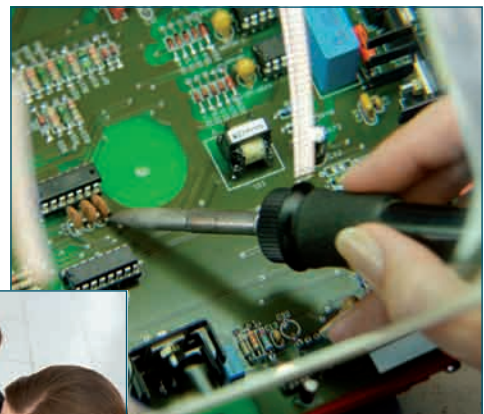
Dimensionsauswahl - Profilerstellung

• Vordefinierte Profile

Für die wichtigsten Job Families können zusätzlich vordefinierte Profile erworben werden, bei denen die erfolgsrelevanten Kriterien bereits vordefiniert sind. So können Sie Ihre Bewerber sofort testen und ersparen sich langwierige und oft teure betriebsinterne Recherchen.

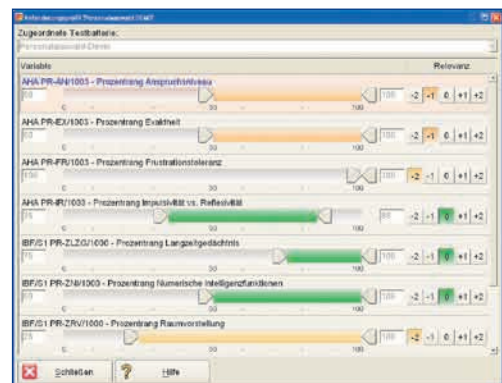
Folgende vordefinierte Profile stehen zur Verfügung:

- ✓ Assistenz
- ✓ Call Center
- ✓ Fertigung
- ✓ Finanzen & Controlling
- ✓ Forschung & Entwicklung
- ✓ Führung & Management
- ✓ Talent Assessment
- ✓ IT
- ✓ Karriereberatung
- ✓ Technik
- ✓ Vertrieb & Verkauf
- ✓ Verwaltung & Sachbearbeitung



Die Profile beinhalten neben der fertigen Zusammenstellung der relevanten Faktoren eine **voreingestellte Rangreihung** mit vordefinierter Ausprägung und Gewichtung der einzelnen Anforderungen.

Selbstverständlich können Sie die Profile auch als Grundlage für Ihre individuelle Profilerstellung verwenden und anpassen.



Dimensionen im Expertensystem HR

- **Allgemeine Intelligenz**

Allgemeine Intelligenz als Gesamtkonstrukt umfasst die im Anschluss beschriebenen Facetten: *Schlussfolgerndes Denken*, *sprachliche Fähigkeiten*, *mathematische Fähigkeiten* und *Gedächtnis*. Diese ermöglichen eine Globalbeurteilung der intellektuellen Leistungsfähigkeit einer Person. Die Allgemeine Intelligenz ist entweder als **Screening** oder als **Präzisionsmessung** verfügbar. Der Unterschied liegt in der Genauigkeit der Messung und der Dauer der Testung (Screening dauert ca. 52 min; Präzisionsmessung ca. 105 min mit 5 min Pause).

- **Schlussfolgerndes Denken**

Schlussfolgerndes Denken beschreibt die Fähigkeit, Gemeinsamkeiten und Unterschiede zu erkennen und hieraus allgemeine Regeln ableiten zu können. Das bedeutet, dass man die Fähigkeit besitzt, vorhandenes Wissen auf neue Aufgaben anzuwenden.

- **Sprachliche Fähigkeiten**

Das Expertensystem HR versteht unter *Sprachlicher Fähigkeit* die Breite der Allgemeinbildung und den Umfang des lexikalischen Wissens einer Person. Diese Dimension erfasst nicht die Ausdrucksfähigkeit oder die grammatikalischen Kenntnisse.

- **Mathematische Fähigkeiten**

Mathematische Fähigkeiten beschreiben im Expertensystem HR die Fähigkeit, grundlegende mathematische Prinzipien zu verstehen und diese zur Lösung praktischer Problemstellungen anwenden zu können. Dies umfasst sowohl die Fähigkeit, Grundrechenarten anwenden zu können, als auch das Zahlengefühl einer Person. Beide bilden eine Voraussetzung zur Erlangung von höheren mathematischen Fähigkeiten und stellen die Basiskompetenzen im Berufsalltag dar.

- **Gedächtnis**

Das Expertensystem HR versteht unter *Gedächtnis* die Fähigkeit einer Person, visuelle Informationen kurzfristig zu behalten und korrekt wiedergeben zu können.

- **Raumvorstellung**

Raumvorstellung beschreibt die Fähigkeit, sich Objekte vorstellen zu können und diese gegebenenfalls vor dem inneren Auge bewegen (zum Beispiel rotieren) zu können. Das bedeutet, dass man zweidimensional dargestellte Objekte geistig in dreidimensionale umsetzen und zwischen unterschiedlichen Ansichten wechseln kann.

Dimensionsauswahl - Profilerstellung

- **Mechanisch-Technisches Verständnis**

Mechanisch-Technisches Verständnis beschreibt die Fähigkeit, Ursachen und Wirkungszusammenhänge mechanischer Art zu durchschauen und anwenden zu können.

- **Arbeitsgenauigkeit vs. Arbeitstempo**

Die Dimension *Arbeitsgenauigkeit vs. Arbeitstempo* setzt sich aus den Variablen *Arbeitsgenauigkeit* und *Arbeitstempo* zusammen. Um die Güte der Konzentration beurteilen zu können, müssen beide Variablen immer in Kombination betrachtet werden, da zum Beispiel ein hohes Arbeitstempo, verbunden mit vielen Fehlern, nicht zielführend ist.

- **Multi-Tasking**

Multi-Tasking beschreibt die Fähigkeit, Arbeitssituationen zu meistern, in welchen unterschiedliche Aufgaben koordiniert und mehrere Aufgaben gleichzeitig bewältigt werden müssen.

- **Englisch als Fremdsprache**

Englisch als Fremdsprache überprüft die Englischkenntnisse einer Person und wird durch folgende Variablen erfasst:

Die Variable *Textverständnis* beschreibt die Fähigkeit einer Person, englische Texte zu lesen und diese zu verstehen.

Die Variable *Grammatikkenntnisse* beschreibt die Fähigkeit einer Person, englische Textaufgaben grammatikalisch korrekt zu lösen.

Die Variable *Vokabelwissen* beschreibt den Umfang der Kenntnis englischer Vokabeln einer Person.

- **Auge-Hand-Koordination**

Die Dimension *Auge-Hand-Koordination* überprüft einen Aspekt der Sensomotorik einer Person, das heißt, wie gut eine Person visuelle Informationen in Handbewegungen umsetzen kann.

- **Feinmotorik**

Die Dimension *Feinmotorik* beschreibt die Fähigkeit einer Person, unterschiedliche Hand-, Arm- und Fingerbewegungen willkürlich und koordiniert ausführen zu können. Zahlreiche berufliche Tätigkeiten stellen Ansprüche an die Feinmotorik einer Person. Beispielsweise soll ein Graveur genaue Linien nachfahren, ein Feinmechaniker kleine Teile zusammenfügen und präzise Bohrungen durchführen oder ein Chirurg feine Schnitt- und Näharbeiten ausführen können.

Dimensionsauswahl - Profilerstellung

- **Berufliche Interessen**

Die Dimension *Berufliche Interessen* erfasst erstens die Berufswahlreife und zweitens das berufliche Interesse einer Person für unterschiedliche Tätigkeiten.

- **Allgemeines Arbeitsverhalten**

Die Dimension *Allgemeines Arbeitsverhalten* beschreibt die emotionalen Aspekte und individuellen Motive einer Person in Hinblick auf ihr Verhalten bei der Arbeit.

- **Teamfähigkeit**

Die Dimension *Teamfähigkeit* beschreibt die Fähigkeit einer Person gemeinsam mit anderen einen Arbeitsauftrag zu erfüllen. Dabei spielen sowohl persönliche Eigenschaften als auch zwischenmenschliche Fertigkeiten eine Rolle.

- **Kundenorientierung**

Die Dimension *Kundenorientierung* beschreibt die Fähigkeit einer Person, mit betriebsinternen oder fremden Kunden, Auftraggebern, Klienten etc. arbeitsrelevante Interaktionen aufnehmen und durchführen zu können. Da unterschiedliche berufliche Tätigkeiten unterschiedliche Ansprüche an die Kundenorientierung einer Person stellen, müssen diese in Abhängigkeit vom beruflichen Aufgabenfeld interpretiert werden.

- **Risikoneigung**

Risikoneigung erfasst die allgemeine Bereitschaft einer Person, ein Risiko einzugehen. Da unterschiedliche berufliche Tätigkeiten unterschiedliche Ansprüche an die Risikoneigung einer Person stellen, müssen mehrere Faktoren berücksichtigt und in Abhängigkeit vom beruflichen Aufgabenfeld interpretiert werden.

- **Stressbezogenes Arbeitsverhalten**

Stressbezogenes Arbeitsverhalten beschreibt die persönlichkeitspezifischen Stile einer Person, sich mit arbeitsbezogenen Anforderungen auseinander zu setzen und diese konstruktiv zu bewältigen.

Eine Beschreibung der jeweiligen Testverfahren finden Sie ab Seite 19.

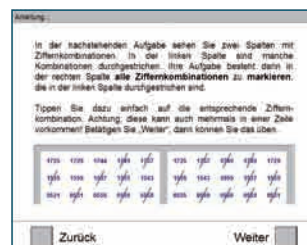
Testvorgabe

Die Bedienung des Expertensystems HR ist auch für Computerlaien einfach und intuitiv. Größter Wert wird auf übersichtlichen Aufbau und einheitliche Gestaltung gelegt. So führt Sie eine grafische Benutzeroberfläche durch die Testung und Auswertung.

Die Testdurchführung ist in folgende Phasen gegliedert:

Instruktion

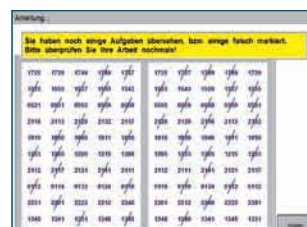
Jedes Verfahren beginnt mit einer Instruktion, in der die Aufgabe beschrieben wird.



Aufgabenbeschreibung

Übungsphase

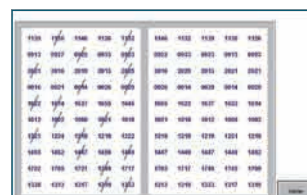
Es schließt dann die Übungsphase an, die überprüft, ob die Testperson die Aufgabe verstanden hat. Instruktion und Übungsphase sind häufig verknüpft und mehrstufig nach den Regeln des programmierten Lernens aufgebaut. So wird das Aufgabenverständnis besonders schnell erreicht - andernfalls wird an den Testleiter verwiesen.



Übungen mit Feedback

Testphase

Nun bearbeitet die Testperson die einzelnen Testitems. Dies geschieht ohne Beeinflussung durch den Testleiter und gewährleistet daher eine hohe Objektivität.



Bearbeitung des Tests

Fremdsprachen

Einzelne Testverfahren können in bis zu **zwanzig Sprachen** vorgegeben werden - und das ohne zusätzlichen Installationsaufwand!

So können Sie die gleichen Testverfahren weltweit an verschiedenen Standorten verwenden. Dies erlaubt ein standardisiertes Vorgehen im Recruiting und die Durchführung interessanter Vergleichsuntersuchungen.

Auch die **Benutzeroberfläche**, die **Ergebnisübersicht** und der **Report** sind in mehreren Sprachen verfügbar.



Vorgabemöglichkeiten

Sei es mit dem mobilen Laptop, mit Online-Vorgabe, mit dem stationären PC, mit vernetzten Anlagen für lokale Gruppentestungen oder für geografisch dezentrale Testanwendungen - die Flexibilität des Expertensystems HR wird allen unterschiedlichen Wünschen der Anwender gerecht.



- **Lokale Installation**

Das Expertensystem HR wird mittels CD **lokal auf einem PC installiert**. Mit einem Zugangsstecker (Dongle), der an die USB-Schnittstelle des PCs angeschlossen wird, wird das System freigeschaltet. Ein Expertensystem kann auch auf mehreren PCs installiert werden. Der Stecker wird dann stets dort angesteckt, wo er gerade gebraucht wird.

- **Online Testen**



Beim Online Testen können Ihre Bewerber die Tests an jedem PC mit Internetzugang absolvieren.

Bei dieser Lösung ist das Expertensystem HR auf einem zentralen Server installiert.

Aus dem Expertensystem HR schicken Sie E-Mails an eine ausgewählte Gruppe an Personen und laden Sie zu der Testung ein. Das Einladungsmail können Sie im Layout an Ihre Wünsche (Firmenlogo, spezieller Text etc.) anpassen.

Die Bewerber loggen sich über einen Link auf der Einladung ein und identifizieren sich mit einer Kennzahl. Dadurch gelangen sie direkt zu ihrer Testbatterie.

Nach Absolvierung der Tests speichert das System die Ergebnisse auf dem Server. Wenn Sie es wünschen, werden Ihnen diese zusätzlich per E-Mail als pdf zugeschickt.

Testsicherheit ist gerade beim Online Testen ein wichtiges Thema. Wir bieten verschiedenste Methoden, mit denen Betrug und die Verfälschung der Testverfahren reduziert werden können. Eine davon sind adaptive Tests. Dabei passt sich die Schwierigkeit der Aufgaben an das Leistungsniveau des Bewerbers an. Jeder Kandidat erhält somit unterschiedliche Aufgaben.

Testvorgabe

- **Gruppenanlage**

Soll eine **große Anzahl an Bewerbern unter kontrollierten Bedingungen** getestet werden, empfiehlt sich eine Testsystem-Gruppenanlage.

In einem oder mehreren Testräumen rüsten Sie die einzelnen PCs mit dem Expertensystem HR aus und vernetzen sie dann in einem lokalen Netzwerk.



Auf dem Testleiterplatz erfassen Sie Bewerberdaten, bereiten Testbatterien (feste Abfolge mehrerer Testverfahren) vor und führen die Auswertungen durch.

Die Bewerber geben bei einem der Testplätze einen Code ein, den Sie Ihnen zugewiesen haben. Daraufhin startet automatisch die richtige Testbatterie.

Auszug aus einem Referenzschreiben der AUDI AG:

„Seit mehr als drei Jahren ist das Wiener Testsystem in unseren Bildungszentren Ingolstadt und Neckarsulm im Einsatz. [...]“

Die 68 Systeme im jeweiligen lokalen Netzwerk funktionieren nicht nur einwandfrei, sondern leisten darüber hinaus einen wertvollen Beitrag bei der Beurteilung und Auswahl der Auszubildenden. Die praktische Handhabung, die Speicherung und Weiterverwendung der Ergebnisse in unseren und konzerneigenen Datenbanken sowie die formale Aufbereitung der Testergebnisse haben den gesamten Auswahlvorgang äußerst positiv beeinflusst und wesentlich beschleunigt.“

Unsere Referenzliste finden Sie auf www.schuhfried.at

Weitere Testverfahren

In den Versionen STANDARD und PREMIUM des Expertensystems HR sind Testverfahren für die häufigsten jobrelevanten Erfolgskriterien enthalten.

Möchten Sie allerdings das Expertensystem HR um spezifische Testverfahren erweitern, so stehen Ihnen alle Testverfahren aus dem Wiener Testsystem zur Verfügung. Fordern Sie unseren Katalog zum Wiener Testsystem an bzw. besuchen Sie uns auf www.schuhfried.at um weitere Informationen zu erhalten.

Folgende HR-relevante Testverfahren stehen zur Verfügung:

• Arbeitsstil und Verhalten bei Arbeitsanforderungen	AHA
• Belastbarkeit	BACO
• Langfristige Aufmerksamkeit (ständiges Reagieren gefordert)	DAUF
• Stressmanagement	DSIHR
• Aktueller Erholungs- und Beanspruchungszustand	EBF
• Differenzierte Analyse berufsrelevanter Persönlichkeitseigenschaften	EPP6
• Bewältigung von Arbeitsanforderungen	FABA
• Leseverständnis	LEVE
• Einfluss von Motiven	MMG
• Leistungsmotivation	OLMT
• Profilanalyse der Arbeitszufriedenheit	PAZ
• Reaktionsschnelligkeit	RT
• Berufliche Belastung und Unzufriedenheit	SBUSB
• Zweihand-Koordination (komplex)	SMK
• Langfristige Aufmerksamkeit (seltenes Reagieren gefordert)	VIGIL

Testgenerator

Der Testgenerator erlaubt eine Erweiterung des Expertensystems HR um selbst erstellte Testverfahren bzw. Fragebögen. Einfach und ohne Programmierkenntnisse können Sie diese Verfahren integrieren. Der Testgenerator ist auch sehr beliebt, wenn Jobbewerber Wissenstests absolvieren sollen. So werden gerne Fragen über das Unternehmen selbst oder über arbeitsrelevante Themen gestellt.

Detaillierte Informationen zum Testgenerator finden Sie auf unserer Website www.schuhfried.at und im Wiener Testsystem-Gesamtkatalog.

Nr. 2 von 2

Wie haben Sie von der offenen Stelle erfahren?

1 Inserat
 2 Mitarbeiter
 3 Arbeitsamt
 4 Anderes

Wie heißt der Vorstand des Unternehmens?

5 Dr. Hans Müller
 6 Dr. Hans Meier
 7 Dr. Peter Müller

Ergebnisdarstellung

Sofort nach Durchführung der Testung stehen Ihnen die Ergebnisse zur Verfügung. Sie vermitteln Ihnen ein differenziertes Bild über das Potential der Bewerber bzw. Mitarbeiter.

Ergebnisübersicht

Die Ergebnisübersicht stellt die Resultate aller Analyseverfahren untereinander in einer Tabelle und als Grafik dar.

Die **Tabelle** listet die Ergebnisse auf und stellt sie in Bezug zu den Werten einer Vergleichsgruppe.

Die farbige **Grafik** erlaubt Ihnen, die Resultate auf einen Blick zu erfassen.



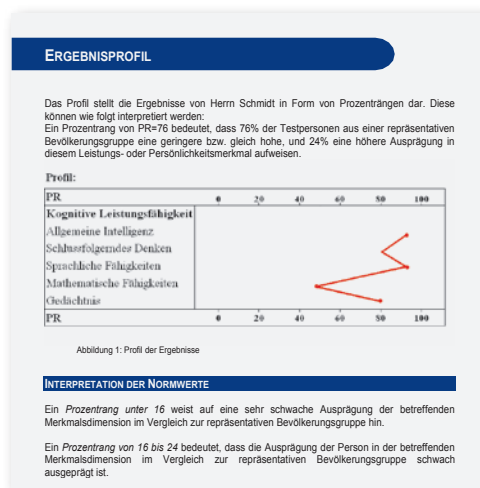
Für genauere Informationen können Sie selbstverständlich auch eine **Einzeltestauswertung** ausdrucken. Diese enthält alle Haupt- und Nebenvariablen und eine Vielzahl weiterführender Auswertungen wie z.B. Testprotokolle, Verlaufsdiagramme, Speed/Accuracy Diagramme oder Hexagon Darstellungen.

Report

Auf Knopfdruck können Sie einen **verbalen Report** ausdrucken, der die Ergebnisse anschaulich erläutert.

Der Report stellt das Ergebnisprofil des Bewerbers bzw. Mitarbeiters dar und erklärt, wie es zu interpretieren ist.

Weiters beschreibt er kurz die ermittelten Faktoren und gibt an, wie die Person darin abgeschnitten hat. Bei Bedarf können Sie auch eine eigene, weniger detaillierte Report-Version für Ihren Klienten erstellen, die ihm als Orientierung dient bzw. den Report auf Englisch ausdrucken.



Das Firmenlogo sowie HR- und andere firmenspezifische Informationen können einfach in diese Reportvorlage integriert werden, die ausgedruckt, per E-Mail verschickt und für den späteren Gebrauch gespeichert werden kann.

Flexibel in allen Bereichen:

- Versionen für unterschiedliche Zielgruppen
- Anpassung an Corporate Identity
- In mehreren Sprachen verfügbar

Rangreihung

Neben der Präsentation der Einzelergebnisse der Kandidaten kann im Expertensystem HR auch ein Vergleich der getesteten Kandidaten untereinander vorgenommen werden. Dies erfolgt mittels der Funktion „Rangreihe“.

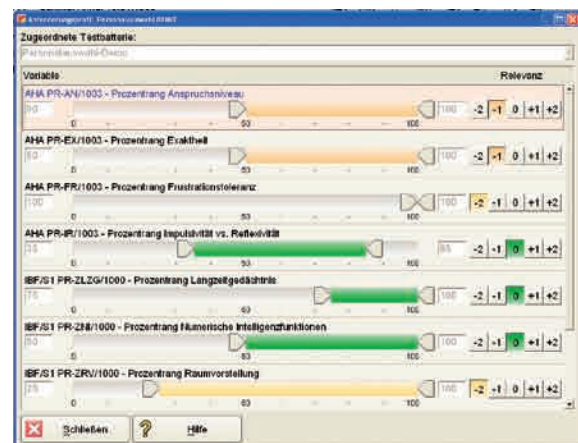
Die Rangreihe wird nach dem besten Fit, d.h. der höchsten Übereinstimmung der Bewerber zum Anforderungsprofil, ermittelt. Der Maximal-Fit beträgt 1000 Punkte. Je nach Abweichung zum Soll-Profil wird diese Punktezahl reduziert. Die Zahl 1000 besagt somit auch, dass der Bewerber zu 1000 Promille bzw. 100 Prozent zum Profil passt. Eine Zahl von z.B. 750 hieße, dass das Ist-Profil des Bewerbers zu 75% mit dem Soll-Profil der Stelle übereinstimmt.

Bei Bedarf lassen sich neben den getesteten Kriterien auch außerhalb der Testung liegende Kriterien einbeziehen. Biographische Daten, Berufserfahrung oder in der Vorselektion (z.B. Interview) erhobene Daten können so leicht einfließen und entsprechend gewichtet werden.

Die Rangreihe wird in der Praxis häufig zur Vorselektion von Bewerbern verwendet, um standardisiert, strukturiert und fair die interessantesten Kandidaten zu identifizieren.

Da mit Hilfe der Rangreihe die Ergebnisse der einzelnen Testvariablen zu einem Kennwert (Fit-Wert) zusammengefasst werden, können Kompensationen in den Ausprägungen vorab berücksichtigt und bewertet werden. Dadurch wird die Interpretation der Testung in der Routine stark vereinfacht.

Rangreihe 'Personalauswahl DEMO'										
Rang	Punkte	Proband	V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8
1.	878	Hofer, Josef; 31.10.1973	97+	84+	29-	14-	66-	85+	23-	66-
2.	794	Schmid, Anna; 19.01.1955	80+	24-	95-	17-	10-	48-	2-	80+
3.	701	Keller, Franz; 05.10.1976	34-	35-	38-	55+	1-	63+	94+	96+
4.	669	Weber, Katharina; 16.03.1971	40-	34-	42-	90-	0-	97+	42+	48-
5.	551	Schneider, Richard; 14.10.1957	22-	30-	79-	56+	20-	36-	83+	1-



- Fit-Wert in der Karriereberatung**

Der **Fit-Wert** gibt im Zuge der Potentialanalyse für Berufs- und Karriereentscheidungen bzw. -beratungen hilfreiche und wichtige Informationen. Er zeigt an, inwieweit die Fähigkeiten und Eigenschaften einer Person mit den Anforderungen einer Stelle bzw. eines Berufes übereinstimmen.

Je nach Stellenanforderung der verschiedenen Karrieremöglichkeiten werden die Soll-Profile unterschiedlich definiert und gewichtet. Nach der Testung erhält der Kandidat die jeweiligen Fit Werte für die Stellenanforderung und kann sich so ein Bild über seine Eignung für bestimmte Berufs- und Karrierewege machen.

Berufliche Eignung	
Eignung für Technische Berufe	639 ¹
Eignung für Kaufmännische Berufe	541 ¹
Eignung für Soziale Berufe	507 ¹

¹Die Variable gibt die Erfüllung des Soll-Profiles in Promille an.

Wissenschaftlich abgesicherte Testqualität

Als **weltweiter Marktführer in der computergestützten psychologischen Diagnostik** bietet SCHUHFRIED die nötige Verlässlichkeit und Sicherheit für Ihr Personalmanagement. Alle unsere Tests sind wissenschaftlich abgesichert und werden ständig auf dem neuesten Stand gehalten.

Die Testverfahren des Expertensystems HR sind geeignet, um sie im Rahmen einer nach **DIN 33430 zertifizierten berufsbezogenen Eignungsdiagnostik** anzuwenden.

Die DIN 33430 „Anforderungen an Verfahren und deren Einsatz bei berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen“ beschreibt Qualitätskriterien und -standards für berufsbezogene Eignungsbeurteilungen sowie Qualifikationsanforderungen an jene Personen, die an dieser beteiligt sind.

Verfahrenshinweise:

Zu jedem unserer Testverfahren liegt ein ausführliches Manual vor. Dieses erläutert den theoretischen Hintergrund, dokumentiert den Prozess der Testentwicklung und evaluiert die Testgütekriterien. Zusätzlich finden Sie darin nützliche Hinweise zur ordnungsgemäßen Durchführung und Interpretation.

Objektivität:

Unsere computergestützten Tests garantieren größtmögliche Objektivität bei der Durchführung, Auswertung und Interpretation.

Zuverlässigkeit:

Die Tests des Expertensystems HR weisen eine hohe Reliabilität auf und wurden in zahlreichen Studien optimiert.

Gültigkeit:

Die im Expertensystem HR eingesetzten Verfahren besitzen verschiedene Arten von Validitäten, welche jeweils die wissenschaftliche Fundierung von Personalbesetzungen bzw. -entscheidungen aufgrund der Testergebnisse untermauern.

Normwerte, Referenzkennwerte:

Wir überprüfen die Normwerte regelmäßig (spätestens alle acht Jahre) auf ihre Brauchbarkeit.

Alle psychometrischen Tests verfügen über ausreichend große, repräsentative und aktuelle Normen.

Zudem werden die Qualitätskriterien der Normen regelmäßig in Übereinstimmung mit den International Guidelines on Computer-Based and Internet-Delivered Testing (ITC, 2005) und den Standards for Educational and Psychological Testing of the American Educational Research Association, American Psychological Association & National Council on Measurement in Education (1999) geprüft.

Testfairness:

Da aufgrund der Testergebnisse sowohl für das Unternehmen als auch für den Kandidaten wichtige Entscheidungen getroffen werden, ist Testfairness ein ganz wichtiges Thema.

Das Expertensystem HR stellt mit Hilfe der klassischen Testtheorie sowie mit der Item-Response-Theory (z.B. IPL Rasch Modell oder Partial Credit Modell) sicher, dass bestimmte Personengruppen im Rahmen der Testung nachweislich nicht systematisch bevorzugt oder benachteiligt werden.

Testsicherheit

Testsicherheit ist vor allem bei der Auswahl von High Potentials ein wichtiges Thema. Um diese zu gewährleisten, wurden im Expertensystem HR sowohl technische (z.B. Blockierung eines Screenshots, Verschlüsselung der Datenbanken und Iteminhalte) als auch psychometrische Vorkehrungen (adaptive Testvorgabe) getroffen.

Diese Maßnahmen zur Testsicherheit stellen sicher, dass die Qualität der personellen Entscheidungen, die basierend auf den Testresultaten getroffen werden, nicht durch Betrug verfälscht wird.

• Datenschutz

Dem Datenschutz Rechnung tragend verfügt das Expertensystem HR über Funktionen, die eine unberechtigte Benützung des Systems und der damit erhobenen Daten - besonders der personenspezifischen Daten - verhindert.

Die Zugangsberechtigung kann mit vier Kennwörtern stufenweise gesichert werden, die folgende Benutzerkreise festlegen:

1. Es sind alle Funktionen des Testsystems zugänglich.
2. Es können keine Testbatterien erstellt oder geändert, keine Grundeinstellungen verändert und keine Tests installiert oder gelöscht werden. Änderungen an Stichproben und Darstellung der Testresultate können zwar temporär vorgenommen werden, lassen sich aber nicht dauerhaft speichern. Änderungen an Datenexportoptionen sind nicht möglich. Das Testsystem kann daher zur Testvorgabe benutzt werden, der Zugriff auf die Datenbanken ist uneingeschränkt möglich.
3. Das Testsystem ist nur zur Testvorgabe und anschließenden Auswertung der Testresultate verwendbar, die anderen Funktionen sind gesperrt. Die Datenbank ist insofern eingeschränkt zugänglich, als die bei der Testvorgabe gespeicherten Datensätze im Anschluss an die Testvorgabe ausgewertet werden können. Andere Datensätze in der Datenbank können nicht aufgerufen werden.
4. Das Testsystem kann ausschließlich zur Testvorgabe verwendet werden, alle anderen Funktionen und der Zugriff auf die Datenbank sind komplett gesperrt.

Die Testitems und die Daten der Testpersonen sind im Expertensystem HR verschlüsselt abgelegt.

Zugangsberechtigung

Kennwort für Sicherheitsstufe 0:

Mit diesem Kennwort sind alle Funktionen im Testsystem zugänglich. Dieses Kennwort sollte daher nur dem Testsystemadministrator bekannt sein.

Kennwort für Sicherheitsstufe 1:

Mit diesem Kennwort kann das Testsystem zur Testvorgabe benutzt werden und der Zugriff auf die Datenbank ist uneingeschränkt möglich. Lediglich die Grundeinstellungen können nicht geändert werden.

Kennwort für Sicherheitsstufe 2:

Mit diesem Kennwort kann das Testsystem zur Testvorgabe benutzt werden und unmittelbar nach der Testvorgabe können die Testergebnisse ausgegeben werden. Der Zugriff auf weitere Daten in der Datenbank ist gesperrt und Änderungen an den Grundeinstellungen sind nicht möglich.

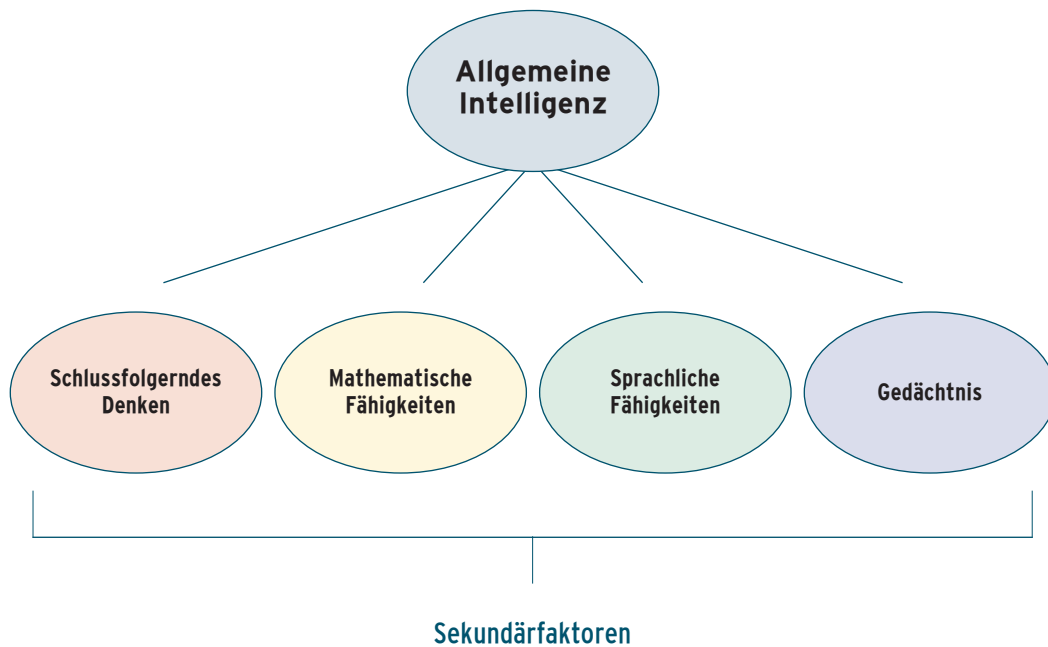
Kennwort für Sicherheitsstufe 3:

Mit diesem Kennwort kann das Testsystem ausschließlich zur Testvorgabe benutzt werden. Der Zugriff auf die Datenbank ist komplett gesperrt und Änderungen an den Grundeinstellungen sind nicht möglich.

Allgemeine Intelligenz Screening/Präzision

Die Variable **Allgemeine Intelligenz** ermöglicht eine Globalbeurteilung der intellektuellen Leistungsfähigkeit einer Person. Sie basiert auf einem hierarchischen Intelligenzstrukturmodell und setzt sich aus folgenden unterschiedlichen Facetten zusammen: Schlussfolgerndes Denken, sprachliche Fähigkeiten, mathematische Fähigkeiten und Gedächtnis.

Die **Allgemeine Intelligenz** ist entweder als **Screening** oder als **Präzisionsmessung** verfügbar. Der Unterschied liegt in der Genauigkeit der Messung und der Dauer der Testung (Screening dauert ca. 52 min; Präzisionsmessung ca. 105 min mit 5 min Pause).



Das eingesetzte Testverfahren ist modular aufgebaut. Das heißt, es müssen jeweils nur jene Subtests vorgegeben werden, die zur Beantwortung der Fragestellung maximal informativ sind.

Die Variable **Allgemeine Intelligenz** ermittelt sich aus der Summe der Scores der Facetten: *Schlussfolgerndes Denken*, *Mathematische Fähigkeiten*, *Sprachliche Fähigkeiten* und *Gedächtnis*.

Schlussfolgerndes Denken

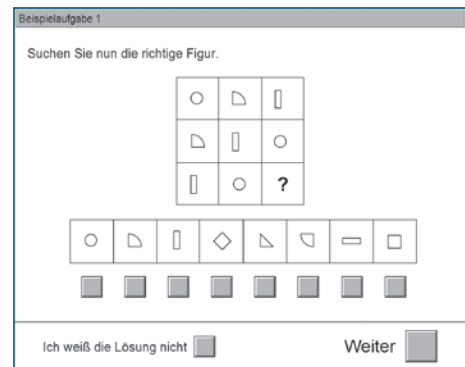
Die Variable **Schlussfolgerndes Denken** erfasst die Fähigkeit einer Person, Gemeinsamkeiten und Unterschiede zu erkennen und daraus eine allgemeine Regel ableiten zu können.

Zur Ermittlung der Variable **Schlussfolgerndes Denken** werden im Expertensystem HR die Subtests *Figural-induktives Denken* und *Numerisch-induktives Denken* herangezogen. Diese überprüfen anhand von figuralem (Bilder) bzw. numerischem (Zahlen) Aufgabematerial die Fähigkeit zum induktiven Denken einer Person, d.h. wie gut eine Person in Lage ist, aus der Beobachtung von Einzelfällen logische Regeln abzuleiten und diese anwenden zu können.

- Subtest Figural-induktives Denken**

Im Subtest *Figural-induktives Denken* wird dem Probanden eine 3x3-Matrix vorgegeben, die in acht der neun Felder ein Symbol aufweist. Die acht Figuren sind nach verschiedenen Regeln geordnet. Es ist die Aufgabe des Probanden diese Regeln aufzufinden und das leer stehende Kästchen sinnvoll zu ergänzen. Es stehen acht verschiedene Antwortmöglichkeiten zur Auswahl.

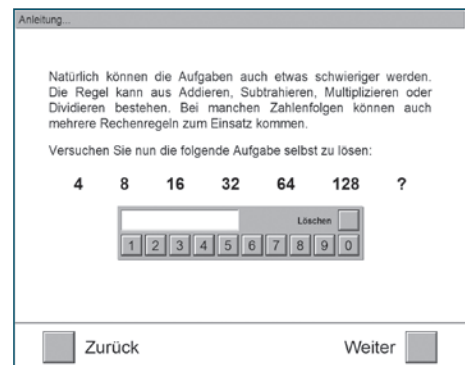
Die Anzahl der Aufgaben ist variabel, da die Items (Fragen bzw. Aufgaben) adaptiv vorgegeben werden. Adaptiv heißt, dass laufend die Fähigkeit des Bewerbers geschätzt und so die Schwierigkeit exakt auf ihn abgestimmt wird. Ist die gewünschte Messgenauigkeit erreicht oder ein bestimmtes Zeitlimit überschritten, wird die Testung beendet.



Subtest Figural-Induktives Denken

- Subtest Numerisch-induktives Denken**

Im Subtest *Numerisch-induktives Denken* wird der Proband aufgefordert, eine Folge von Zahlen, die nach bestimmten Regeln aufgebaut ist, zu ergänzen. Zunächst muss die Regel erkannt und anschließend die Lösungszahl am Bildschirm eingegeben werden. Die Anzahl der Aufgaben ist variabel, da die Items adaptiv vorgegeben werden.



Numerisch-Induktives Denken

Testbeschreibungen

Sprachliche Fähigkeiten

Die Variable **Sprachliche Fähigkeiten** gibt Auskunft über die Breite der Allgemeinbildung und den Umfang des lexikalischen Wissens einer Person.

- **Subtest Wortschatz**

Der Bewerber soll Begriffe erklären, indem er unvollständige Sätze sinnvoll ergänzt; jeder Satz beinhaltet zwei Lücken und für jede Lücke gibt es mehrere Satzteile zur Auswahl. Die Anzahl der Aufgaben ist variabel, da die Items adaptiv vorgegeben werden.



Subtest Wortschatz

Mathematische Fähigkeiten

Die Variable **Mathematische Fähigkeiten** beschreibt die Fähigkeit einer Person, grundlegende mathematische Prinzipien zu verstehen und diese zur Lösung praktischer Problemstellungen anwenden zu können.

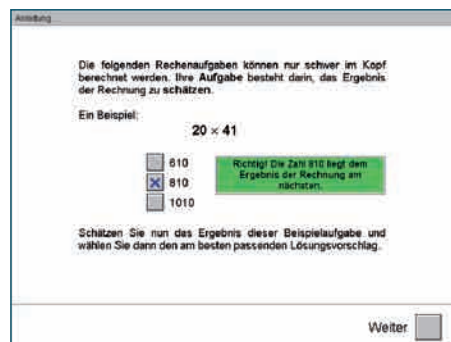
Mathematische Fähigkeiten beschreiben einen Teil der *Quantitativen Intelligenz* einer Person. Die Variable **Mathematische Fähigkeiten** wird im Expertensystem HR durch die Tests *Arithmetische Schätzfähigkeit* und *Arithmetische Flexibilität* ermittelt.

- **Subtest Arithmetische Schätzfähigkeit**

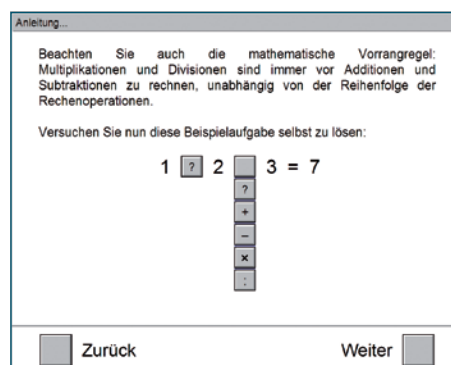
Arithmetische Schätzfähigkeit enthält Rechenaufgaben, deren Ergebnis geschätzt werden soll, da die Schwierigkeit der Rechenaufgabe keine exakte Berechnung erlaubt. Die Rechenaufgaben setzen die Grundrechenarten ein, wobei die mathematische Vorrangregel - Multiplikation und Division vor Addition und Subtraktion - beachtet werden muss. Die Testperson muss aus den möglichen Antwortalternativen jene auswählen, die ihrer Meinung nach - basierend auf dem Schätzergebnis - dem wahren Ergebnis am Nächsten kommt. Die Anzahl der Aufgaben ist variabel, da die Items adaptiv vorgegeben werden.

- **Subtest Arithmetische Flexibilität**

Beim Subtest *Arithmetische Flexibilität* werden dem Bewerber Rechenaufgaben vorgegeben. Ziel ist es, die fehlenden Rechenoperationen herauszufinden und diese anschließend in die freien Kästchen einzusetzen. Die Anzahl der Aufgaben ist variabel, da die Items adaptiv vorgegeben werden.



Subtest Arithmetische Schätzfähigkeit



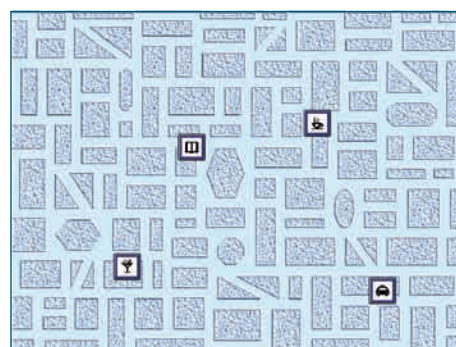
Subtest Arithmetische Flexibilität

Gedächtnis

Gedächtnis wird über die Variable *Visuelles Kurzzeitgedächtnis* erfasst und beschreibt die Fähigkeit einer Person, visuelle Informationen kurzfristig zu behalten und korrekt wiederzugeben. Das visuelle Kurzzeitgedächtnis ist bedeutend für die kognitive Verarbeitung visueller Informationen und die Orientierung einer Person.

- **Subtest Visuelles Kurzzeitgedächtnis**

Beim Test *Visuelles Kurzzeitgedächtnis* wird am Bildschirm für kurze Zeit ein Stadtplan mit unterschiedlichen Symbolen gezeigt (z.B. ein Kreuz für das Krankenhaus, ein Buch für die Bibliothek etc.), wobei sich der Bewerber die Art und Lage der Symbole einprägen soll. Die Anzahl der Aufgaben ist variabel, da die Items adaptiv vorgegeben werden.



Subtest Visuelles Kurzzeitgedächtnis

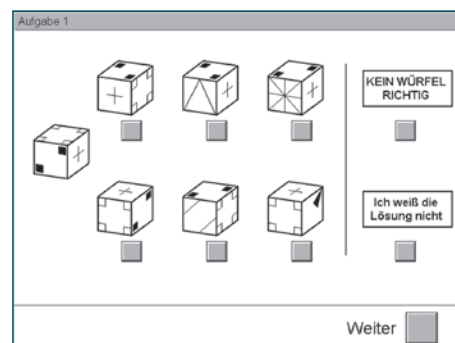
Raumvorstellung

Die Variable **Raumvorstellung** erfasst die Fähigkeit einer Person, sich Objekte vorzustellen und diese gegebenenfalls vor ihrem inneren Auge zu bewegen (z.B.: rotieren).

- **Subtest Raumvorstellung**

Im Test *Raumvorstellung* bestehen die Testaufgaben jeweils aus einem Testwürfel, der im linken Teil des Bildschirms dargestellt ist, und sechs Vergleichswürfel rechts davon. Auf jedem Würfel befinden sich sechs unterschiedliche Muster, von denen man je drei sehen kann. Anhand der Muster soll der Bewerber prüfen, ob einer der sechs Vergleichswürfel dem Testwürfel entspricht. Durch Markieren mit der Maus kann der Bewerber den richtigen Würfel auswählen. Zusätzlich gibt es noch die Alternative „Kein Würfel richtig“ bzw. „Ich weiß die Lösung nicht“.

Der Bewerber erkundet räumliche Verhältnisse hier nicht durch Anfassen und Ausprobieren, sondern rein durch seine Vorstellungskraft und Denkfähigkeit.



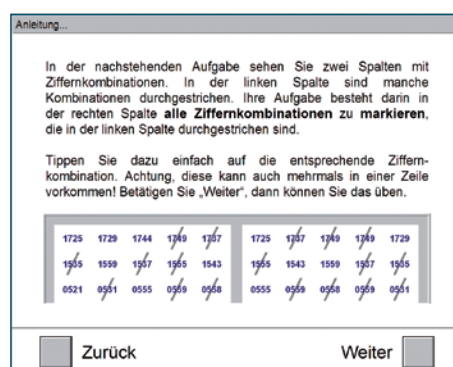
Subtest Raumvorstellung

Arbeitsgenauigkeit vs. Arbeitstempo

Die Variablen **Arbeitsgenauigkeit vs. Arbeitstempo** beschreiben die Fähigkeiten einer Person, einer Arbeitsaufgabe mit ausreichender Sorgfalt und Stetigkeit nachzugehen und dabei andere, irrelevante Dinge, außer Acht zu lassen. Die Variable *Arbeitsgenauigkeit* erfasst dabei die Qualität, die Variable *Arbeitstempo* die Quantität der Arbeitsleistung.

- **Subtest Ziffern**

Zwei Spalten zu je fünf Ziffernkombinationen werden vorgegeben. In der linken Spalte sind in jeder Zeile eine oder mehrere Kombinationen markiert. Jede Zeile stellt eine separate Aufgabe dar. Die Aufgabe besteht darin, alle Kombinationen, die in der linken Spalte markiert sind, auch in der rechten Spalte zu markieren.



Subtest Ziffern

Multi-Tasking

Die Variable **Multi-Tasking** beschreibt die Fähigkeit einer Person, jene Arbeitssituationen erfolgreich zu meistern, in denen unterschiedliche Anforderungen koordiniert und mehrere Aufgaben gleichzeitig bewältigt werden müssen.

Der Test erfasst die Anforderung an die Konzentration einer Person, wenn Aufgaben koordiniert und gleichzeitig bearbeitet werden müssen, wobei drei unterschiedliche Subtests vorgegeben werden.

- **Subtests**

Der Subtest 1 erfasst anhand von Routineaufgaben die *Arbeitsgenauigkeit* und das *Arbeitstempo* einer Person unter Normalbedingungen bei ungestörtem Arbeiten (Baseline).

Im Subtest 2 sind einfache Denkaufgaben zu lösen.

Der Subtest 3 erfasst die Fähigkeit zum *Multi-Tasking*, indem er die vorherigen Aufgaben kombiniert, d.h. es sind gleichzeitig Routineaufgaben zur Erfassung der Arbeitsschnelligkeit und Problemlösungsaufgaben zu bearbeiten.

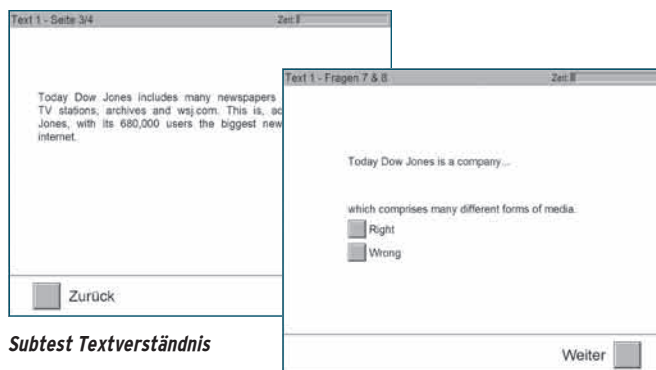
Testbeschreibungen

Englisch als Fremdsprache

Englisch als Fremdsprache überprüft die Englischkenntnisse einer Person und wird über die Variablen *Textverständnis*, *Vokabelwissen* und *Grammatik* erfasst.

- Subtest Textverständnis**

Im Subtest *Textverständnis* muss der Bewerber unterschiedliche englische Texte lesen und anschließend Fragen zum Inhalt des Textes beantworten.

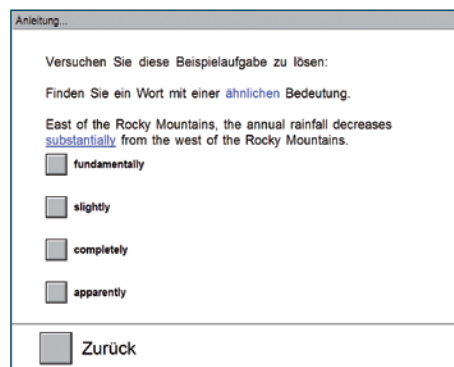


Subtest Textverständnis

- Subtest Vokabelwissen**

Der Subtest *Vokabelwissen* testet die Fähigkeit einer Person, einem vorgegebenen Begriff eine korrekte Bedeutung zuzuschreiben, wobei unterschiedliche Formen unterschieden werden (z.B. Wiedererkennen von Worten, die Fähigkeit, dem Wort eine Bedeutung zuzuschreiben oder die Fähigkeit, das Wort korrekt zu verwenden).

Der Bewerber muss das korrekte Synonym oder Antonym zu einem vorgegebenen Wort auswählen. Zur Einschränkung von Mehrdeutigkeiten wird das Vorgabewort im Rahmen eines einfachen Satzes präsentiert, wobei zwischen vier Häufigkeitsklassen für Vokabel unterschieden wird (Häufigkeitsklasse 1 mit sehr seltenen Wörtern bis Häufigkeitsklasse 4 mit sehr häufigen Wörtern).

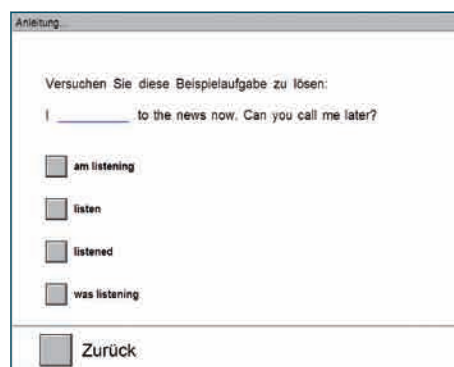


Subtest Vokabelwissen

- Subtest Grammatik**

Der Subtest *Grammatik* erfasst die Grammatikkenntnisse einer Person sowie die Fähigkeit diese anzuwenden. Dieser Subtest beruht auf der Annahme, dass häufig verwendete grammatikalische Strukturen besser angeeignet und beherrscht werden als selten verwendete grammatikalische Strukturen. Insgesamt stehen drei Häufigkeitsklassen zur Verfügung, wobei die Häufigkeitsklasse 1 „Selten verwendete grammatikalische Strukturen“ umfasst und die Häufigkeitsklasse 3 „Oft verwendete grammatikalische Strukturen“. Für jede der drei Häufigkeitsklassen wurden Aufgaben aus unterschiedlichen Grammatikbereichen erstellt.

Der Bewerber muss die korrekte Antwort auswählen.



Subtest Grammatik

Die Subtests *Textverständnis*, *Vokabelwissen* und *Grammatik* werden von dem Bewerber nacheinander bearbeitet, wobei die Bearbeitungszeit zeitlich begrenzt ist. Die richtige Antwort ist nach dem Multiple-Choice-Prinzip auszuwählen, wobei Korrekturen beliebig oft durchgeführt werden können.

Berufliche Interessen und Berufswahlreife

Die Variable **Berufliche Interessen** erfasst das Interesse einer Person für unterschiedliche berufliche Tätigkeitsgebiete. Die Variable **Berufswahlreife** beschreibt, wie klar sich eine Person über ihre beruflichen Interessen und Ziele ist.

Der Test erfasst anhand von sechs Interessendimensionen (praktisch-technische, intellektuell-forschende, künstlerische, soziale, unternehmerische und konventionelle Interessen), aufbauend auf der Interessentheorie von J.L. Holland (1997), die schulisch-beruflichen Interessen und die Berufswahlreife einer Person.

- **Beispielaufgabe für die Berufliche Identität**

Der „Fragebogen zur Erfassung der beruflichen Identität“ erfasst die **Berufswahlreife** einer Person.

Frage 1 von 3

Wenn ich mich heute entscheiden müsste, welchen Beruf ich für den Rest meines Lebens ausüben muss, dann würde mir das sehr leicht fallen.

trifft nicht zu
 trifft kaum zu
 trifft ein wenig zu
 trifft sehr zu

Beispielaufgabe für die Berufliche Identität

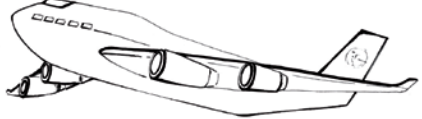
- **Beispielaufgabe für die Bilderliste**

Der nonverbale Test „Bilderlisten“ dient zur Erfassung der **beruflichen Interessen** einer Person. Dazu soll die Person 60 Bilder entweder als „interessant“ oder „uninteressant“ beurteilen.

Anleitung...

Sie können dies nun an einem Beispiel üben.

Auf dem Bild sehen Sie ein Flugzeug. Wenn Sie sich für Flugzeuge interessieren, dann drücken Sie bitte auf die grüne Taste und wenn Sie sich nicht für Flugzeuge interessieren, dann auf die rote Taste.



Uninteressant
 Interessant

Beispielaufgabe für die Bilderliste

- **Beispielaufgabe für die Wortliste**

Der Interessenfragebogen „Wortlisten“ besteht aus 96 Aufgaben, bei denen der Bewerber unterschiedliche berufliche Tätigkeiten als „interessant“ oder „uninteressant“ beurteilen soll.

Anleitung...

Betrachten Sie bitte folgendes Beispiel:
Wenn Sie gerne regelmäßig Fußball spielen würden, dann drücken Sie auf die grüne Taste. Wenn Sie das uninteressant finden, dann drücken Sie auf die rote Taste.

Fußball spielen

Uninteressant
 Interessant

Beispielaufgabe für die Wortliste

Allgemeines Arbeitsverhalten

Allgemeines Arbeitsverhalten erfasst die emotionalen Aspekte und individuellen Motive des Arbeitsverhaltens einer Person anhand von folgenden Variablen:

- | | | | |
|---|------------------------------------|---|---------------------|
| ⇒ | Einschätzung der eigenen Kompetenz | ⇒ | Ordnungsliebe |
| ⇒ | Pflichtbewusstsein | ⇒ | Ehrgeiz |
| ⇒ | Tatendrang | ⇒ | Offenheit für Ideen |
| ⇒ | Offenheit für Handlungen | ⇒ | Selbstbeherrschung |
| ⇒ | Durchsetzungsfähigkeit | ⇒ | Belastbarkeit |

Das **Allgemeine Arbeitsverhalten** wird nach dem Big Five Konstrukt erfasst. Dieses ist ein „State of the Art“-Konstrukt zur umfangreichen Erfassung der Persönlichkeitsstruktur, das auf den fünf grundlegenden Persönlichkeitsdimensionen (1) *Emotionale Stabilität*, (2) *Extraversion*, (3) *Offenheit*, (4) *Gewissenhaftigkeit* und (5) *Verträglichkeit* basiert.

• Beispielaufgabe für Allgemeines Arbeitsverhalten

Die Person soll angeben, inwieweit sie die Persönlichkeitseigenschaft als „typisch“ für sich empfindet. Ausgehend von der Annahme, dass Persönlichkeitsunterschiede ihren Niederschlag in der Verwendung von Adjektiven, Adverbien und kurzen Personenbeschreibungen finden, werden sich die jeweiligen Selbsteinschätzungen der Personen in Bezug auf das allgemeine Arbeitsverhalten unterscheiden.

Beispielaufgabe für Allgemeines Arbeitsverhalten

Teamfähigkeit

Teamfähigkeit beschreibt die Fähigkeit einer Person, gemeinsam mit anderen Personen einen Arbeitsauftrag zu erfüllen. Dabei spielen sowohl persönliche Eigenschaften als auch zwischenmenschliche Fertigkeiten eine Rolle, die im Expertensystem HR anhand von folgenden Variablen erfasst werden:

- | | | | |
|---|--------------------------|---|--------------------------------------|
| ⇒ | Gelassenheit | ⇒ | Positive Grundstimmung |
| ⇒ | Geselligkeit | ⇒ | Offenheit des Werte- und Normsystems |
| ⇒ | Vertrauensbereitschaft | ⇒ | Entgegenkommen |
| ⇒ | Soziale Selbstsicherheit | ⇒ | Offenheit für Phantasie |

Wie bei den Aufgaben zum **Allgemeinen Arbeitsverhalten** soll die Testperson angeben, wie sehr eine Persönlichkeitseigenschaft typisch für sie ist.

Kundenorientierung

Kundenorientierung beschreibt die Fähigkeit einer Person, mit betriebsinternen oder fremden Kunden, Auftraggebern, Klienten etc. arbeitsrelevante Interaktionen aufnehmen und durchführen zu können. Im Expertensystem HR wird die Kundenorientierung anhand der folgenden Variablen erfasst:

- ⇒ Extraversion
- ⇒ Streben nach sozialer Anerkennung
- ⇒ Hilfeleistungsmotivation
- ⇒ Empathie
- ⇒ Self-Monitoring
- ⇒ Frustrationstoleranz
- ⇒ Fröhlichkeit

Die Testperson antwortet auf einem vierstufigen Kontinuum von „trifft sehr zu“ bis „trifft überhaupt nicht zu“. Eine einmalige Korrektur jedes Items ist gestattet.

Risikoneigung

Risikoneigung erfasst die allgemeine Bereitschaft einer Person, Risiken einzugehen. Im Expertensystem HR wird diese durch folgende Variablen erfasst:

- ⇒ Abenteuerlust
- ⇒ Besonnenheit
- ⇒ Aufrichtigkeit
- ⇒ Selbstdisziplin
- ⇒ Unbekümmertheit
- ⇒ Offenheit für Gefühle

In diesem Test werden Persönlichkeitseigenschaften genannt. Der Bewerber soll angeben, inwieweit er diese Persönlichkeitseigenschaft als „typisch“ für sich empfindet.

Testbeschreibungen

Stressbezogenes Arbeitsverhalten

Stressbezogenes Arbeitsverhalten beschreibt die persönlichkeitspezifischen Stile einer Person, sich mit arbeitsbezogenen Anforderungen auseinander zu setzen und diese konstruktiv zu bewältigen. Im Expertensystem HR wird das stressbezogene Arbeitsverhalten einer Person anhand der folgenden Variablen erfasst:

- ⇒ Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit
- ⇒ Beruflicher Ehrgeiz
- ⇒ Verausgabungsbereitschaft
- ⇒ Perfektionsstreben
- ⇒ Distanzierungsfähigkeit
- ⇒ Offensive Problembewältigung
- ⇒ Innere Ruhe und Ausgeglichenheit
- ⇒ Erfolgserleben im Beruf
- ⇒ Lebenszufriedenheit

• Beispiel für Stressbezogenes Arbeitsverhalten

Die Testperson gibt seine Antworten auf einer fünfstufigen, verbal und grafisch kodierten Skala (von „trifft völlig zu“ bis „trifft überhaupt nicht zu“) ein.

Beispiel für Stressbezogenes Arbeitsverhalten

Technisches Verständnis

Mechanisch-Technisches Auffassungsvermögen ist ein sprachfreies Testverfahren, das ermittelt, wie gut eine Person die Funktionsweise mechanisch-technischer Bewegungsabläufe nachvollziehen kann.

• Beispiel für mechanisch-technisches Auffassungsvermögen

Im Test werden acht Darstellungen von „Apparaten“, die einfache Bewegungsabläufe abbilden, vorgegeben. Zunächst wird ein Bewegungsablauf eines Apparates für max. 30 Sekunden vorgeführt. Anschließend werden vier Konstruktionspläne präsentiert, von denen im ersten Durchgang jene erkannt werden sollen, die den Bewegungsablauf des Apparates nicht zulassen und im zweiten Durchgang jene, die den Bewegungsablauf zulassen.

Beispiel für mechanisch-technisches Auffassungsvermögen

Literaturtipp

- Amelang, M. & Schmidt-Atzert, L. (2006). Psychologische Diagnostik und Intervention (4., vollst. überarb. u. erw. Aufl.). Heidelberg: Springer Medizin-Verlag.
- Asendorpf, J. (2007). Psychologie der Persönlichkeit (4. Aufl.). Berlin: Springer.
- Kubinger, K.D. (2009). Psychologische Diagnostik - Theorie und Praxis psychologischen Diagnostizierens (2., überarb. u. erw. Aufl.). Göttingen: Hogrefe.
- Schuler, H. (2006). Lehrbuch der Personalpsychologie (2., überarbeitete und erweiterte Aufl.). Göttingen: Hogrefe.
- K. Westhoff, L. J. Hellfritsch, L. F. Hornke, K. D. Kubinger, F. Lang, H. Moosbrugger, A. Püschel, G. Reimann (Hrsg.) (2005). Grundwissen für die berufsbezogene Eignungsbeurteilung nach DIN 33430 (2. Aufl.). Lengerich: Pabst Science Publishers.
- Westhoff, K. (Hrsg.) (2006). Nutzen der DIN 33430 Praxisbeispiele und Checklisten. Lengerich: Pabst.
- Zimbardo, P.G. & Gerrig, R.J. (2003) Psychologie. Eine Einführung. Berlin: Springer.

Workshops

In praxisnahen Workshops wird die Anwendung des Expertensystems HR vorgestellt und das Gelernte anhand von Fallbeispielen erprobt.

Themen:

- Einführung mit Vorteilen und Einsatzmöglichkeiten des Expertensystems HR
- Grundlagen zu Testverfahren
- Einführung in das Testsystem
- Voraussetzungen für Testungen und Einweisung des Kandidaten
- Berufsbezogene Leistungs- und Persönlichkeitstests
- Fallbeispiele inklusive Interpretation und Rückmeldung

Nähere Informationen und Termine zu den Workshops finden Sie auf www.expertensystemhr.at

Beachten Sie auch unsere speziellen Vergünstigungen für bestehende oder zukünftige Expertensystem HR Kunden.

Kundendienst

Für rasche und zuverlässige Auskunft bei Soft- und Hardwarefragen stehen Ihnen die Mitarbeiter unseres Help Desk zur Verfügung.

Aufgaben des Help Desk:

- Entgegennehmen und Bearbeiten von telefonischen und schriftlichen Support-Anfragen der Kunden
- Weiterleitung von Kundenanfragen an die betroffene Abteilungen (z.B. Psychologie)
- Dokumentation sämtlicher Kundenanfragen in einer Support-Datenbank
- Regelmäßiger Informationsaustausch mit den Entwicklungsabteilungen
- Erarbeiten von Verbesserungsmaßnahmen mit Hilfe der Anregungen unserer Kunden

Der Help Desk ist Mo - Do von 8:30 bis 16:30 Uhr und Fr 8:30 bis 13:30 Uhr erreichbar.

Tel: +43 2236 42315-60

E-Mail: support@schuhfried.at

Fax: +43 2236 46597

Website

Unsere umfassende Website informiert Sie über unsere Produkte - und das in sieben Sprachen!

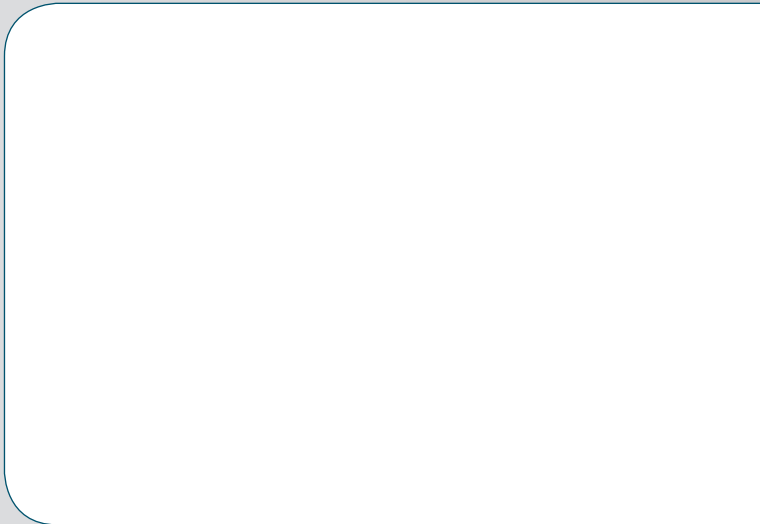
Zudem finden Sie dort wichtige Kontaktadressen und alle aktuellen Termine für Workshops und Seminare. Auch eine Referenzliste unserer Kunden ist abrufbar.

Besuchen Sie uns auf **www.schuhfried.at**

Newsletter

Der SCHUHFRIED-Newsletter informiert Sie über alle Neuigkeiten rund um unsere Produkte und unser Unternehmen.

Der Newsletter ist kostenfrei und kann jederzeit bei uns angefordert bzw. abonniert werden!



Marktführer in der computergestützten psychologischen Diagnostik - WELTWEIT -



SCHUHFRIED 

■ Qualität durch Kompetenz

Kontakt:

SCHUHFRIED GmbH

Hyrtlstraße 45

2340 Mödling

Österreich

Tel: +43 2236 42315

Fax: +43 2236 46597

E-Mail: info@schuhfried.at

aus Deutschland:

Tel: 0180 5 423150

(14 Cent/Min. dt. Festnetz, ggf. abw. Mobil)

E-Mail: info@schuhfried.de

aus der Schweiz:

Tel: 071 6 423150

www.schuhfried.at