



Human Resources

Tests & Consulting



„Für unsere Fragestellungen und Bedarfe haben wir mit Hogrefe Consulting einen Begleiter gefunden, der mit Kompetenz und Erfahrungswissen passende Lösungen erarbeitet und pragmatisch umgesetzt hat.“

Marco Knobel, Teamleiter HR Development, HÜBNER GmbH & Co. KG

Inhalt

Hogrefe Consulting	4
Hogrefe Verlagsgruppe	5
Referenzen	6
Lösungen für Ihre diagnostischen Fragestellungen	8
Tests & Tools	13
Allgemeine Persönlichkeit	14
Führung	22
Spezifische Persönlichkeitsmerkmale	29
Intelligenz & Kreativität	36
Leistung	45
Stress & Burnout	51
Organisation & Team	55
Tools	59
Hogrefe Testsystem 5 (HTS 5)	62
Unser Veranstaltungsprogramm	64
Testabkürzungen (Register)	66
Kontakt	67

Hogrefe Consulting

Unsere Kernkompetenz ist der effektive Einsatz von diagnostischen Verfahren in allen HR-Prozessen. Wir bieten Ihnen mehr als nur Testverfahren: die Kombination von wissenschaftlich fundierten Instrumenten mit praxisorientierter HR-Kompetenz.

Unser Leistungsspektrum umfasst die Beratung in allen Fragen der Personalauswahl und -entwicklung, die Durchführung von Assessment Center, Potenzialanalysen, Management Audits sowie die Durchführung von weiteren Verfahren zur Beantwortung von verschiedenen diagnostischen Fragestellungen.

Wir beraten Sie zur Auswahl der passenden Testverfahren für Ihre Fragestellung, erarbeiten kompetenzbasierte Anforderungen für zu besetzende Positionen, implementieren effiziente Prozesse und qualifizieren Sie für den professionellen Einsatz unserer Verfahren.

Unser Beratungsspektrum



Unterstützung von Auswahl- und Entwicklungsprozessen

Wir konzipieren mit Ihnen effektive Auswahlprozesse für unterschiedliche Zielgruppen oder helfen Ihnen Potenziale und Kompetenzen von Nachwuchs-, Fach- und Führungskräften zu analysieren.



Tests und Feedbackprozesse

Wir unterstützen Sie sowohl bei der Auswahl und Administration von Testverfahren als auch bei der Interpretation und Rückmeldung der Ergebnisse vor dem Hintergrund Ihrer spezifischen Fragestellung.



Qualifizierung

Wir qualifizieren Sie entsprechend der DIN 33430 und ISO 10667 in der Anwendung unserer Verfahren, damit Sie diese professionell und wirkungsvoll nutzen können.



Psychometric Services

Wir erarbeiten für Sie maßgeschneiderte psychometrische Lösungen durch die Adaptation oder Neuentwicklung von psychometrischen Instrumenten.

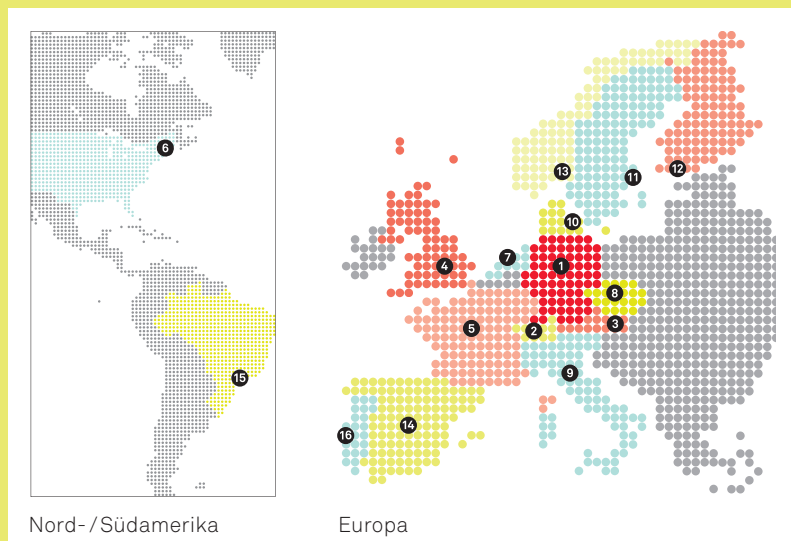
Hogrefe Verlagsgruppe

Die Hogrefe Verlagsgruppe ist der führende europäische Fachverlag für Psychologie. Vor über 70 Jahren am heutigen Hauptsitz in Göttingen gegründet, ist Hogrefe inzwischen mit eigenen Verlagsunternehmen in vielen Ländern Europas sowie in Brasilien und den USA aktiv.

Neben 2.500 lieferbaren Buchtiteln und 41 Fachzeitschriften stellen die über 2.000 psychologischen Testverfahren für alle Anwendungsfelder einen besonderen Schwerpunkt im Verlagsprogramm dar. In der Testentwicklung setzt Hogrefe konsequent auf die enge Kooperation mit führenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern der jeweiligen Themengebiete. Das Testprogramm von Hogrefe zeichnet sich somit gleichzeitig durch hohe wissenschaftliche Qualität sowie praktische Anwendbarkeit und Aussagekraft aus.

In der berufsbezogenen Eignungsdiagnostik für den HR-Bereich werden daher bereits in der Entwicklungsphase die DIN 33430 und ISO 10667 berücksichtigt. Bei der internationalen Verbreitung, Adaptation in unterschiedliche Sprachen und Entwicklung von länderspezifischen Normen kommen ebenfalls die höchsten wissenschaftlichen Standards zum Tragen. Die gezielte Qualifizierung der Testanwenderinnen und Testanwender und eine professionelle Beratung runden das Qualitätssicherungskonzept ab.

Standorte der Hogrefe Verlagsgruppe



- 1 **Göttingen** Deutschland
- 2 **Bern** Schweiz
- 3 **Wien** Österreich
- 4 **Oxford** Großbritannien
- 5 **Paris** Frankreich
- 6 **Boston** USA
- 7 **Amsterdam** Niederlande
- 8 **Prag** Tschechische Republik
- 9 **Florenz** Italien
- 10 **Kopenhagen** Dänemark
- 11 **Stockholm** Schweden
- 12 **Helsinki** Finnland
- 13 **Oslo** Norwegen
- 14 **Madrid** Spanien
- 15 **São Paulo** Brasilien
- 16 **Lissabon** Portugal

Referenzen

Erfolgreiche Unternehmen vertrauen auf unsere Qualität und Expertise im Bereich von psychologischen Testverfahren und der Umsetzung von diagnostischen HR-Prozessen.

„Die Bundesagentur für Arbeit hat gemeinsam mit Hogrefe Consulting ein Management-Audit im Karrierepfad ihrer obersten Führungskräfte implementiert. Bereits in der Projektphase gelang es Hogrefe Consulting durch die hohe fachliche und sozial-kommunikative Kompetenz, bis in die Vorstandsebene Akzeptanz für das Instrument herzustellen. Die Audits und die gemeinsamen Ableitungen in den Feedbackgesprächen werden von den teilnehmenden Führungskräften als wertvolle Beiträge für ihre persönliche Entwicklung erlebt.“



Stephan Ehrhardt
Bereichsleiter Obere Führungskräfte,
Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg

„Hogrefe Consulting [hat] uns in kürzester Zeit dazu befähigt, das Verfahren erfolgreich anzuwenden. Im Rahmen eines zweitägigen, intensiven Workshops, der optimal auf unsere Bedürfnisse zugeschnitten war und viel Raum für Diskussionen ließ, erhielten wir das Handwerkszeug, welches uns nun die professionelle Anwendung des Verfahrens ermöglicht.“



Heiko Büttner
Leiter Personalmanagement,
Deutsche Bahn Regio AG

„Mit Hogrefe Consulting konnten wir allgemeine und spezielle Fragen zum BIP®-6F pragmatisch und äußerst professionell klären. Nach einem auf unsere Bedürfnisse abgestimmten Workshop zur Anforderungsanalyse und Nutzung des BIP®-6F wurden wir in die Lage versetzt, das Verfahren optimal einzusetzen. Mit dieser Art von Angebot setzt sich Hogrefe Consulting positiv von anderen Anbietern auf dem Markt ab.“



Frank Kellenberg
Head of Talent Management &
Organizational Development,
Novartis Pharma GmbH, Nürnberg

„Der Service von Hogrefe Consulting ist immer professionell und gewissenhaft. Gemeinsam konnten wir Testverfahren passend zu unseren Anforderungen ausfindig machen und individualisieren.“



Sandra Karpf
Recruitment Consultant
FDM Group Germany

„Zur Ergänzung unseres Personalauswahlprozesses wollten wir einen zusätzlichen „Baustein“ in Form eines Persönlichkeitstests integrieren. Nach mehrmonatiger Voranalyse im HR Management weckte der NEO-PI-R unser Interesse. Zur professionellen Anwendung unserer Recruiter beauftragten wir bei Hogrefe Consulting die Durchführung einer Inhouse-Schulung, basierend auf fundiertem psychologischem Know-how. Die Schulung erfüllte absolut unsere Erwartungen; die Recruiter haben das „Rüstzeug“ sehr gut vermittelt bekommen.“



Heiko Lambach
Vice President HR, Sensirion AG,
Stäfa bei Zürich

„Wir waren auf der Suche nach wissenschaftlich abgesicherten Testverfahren für die Personalselektion und -entwicklung. Diese sollten in über 40 Dienstabteilungen der Stadt Zürich und für sehr unterschiedliche Berufsgruppen angewendet werden können. Wichtige Kriterien bei der Auswahl waren ein einziger Anbieter für alle Testverfahren, die einfache Durchführbarkeit sowie die gute Akzeptanz durch Personalfachleute und die Kandidatinnen oder Kandidaten. Dank der Beratung von Hogrefe können wir als zentrales HR Management der Stadt Zürich gezielt auf die individuellen Bedürfnisse der Dienstabteilungen in Bezug auf Selektion und Personalentwicklung eingehen. Zum Einsatz kommen BIP®, BIP®-6F, GPOP, FÜMO, LJI, LMI, AIST-R/UST-R, NEO-PI-R+, BPM, I-S-T 2000 R, IST-Screening, WIT-2, BOMAT-advanced-short version, ISK.“



Dr. Alan Jakob
Fachspezialist Organisationsberatung/
Human Resources Management (HRZ),
Stadt Zürich

Lösungen für Ihre diagnostischen Fragestellungen

Sie suchen eine Lösung für eine spezifische diagnostische Fragestellung? Sie möchten Nachwuchskräfte rekrutieren, Talente identifizieren und Potenziale analysieren? Sie möchten die bestehende Führungskultur reflektieren, Führungserfolg messbar machen oder eine erfolgreiche Nachfolgeplanung etablieren? Eine Auswahl unserer Lösungen finden Sie auf den folgenden Seiten.

Auswahl von Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteigern

Die demographische Entwicklung und sinkende Bewerberqualität beeinflussen die Verfügbarkeit geeigneter Nachwuchskräfte. Welche Lösungen haben Sie für diese Herausforderungen? Können Sie es sich leisten, Bewerberinnen und Bewerber auf Grund von Schulnoten und Bewerbungsunterlagen leichtfertig abzulehnen?

Lösungen

Setzen Sie auf objektive und aussagekräftige, online-durchführbare Vorauswahlverfahren und beschäftigen Sie sich im persönlichen Gespräch nur noch mit erfolversprechenden Bewerberinnen und Bewerbern. Nutzen Sie die Vielfalt an messbaren, berufsrelevanten Auswahlkriterien, um vor einem Bewerbungstag oder Assessment Center ein umfassendes Bild zu erhalten.

Effektive Testbatterien

Kombinieren Sie unterschiedliche Testverfahren für Ihren spezifischen Auswahlprozess. Stellen Sie die passende Testbatterie für Ihre Zielgruppe zusammen und setzen Sie diese in einem mehrstufigen Bewerbungsprozess um.

Dual Studierende

- Intelligenz, zur Vorauswahl: **IST-Screening**
- Intelligenz: **WIT-2** oder **I-S-T 2000 R**
- Persönlichkeit: **BIP®-6F**
- Leistungsmotivation: **LMI**

Technisch-handwerkliche Auszubildende

- Technisches Verständnis: **AZUBI-TH**
- EDV-Kenntnisse: **C-PA**
- Persönlichkeit: **START-P**

Büro-kaufmännische Auszubildende

- Kaufmännische Fertigkeiten: **AZUBI-BK**
- Deutsch: **D-PA**
- Englisch: **E-PA**
- Persönlichkeit: **START-P**

Auswahl von Fach- und Führungskräften

Qualifizierte Fach- und Führungskräfte zu identifizieren und zu gewinnen, ist kostspielig und aufwändig. Gerade bei sinkenden Bewerbungszahlen ist eine zielgerichtete Auswahl notwendig. Welche Eigenschaften und Kompetenzen sind erfolgsrelevant für eine vakante Funktion und wie können Sie diese treffsicher erfassen?

Suchen Sie als international agierendes Unternehmen Fach- und Führungskräfte in unterschiedlichen Ländern? Wie erfassen Sie länder- und kulturübergreifend Leistungsfähigkeit, Motivation und erfolgsrelevante Eigenschaften von Bewerberinnen und Bewerbern?

Lösungen

Nutzen Sie belastbare Verfahren, um zuverlässig anforderungsrelevante Fähigkeiten und Eigenschaften zu messen sowie Auswahlqualität und Kosteneffizienz zu erhöhen. Integrieren Sie die Instrumente in effektive Auswahlprozesse: objektivierte Vorauswahl, kompetenzbasierte Interviewleitfäden, Module zur Verhaltensbeobachtung und psychometrische Online-Tools maximieren die Auswahlssicherheit.

Setzen Sie Verfahren ein, die in zahlreichen Sprachen verfügbar sind, um möglichst differenzierte und gleichzeitig vergleichbare Informationen über einen Pool von internationalen Bewerberinnen und Bewerbern bzw. Mitarbeitenden zu erhalten.

Effektive Testbatterien

- Allgemeine Persönlichkeit und Führungskompetenz: **BIP®** und **LJI**
- Allgemeine Persönlichkeit und Führungskompetenz, international: **NEO-PI-R** und **LJI global**
- Allgemeine Persönlichkeit und Führungsstil: **NEO-PI-R** und **LSA**
- Kognitive Fähigkeiten: **BOMAT – advanced – short version** oder **DESIGMA® – Advanced –**

Talentmanagement und Potenzialanalysen für Fach- und Nachwuchskräfte

Wie erkennen und halten Sie motivierte und qualifizierte Fach- und Nachwuchskräfte? Wie identifizieren Sie die Potenziale und beurteilen die Kompetenzen Ihrer Talente im Unternehmen zuverlässig und vergleichbar?

Lösungen

Mit standardisierten Prozessen, in denen anforderungsbezogene Kriterien hinterlegt sind, erhalten Sie systematisierte Erkenntnisse zu den Kompetenzen und zum Leistungsvermögen Ihrer Potenzialträgerinnen und -träger, die Sie in Talentmanagementprogrammen entwickeln können. Ergänzen Sie Ihre Mitarbeiterbeurteilung um normierte Verfahren, die Ihnen fundierte Informationen zu den Potenzialen Ihrer Fach- und Nachwuchskräfte liefern und Ihnen so effektive und nachhaltige Entwicklungsmaßnahmen ermöglichen.

Effektive Testbatterien

- Allgemeine Persönlichkeit und Vertriebs- und Serviceorientierung: **BIP®-6F** oder **BIP®** und **VVKI**
- Allgemeine Persönlichkeit und Führungsmotivation: **NEO-FFI** oder **NEO-PI-R** und **FÜMO**
- Kognitive Fähigkeiten und Leistungsmotivation: **I-S-T 2000 R** oder **M-KIT** und **LMI**

Laufbahn- und Karriereberatung für Fach- und Führungskarrieren

Wer kann Nachwuchs-, Fach- und Führungskräften Auskunft darüber geben, „wo ihre Reise hingehen soll“? Richtig, vor allem sie selbst. Wie stellen Sie sicher, dass Leistungs- und Potenzialträgerinnen und -träger für zukünftige Schlüsselpositionen im Unternehmen zur Verfügung stehen und gezielt gefördert werden?

Bedeutet Karriere immer noch nur den hierarchischen Aufstieg in eine Führungsposition oder ermöglicht Ihr Unternehmen auch kreative Karrierepfade? Bieten Sie Ihren unverzichtbaren Fachexpertinnen und Fachexperten attraktive Entwicklungsmöglichkeiten, die dem Vergleich mit angesehenen Führungsprogrammen standhalten können?

Lösungen

Unterstützen Sie Ihre Nachwuchs-, Fach- und Führungskräfte professionell und nachhaltig, zeigen Sie ihnen Perspektiven und Karrierepfade auf, die optimal zu den vorhandenen Potenzialen passen.

Nutzen Sie aussagekräftige Verfahren, die zur Selbstreflexion und Entscheidungsfindung beitragen, um die richtigen Personen zur richtigen Zeit in die richtige Funktion zu bringen, die Sie zur Umsetzung Ihrer Unternehmensstrategie benötigen. Einseitige Führungslaufbahnmodelle stellen eine Sackgasse für viele, eher fachlich ausgerichtete Leistungsträgerinnen und Leistungsträger dar. Bieten Sie flexible Lösungen, die individuelle Karrierewege ermöglichen.

Effektive Testbatterien

- Fach-, Projekt oder Führungslaufbahn: **BIP®**, **FÜMO** und **DESIGMA – Advanced –**
- Führungs- oder Vertriebskarriere: **BIP®**, **FÜMO** und **VVKI**

Motivation, Führung und Feedback

Erfolg für Unternehmen hängt von verschiedenen Faktoren ab. Doch genügen die besten Arbeitsbedingungen, umfassendes fachliches Knowhow oder langjährige Führungserfahrung, um erfolgreich zu sein? Ohne die Motivation der Mitarbeitenden, ihre Expertise und Kompetenzen abzurufen, Leistung zu erbringen und die persönliche Entwicklung zu fördern, wird langfristiger Erfolg nicht möglich sein.

Wo liegen die Stärken und Entwicklungsfelder Ihrer Fach- und Führungskräfte? Wie reagieren Sie auf unzufriedene Mitarbeitende, ineffektive Teams oder sinkende Leistungskennzahlen?

Lösungen

Erfassen Sie die motivationale Struktur von Teams und die motivierende Wirkung Ihrer Führungskräfte mit standardisierten Verfahren. Identifizieren Sie individuelle Motivatoren und Motivationshindernde Ihrer Mitarbeitenden und bieten Sie zielgerichtete Lösungen an: zur Beseitigung von Demotivation und zur Steigerung der Motivation.

Unterstützen Sie Ihre Fach- und Führungskräfte beim Erkennen „blinder Flecken“ und fördern Sie deren individuelle Entwicklung, um so die Motivation und Leistungsfähigkeit zu steigern. Systematische Feedbackprozesse und darauf aufbauende Entwicklungsmaßnahmen sichern die langfristige Produktivität und nachhaltige Leistungsfähigkeit Ihrer Fach- und Führungskräfte.

Effektive Testbatterien

- Allgemeine Persönlichkeit und emotionale Intelligenz: **GPOP** und **MSCEIT™**
- Allgemeine Persönlichkeit: **BIP®**, **GPOP** oder **NEO-PI-R**
- Motivation: **LMI** und **FÜMO**
- Führung: **LJI** oder **LSA**
- Organisation / Team: **COMMIT** oder **FEO**

Leistungsfähigkeit und Belastbarkeit

Fehlzeiten, Burnout und Erwerbsunfähigkeit – dies sind nicht nur Statistiken, sondern eine reale Bedrohung für den wirtschaftlichen Erfolg vieler Unternehmen.

Wie erfahren Sie, ob psychische Gesundheit und zumutbare Belastungen für Ihre Mitarbeitenden noch im Gleichgewicht oder schon aus der Balance geraten sind?

Lösungen

Gehen Sie in den Dialog mit Ihren Mitarbeitenden, nur so erfahren Sie, „wo der Schuh drückt“. Mitarbeiterbefragungen sowie Selbst- und Fremdbeschreibungen können gefährdende Belastungen und individuelle Stresswahrnehmung aufdecken. Standardisierte und normierte Fragebögen können die wahrgenommene, eingeschränkte Leistungsfähigkeit sowie das Risiko von Burnout und chronischem Stress erfassen.

Effektive Testbatterien

- Allgemeine Persönlichkeit und Leistungsfähigkeit: **BIP®** und **d2-R**, **BIP®-6F** und **M-KIT**, **NEO-PI-R** und **FAKT-II**
- Stress / Burnout: **NEO-PI-R** und **BOSS**, **LMI** und **IS**, **BIP®** und **TICS**

Organisations- und Teamdiagnostik

„Diversity“ kann eine Gruppe zu einem starken Team machen, wenn man die unterschiedlichen Potenziale der Teammitglieder kennt. Heterogenität in den Fähigkeiten und Homogenität im Anspruch sind die Basis für Teamerfolg.

„Commitment“ der Mitarbeitenden kann man nicht erzwingen. Es fördert oder behindert die Leistungsbereitschaft jedoch signifikant.

Lösungen

Individuelles Feedback zur Wirkung des Verhaltens durch Fremdbeschreibungen und Vorgesetzten-Feedback zum Führungshandeln sowie die Beurteilung der internen Kommunikation bieten Vorgesetzten und Mitarbeitenden eine wichtige Standortbestimmung.

Vorgesetzten-Feedback sowie Teamanalysen können Ihnen Einblicke zur Vielfalt eines Teams und zum Klima in einer Gruppe oder der Gesamtorganisation geben. Vorgesetzten-Feedback sowie Teamanalysen können Ihnen Einblicke zur Vielfalt eines Teams und zum Klima in einer Gruppe oder der Gesamtorganisation geben. Sie können Ihnen zeigen, was die Mitarbeitenden ggf. demotiviert bzw. wo Sie bei der Entwicklung eines Teams oder der Organisation ansetzen können.

Effektive Verfahren

- Erfassung von Selbst- und Fremdbildern: **BIP®**, **BIP®-6F** oder **NEO-PI-R**
- Organisation / Team: **COMMIT** oder **FEO**



Tests & Tools

Für jede Fragestellung das passende Verfahren

Unabhängig davon, ob Sie in der Personalauswahl, -entwicklung oder Karriereberatung tätig sind, können Sie sich aus unserem Portfolio das passende Verfahren auswählen oder gezielt eine Testbatterie zusammenstellen. Wir haben im Folgenden Testverfahren und Tools zu verschiedenen Themen für Sie zusammengestellt.

Unsere personaldiagnostischen Testverfahren sind nach wissenschaftlichen Kriterien entwickelt und erfüllen die Kriterien der DIN 33430 und der ISO 10667.

Die angegebenen Fakten beziehen sich, falls nicht anders angegeben, auf die deutsche Version der Testverfahren. Die vorgestellten Testverfahren sind in unterschiedlichen Sprachen sowohl computergestützt als auch in Papierform erhältlich:

 Computergestützte Testverfahren („eTests“ im Hogrefe Testsystem 5 (HTS 5))

 Papier-Bleistift-Verfahren („Paper-Pencil“)



Allgemeine Persönlichkeit

„Young man, we hire people because of their knowledge and experience, but we fire them because of their personality.“

Nussbaum & Neumann, 1995

Expertenschätzungen zufolge können ungefähr 90 % aller gescheiterten Arbeitsverhältnisse auf eine Unstimmigkeit zwischen den Persönlichkeitsmerkmalen der Mitarbeitenden und den Anforderungsbedingungen der Position zurückgeführt werden (Sarges & Wottawa, 2004).

Persönlichkeitsverfahren haben sich, vor allem in Kombination mit Intelligenztests und strukturierten Interviews, in zahlreichen internationalen Studien als sichere und effiziente Auswahlinstrumente erwiesen, um Berufserfolg vorherzusagen (z. B. Funk, Nachtwei, & Melchers, 2015; Hülshager, Maier, & Stumpp, 2007; Nachtwei & Schermuly, 2009; Schmidt & Hunter, 1998).



Kombi-
verfahren BIP®
und BIP®-6F
erhältlich

Welchen Arbeitsstil zeigen Ihre Bewerberinnen und Bewerber, Mitarbeitenden und Führungskräfte? Wie agieren diese im Umgang mit anderen Personen? Wie reagieren sie auf berufliche Herausforderungen? Welche erfolgsrelevanten Eigenschaften bringen Ihre Mitarbeitenden mit?

BIP®



Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung

R. Hossiep / M. Paschen / unter Mitarbeit von O. Mühlhaus

Das BIP® ist ein hoch anerkanntes Persönlichkeitsverfahren zur systematischen und transparenten Erfassung von berufsbezogenen Persönlichkeitsmerkmalen von Führungskräften, Mitarbeitenden und Bewerberinnen und Bewerbern.

14 Persönlichkeitsmerkmale aus 4 Themenbereichen



Durchführungszeit	ca. 30 – 40 Minuten
Aufgaben	210 Fragen, 6-stufiges Antwortformat
Testformen	Selbst- und Fremdbeschreibung
Ergebnis	Profilдарstellung und narrativer Report
Normen	über 20.000 berufstätige Fach- und Führungskräfte zwischen 20 und 82 Jahren; zusätzlich differenzierte Vergleichsgruppen nach Alter, Geschlecht, hierarchischer Position, Funktionsbereichen und Studienrichtung
	Bulgarisch, Chinesisch (China und Hongkong), Dänisch, Deutsch, Englisch, Französisch, Italienisch, Niederländisch, Portugiesisch, Russisch, Slowakisch, Spanisch, Tschechisch, Ungarisch
	Bulgarisch, Dänisch, Deutsch, Englisch, Französisch, Italienisch, Kroatisch, Niederländisch, Polnisch, Portugiesisch, Slowakisch, Slowenisch, Spanisch, Tschechisch, Ungarisch

Möchten Sie innerhalb kürzester Zeit die sechs relevantesten, berufsbezogenen Persönlichkeitsmerkmale Ihrer Mitarbeitenden oder Bewerberinnen und Bewerber erfassen?

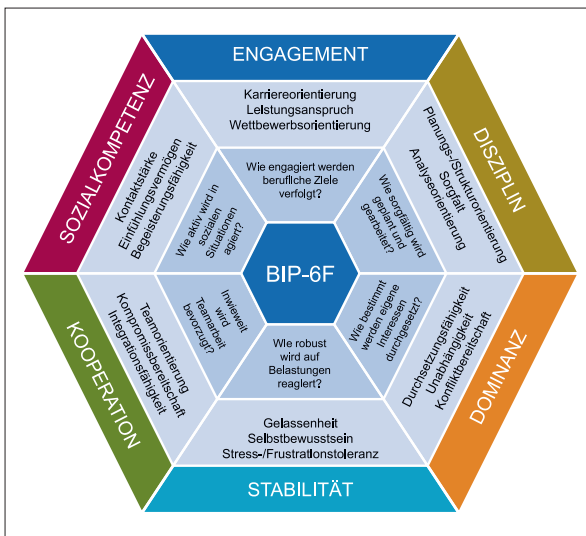
BIP®-6F



Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung – 6 Faktoren

R. Hossiep/C. Krüger

Mit dem BIP®-6F steht Ihnen ein kurzes und prägnantes Instrument zur Verfügung. Es eignet sich besonders im Rahmen von Auswahlprozessen bei einer großen Bewerberzahl und als ergänzendes Instrument zu weiteren Persönlichkeitsverfahren, z. B. zur Führungsmotivation (FÜMO).

Die sechs Faktoren



Durchführungszeit	ca. 10 Minuten
Aufgaben	48 Fragen, 6-stufiges Antwortformat
Testformen	Selbstbeschreibung
Ergebnis	Profildarstellung und narrativer Report
Normen	über 7.000 berufstätige Fach- und Führungskräfte zwischen 17 und 72 Jahren; zusätzlich differenzierte Vergleichsgruppen nach Alter, Geschlecht, hierarchischer Position und Bearbeitungskontext
	Deutsch, Englisch, Italienisch, Russisch
	Deutsch, Italienisch



Sie möchten das weltweit am meisten eingesetzte Persönlichkeitsverfahren zur Erfassung der „Big Five“ verwenden und je nach Fragestellung eine differenzierte Auswertung zum Arbeits- und Persönlichkeitsstil oder zum Führungsstil Ihrer Kandidatinnen und Kandidaten erhalten?

NEO-PI-R / NEO-PI-3

NEO-Persönlichkeitsinventar nach Costa und McCrae

F. Ostendorf / A. Angleitner

Mit dem NEO-PI-R werden die Big Five der Persönlichkeit mit je 6 Facetten differenziert erfasst. Neben der Selbstbeschreibung ist auch die Fremdbeschreibung z.B. durch Führungskräfte oder Mitarbeitende möglich. Je nach Fragestellung können Sie zwischen 3 Varianten des Ergebnisreports wählen:

1. Profildarstellung
2. Narrativer Report zu den Arbeits- und Persönlichkeitsstilen
3. Narrativer Report zu den Führungsstilen

Beim NEO-PI-3 wurde die Formulierung der Items angepasst und das Verfahren neu normiert. Ansonsten sind beide Versionen identisch.

Varianten des NEO-PI-R-Reports: Report zum Arbeitsstil (links), Profildarstellung (rechts)

NEO-PI-R | Narrativer Report 7/57

PLANUNG, ORGANISATION UND UMSETZUNG

In diesem Abschnitt geht es darum, wie Sie einen Handlungsplan entwickeln und umsetzen!

Handlungsorientierung

sehr niedrig niedrig durchschnittl. hoch sehr hoch

Aktivität
Leistungsstreben
Reizbarkeit
Engegekommen

Sie sind in Ihrer Arbeitsweise voller Tatendrang. Sie haben eine Menge Energie und mögen es, viel zu tun zu haben.

Bei der Arbeit persönliche Leistungen zu erbringen, ist zwar wichtig für Sie, jedoch achten Sie gleichzeitig auch darauf, andere Lebensbereiche nicht zu vernachlässigen. Sie halten eine gesunde Balance zwischen der Energie, die Sie in Ihre Arbeit stecken und der Energie, die Sie in andere Dinge investieren, aufrecht.

Wenn die Dinge nicht in die gewünschte Richtung verlaufen, dauert es lange, bis Sie ärgerlich werden oder sich durch andere Menschen genervt fühlen. Im Allgemeinen bemühen Sie sich, eine harmonische Atmosphäre am Arbeitsplatz aufrechtzuerhalten. Wenn Sie mit der Leistung einer anderen Person oder der Art, wie mit Ihnen umgegangen wird, unzufrieden sind, werden Sie dementsprechend bei der Diskussion mit den Beteiligten über dieses Thema nicht provokativ oder aggressiv vorgehen. Manchmal sind Sie möglicherweise allergisch, Ihrer Unzufriedenheit überhaupt Ausdruck zu verleihen, wenn Sie befürchten, dass dadurch interpersonelle Konflikte entstehen könnten. In diesem Sinne sind Sie möglicherweise übermäßig tolerant gegenüber schlechten Leistungen oder unfairer Behandlung durch andere Menschen. Sie sollten darauf achten, dass Sie anderen trotz Ihres Wunsches, interpersonelle Konflikte zu vermeiden, mitteilen, was sie anders machen sollten, damit die allgemeine Leistung maximiert werden kann. Leistungsprobleme können auch thematisiert werden, ohne Konflikte zu verursachen. Dies könnte möglicherweise ein Bereich sein, in dem Sie Ihre Kompetenzen gewinnbringend erweitern können.

Gewissenhaftigkeit

sehr niedrig niedrig durchschnittl. hoch sehr hoch

Selbstdisziplin
Pflichtbewusstsein
Impulsivität

Sie lassen sich eher nicht daran hindern, Aufgaben zum Abschluss zu bringen. Sie sind normalerweise diszipliniert und motiviert. Das bedeutet, dass Sie Aufgaben trotz Langeweile oder anderen Ablenkungen zum Abschluss bringen. Sie haben die Motivation, Ihre Arbeit zu erledigen.

Sie sind sich so wie die meisten Menschen moralischer und ethischer Gebote in Bezug auf die Erfüllung von Verpflichtungen bewusst, sodass sie ein Pflichtgefühl gegenüber Ihren Arbeitgebern haben.

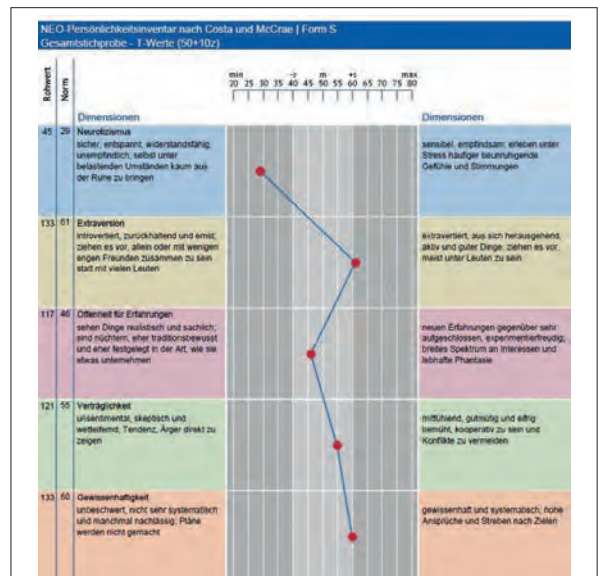
MAX MUSTER
Datum 29.04.2015 | Alter 37,6* | Geschlecht m | © Hogrefe & Co., Göttingen

Durchführungszeit	ca. 30 – 40 Minuten
Aufgaben	240 Fragen, 5-stufiges Antwortformat
Testformen	Selbst- und Fremdbeschreibung
Ergebnis	3 Reportvarianten: 1. Profildarstellung, 2. Arbeits- und Persönlichkeitsstil (narrativ), 3. Führungsstil (narrativ)
Normen	über 11.700 Personen zwischen 16 und 80 Jahren; neben bevölkerungsrepräsentativer Vergleichsgruppe auch Fach- und Führungskräfte-Norm verfügbar
	Arabisch*, Chinesisch*, Dänisch**, Deutsch*, Englisch***, Finnisch**, Französisch***, Italienisch**, Niederländisch**, Norwegisch***, Schwedisch***, Spanisch*, Tschechisch***
	Dänisch***, Deutsch*, Englisch***, Finnisch**, Französisch***, Italienisch**, Niederländisch**, Norwegisch***, Portugiesisch*, Schwedisch***, Spanisch*, Tschechisch***

* NEO-PI-R.

** NEO-PI-3.

*** NEO-PI-R und NEO-PI-3.





Sie möchten die „Big Five der Persönlichkeit“ Ihrer Mitarbeitenden oder Kandidatinnen und Kandidaten mit einem besonders effizienten Persönlichkeitsverfahren erfassen?

NEO-FFI / NEO-FFI-3

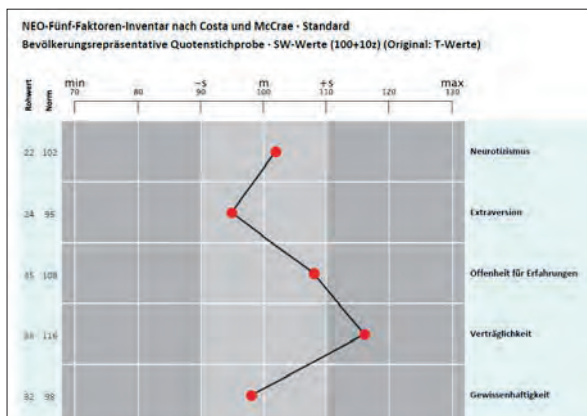
NEO-Fünf-Faktoren-Inventar nach Costa und McCrae

P. Borkenau / F. Ostendorf

Im Gegensatz zum NEO-PI-R werden beim NEO-FFI die 5 Persönlichkeitsfaktoren auf einer höheren Abstraktionsebene erfasst. Mit nur 60 Items stellt das NEO-FFI ein besonders effizientes Verfahren dar, um die wichtigsten interindividuellen Unterschiede in der Persönlichkeit darzustellen.

Beim NEO-FFI-3 wurde die Formulierung der Items angepasst und das Verfahren neu normiert. Ansonsten sind beide Versionen identisch.

Profilblatt, Auszug aus dem Ergebnisreport



Durchführungszeit	ca. 10 Minuten
Aufgaben	60 Fragen, 5-stufiges Antwortformat
Testformen	Selbstbeschreibung
Ergebnis	Profildarstellung und generischer Report
Normen	über 11.000 Personen zwischen 16 und 91 Jahren; bevölkerungsrepräsentative Quotenstichprobe sowie geschlechts- und altersspezifische Normen
	Deutsch*, Englisch**, Niederländisch**, Norwegisch***, Schwedisch***, Tschechisch*
	Dänisch*, Deutsch*, Englisch***, Finnisch*, Niederländisch***, Norwegisch***, Schwedisch**, Slowakisch*, Tschechisch*

* NEO-FFI.
 ** NEO-FFI-3.
 *** NEO-FFI und NEO-FFI-3.



Sie benötigen ein Persönlichkeitsverfahren für Coaching oder eine Teamentwicklung? Sie möchten wissen, welchem „Persönlichkeitstyp“ Ihre Klientin oder Ihr Klient entspricht oder aus welchen „Typen“ Ihr Team besteht?



GPOP

Golden Profiler of Personality

Deutschsprachige Adaptation des Golden Personality Type Profiler™ von J. P. Golden

2., überarbeitete und neu normierte Auflage
J. P. Golden/R. Bents/R. Blank/D. Diergarten

Der GPOP ist ein Vertreter der populären Typenverfahren nach der Jung'schen Tradition. Anhand von vier Globalskalen wird eine Person einem von 16 Persönlichkeitstypen zugeordnet sowie ergänzend der aktuelle Stressgrad erfasst. Damit erhalten Sie Informationen zum Führungs-, Lern- und Kommunikationsstil, dem Beitrag zur Organisation, zu motivierenden Faktoren und Empfehlungen zur persönlichen Entwicklung.

Durchführungszeit	ca. 30 Minuten
Aufgaben	121 Fragen, 7-stufiges Antwortformat
Testformen	Selbstbeschreibung
Ergebnis	Profildarstellung und narrativer Report
Normen	über 3.600 Personen zwischen 16 und 76 Jahren
	Deutsch, Englisch, Französisch, Slowakisch, Tschechisch
	Deutsch, Tschechisch

16 Persönlichkeitstypen des GPOP



Wie können Sie den Eindruck aus einem Vorstellungsgespräch überprüfen und über die Zeugnisnoten hinaus weitere Informationen sammeln, um die Eignung Ihrer Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger zuverlässig und objektiv zu beurteilen?

START-P

Testbatterie für Berufseinsteiger – Persönlichkeit –

A. Beauducel / M. Kersting
START-Reihe
Hrsg. von D. Liepmann

Verschaffen Sie sich einen differenzierten Eindruck der berufsrelevanten Persönlichkeitseigenschaften von Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteigern mit Hilfe des START-P – einer Selbstbeschreibung, die z. B. in den Bereichen Leistungsmotivation, Gewissenhaftigkeit oder Belastbarkeit Aufschluss über erfolgsrelevante Eigenschaften gibt.

Durchführungszeit	Langform: ca. 45 Minuten, Kurzformen: ca. 25 Minuten bzw. ca. 15 Minuten
Aufgaben	86 bzw. 48 Fragen, 6-stufiges Antwortformat
Testformen	Selbstbeschreibung: Langform und 2 Kurzformen; Version A (Ausbildung / Arbeit) und Version S (Schule / Ausbildung)
Ergebnis	Profildarstellung und narrativer Kurzreport
Normen	über 2.000 Personen zwischen 14 und 32 Jahren; Bewerbernorm verfügbar
	Deutsch
	Deutsch







Möchten Sie die Eigenschaften, welche die höchste Vorhersagekraft für Ausbildungs- und Berufserfolg aufweisen ökonomisch erfassen?

ABGS

Arbeitsbezogene Belastbarkeits- und Gewissenhaftigkeitsskalen

T. Moldzio / H. Peiffer / K. Dreier / T. Gergovska / A. Reiner / J. Felfe

Die ABGS erfassen mit insgesamt vier Skalen zwei Belastbarkeitsfacetten (soziale Belastbarkeit und Dauerbelastbarkeit) sowie analog zwei Facetten der Gewissenhaftigkeit (Fleiß und Ordnung). Damit liefern die ABGS den Anwenderinnen und Anwendern auf ökonomische Weise Erkenntnisse zur differenzierten Beschreibung derjenigen Persönlichkeitsmerkmale aus dem Fünf-Faktoren-Modell der Persönlichkeit „Big Five“, welche die höchste Vorhersagekraft für Ausbildungs- und Berufserfolg über alle Altersklassen und Berufsgruppen hinweg aufweisen.

Durchführungszeit	ca. 5 – 10 Minuten
Aufgaben	35 Fragen
Testformen	eine Standardform
Ergebnis	Profildarstellung
Normen	über 5.500 Personen, spezifische Vergleichsgruppen nach Berufserfahrung und Berufsgruppen stehen zur Verfügung
	/
	Deutsch, Englisch



Führung

Welchen Führungsstil präferieren Ihre jetzigen oder zukünftigen Führungskräfte? Was motiviert oder hindert die Talente in Ihrem Unternehmen, eine Führungsaufgabe zu übernehmen? Verfügen diese bereits über differenzierte Führungs- und Entscheidungskompetenzen? Passt deren Führungsstil zu Ihrer Unternehmenskultur? Antworten auf diese und weitere Fragen finden Sie mit den Testverfahren, die in dieser Rubrik vorgestellt werden.



Sie möchten wissen, ob Talente oder Nachwuchskräfte die notwendige Motivation für die Übernahme von Führungspositionen mitbringen oder für eine Fach- bzw. Projektlaufbahn besser geeignet wären?

FÜMO

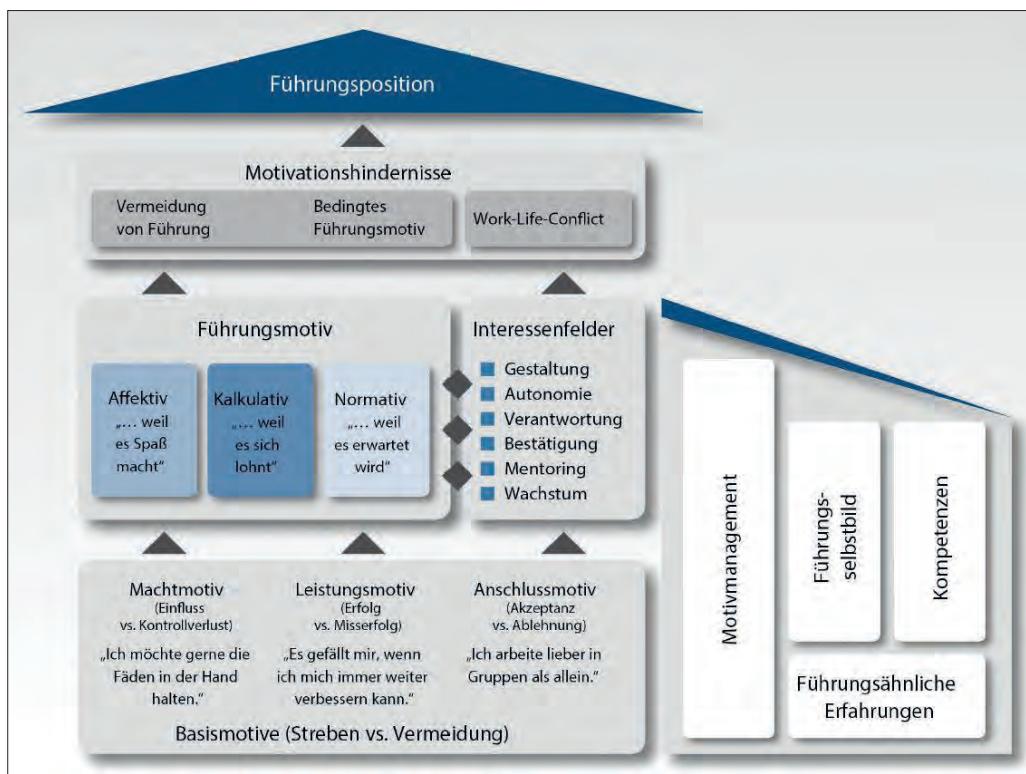
Hamburger Führungsmotivationsinventar

J. Felfe / G. Elprana / M. Gatzka / S. Stiehl

Das FÜMO liefert Ihnen ein detailliertes Motivationsprofil, das als Grundlage für eine Karriereberatung, die gezielte Führungskräfteentwicklung oder eine Auswahlentscheidung genutzt werden kann.

Durchführungszeit	ca. 20 Minuten
Aufgaben	152 Fragen und Aufgaben, 5-stufiges Antwortformat
Testformen	Selbstbeschreibung
Ergebnis	Profildarstellung und narrativer Report
Normen	über 3.200 Personen zwischen 15 und 40 Jahren; u. a. Berufstätige mit oder ohne Führungsverantwortung
	Deutsch, Englisch, Finnisch
	Deutsch

Haus der Führungsmotivation



Welchen Führungs- und Entscheidungsstil bevorzugt Ihre Kandidatin oder Ihr Kandidat? Werden Führungsentscheidungen situativ angemessen getroffen? Antworten auf diese beiden Fragen sind zur Erfassung der Führungskompetenz in Ihrem Unternehmen, für die Auswahl kompetenter Führungskräfte wie auch für ein Coachings relevant.

LJI/ LJI-2



Leadership Judgement Indicator

Deutschsprachige Adaptation des Leadership Judgement Indicator (LJI) von M. Lock und R. Wheeler

A.C. Neubauer / S. Bergner / J. Felfe

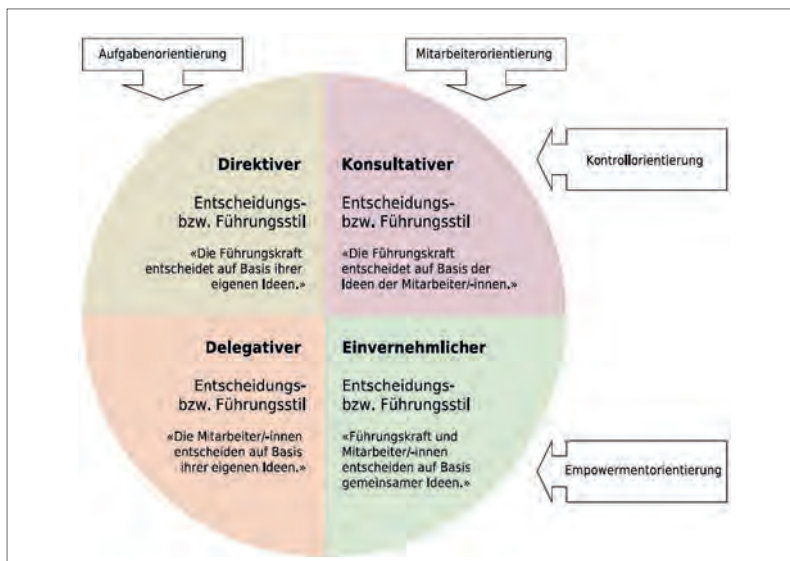
Mit diesem Situational Judgement Test können anhand von 16 Szenarien aus ganz unterschiedlichen Führungskontexten sowohl die Präferenzen von Kandidatinnen und Kandidaten für einen der vier Führungsstile des zugrunde liegenden Modells als auch die Angemessenheit von Entscheidungen in konkreten Führungssituationen erhoben werden.

Beim LJI-2 werden im Gegensatz zum LJI die 4 Führungsstile im Report zusätzlich durch je 2 Unterstile differenziert, um den Judgement-Score (Angemessenheit der situativen Führungsentscheidungen) zu erfassen.

Durchführungszeit	ca. 25 – 35 Minuten
Aufgaben	16 Führungsszenarien mit je 4 Handlungsalternativen
Testformen	Standard (Führungskräfte), Global (Manager in multinationalen Organisationen), Sales (Führungskräfte im Vertrieb)
Ergebnis	Profilдарstellung und narrativer Report
Normen	über 400 Führungskräfte zwischen 22 und 70 Jahren; neben der Gesamtstichprobe stehen spezifische Vergleichsgruppen nach Geschlecht und Führungserfahrung zur Verfügung
	Deutsch (Standard)*, Englisch (Standard, Global, Sales), Finnisch (Standard), Französisch (Standard), Italienisch (Global), Portugiesisch (Standard)*, Russisch (Standard), Tschechisch (Standard)
	Deutsch (Standard)*, Englisch (Standard, Global, Sales), Finnisch (Standard), Französisch (Standard), Italienisch (Standard)*, Portugiesisch (Standard), Tschechisch (Standard)

Formula-4-Modell der Führungsstile

*Variante LJI. Die übrigen Sprachversionen entsprechen der Variante LJI-2.





Sie möchten wissen, ob eine Führungskraft in Ihrem Unternehmen eher einen transformationalen, transaktionalen oder „laissez-faire“ Führungsstil anwendet?

LSA

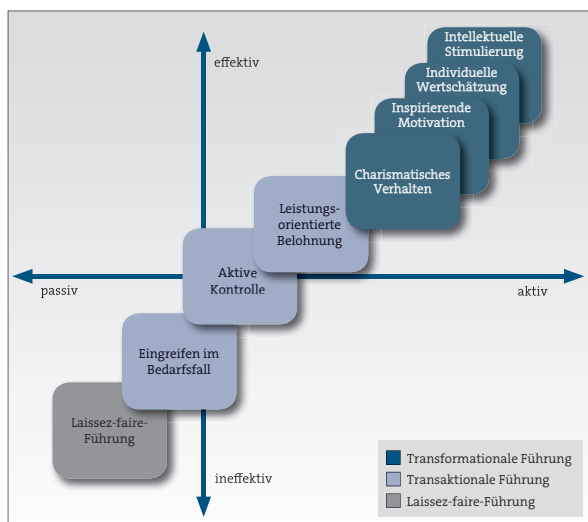
Leadership Style Assessment



Ein Situational Judgement Test zur Erfassung von Führungsstilen

C. Peus/S. Braun/D. Frey

Das LSA ist ein Situational Judgment Test zur Erfassung von Führungsstilen bei Personen mit Führungsverantwortung. Acht verschiedene Führungsstile werden unterschieden, die von passiven, ineffektiven bis hin zu aktiven und als besonders effektiv erwiesenen Verhaltensweisen reichen.

Full Range of Leadership Model



Durchführungszeit	ca. 20 – 30 Minuten
Aufgaben	8 Führungsszenarien mit je 8 Führungsreaktionen
Testformen	Selbstbeschreibung der Führungskraft (LSA-F), Fremdbeschreibung durch Mitarbeitende (LSA-M)
Ergebnis	Profildarstellung und narrativer Report
Normen	LSA-F: 242 Führungskräfte zwischen 25 und 69 Jahren LSA-M: 513 Mitarbeitende zwischen 19 und 65 Jahren
	Deutsch
	Deutsch



Welchen Führungs- und Kommunikationsstil bevorzugen Ihre Führungskräfte? Sie möchten wissen, ob diese transformationales, transaktionales, instrumentelles oder negatives Führungsverhalten bzw. Kommunikation zeigen?

FIF

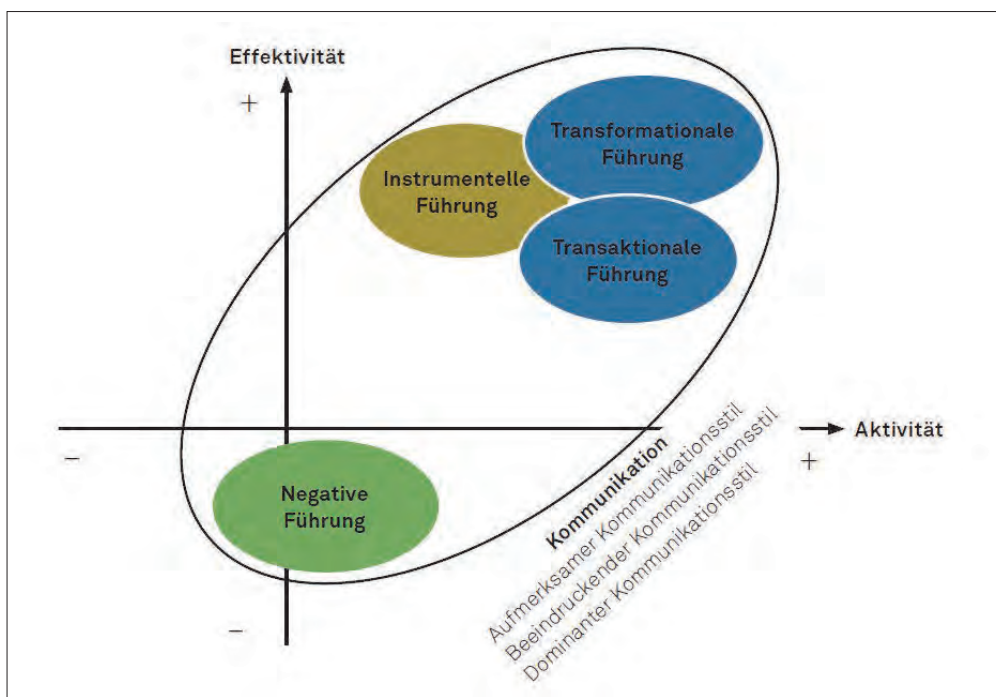
Fragebogen zur Integrativen Führung

J. Rowold / U. Poethke

Der Fragebogen zur Integrativen Führung (FIF) erfasst Führungs- und Kommunikationsstile von Führungskräften. Grundlage ist das integrative Führungsmodell, welches auf einer Zusammenstellung von insgesamt 17 leistungsrelevanten Führungs- und Kommunikationsstilen basiert. Diese lassen sich den Bereichen transformationaler, transaktionaler, instrumenteller und negativer Führung bzw. Kommunikation zuordnen.

Durchführungszeit	ca. 15 Minuten
Aufgaben	68 Fragen, 6-stufiges Antwortformat
Testformen	Selbstbeschreibung (FIF-SB), Fremdbeschreibung (FIF-FB)
Ergebnis	Profildarstellung und narrativer Report
Normen	FIF-SB: über 230 Führungskräfte FIF-FB: über 710 Personen
	Deutsch
	Deutsch

Konstrukte des integrativen Führungsmodells und Zusammenhänge zur Effektivität (Rowold & Poethke, 2017)



Verhalten sich Ihre Führungskräfte und Mitarbeitenden gesundheitsförderlich? Kümmern sich Ihre Führungskräfte um die Gesundheit Ihrer Mitarbeitenden und um Ihre eigene Gesundheit?

HoL



Health oriented Leadership

Instrument zur Erfassung gesundheitsförderlicher Führung

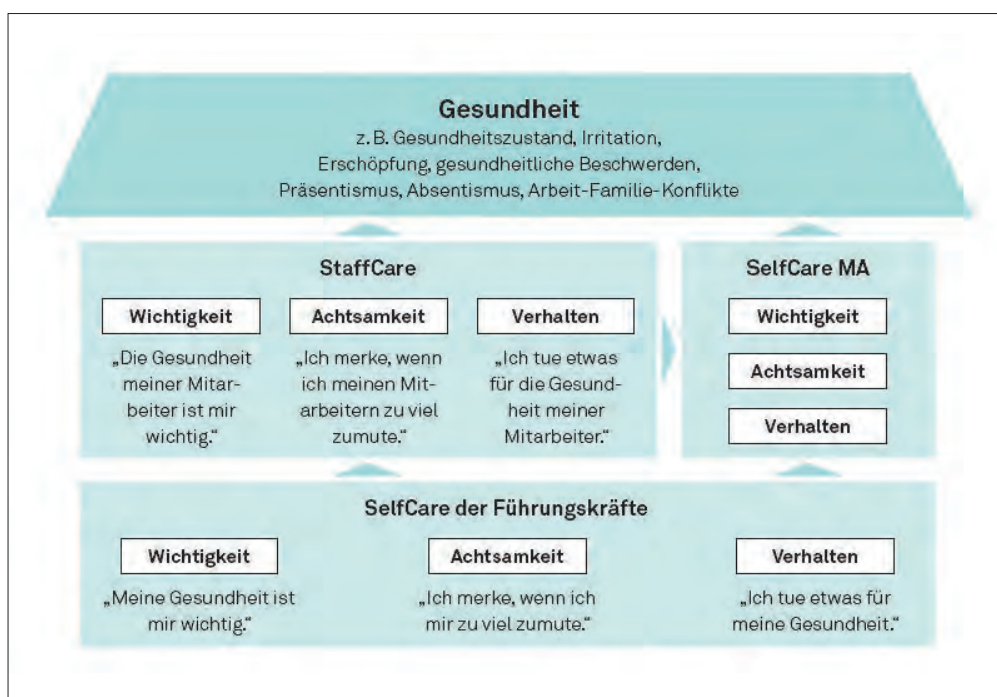
F. Pundt/J. Felfe

Der HoL eignet sich für Mitarbeiterbefragungen zur Organisationsdiagnostik, zur Teambiagnostik und zur differenzierten Erfassung unterschiedlicher Aspekte gesundheitsförderlicher Führung bei einzelnen Führungskräften. Dabei werden die unterschiedlichen Perspektiven von Mitarbeitenden und Führungskräften miteinbezogen. Es werden hierbei drei Komponenten unterschieden: Wichtigkeit, Achtsamkeit bzw. Bewusstsein und Verhalten.

Als besonderes Merkmal dieses Verfahrens wird gesundheitsförderliche Führung nicht nur in Bezug auf die Arbeitssituation und den Umgang mit den Mitarbeitenden (StaffCare), sondern auch mit Blick auf den Umgang der Führungskräfte (SelfCare) und Mitarbeitenden mit der eigenen Gesundheit erfasst.

Durchführungszeit	ca. 10 – 15 Minuten
Aufgaben	41 Fragen für Führungskräfte, 51 Fragen für Mitarbeitende, 5-stufiges Antwortformat
Testformen	Selbstbeschreibung, Fremdbeschreibung
Ergebnis	Profil Darstellung und generischer Report
Normen	über 4.700 Mitarbeitende und Führungskräfte aus Organisationen unterschiedlicher Größen und Branchen
	Deutsch
	Deutsch

Der HoL-Ansatz (Franke, 2012)





Suchen Sie nach einem Feedbackinstrument, mit dem Sie die Führungskompetenzen Ihrer Führungskräfte effektiv und standardisiert durch Ihre Mitarbeitenden beurteilen lassen können? Möchten Sie die Führungskultur innerhalb Ihrer Teams erfassen und die Auswirkungen auf die Zusammenarbeit analysieren?

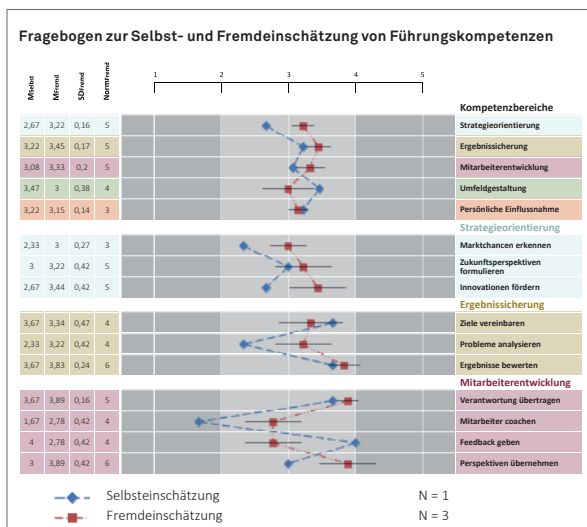
LEAD-Führungsfeedback



Fragebogen zur Selbst- und Fremdeinschätzung von Führungskompetenzen

S. L. Dörr / M. Schmidt-Huber / G. W. Maier

Das LEAD-Führungsfeedback dient der Diagnose und Entwicklung von Führungskompetenzen. Erfasst werden insgesamt 18 unterschiedliche Führungskompetenzen, die fünf übergeordneten Kompetenzbereichen zugeordnet sind: Strategieorientierung, Ergebnissicherung, Mitarbeiterentwicklung, Umfeldgestaltung sowie persönliche Einflussnahme.

Profilblatt, Auszug aus dem Ergebnisreport



Durchführungszeit	ca. 10 – 15 Minuten
Aufgaben	54 Fragen, 5-stufiges Antwortformat
Testformen	Selbstbeschreibung, Fremdbeschreibung
Ergebnis	Profildarstellung und narrativer Report
Normen	720 deutschsprachige Führungskräfte, deren Führungskompetenzen von ihren direkt geführten Mitarbeitenden eingeschätzt wurden
	Deutsch
	Deutsch



Spezifische Persönlichkeitsmerkmale

Sie interessieren sich im Speziellen für einzelne Persönlichkeitsmerkmale, wie Leistungsmotivation, soziale Kompetenzen oder Integrität? Oder suchen ein Instrument zur Berufswahl- und Laufbahnentscheidung? Folgende Verfahren geben Ihnen zu ausgewählten Persönlichkeitsmerkmalen differenzierte Auskunft.

Welcher Beruf kommt in Frage? Welche Ausbildung oder berufliche Laufbahn würde anhand der Interessen und selbsteingeschätzten Fähigkeiten zu Ihrer Klientin oder Ihrem Klienten passen?



EXPLORIX®

Das Werkzeug zur Berufswahl und Laufbahnplanung

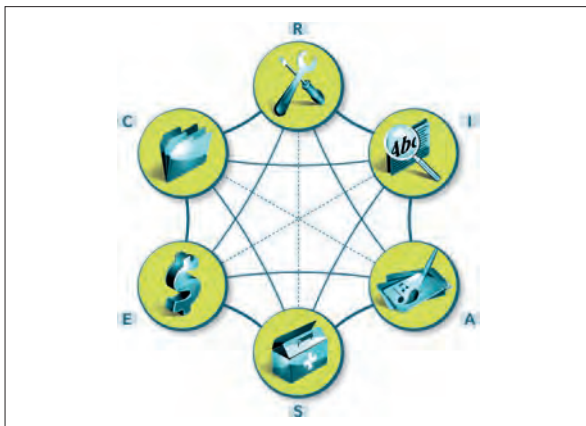
Deutschsprachige Adaptation und Weiterentwicklung des Self-Directed Search® (SDS) nach John Holland

S. Joerin Fux / F. Stoll / C. Bergmann / F. Eder / B. Hell

EXPLORIX® ist ein wissenschaftlich entwickeltes Selbsterkundungsverfahren auf Basis des Modells von J. L. Holland und bietet wertvolle Entscheidungshilfen zur Karriereplanung und Berufswahl. Der Bericht überzeugt durch seine benutzerfreundliche Gestaltung und sein aktuelles und umfassendes Berufsregister. EXPLORIX® stellt das perfekte Pendant zum EXPLOJOB dar, um die Person-Umwelt-Kongruenz zu beurteilen (vgl. S. 58).

Durchführungszeit	ca. 20 Minuten
Aufgaben	228 Fragen, Multiple-Choice-Format
Testformen	Selbstbeschreibung
Ergebnis	Profil Darstellung und narrativer Report mit länderspezifischem Berufsregister
Normen	Intraindividuelle Auswertung
	Deutsch
	Deutsch, Dänisch, Englisch, Niederländisch, Schwedisch, Tschechisch

EXPLORIX® www.explorix.net



Welche Aus- oder Weiterbildung würde Ihre Klientinnen und Klienten interessieren? Würde eher ein handwerklich-technischer, künstlerisch-kreativer oder ein anderer Beruf passen? Und wie lautet die korrekte Berufsbezeichnung?

AIST-R / AIST-3

Allgemeiner Interessen-Struktur-Test mit Umwelt-Struktur-Test (UST-R)



C. Bergmann / F. Eder

Mit dem AIST werden die beruflichen und schulischen Interessen auf der Basis des Modells von J. L. Holland erfasst. Mit Hilfe eines Berufsregisters im Report können die Interessen mit entsprechenden Berufsempfehlungen verknüpft werden. Ergänzend dazu können auch Berufstätigkeiten bzw. Stellenprofile mit dem UST erfasst werden.

Beim AIST-3 handelt es sich um eine grundlegende Neubearbeitung des AIST-R.

HOLLAND-CODE

- R handwerklich – technisch
- I untersuchend – forschend
- A künstlerisch – kreativ
- S erziehend – pflegend
- E führend – verkaufend
- C ordnend – verwaltend

Durchführungszeit	ca. 10 – 15 Minuten
Aufgaben	60 Fragen, 5-stufiges Antwortformat
Testformen	Selbstbeschreibung
Ergebnis	Profil Darstellung, Kurzreport, Berufsregister
Normen	über 2.400 Jugendliche und junge Erwachsene zwischen 14 und 28 Jahren
	Deutsch, Tschechisch
	Deutsch, Portugiesisch

Wollen Sie destruktive Kandidatinnen und Kandidaten schon im Bewerbungsprozess erkennen? Möchten Sie auch die „dunkle Seite“ der Persönlichkeit erfassen, um möglichen Problemen vorzubeugen oder bestehende Schwierigkeiten genauer zu ergründen?

TOP

Dark Triad of Personality at Work

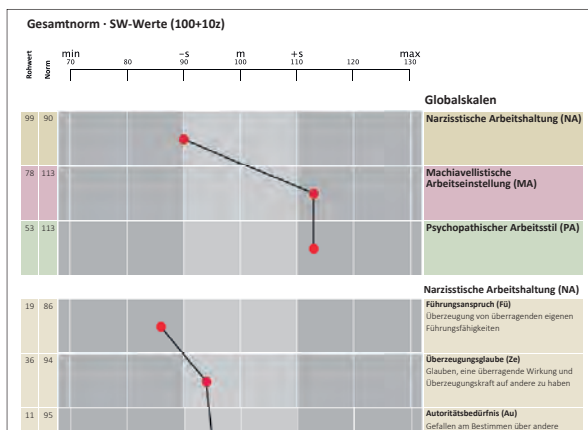
D. Schwarzinger / H. Schuler

Drei psychologische Konstrukte erfuhren in den letzten Jahren eine große mediale Aufmerksamkeit hinsichtlich ihrer Auswirkungen im Berufs- und Wirtschaftsleben: Narzissmus, Machiavellismus und subklinische Psychopathie. Mit dem TOP steht erstmal ein Verfahren zur Verfügung, das diese so genannte dunkle Triade der Persönlichkeit erfasst und sich ideal zur Personalauswahl und -entwicklung eignet.

Durchführungszeit	Standardform: ca. 10 Minuten Kurzform: ca. 5 Minuten
Aufgaben	Standardform: 60 Fragen Kurzform: 9 Fragen
Testformen	Selbstbeschreibung
Ergebnis	Profildarstellung und generischer Report
Normen	über 1.500 Personen aus unterschiedlichen Berufsgruppen, Branchen und Arbeitszeitmodellen
	Deutsch, Englisch, Französisch*, Spanisch*
	Deutsch

* in Vorbereitung

Profilblatt, Auszug aus dem Ergebnisreport



Bringen Bewerberinnen und Bewerber den nötigen „Biss“ für den Vertrieb mit? Haben sie das „gewisse Etwas“, um sich im Verkaufsgespräch durchzusetzen? Wie werden sie mit Ablehnung und Niederlagen umgehen?

VVKI

Verkaufs- und Vertriebs-Kompetenz-Inventar

Deutsche Version des PASAT 2000

D. Liepmann / A. Beauducel

Mit dem VVKI erfassen Sie acht berufsbezogene Persönlichkeitsdimensionen, die als wesentliche Erfolgsfaktoren im Hinblick auf Kundenorientierung und -bindung sowie Vertriebs Erfolg gelten.

Anpassung an das Arbeitsleben



- Motivationale Anpassung
- Emotionale Anpassung
- Soziale Anpassung
- Anpassungsfähigkeit
- Gewissenhaftigkeit

Kontrolle

- Emotionale Stabilität
- Soziale Kontrolle

Selbstsicherheit

- Selbstsicherheit

Durchführungszeit	ca. 25 Minuten
Aufgaben	153 Fragen, 5-stufiges Antwortformat
Testformen	Selbstbeschreibung
Ergebnis	Profildarstellung und generischer Report
Normen	über 3.300 Personen zwischen 16 und 60 Jahren; Einzelnormen u. a. für die Branchen Automobil, Einzelhandel oder Call-Center
	Deutsch
	Bulgarisch, Deutsch, Englisch, Italienisch, Rumänisch, Ukrainisch, Ungarisch

Sie möchten Mitarbeitende erkennen, welche die „extra Meile“ gehen wollen ohne sich dabei zu verausgaben? Sie sind sich nicht sicher, ob Ihre Bewerberinnen und Bewerber die nötige Flexibilität und Selbstständigkeit, z. B. für den Vertrieb mitbringen?

LMI

Leistungsmotivationsinventar


Dimensionen berufsbezogener Leistungsorientierung

H. Schuler / M. Prochaska
unter Mitarbeit von A. Frintrup

Die 17 Dimensionen des LMI geben differenziert Auskunft über die Ausprägung zentraler Leistungsmotivationsfacetten. Damit integriert das LMI die Inhalte und Vorteile zahlreicher anerkannter Leistungsmotivationstheorien.

Erfasste Bereiche der Leistungsmotivation:

- Zielsetzung
- Lernbereitschaft
- Wettbewerbsorientierung
- Statusorientierung
- Kompensatorische Anstrengung
- Engagement
- Leistungsstolz
- Flow
- Dominanz
- Flexibilität
- Schwierigkeitspräferenz
- Erfolgsoversicht
- Furchtlosigkeit
- Selbstständigkeit
- Internalität
- Selbstkontrolle
- Beharrlichkeit

Durchführungszeit	Kurzform ca. 10 Minuten, Langform ca. 30 Minuten
Aufgaben	Kurzform 30 Fragen, Langform 170 Fragen, 7-stufiges Antwortformat
Testformen	Selbstbeschreibung als Kurz- oder Langform
Ergebnis	Profildarstellung und narrativer Report
Normen	über 3.600 Personen zwischen 16 und 80 Jahren
	Deutsch, Englisch, Italienisch, Niederländisch, Norwegisch, Russisch, Schwedisch, Slowakisch, Tschechisch
	Deutsch, Englisch, Italienisch, Kroatisch, Polnisch, Rumänisch, Schwedisch, Slowakisch, Tschechisch



Welche Motive möchten Ihre Bewerberinnen und Bewerber oder Mitarbeitenden durch Ihre berufliche Tätigkeit befriedigen? Welche Motive kann ein vorhandener Arbeitsplatz überhaupt erfüllen?

IEA

Inventar zur Erfassung von Arbeitsmotiven

U. P. Kanning

Erfassen Sie anhand von 16 Primärmotiven, welche Motive eine Person durch ihre berufliche Tätigkeit befriedigen möchte. Die Primärmotive lassen sich zu 4 übergeordneten Arbeitsmotiven (Sekundärmotiven) gruppieren: Individualität, Karriere, Soziales und Privatleben. Nutzen Sie die IEA-Arbeitsplatzanalyse zur Erfassung des Befriedigungspotenzials hinsichtlich relevanter Arbeitsmotive eines bestimmten Arbeitsplatzes. Mit Hilfe des IEA lässt sich so eine Aussage über die Passung zwischen den Arbeitsmotiven einzelner Personen und den Gegebenheiten des Arbeitsplatzes treffen.

Durchführungszeit	Selbstbeschreibung: Langform ca. 15 Min. Kurzform ca. 5 Min. Arbeitsplatzanalyse: Langform ca. 15 Min. Kurzversion ca. 5 Min.
Aufgaben	Langform: 97 Fragen Kurzform: 32 Fragen 5-stufiges Antwortformat
Testformen	Selbstbeschreibung als Kurz- oder Langform Arbeitsplatzanalyse als Kurz- oder Langform
Ergebnis	Profildarstellung und generischer Report
Normen	über 4.600 Personen zwischen 16 und 88 Jahren
	Deutsch*
	Deutsch

* In Vorbereitung.

Verfügen Ihre Bewerberinnen und Bewerber über eine den Anforderungen angemessene soziale Kompetenz? Wie verhalten sie sich in Konfliktsituationen? Wie gehen sie mit anderen um? Wie gut können sie ihre Emotionen kontrollieren?

ISK

Inventar sozialer Kompetenzen

U. P. Kanning

Erfassen Sie 17 soziale Kompetenzen aus vier Bereichen, die in vielen beruflichen Situationen wirksam sind.

Soziale Orientierung

- Prosozialität
- Perspektivenübernahme
- Wertpluralismus
- Kompromissbereitschaft
- Zuhören

Offensivität



- Durchsetzungsfähigkeit
- Konfliktbereitschaft
- Extraversion
- Entscheidungsfreudigkeit

Selbststeuerung

- Selbstkontrolle
- Emotionale Stabilität
- Handlungsflexibilität
- Internalität

Reflexibilität

- Selbstdarstellung
- Direkte Selbstaufmerksamkeit
- Indirekte Selbstaufmerksamkeit
- Personenwahrnehmung

Durchführungszeit	Kurzform ca. 10 Minuten, Langform ca. 20 Minuten
Aufgaben	Kurzform 33 Fragen, Langform 108 Fragen, 4-stufiges Antwortformat
Testformen	Selbstbeschreibung als Kurz- oder Langform
Ergebnis	Profildarstellung und generischer Report
Normen	über 4.200 Personen zwischen 16 und 77 Jahren; Norm von Berufstätigen verfügbar
	Deutsch, Tschechisch
	Deutsch, Tschechisch



Sie möchten eine 360°-Beurteilung der sozialen Kompetenz einer Person vornehmen? Sie möchten überprüfen, ob das Selbstbild einer Person mit den Fremdbildern der Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen, Mitarbeitenden und Kundinnen und Kunden übereinstimmt?

ISK-360°

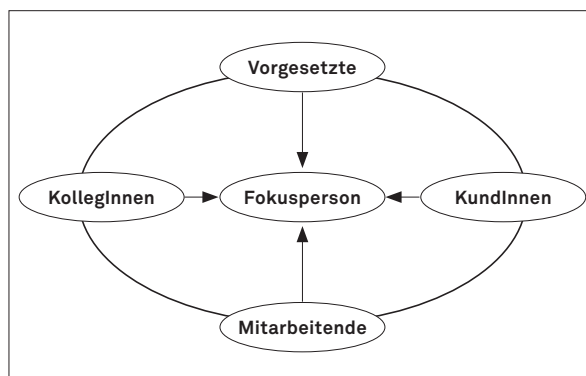
Inventar zur Messung sozialer Kompetenzen in Selbst- und Fremdbild

U. P. Kanning

Mit Hilfe des ISK-360° werden grundlegende soziale Kompetenzen in Selbst- und Fremdbild erfasst. Das primäre Ziel des ISK-360° ist ein Vergleich zwischen dem Selbstbild einer Person sowie einem oder mehreren Fremdbildern derselben Person, die von anderen Menschen generiert werden. Zusätzlich ist ein Vergleich des Selbstbildes mit Normwerten möglich.

Durchführungszeit	ca. 10 Minuten
Aufgaben	32 Fragen, 5-stufiges Antwortformat
Testformen	ISK-360°-S: Selbstbild ISK-360°-F: Fremdbild
Ergebnis	Profildarstellung und generischer Report
Normen	Selbstbild wurde an über 3.600 Personen normiert; Normen für Berufstätige mit oder ohne Führungserfahrung, Führungskräfte und Selbstständige verfügbar
	Deutsch
	/

Prinzip der 360°-Beurteilung



Sind Ihre Bewerberinnen und Bewerber „integer“? Sie möchten die Einstellungen und Eigenschaften erfassen, die mit kontraproduktivem bzw. abweichendem Verhalten in Organisationen in Beziehung stehen können?

IBES

Inventar berufsbezogener Einstellungen und Selbsteinschätzungen

B. Marcus



Das IBES gehört zu den Integritätstests, die sich in Nordamerika seit langem als eine der validesten Methoden in der Personalauswahl bewährt haben. Mit dem IBES werden Einstellungen und Verhalten von Bewerberinnen und Bewerbern erfasst, die mit kontraproduktivem Verhalten (z. B. Mitarbeiterdiebstahl, Absentismus, kollegenschädigendem Verhalten, Substanzmissbrauch) in Zusammenhang stehen können.

Einstellungen

- Vertrauen
- Geringe Verbreitung unerwünschten Verhaltens
- Nicht-Rationalisierung
- Verhaltensabsichten

Eigenschaften

- Gelassenheit/Selbstwertgefühl
- Zuverlässigkeit/Voraussicht
- Vorsicht
- Zurückhaltung
- Konfliktmeidung

Durchführungszeit	ca. 25 Minuten
Aufgaben	115 Fragen, 5-stufiges Antwortformat
Testformen	Selbstbeschreibung
Ergebnis	Profildarstellung und generischer Report
Normen	über 330 Personen (im Auswahlkontext) zwischen 18 und 40 Jahren
	Deutsch
	Deutsch



Wie glaubwürdig sind die Aussagen der Bewerberin oder des Bewerbers während der Personalauswahl? Zeigen sie eine „geschönte“ Sicht der eigenen Fähigkeiten und Eigenschaften, um sich einen vermeintlichen Vorteil im Auswahlverfahren zu verschaffen?

IGIP

Inventar zur Messung der Glaubwürdigkeit in der Personalauswahl

U.P. Kanning

Durch das IGIP lassen sich Bewerberinnen und Bewerber identifizieren, die in der Auswahl-situation eine besonders verzerrte Selbstpräsentation liefern.

Durchführungszeit	ca. 2 – 5 Minuten
Aufgaben	15 Fragen, 2-stufiges Antwortformat
Testformen	Selbstbeschreibung
Ergebnis	Profildarstellung und generischer Report
Normen	über 1.900 Bewerberinnen und Bewerber und über 900 Personen aus anderen Kontexten zwischen 18 und 80 Jahren
	Deutsch
	Deutsch



Treffen Mitarbeitende, Bewerberinnen und Bewerber oder Coachees fundierte Entscheidungen? Wie gut können sie sich selbst regulieren?

DASA

Decision-making and Self-regulation Assessor



C. Dewberry

Anders als bei klassischen Fähigkeitstests oder Persönlichkeitsverfahren erfassen Sie mit dem DASA die Art und Weise, wie Personen sich selbst regulieren und Entscheidungen treffen. Dabei wird angenommen, dass Entscheidungsprozesse und die eigene Impulskontrolle auf Gewohnheiten beruhen und gezielt verändert und entwickelt werden können.

Das Instrument liefert Ihnen Feedback und Entwicklungshinweise zu Entscheidungsstilen und Entscheidungskompetenz sowie zur Selbstregulation und bestehenden Ressourcen.

Es werden die folgenden Bereiche erfasst

- advancement focus
- decision avoidance
- decision-making confidence
- deliberation
- mental energy
- option generation
- procrastination
- protection focus
- self-discipline
- spontaneity

Durchführungszeit	ca. 2 – 5 Minuten
Aufgaben	54 Fragen, 5-stufiges Antwortformat
Testformen	Selbstbeschreibung
Ergebnis	Profildarstellung und narrativer Report
Normen	über 1.400 Personen (berufstätige Personen UK)
	Englisch
	/



Sehen sie hier das Interview mit dem Testautor Chris Dewberry (Englisch)
www.hgf.io/dasa-interview



Intelligenz & Kreativität

Durch keine andere Fähigkeit lässt sich der Erfolg in der Ausbildung und im Beruf so gut vorhersagen wie durch Intelligenz. Zusätzlich erhält emotionale Intelligenz eine immer wichtigere Bedeutung in der heutigen Arbeitswelt. Nutzen Sie unsere Testverfahren und Arbeitsproben möglichst frühzeitig in Ihren Auswahlprozessen und steigern Sie dadurch die Prognosesicherheit.



Sie möchten das Leistungspotenzial Ihrer Nachwuchskräfte differenziert erfassen? Sie möchten unterschiedliche Fähigkeiten in wählbaren Modulen kombinieren und messen?

WIT-2

Wilde-Intelligenz-Test 2

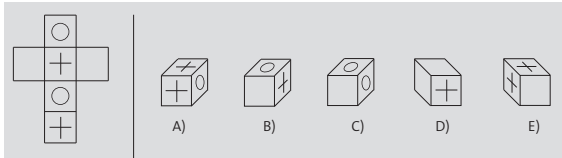
M. Kersting / K. Althoff / A. O. Jäger
Hrsg. von der Deutschen Gesellschaft für Personalwesen e. V.

Um ein differenziertes Bild über zahlreiche Grundkompetenzen zu erhalten, lässt sich der WIT-2 optimal einsetzen. In diesem umfassenden Intelligenztest werden zahlreiche, modularartig kombinierbare Fähigkeiten erfasst: Neben den klassischen Intelligenzdimensionen (verbale, numerische und figural/räumliche Fähigkeiten) werden auch Merkfähigkeit, Arbeitseffizienz, IT- und Wirtschaftswissen erfasst. Die Aufgaben des Tests bilden dabei im beruflichen Kontext relevante Schlüsselqualifikationen und Grundfertigkeiten ab.

Durchführungszeit	ca. 6 – 120 Minuten
Aufgaben	20–243 Aufgaben, 11 Subtests für 8 Module
Testformen	Parallelformen A und B
Ergebnis	Profilardarstellung und generischer Report
Normen	2.200–10.000 Personen zwischen 14 und 42 Jahren
	Deutsch
	Deutsch

Beispielaufgabe

Welchen Körper A, B, C, D oder E kann man aus der Faltpapierlage des Beispiels herstellen?"





Suchen Sie nach einem flexibel und modular einsetzbaren Kurzintelligenztest für die Auswahl von Mitarbeitenden?

M-KIT

Modularer Kurzintelligenztest

M. Dantlgraber
unter Mitarbeit von B. Hell / F. Fischer / J. Schult

Der Modulare Kurzintelligenztest (M-KIT) ist ein ökonomisches, (gender-)faires, universell und flexibel anwendbares Verfahren zur Erfassung fluider Intelligenz, das durch hohe Validität und Akzeptanzratings besticht. Intelligenz wird dabei weitgehend unabhängig von Faktoren wie erworbenem Schulwissen oder spezifischen Berufskennntnissen erfasst. Der M-KIT ist so konzipiert, dass er in fünf eigenständigen Modulen eingesetzt werden kann: verbal, figural-bildhaft, numerisch, kernfokussiert (Fokus: fluid-schlussfolgerndes Denken) und ausbalanciert (Fokus: verbales, figural-bildhaftes bzw. numerisches Denken). Werden alle Aufgabenformate genutzt, lässt sich zusätzlich ein Gesamtergebnis ableiten. Aufgrund seines modularen Aufbaus lässt sich der M-KIT unkompliziert und schnell an spezifische Testbedürfnisse anpassen.

Durchführungszeit	25 – 85 Minuten
Aufgaben	32–96 Aufgaben in 5 Modulen
Testformen	eine Standardform
Ergebnis	Profilardarstellung und narrativer Report
Normen	über 1.000 Personen ab 15 Jahren
	Deutsch
	Deutsch

Beispielaufgabe

Beim Tauchkurs tauchte Philipp weniger tief als Stefan und auch weniger tief als Anja. Anja tauchte allerdings weniger tief als Franziska, die nur etwas weniger tief tauchte als Stefan.
Welche zwei Personen tauchten am tiefsten?
(geordnet von tief bis weniger tief)

1. Franziska 2. Stefan	1. Stefan 2. Anja	1. Anja 2. Philipp
1. Stefan 2. Franziska	1. Franziska 2. Philipp	1. Anja 2. Franziska
1. Anja 2. Stefan	1. Stefan 2. Philipp	1. Franziska 2. Anja

Erfassen Sie erfolgsrelevante kognitive Fähigkeiten in Büro- und kaufmännischen (Ausbildungs-)Berufen mit ansprechenden und von der Zielgruppe akzeptierten Aufgabenformaten.

AZUBI-BK



Arbeitsprobe zur berufsbezogenen Intelligenz

Büro- und kaufmännische Tätigkeiten

Y. Görlich/H. Schuler

Die AZUBI-BK erfasst ausschließlich berufsrelevante Intelligenzfaktoren (sprachliche und rechnerische Fähigkeiten, Gedächtnis sowie Bearbeitungsgeschwindigkeit und Konzentration) und integriert die Vorteile von Intelligenztests und Arbeitsproben, indem die Aufgabentypen praxisnah gestaltet sind, wie bspw.:

- Protokoll überarbeiten
- Verkaufszahlen prognostizieren
- Bilanzwerte vergleichen
- E-Mails sortieren
- Adressen prüfen
- Porto berechnen

Durchführungszeit	max. 90 Minuten
Aufgaben	10 Aufgabengruppen, vorrangig Multiple-Choice-Format
Testformen	Parallelformen A und B
Ergebnis	Profildarstellung und generischer Report
Normen	über 1.900 Schülerinnen und Schüler; Einsatz ab 14 Jahren
	Deutsch
	Deutsch

Bringen Ihre Bewerberinnen und Bewerber für technische Berufe das nötige „Handwerkszeug“ und Verständnis für technische Fragestellungen mit? Messen Sie diese Merkmale standardisiert und zeitökonomisch.



AZUBI-TH

Arbeitsprobe zur berufsbezogenen Intelligenz

Technische und handwerkliche Tätigkeiten

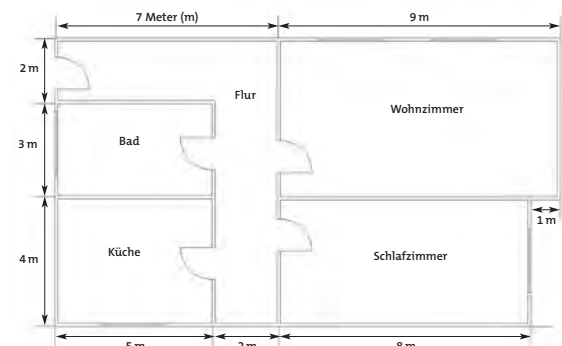
Y. Görlich/H. Schuler

Erfassen Sie mit der AZUBI-TH das technische Verständnis Ihrer Kandidatinnen und Kandidaten und erhalten Sie zusätzlich Informationen zum räumlichen Vorstellungsvermögen, zur Rechenfähigkeit und zu Rechtschreibkenntnissen. Die Aufgaben sind praxisnah gestaltet, liefern hohe Vorhersagewerte für Ausbildungs- und Berufserfolg und sind bei Bewerberinnen und Bewerbern gut akzeptiert.

Durchführungszeit	ca. 55 Minuten
Aufgaben	5 Aufgabengruppen (60 Aufgaben), vorrangig Multiple-Choice-Format
Testformen	Parallelformen A und B
Ergebnis	Profildarstellung und generischer Report
Normen	über 3.200 Schülerinnen und Schüler; Einsatz ab 13 Jahren
	Deutsch
	Deutsch, Rumänisch

Untertest „Grundrisse berechnen“

In der Küche sollen Fußbodenfliesen verlegt werden.
Wie viel Quadratmeter (m^2) der Fliesen werden benötigt?
a) $15 m^2$ b) $20 m^2$ c) $25 m^2$ d) $30 m^2$
e) Keine der Antworten ist richtig





Sie möchten „High Potentials“ identifizieren? Sie suchen nach geeigneten Personen mit außergewöhnlichen kognitiven Fähigkeiten für zukünftige Schlüsselfunktionen?

BOMAT – advanced – (short version)

Bochumer Matrizen test

R. Hossiep / D. Turck / M. Hasella

Der BOMAT – advanced – (short version) dient der Erfassung der allgemeinen Intelligenz bzw. des logisch-schlussfolgernden Denkens im hohen kognitiven Leistungsbereich. Die Matrizenaufgaben wurden speziell für Personen mit akademischer Vorbildung konzipiert und normiert. Eine intensive Übungsphase sichert das Aufgabenverständnis, wodurch es sich im Prinzip um ein sprachfreies Instrument handelt.

Durchführungszeit	Instruktion: ca. 30 Minuten, Testzeit: 80 Minuten bzw. 45 Minuten (short version)
Aufgaben	40 Aufgaben bzw. 29 Aufgaben (short version)
Testformen	BOMAT – advanced –: Parallelformen A und B BOMAT – advanced – short version: Parallelformen A, B, C und D
Ergebnis	Profildarstellung und narrativer Report
Normen	300 bis über 600 Hochschulabsolventinnen und -absolventen zwischen 18 und 70 Jahren
	BOMAT – advanced – short version: Dänisch, Deutsch, Englisch, Norwegisch, Russisch, Schwedisch, Tschechisch
	BOMAT – advanced –: Deutsch, Tschechisch BOMAT – advanced – short version: Dänisch, Deutsch, Tschechisch



Sie möchten das kognitive Potenzial Ihrer Kandidatinnen und Kandidaten sprachunabhängig erfassen? Wie leicht fällt es ihnen, logische Regeln zu erkennen und korrekte Schlussfolgerungen zu ziehen?

BOMAT – standard –

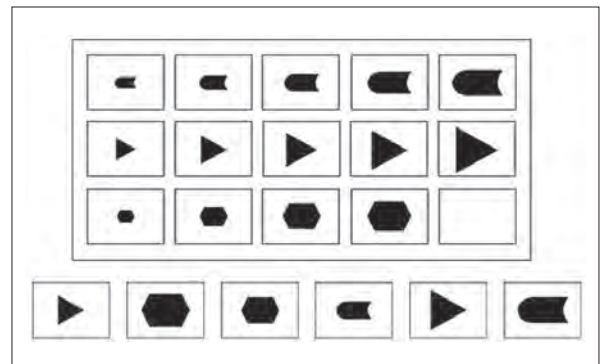
Bochumer Matrizen test Standard

R. Hossiep / M. Hasella

Der BOMAT – standard – gehört zur Tradition der Matrizen tests und misst weitgehend sprachunabhängig das logisch-schlussfolgernde Denken im normalen Leistungsbereich.

Durchführungszeit	Instruktion ca. 15 Minuten, Testzeit 30 Minuten
Aufgaben	30 Aufgaben, Multiple-Choice-Format
Testformen	Parallelformen A und B
Ergebnis	Profildarstellung und generischer Report
Normen	über 3.000 Personen zwischen 14 und 20 Jahren; neben der Gesamtstichprobe stehen alters- und schulspezifische Normen zur Verfügung
	Deutsch
	Deutsch

Beispiel einer Matrizen aufgabe



Erfassen Sie mit einem innovativen Aufgabenformat das allgemeine kognitive Leistungspotenzial einer Person.



DESIGMA[®] – Advanced –

Design a Matrix – Advanced –

Ein distraktorfreier Matrizentest zur Erfassung der allgemeinen Intelligenz

N. Becker / F. Spinath

Der DESIGMA[®] stellt ein Verfahren zur Erfassung der allgemeinen kognitiven Leistungsfähigkeit dar. Das Verfahren zeichnet sich gegenüber herkömmlichen Matrizentests durch ein innovatives Antwortformat aus, in dem die Lösung selbst konstruiert werden muss. Hierdurch können Probleme des klassischen Antwortformats umgangen werden, die darauf beruhen, dass die korrekte Lösung zusammen mit einer Reihe von Distraktoren vorgegeben werden muss. Neben der Reduktion der Wahrscheinlichkeit, die korrekte Lösung zu erraten, sollen durch das Antwortformat Ausschlussstrategien erschwert werden.

Durchführungszeit	ca. 30 Minuten
Aufgaben	3 × 3 Matrizen, 38 Aufgaben, Antwort wird selbst konstruiert
Testformen	Version A: Differenzierung im leicht erhöhten Intelligenzbereich Version A+: Differenzierung im erhöhten Intelligenzbereich
Ergebnis	Profildarstellung und generischer Report
Normen	Version A: 478 Personen ohne akademischen Hintergrund Version A+: 318 Personen mit akademischem Hintergrund; Einsatz für Jugendliche ab 17 Jahren und Erwachsene
	Deutsch, Englisch, Finnisch, Französisch, Italienisch, Niederländisch, Russisch
	/

Sie möchten mit einem zeiteffizienten Matrizentest die Fähigkeit zum schlussfolgernden Denken erfassen?



WMT-2

Wiener Matrizen-Test 2

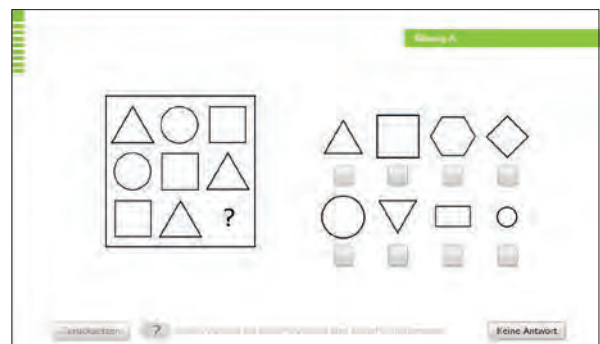
Ein Rasch-skaliertes sprachfreier Kurztest zur Erfassung der Intelligenz

A. K. Formann / K. Waldherr / K. Piswanger

Der WMT-2 erfasst die Fähigkeit zum schlussfolgernden Denken im Umgang mit abstrakten Symbolen. Das Verfahren ist insbesondere dafür geeignet, in kurzer Zeit einen überblicksartigen Eindruck des allgemeinen intellektuellen Leistungsniveaus einer Person zu erhalten.

Durchführungszeit	ca. 20 – 30 Minuten
Aufgaben	18 Aufgaben, Multiple-Choice-Format
Testformen	eine Standardform
Ergebnis	Profildarstellung und generischer Report
Normen	über 3.100 Personen zwischen 14 und 65 Jahren; neben der Gesamtstichprobe stehen Vergleichsgruppen differenziert nach Alter und Bildungsniveau zur Verfügung
	Deutsch, Portugiesisch, Tschechisch (VMT)
	Deutsch, Portugiesisch

Beispiel einer Matrizenaufgabe im HTS 5



Ihre Mitarbeitenden sollen nicht nur die Fähigkeit zum logischen Schließen mitbringen, sondern auch kreativ sein? Dann finden Sie dies mit der ASK heraus!

ASK

Analyse des Schlussfolgernden und Kreativen Denkens

H. Schuler / B. Hell

Bei der ASK handelt es sich um einen außergewöhnlichen Leistungstest, da sowohl Schlussfolgerndes Denken (SD) als auch Kreatives Denken (KD) in einem Verfahren erfasst werden können.



Die folgenden Bereiche werden erfasst:

Schlussfolgerndes Denken

- Informationen interpretieren
- Schlussfolgerungen ziehen
- Tatsache/Meinung

Kreatives Denken

- Sätze kombinieren
- Hypothesen generieren
- Bedingungsgefüge definieren
- Kategorien bilden

Durchführungszeit	Schlussfolgerndes Denken: 30 Minuten, Kreatives Denken: 40 Minuten
Aufgaben	7 Untertests, Multiple-Choice- und offenes Format
Testformen	Modul Schlussfolgerndes Denken, Modul Kreatives Denken
Ergebnis	Profildarstellung und narrativer Report
Normen	über 600 Personen mit Bildungsvoraussetzung Abitur / Matura zwischen 19 und 68 Jahren
	Deutsch, Tschechisch
	Bulgarisch, Deutsch, Niederländisch, Tschechisch

Kreativität als Personenmerkmal ist nicht nur in offensichtlich „kreativen“ Berufen von Nutzen, sondern in nahezu allen beruflichen und außerberuflichen Tätigkeiten. Möchten Sie die Kreativität Ihrer Bewerberinnen und Bewerber erfassen?



DBK-PG

Diagnose berufsbezogener Kreativität

Planung und Gestaltung

H. Schuler / P. Gelléri / J. Winzen / Y. Görlich

Die DBK-PG ermöglicht eine umfassende Feststellung berufsbezogener kreativer Leistungsfähigkeit und bietet sich besonders für diejenigen Berufsgruppen an, für die Kreativität im Rahmen einer planenden oder gestaltenden Tätigkeit eine wichtige Anforderung darstellt. Sie ist allerdings auch überall dort von Nutzen, wo Produkte oder Prozesse verbessert werden sollen.

Durchführungszeit	ca. 30 – 40 Minuten
Aufgaben	8 Aufgaben, die sich Stufen des kreativen Prozesses zuordnen lassen
Testformen	eine Standardform
Ergebnis	Profildarstellung
Normen	über 2.300 Personen; neben der Gesamtstichprobe stehen Vergleichsgruppen nach Bildungsniveau zur Verfügung
	/
	Deutsch

Auf welche Art und Weise können Ihre Bewerberinnen und Bewerber bzw. Mitarbeitenden kreativ sein? Erfassen Sie verschiedene Aspekte der Kreativität verhaltensbasiert.

CRE-W



Creative Response Evaluation – Work

Deutsche Adaptation des Creative Response Evaluation – Work von James Kaufmann und Roni Reiter-Palmon

R. T. Proyer

Die Forschung zeigt, dass Teams besonders erfolgreich sein können, wenn sie Menschen mit verschiedenen kreativen Potenzialen vereinen.

Der CRE-W gibt Aufschluss über verschiedene Arten, auf die Menschen kreativ sein können. Anhand der Testergebnisse können Sie entscheiden, welche Bewerberinnen und Bewerber oder Mitarbeitenden am besten in Teams mit Innovations- und Veränderungszielen zusammenarbeiten können. Dabei legt der CRE-W situationsbezogen einen Fokus auf realistische Problemstellungen am Arbeitsplatz. Anhand von 19 Szenarien werden die kreative Initiative sowie zwei kreative Denkstile (new und different) erfasst.

Durchführungszeit	ca. 30 Minuten
Aufgaben	19 Szenarien mit 4–6 Handlungsalternativen
Testformen	eine Standardform
Ergebnis	Profildarstellung und narrativer Report
Normen	über 850 Personen (UK), über 820 Personen (US)
	Deutsch*, Englisch, Italienisch, Niederländisch
	/

* In Vorbereitung.



Erfassen Sie intellektuelles Potenzial und Leistung in einer flexibel einsetzbaren Testbatterie.

PPM-R

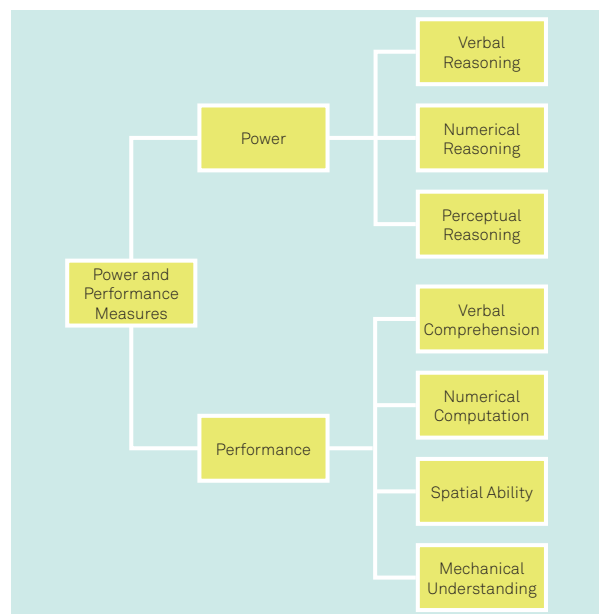
Power and Performance Measures – Revised

J. Barrett

Bei den PPM-R handelt es sich um sieben Fähigkeitstests, welche unabhängig voneinander oder als Testbatterie administriert werden können. Die Ergebnisse werden dabei in die beiden Bereiche Power (Potential) und Performance (aktuelle Leistung) unterschieden.

Durchführungszeit	zwischen 8 und 14 Minuten pro Aufgabengruppe
Aufgaben	zwischen 25 und 40 Aufgaben in 7 Aufgabengruppen
Testformen	eine Standardform
Ergebnis	Profildarstellung und generischer Report
Normen	über 760 Personen, unterschiedliche Vergleichsgruppen (berufstätige Personen UK, Fach- und Führungskräfte sowie Absolventen)
	Englisch
	/

Aufgabengruppen PPM-R



Sie möchten herausfinden, ob Ihre Kandidatinnen und Kandidaten die eigenen Emotionen wahrnehmen und effektiv nutzen können? Erkennen Mitarbeitende die Stimmungen anderer Personen? Können Ihre Führungskräfte die eigenen Emotionen im Umgang mit anderen regulieren?



MSCEIT™

Mayer-Salovey-Caruso Test zur Emotionalen Intelligenz

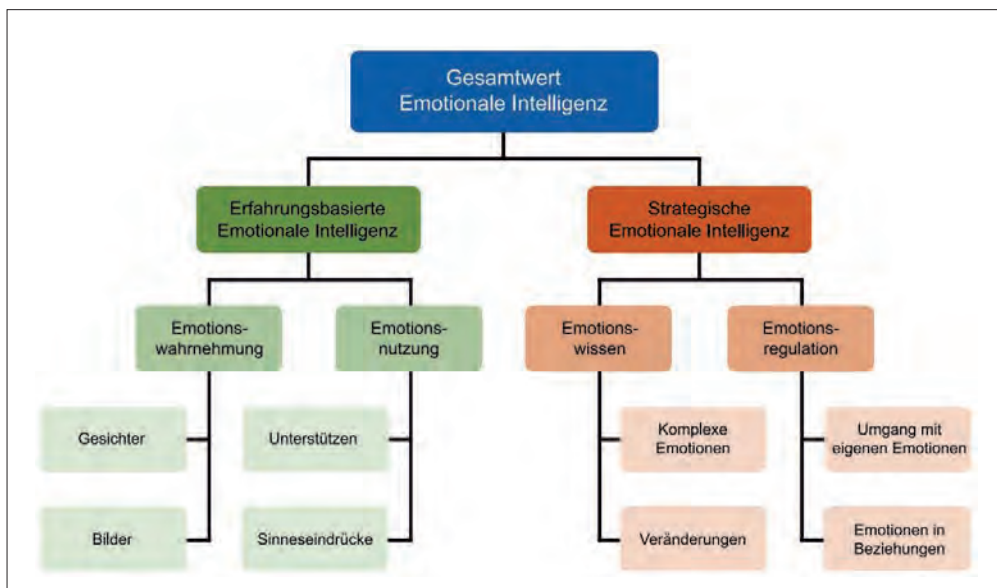
Deutschsprachige Adaptation des Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT™) von John D. Mayer, Peter Salovey & David R. Caruso

R. Steinmayr / A. Schütz / J. Hertel / M. Schröder-Abé

Der MSCEIT™ ist der weltweit am häufigsten eingesetzte Test zur Erfassung von emotionaler Intelligenz, wobei verschiedene Aufgabentypen und Inhaltsbereiche zu einer differenzierten Interpretierbarkeit beitragen.

Durchführungszeit	ca. 30 – 40 Minuten
Aufgaben	141 Aufgaben, Multiple-Choice-Format
Testformen	eine Standardform
Ergebnis	Profildarstellung und narrativer Report
Normen	über 3.600 Personen zwischen 17 und 80 Jahren; neben der Gesamtstichprobe stehen altersspezifische Normen zur Verfügung
	Deutsch, Englisch, Tschechisch
	Dänisch, Deutsch, Englisch, Tschechisch, Spanisch

Modell der emotionalen Intelligenz





Leistung

Benötigen Ihre Mitarbeitenden spezielle sprachliche oder mathematische Fähigkeiten? Sollten sie sich auch im IT-Bereich gut auskennen? Wird eine hohe Konzentrationsfähigkeit vorausgesetzt? Sichern Sie Ihre Auswahlentscheidung durch relevante, zielgruppenspezifische Leistungstests ab.

Die aussagekräftige und zuverlässige Erfassung der deutschen Sprachkompetenz stellt eine große Herausforderung dar. Überzeugen Sie sich davon, dass Ihre Bewerberinnen und Bewerber die entsprechende Sprachkompetenz mitbringen.



D-PA

Deutstest für die Personalauswahl

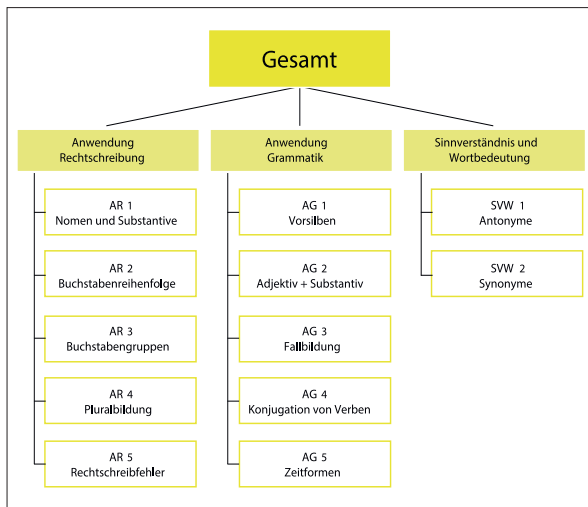
S. Rieser/D. Liepmann
ASSESS-Reihe
Hrsg. von D. Liepmann/A. Beauducel

Der D-PA erfasst drei übergeordnete Sprachbereiche:

- Anwendung Rechtschreibung
- Anwendung Grammatik
- Sinnverständnis/Wortbedeutung

Durchführungszeit	ca. 30 Minuten
Aufgaben	138 Aufgaben, Multiple-Choice-Format
Testformen	Parallelformen A und B
Ergebnis	Profildarstellung und narrativer Kurzreport
Normen	über 2.000 Personen zwischen 16 und 40 Jahren
	Deutsch
	Deutsch

Aufgabengruppen D-PA





Ist die englische Sprachkompetenz für Sie von besonderer Bedeutung? Stellen Sie sicher, dass Ihre Bewerberinnen und Bewerber die entsprechenden Fähigkeiten mitbringen.

E-PA

Englischtest für die Personalauswahl

D. Liepmann/K. Heinitz/W. Nettelstroth/S. Smolka
ASSESS-Reihe
Hrsg. von D. Liepmann/A. Beauducel

Der E-PA erfasst drei Aspekte der Sprachfähigkeit (Übersetzen, Grammatik, Orthografie) sowie schlussfolgerndes Denken (Reasoning – verbal: Die Fähigkeit zum Umgang mit fremdsprachlichem Material). Mit den E-PA Testergebnissen treffen Sie valide Aussagen über die Sprachkompetenz in Anlehnung an den europäischen Referenzrahmen in sechs Kompetenzstufen (A1 bis C2).

Durchführungszeit	Kurzform: ca. 15 Minuten Langform: ca. 45 Minuten
Aufgaben	Kurzform: 60 Aufgaben Langform: 160 Aufgaben, Multiple-Choice-Format
Testformen	Kurz- und Langform, Parallelformen A und B
Ergebnis	Profildarstellung und narrativer Kurzreport
Normen	über 2.000 Personen zwischen 16 und 40 Jahren
	Deutsch
	Deutsch

Beispielaufgaben

Have a try!

Dark : bright = wet : ?

- a) rainy
- b) daily
- c) stormy
- d) windy
- e) dry

Another one?

The man is waiting ... the departure of the train.

- a) in
- b) at
- c) with
- d) by
- e) for

Kennen sich ihre Bewerberinnen und Bewerber im Umgang mit Computern aus? Wie gut sind ihre Kenntnisse im Bereich Hard- und Software sowie Anwendungen? Erfassen Sie die Kenntnisse im Umgang mit Computern. Testen Sie das theoretische Wissen.



C-PA

Computerwissenstest für die Personalauswahl

D. Wagener
ASSESS-Reihe
Hrsg. von D. Liepmann/A. Beauducel

Mit dem C-PA erfassen Sie Kenntnisse im Umgang mit Computern, die in vier Bereiche gegliedert werden:

- Anwendung: Umgang mit Computersoftware, Schwerpunkt auf Windows und Windows-Anwendungen
- Internet: Nutzung des Internets
- Hardware: Kenntnis verschiedener Hardwarekomponenten, ihrer Eigenschaften und Nutzungsmöglichkeiten, Problembehebung
- Informatik: Grundlagen der Programmierung, Rechnerarchitektur

Durchführungszeit	Kurzform: 20 Minuten Langform: 45 Minuten
Aufgaben	Kurzform: 24 Aufgaben Langform: 56 Aufgaben
Testformen	Langform und 2 Kurzformen, Parallelformen A und B
Ergebnis	Profildarstellung und narrativer Report
Normen	2.800 Personen zwischen 16 und 40 Jahren
	Deutsch
	Deutsch

Beispielaufgabe

Woran erkennt man im Internet jede Mailadresse?

- jede Mailadresse enthält mindestens ein /
- jede Mailadresse beginnt mit #
- jede Mailadresse enthält mindestens ein -
- jede Mailadresse enthält genau ein @
- jede Mailadresse enthält mehr als ein @

Mathematische Kompetenzen sind in fast allen Berufen relevant. Verlassen Sie sich beim mathematischen Verständnis Ihrer Kandidatinnen und Kandidaten nicht allein auf die Schulnote.

M-PA



Mathematiktest für die Personalauswahl

F. Jasper/D. Wagener
ASSESS-Reihe
Hrsg. von D. Liepmann/A. Beauducel

Mit dem M-PA können Sie vier Bereiche mathematischer Kompetenzen erfassen:

- Geometrie
- Mathematische Literalität
- Prozedurales Rechnen
- Komplexes Rechnen

Bei der Konstruktion des M-PA waren u. a. Praxisnähe (bspw. zu PISA), Praktikabilität und Ökonomie wichtige Ziele.

Durchführungszeit	ca. 20 – 60 Minuten
Aufgaben	Kurzform: 31 Aufgaben Langform: 66 bzw. 77 Aufgaben, Multiple-Choice-Format
Testformen	Kurz-, Lang- & reduzierte Langform; Parallelformen A und B
Ergebnis	Profildarstellung und narrativer Report
Normen	über 1.900 Personen zwischen 15 und 40 Jahren
	Deutsch
	Deutsch

Beispielaufgabe

5 % von 100 Euro sind:

- a) 5,01 Euro
- b) 5 Euro
- c) 7 Euro
- d) 3 Euro
- e) 19,50 Euro

Eine gute Konzentrations- und Aufmerksamkeitsleistung ist für eine Reihe von Berufsbildern notwendig. Sie möchten wissen, ob Ihre Kandidatinnen und Kandidaten gleichzeitig schnell und genau arbeiten können?



d2-R

Test d2 – Revision

Aufmerksamkeits- und Konzentrationstest

R. Brickenkamp/L. Schmidt-Atzert/D. Liepmann

Der d2-R gehört zu den am häufigsten verwendeten psychologisch-diagnostischen Testverfahren, um die Konzentrationsfähigkeit zuverlässig und zeitökonomisch zu erfassen.

Durchführungszeit	ca. 8 Minuten
Aufgaben	12 Serien zu je 30 Sekunden
Testformen	eine Testform
Ergebnis	Kurzbericht, Profildarstellung und generischer Report
Normen	über 71 unterschiedliche Normgruppen (Lehrlingsauswahl, Erwachsene etc.), Personen zwischen 15 und 62 Jahren
	Dänisch, Deutsch, Englisch, Finnisch, Französisch, Italienisch, Niederländisch, Norwegisch, Portugiesisch, Russisch, Slowakisch, Schwedisch, Tschechisch
	Bulgarisch*, Dänisch*, Deutsch, Englisch*, Finnisch, Französisch, Italienisch, Kroatisch*, Niederländisch, Norwegisch, Portugiesisch*, Rumänisch*, Schwedisch, Serbisch, Slowenisch*, Spanisch*, Tschechisch, Ungarisch

* Nur in der Vorgängerversion d2 verfügbar.


Sie möchten durch adaptives Testen die maximale Konzentrationsfähigkeit Ihrer Kandidatinnen und Kandidaten ermitteln?

FAKT-II

Frankfurter Adaptiver Konzentrationsleistungs-Test II

H. Moosbrugger/F. Goldhammer

Der FAKT-II erfasst mit Hilfe eines adaptiven Vorgehens präzise die Konzentrationsleistung von Personen. Er wurde von der Deutschen Gesellschaft für Psychologie (DGPs) mit dem Preis für computergestützte Diagnostik ausgezeichnet.

Durchführungszeit	Standardtestzeit: ca. 10 Minuten, Testzeit kann bis auf 30 Minuten ausgedehnt werden
Aufgaben	640 Aufgaben (bei Bedarf wiederholt sich die Abfolge nach 640 Aufgaben)
Testformen	Darbietung einer Aufgabe (FAKT-E) oder gleichzeitig 10 Aufgaben (FAKT-S oder -SR) mit adaptiver oder wählbarer Testzeit
Ergebnis	Profildarstellung und generischer Report
Normen	über 850 Personen zwischen 16 und 55 Jahren
	Deutsch
	Deutsch („FAIR-2“), Koreanisch

Modell

Konzentrationsleistung	Tempo
Konzentrationsgenauigkeit	Genauigkeit
Konzentrationshomogenität	Stabilität

Beispielaufgabe





Möchten Sie das komplexe Problemlösen von Nachwuchs- und Führungskräften erfassen und dies effizient in den diagnostischen Prozess, wie z. B. in ein Assessment Center integrieren?

Postkorb „OfficeMail“

W. Lieberei

Im Postkorb „OfficeMail“ übernehmen Sie die Rolle einer Führungskraft in einem fiktiven Versicherungsunternehmen. Sie bearbeiten dabei E-Mails, die der prototypischen Korrespondenz einer Führungskraft der unteren bis mittleren Hierarchieebene entsprechen, z.B. Besprechungsprotokolle, Kennzahlenmonitoring und Stellenbesetzung. Erfasst werden dabei Organisations- und Planungsverhalten, Analyse- und Entscheidungsverhalten sowie ein Gesamtwert zum komplexen Problemlösen.

Durchführungszeit	ca. 60 Minuten
Aufgaben	78 Aufgaben in 19 E-Mails
Testformen	eine Standardform
Ergebnis	Profildarstellung und generischer Report
Normen	über 340 Personen ab 20 Jahren
	Deutsch
	Deutsch



Sie möchten Personen ab 50 Jahren auf ihre kognitive Leistungsfähigkeit hin überprüfen? Wie leistungsfähig sind sie betreffend Wahrnehmungstempo, logischem Denkvermögen, Arbeits-sorgfalt und vielem mehr?

LPS 50+

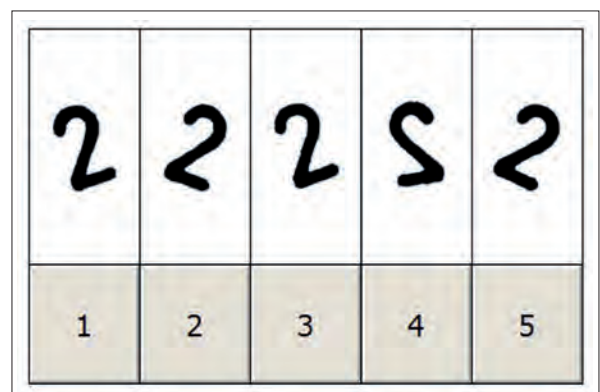
Leistungsprüfsystem für
50- bis 90-Jährige

W. Sturm/K. Willmes/W. Horn

Das LPS 50+ erfasst mit 14 Untertests die kognitive Leistungsfähigkeit in der Altersgruppe von 50 bis 90 Jahren.

Durchführungszeit	Kurzform: ca. 30 Minuten Langform: ca. 80 Minuten
Aufgaben	14 Untertests, Multiple-Choice und offenes Antwortformat
Testformen	Kurz- und Langversion Parallelformen A und B
Ergebnis	Profildarstellung und narrativer Kurzreport
Normen	über 300 Personen in 2 alters-spezifischen Normgruppen (50 bis 70 Jahren und 70+)
	/
	Deutsch

Untertest Räumliches Rotieren





Welche beruflichen Eignungen bringen Ihre Bewerberinnen und Bewerber mit? Wie genau und schnell arbeiten sie? Wie groß ist ihr Finger- und Handgeschick? Für welchen Beruf eignen sie sich?

BET

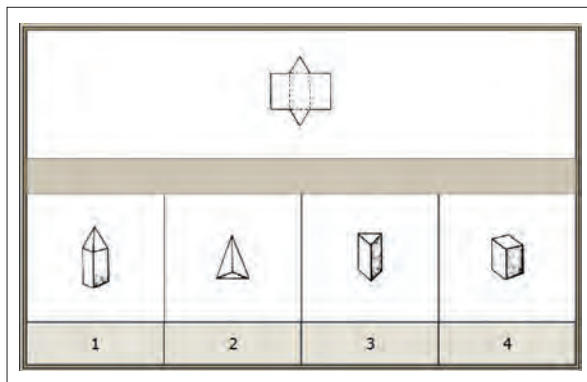
Berufseignungstest

H. Schmale/H. Schmidtke
Hrsg. von R. Kress

Der BET erfasst anhand von zwölf Einzeltests verschiedene Grundfunktionen persönlicher Begabung und beruflicher Eignung. Ziel ist die Erfassung des persönlichen Begabungsprofils, das mit den vorliegenden berufsspezifischen Anforderungsnormen verglichen wird, um Aufschluss über die Eignung für einen bestimmten Beruf zu geben.

Durchführungszeit	max. 90 Minuten
Aufgaben	12 Untertests (7 PC-gestützt), Multiple-Choice- und offenes Antwortformat
Testformen	Parallelformen A und B
Ergebnis	Profildarstellung und generischer Report
Normen	über 11.900 Personen; neben den 9 altersspezifischen Normgruppen stehen Anforderungsnormen für 64 Berufe zur Verfügung
	/
	Deutsch

Untertest Körperabwicklung





Sie möchten mit drei klassischen Lückendiktaten die Rechtschreibleistung Ihrer Kandidatinnen und Kandidaten auf effiziente Art erfassen?

RT

Rechtschreibungstest


M. Kersting/K. Althoff

Mit Hilfe von Lückendiktaten kann die Rechtschreibleistung von (jungen) Erwachsenen effizient erfasst werden. Der vollständige Text wird bei der PC-Version über Lautsprecher vorgelesen (oder in der Papierversion vorgelesen) und von der Testperson in die entsprechenden Lücken eingetragen. Der RT eignet sich auch für Gruppentestungen.

Durchführungszeit	ca. 15 Minuten
Aufgaben	3 Lückendiktate mit offenem Antwortformat
Testformen	3 parallele, jeweils separat einsetzbare Lückendiktate: „Moselfahrt“, „Nichtraucher“, „Rummelplatz“
Ergebnis	Profildarstellung und generischer Report
Normen	über 1.700 Personen zwischen 15 und 30 Jahren, spezifische Normgruppen nach Alter und Schulbildung (Abitur, Realschule)
	Deutsch
	Deutsch

Beispielaufgabe

11:58



Moselfahrt

Nach einer langen Wanderung kamen Anna und Jan müde und in ihrem Äußeren etwas auf der Marienburg an.



Stress & Burnout

Mitarbeitende sollen für ihre Arbeit brennen, aber nicht ausbrennen! Erkennen Sie die ernstzunehmenden Signale Ihrer Mitarbeitenden frühzeitig, damit Sie mit strukturellen Veränderungen oder gesundheitsfördernden Maßnahmen präventiv eingreifen können. Außerdem: Stress ist nicht gleich Stress. Positive Strategien im Umgang mit belastenden Situationen können erlernt werden.

Leiden Ihre Mitarbeitenden unter Burnout? In welchen Lebensbereichen treten Beschwerden auf? Wie stark sind die Symptome auf körperlicher, emotionaler oder kognitiver Ebene ausgeprägt? In welchen Bereichen gibt es hingegen Ressourcen und Quellen von Zufriedenheit?

BOSS

Burnout-Screening-Skalen

K. Geuenich / W. Hagemann

Mit den unterschiedlichen Testformen der BOSS können Beschwerden in verschiedenen Lebensbereichen (BOSS I) und auf verschiedenen Ebenen (BOSS II), aber auch Ressourcen und Quellen von Zufriedenheit (BOSS III) erfasst werden.

BOSS I: Beschwerden in verschiedenen Lebensbereichen



- Beruf
- Eigene Person
- Familie
- Freunde
- Globalwert

BOSS II: Beschwerden auf verschiedenen Ebenen

- Körperlich
- Emotional
- Kognitiv
- Globalwert

BOSS III: Ressourcen und Zufriedenheit in verschiedenen Lebensbereichen

- Beruf
- Eigene Person
- Familie
- Freunde
- Globalwert

Durchführungszeit	ca. 5 – 10 Minuten pro Testform
Aufgaben	BOSS I und II: je 30 Fragen, BOSS III: 20 Fragen, 6-stufiges Antwortformat
Testformen	Selbstbeschreibung; BOSS I, II, III
Ergebnis	Profildarstellung und narrativer Report
Normen	über 300 Personen zwischen 18 und 65 Jahren; für die BOSS III gibt es zusätzlich eine Patientenstichprobe von über 200 Personen
	Deutsch
	Deutsch

Wie gehen Ihre Mitarbeitenden oder Coachees mit Emotionen um? Verfügen Sie über gesunde Stile zur Verarbeitung von Emotionen?



EPS-D

Emotional Processing Scale

Deutsche Adaptation der Emotional Processing Scale (EPS) von R. Baker, P. Thomas, S. Thomas, M. Santonastaso & E. Corrigan

B. Gurr / A. Stuflesser / M. Kleinstäuber / R. Baker

Die deutsche Version der Emotional Processing Scale (EPS-D) dient der Identifizierung und Quantifizierung gesunder und ungesunder emotionaler Verarbeitungsstile. Erfasst werden insgesamt fünf Skalen (Verdrängung, Emotionsverarbeitung, Emotionskontrolle, Vermeidung und Emotionserleben) sowie ein Gesamtwert der Emotionsverarbeitung.

Durchführungszeit	ca. 5 – 10 Minuten
Aufgaben	25 Fragen
Testformen	Selbstbeschreibung
Ergebnis	Profildarstellung und generischer Report
Normen	über 750 Personen
	Deutsch, Englisch
	Deutsch, Englisch

Leiden Ihre Mitarbeitenden oder Coachees unter chronischem Stress? Aus welchen Gründen? Welche Maßnahmen zur Gesundheitsförderung sind notwendig?

TICS

Trierer Inventar zum chronischen Stress

P. Schulz/W. Schlotz/P. Becker

Mit dem TICS können in effizienter Weise unterschiedliche Quellen für möglichen chronischen Stress differenziert erfasst werden.

Stress wegen hoher Anforderungen



- Arbeitsbelastung
- Soziale Überlastung
- Erfolgsdruck

Stress wegen Mangel an Bedürfnisbefriedigung

- Arbeitsunzufriedenheit
- Überforderung bei der Arbeit
- Mangel an sozialer Anerkennung
- Soziale Spannungen
- Soziale Isolation

Globalmaß für erlebten Stress

- Chronische Besorgnis
- Screening-Skala

Durchführungszeit	Gesamttest: ca. 10 Minuten (TICS) Screeningversion: ca. 3 Minuten (TICS-Screening)
Aufgaben	TICS: 57 Fragen, TICS-Screening: 12 Fragen, 5-stufiges Antwortformat
Testformen	Selbstbeschreibung; Gesamttest und Screening
Ergebnis	Profildarstellung und generischer Report
Normen	über 600 Personen zwischen 16 und 70 Jahren; neben der Gesamtstichprobe stehen altersspezifische Normen zur Verfügung
	Deutsch
	Deutsch

Stress erlebt jeder Mensch anders. Wie gehen Ihre Mitarbeitenden oder Coachees mit belastenden Situationen um? Verwenden sie eher positive oder negative Strategien?

SVF

Stressverarbeitungsfragebogen

G. Erdmann/W. Janke

Mit dem SVF können Sie positive und negative Strategien im Umgang mit belastenden Situationen ermitteln, welche die wahrgenommene Stressbelastung entsprechend positiv oder negativ beeinflussen.

Positiv-Strategien

- Um- und Abwertungsstrategien (Bagatellisierung, Herunterspielen, Schuldabwehr)
- Ablenkungsstrategien (Ablenkung von Situationen, Ersatzbefriedigung, Selbstbestätigung, Entspannung)
- Kontrollstrategien (Situationskontrolle, Reaktionskontrolle, Positive Selbstinstruktion)

Negativ-Strategien



- Flucht
- Soziale Abkapselung
- Gedankliche Weiterbeschäftigung
- Resignation
- Selbstbemitleidung
- Selbstbeschuldigung

Weitere Strategien

- Soziales Unterstützungsbedürfnis
- Vermeidung
- Aggression

Bereichswerte

- Positiv-Strategien
- Negativ-Strategien

Durchführungszeit	Gesamttest: ca. 15 Minuten (SVF-120) Kurzversion: ca. 10 Minuten (SVF-78)
Aufgaben	SVF-120: 120 Fragen SVF-78: 78 Fragen, 5-stufiges Antwortformat
Testformen	Selbstbeschreibung; Gesamttest (SVF 120) und Kurzversion (SVF 78)
Ergebnis	Profildarstellung und generischer Report
Normen	über 280 Personen zwischen 20 und 79 Jahren, alters- und geschlechts- spezifische Vergleichsgruppen
	Deutsch, Tschechisch
	Deutsch, Tschechisch

Sie wollen mehr über die psychische Ermüdung, Monotonie, psychische Sättigung und den Stress Ihrer Mitarbeitenden am Arbeitsplatz erfahren und bei Bedarf Veränderungsmaßnahmen einleiten?

BMS

Beanspruchungs-Mess-Skalen



D. Debitz / H.-E. Plath / P. Richter

Mit den BMS kann die Beanspruchung nach DIN EN ISO 10 075 bzw. DIN SPEC 33418:2014-03 erfasst werden. Die Ergebnisse können drei Bewertungsstufen des Wohlbefindens („Wohlbefinden“, „leichte“ und „starke Beeinträchtigungen des Befindens“) zugeordnet werden, die Hinweise auf notwendige Gestaltungs- bzw. Veränderungsmaßnahmen des Arbeitsplatzes geben.

Die folgenden Skalen werden erfasst:

- Psychische Ermüdung
- Monotonie
- Psychische Sättigung
- Stress

Zwei echte Parallelversionen ermöglichen die Erfassung der Beanspruchung zu Beginn und am Ende des Arbeitstages bzw. einer Schicht.

Durchführungszeit	ca. 10 Minuten
Aufgaben	40 Fragen, 2-stufiges Antwortformat
Testformen	Parallelversionen A und B
Ergebnis	Profildarstellung und generischer Report
Normen	Äquivalenzwerte (Intensitätsbeurteilung und anschl. Transformation nach der Methode der sukzessiven Kategorien)
	Deutsch
	/



Sie möchten in nur zwei Minuten die kognitiven und emotionalen Stressoren Ihrer Mitarbeitenden ermitteln?

IS

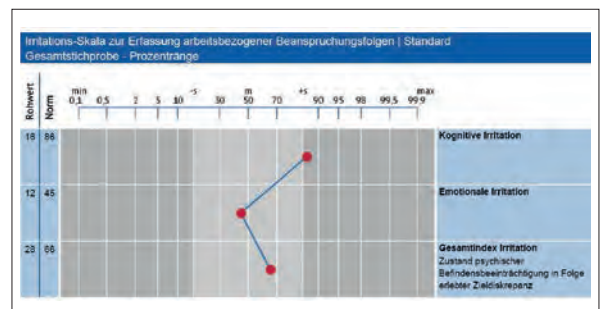
Irritations-Skala zur Erfassung arbeitsbezogener Beanspruchungsfolgen

G. Mohr / T. Rigotti / A. Müller

Mit nur 8 Items steht Ihnen mit der IS ein Screening-Verfahren zum betrieblichen Gesundheitsmanagement zur Verfügung. Neben dem Gesamtindex werden sowohl kognitive als auch emotionale Stressoren ermittelt.

Durchführungszeit	ca. 2 Minuten
Aufgaben	8 Fragen, 7-stufiges Antwortformat
Testformen	Selbstbeschreibung
Ergebnis	Profildarstellung und generischer Report
Normen	über 4.700 Personen zwischen 18 und 80 Jahren; neben der Gesamtstichprobe existieren altersspezifische Normgruppen
	Deutsch
	Deutsch, Englisch (Beihefte zum Manual in Belgisch, Niederländisch, Schwedisch, Spanisch)

Profilblatt





Organisation & Team

Wie gut ist das Team- oder Organisationsklima in Ihrer Organisation? Fühlen sich Ihre Mitarbeitenden mit dem Unternehmen und ihrem Team verbunden? Sind die Arbeitsaufgaben und -umgebungen Ihrer Mitarbeitenden im Hinblick auf Motivation, Gesundheit und Leistung optimal gestaltet? Welche Fähigkeiten, Eigenschaften und Interessen verlangt die Ausübung einer konkreten Berufstätigkeit in Ihrer Organisation? Antworten auf diese Fragen finden Sie mit Hilfe der folgenden Testverfahren.

Fühlen sich Ihre Mitarbeitenden mit der Organisation und ihrem Beruf verbunden? Wie loyal sind sie gegenüber ihrer Führungskraft und dem Team? Worauf basiert ihr „Commitment“?



COMMIT

Commitment-Skalen

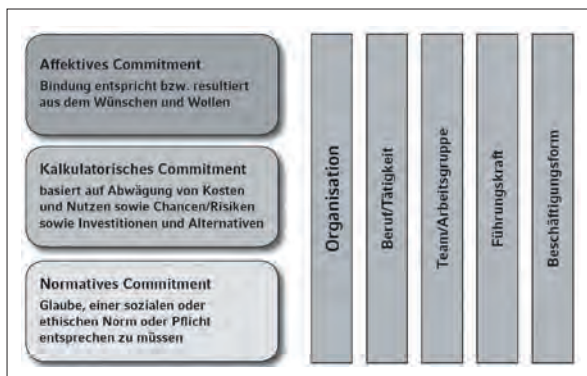
Deutschsprachige Adaptation und Weiterentwicklung der Organizational Commitment Scale von J. P. Meyer und N. Allen

J. Felfe / F. Franke

Mit dem COMMIT können unter anderem die Verbundenheit von Mitarbeitenden mit ihrer Organisation, dem eigenen Beruf bzw. der eigenen Tätigkeit, dem Team und die Verbundenheit mit der Führungskraft erfasst werden. Dabei können unterschiedliche Schwerpunkte (Foci) des Commitments bestimmt werden (affektiv, kalkulatorisch, normativ).

Durchführungszeit	ca. 7 – 35 Minuten, je nach Anzahl ausgewählter Foci / Schwerpunkte
Aufgaben	76 Aufgaben, 5-stufiges Antwortformat
Testformen	Selbstbeschreibung, 5 Foci / Schwerpunkte können je nach Bedarf ausgewählt werden
Ergebnis	Profilardarstellung und generischer Report
Normen	über 11.000 Personen zwischen 20 und 62 Jahren; neben der Gesamtstichprobe existieren differenzierte Normen nach Alter, Leitungsfunktion und Organisationstyp
	Deutsch
	Deutsch

Komponenten und Foci von Commitment



Sind die Arbeitsaufgaben und -umgebungen Ihrer Mitarbeitenden im Hinblick auf Motivation, Gesundheit und Leistung optimal gestaltet? Wo gibt es Verbesserungspotenzial?

WDQ



Work Design Questionnaire

Deutschsprachige Adaptation des Work Design Questionnaire (WDQ) von Frederick R. Morgeson und Stephen E. Humphrey

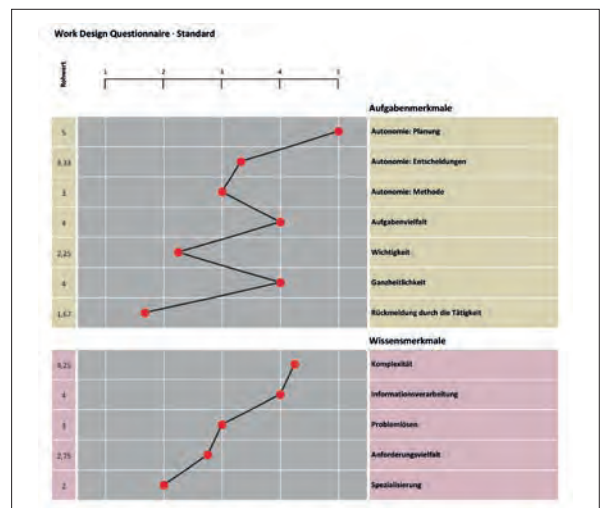
S. Stegmann / R. van Dick / N. Junker / J. Charalambous

Der WDQ ist ein Instrument zur Identifikation förderlicher und beeinträchtigender Arbeitsbedingungen und zur Evaluation des Erfolges von veranlassten Umgestaltungsmaßnahmen.

Anhand von 21 Skalen erfasst der WDQ neben Merkmalen der Arbeitsaufgaben auch soziale Merkmale sowie physische Gegebenheiten der Arbeitsumgebung.

Durchführungszeit	ca. 10 – 15 Minuten
Aufgaben	77 Aufgaben, 5-stufiges Antwortformat
Testformen	Selbstbeschreibung
Ergebnis	Profilardarstellung und generischer Report
Normen	Normen werden nicht benötigt
	Deutsch
	Deutsch

Profilblatt, Auszug aus dem Ergebnisreport



Wie wird die Beziehung Ihrer Mitarbeitenden gegenüber den Führungskräften, Kolleginnen und Kollegen und der Organisation erlebt? Wie werden die Arbeitsbelastung, die beruflichen Perspektiven und die Entlohnung bewertet?



FEO

Fragebogen zur Erfassung des Organisationsklimas

K. Daumenlang / W. Müskens
unter Mitarbeit von Uwe Harder

Mit dem FEO können Sie insgesamt zwölf zentrale Dimensionen des Organisationsklimas erfassen.

- Vorgesetztenverhalten
- Kollegialität
- Arbeit
- Arbeitsbelastung
- Organisation
- Berufliche Perspektiven
- Entgelt
- Handlungsraum
- Berufliche Chancen für Frauen
- Einstellung zum Unternehmen
- Interessensvertretung
- Mitarbeiterbewertung

Durchführungszeit	ca. 10 – 15 Minuten
Aufgaben	83 Fragen, 6-stufiges Antwortformat
Testformen	teilweise Selbst- und Fremdbeurteilungsskalen
Ergebnis	Profildarstellung und generischer Report
Normen	über 2.800 Personen zwischen 18 und 80 Jahren
	/
	Deutsch

Sie möchten das Teamklima erfassen? Sie möchten wissen, wie die Teammitglieder zusammenarbeiten, sich gegenseitig informieren und unterstützen und ob sie gemeinsam auf klare Ziele hinarbeiten?



TKI

Teamklima Inventar

F. C. Brodbeck / N. Anderson / M. West

Mit dem TKI können Sie die Arbeitsatmosphäre und das Klima für Innovation und Effektivität in Teams bzw. Arbeitsgruppen erfassen. Aus den Resultaten können Sie Team- oder Organisationsentwicklungsmaßnahmen ableiten bzw. Interventionen zur Leistungssteigerung durch Innovation und Kreativität planen.

Insgesamt werden vier Faktoren (Vision, Aufgabenorientierung, Partizipative Sicherheit, Unterstützung für Innovationen) mit insgesamt 13 Subskalen erfasst. Anhand von zwei weiteren Skalen werden Tendenzen des sozial erwünschten Antwortens gemessen.

Durchführungszeit	ca. 15 Minuten
Aufgaben	44 Aufgaben, 5-stufiges Antwortformat
Testformen	teilweise Selbst- und Fremdbeurteilungsskalen
Ergebnis	Profildarstellung und generischer Report
Normen	über 800 Personen aus 149 Arbeitsgruppen
	/
	Deutsch*, Englisch, Dänisch

* Die Erhebung der Daten erfolgt in Papier-Bleistift-Version. Für die Auswertung steht ein Auswerteprogramm zur Verfügung.

Sie möchten herausfinden, welche Fähigkeiten und Fertigkeiten Mitarbeitende mitbringen sollten, um eine bestimmte Berufstätigkeit in Ihrer Organisation erfolgreich ausführen zu können?

F-JAS



Fleishman – Job Analyse System
für eigenschaftsbezogene
Anforderungsanalysen

Deutschsprachige Bearbeitung des
Feishman Job Analysis Survey von E.A. Fleishman

M. Kleinmann/D. Manzey/S. Schumacher/E.A. Fleishman

Das F-JAS kann zur Beschreibung und Anforderungsanalyse von einzelnen Tätigkeiten/Jobs genutzt werden. Insgesamt werden 73 Fähigkeiten und Fertigkeiten aus fünf Bereichen erfasst.

- Kognition (21 Skalen)
- Psychomotorik (10 Skalen)
- Physische Merkmale (9 Skalen)
- Sensorik/Wahrnehmung (12 Skalen)
- Soziale/interpersonelle Fähigkeiten und Fertigkeiten (21 Skalen)

Durchführungszeit	max. 90 Minuten
Aufgaben	73 Fragen, 7-stufiges Antwortformat
Testformen	Anforderungsbeschreibung
Ergebnis	Profildarstellung und generischer Report
Normen	Normen werden nicht benötigt
	/
	Dänisch, Deutsch*, Englisch

*Die Erhebung der Daten erfolgt in Papier-Bleistift-Version.
Für die Auswertung steht ein Auswerteprogramm zur Verfügung.

Sie möchten Stellenprofile erarbeiten?
Welche Fähigkeiten, Eigenschaften
und Interessen verlangt die Ausübung
einer konkreten Berufstätigkeit in Ihrer
Organisation?

EXPLOJOB

Das Werkzeug zur Beschreibung von
Berufsanforderungen und -tätigkeiten

Deutschsprachige Adaptation des Position Classification
Inventory™ (PCI) nach Gary D. Gottfredson und
John L. Holland.



S. Joerin Fux / F. Stoll

EXPLOJOB bietet die Möglichkeit, eine konkrete Berufstätigkeit bzw. eine (bereits besetzte, vakante oder noch zu schaffende) Funktion nach den populären Holland-Dimensionen zu charakterisieren und damit Stellenprofile zu erarbeiten.

EXPLOJOB stellt das perfekte Pendant zum EXPLORIX® dar, um die Person-Umwelt-Kongruenz zu beurteilen (vgl. S. 30).

RIASEC-Dimensionen nach Holland

R (realistic):	handwerklich – technisch
I (investigative):	untersuchend – forschend
A (artistic):	künstlerisch – kreativ
S (social):	erziehend – pflegend
E (enterprising):	führend – verkaufend
C (conventional):	ordnend – verwaltend

Durchführungszeit	ca. 10 – 15 Minuten
Aufgaben	84 Fragen, 3-stufiges Antwortformat
Testformen	Anforderungsbeschreibung
Ergebnis	Profildarstellung
Normen	Normen werden nicht benötigt
	/
	Deutsch



Tools

Entwicklungsprogramme, Gruppenübungen und Feedbackinstrumente dürfen auch spielerisch sein. Folgende Tools machen bei der Anwendung nicht nur Spaß, sondern verbessern die Zusammenarbeit im Team, intensivieren die Feedbackkultur und bringen Dynamik in Assessment Center.


Sie möchten auf eine spielerische Art und Weise Team- oder Personalentwicklung betreiben? Sie möchten den Teilnehmenden die Möglichkeit geben, Verhalten zu reflektieren und Rückmeldung zu individuellen Stärken und Schwächen zu erhalten?

Personality Poker

Ein spielerisches Werkzeug für die Entwicklung von Teams, Gruppen und Individuen

S. Hugentobler / B. Oettli / D. Ruckstuhl

Kernbestandteil von Personality Poker sind 230 Eigenschaftswörter. Mit Personality Poker erfahren die Teilnehmenden, wie ihr Verhalten von anderen wahrgenommen, verstanden und erlebt wird. Zudem ermöglicht es die Überprüfung von individuellen Stärken sowie die Klärung von Entwicklungsmöglichkeiten. Das Spielresultat bildet den Ausgangspunkt für eine vertiefte Auseinandersetzung auf der individuellen und auf der Gruppenebene.

Material	260 Spielkarten, Block mit 100 Auswertungsbogen, Leitfaden
	Deutsch, Englisch, Finnisch, Polnisch, Slowakisch, Spanisch, Tschechisch

Personality Poker



Sie möchten es Ihren Mitarbeitenden ermöglichen, ihr eigenes Konfliktverhalten zu beobachten und zu reflektieren? Sie möchten sie dabei unterstützen, die Angst vor Konflikten abzubauen und beweglicher und kreativer damit umzugehen?


Conflict Poker

Das spielerische Training für den konstruktiven Umgang mit Konfliktsituationen aus der Arbeitswelt für 4 bis 9 Spielende und eine Spielleitung mit 1½ bis max. 2 Stunden Zeit

D. Ruckstuhl / R. Ammann / M. Zentner / M. van Wijnkoop Lüthi

Zusammen mit einer Spielleitung bearbeiten die Spielenden eine von 64 möglichen Konfliktsituationen aus der realen Arbeitswelt. Zugeloste Rollen und Eigenheiten auf weiteren Spielkarten sorgen für Spannung und Dynamik im Spiel. Erlebnisse und Erfahrungen im Spiel werden in einer Schlussrunde diskutiert und reflektiert.

So wird Bewusstheit über das eigene Konfliktverhalten geschaffen sowie die Wahrnehmungsfähigkeit für die Konfliktkultur in Organisationen im Allgemeinen und in der eigenen Organisation geschärft.

Material	78 allgemeine Karten (Konfliktsituationen und Ereignisse), 138 persönliche Karten (Buchstaben, Ressourcen, Eigenheiten, Konfliktverhalten, Geheimnisse und Joker), Spielanweisungen für Spielleitung, Vorgesetzte und Mitarbeitende, Abreißblock mit Protokollblättern und Leitfaden
	Deutsch

Sie möchten Ihr Assessment Center durch eine innovative Gruppenübung ergänzen und dabei das analytische und strategische Denken sowie die Kooperationsfähigkeit der Teilnehmenden beurteilen?


SPIKAS-AC

Spiel zur Beobachtung von Kooperation, Analytik und Strategie im Assessment Center

C. Warneke

SPIKAS-AC ist eine spielerische Gruppenübung, die für die Teilnehmenden eine komplexe, dynamische Umwelt simuliert. Die Teilnehmenden der Übung agieren in 2er-Teams über mehrere jeweils zeitbegrenzte Runden unter geschulter Beobachtung im Wettstreit miteinander.

Die Beobachtenden dokumentieren ihre Eindrücke, die schlussendlich in der Beurteilung der übergeordneten Skalen „analytisches und strategisches Denken“, „Kooperation“ und „Spiel insgesamt“ zusammengefasst werden.

Durchführungszeit	Spiel: 60 – 90 Minuten, Beobachterschulung vorab: ca. 120 Minuten
Material	mindestens 2 Spielpläne, 2 Schachfigurensätze (à 24 Figuren), 4 Schachuhren
	Deutsch

Sie möchten die Gesprächskultur in Besprechungen, Konferenzen und Meetings entwickeln?


talkSignals

Das Feedbackinstrument zur Verbesserung der Kommunikation in Meetings, Teambesprechungen und Zweiergesprächen

M. Eggers/H.J. Baudis

talkSignals ist ein Feedbackinstrument zur Verbesserung der Kommunikation zwischen Individuen oder Teams. Das wahrgenommene Kommunikationsverhalten einzelner Personen wird während der Gesprächssituation durch Symbole (talkSignals) visuell zurückgemeldet.

Auf diese Weise erfahren die Teilnehmenden, wie ihr Verhalten von anderen wahrgenommen wird. Gleichzeitig haben Beobachtung und Aufmerksamkeit, die durch die Anwendung dieses Feedbackinstruments verstärkt werden, positiven Einfluss auf das Kommunikationsverhalten.

Material	200 Signalkarten, Block mit 80 Memoblättern, Leitfaden
	Deutsch, Tschechisch

talkSignals



Das Hogrefe Testsystem 5

HTS 5 – Ihre objektive Unterstützung bei der Personalauswahl und Personalentwicklung. Von bewährten Testverfahren bis zu innovativen Lösungen bietet das Hogrefe Testsystem 5 eine breite Produktpalette, die beim Testen eine effiziente und intuitive Arbeitsweise ermöglicht.

Für den HR-Bereich wurde eigens eine HR-Edition entwickelt. Mit den speziellen Funktionen Profiling, Ranking und Gruppenanalyse ist der Vergleich von Bewerberinnen und Bewerbern nun noch einfacher.

Die Einsatzvarianten des Hogrefe Testsystem 5 – Online-Portal und Schnittstellen-Lösung (zur Einbindung in bestehende HR-Systeme) erfüllen die Anforderungen der EU-Datenschutzgrundverordnung (EU-DSGVO). Durch aktuelle Technologien ist der Schutz Ihrer Daten gewährleistet. Weitere Informationen finden Sie unter www.testzentrale.de/etesting/hogrefe-testsystem-hts/datenschutz.

Das Hogrefe Testsystem 5 ist aktuell in den folgenden Sprachfassungen erhältlich: Dänisch, Deutsch, Englisch, Finnisch, Französisch, Niederländisch, Italienisch, Norwegisch, Portugiesisch, Russisch, Schwedisch, Slowakisch und Tschechisch.

Die Vorteile des HTS 5

- Valide und zuverlässige Messergebnisse
- Verwalten von Testbatterien
- Umfangreiche Ergebnisrückmeldung
- Norm- und Skalenwahl
- Datenexport
- Tablet-Testen
- Report-Editor
- Multi-Profilvergleich
- Benutzerdefinierte Zusatzfragen
- Profiling (Anforderungsprofil) (HR-Edition)
- Ranking (HR-Edition)
- Gruppenanalyse (HR-Edition)

Mehr zum HTS 5 auch im Web:
www.hogrefe-testsystem.com



„Das einfache Handling des HTS 5, die Vielfalt an unterschiedlichen Testverfahren und die persönliche Betreuung durch meinen Berater sind sicherlich die 3 größten USPs von Hogrefe Consulting.“

Tumasch Tönnett, HR Berater Agenturen Mittelland, SUVA



Testvorbereitung im HTS 5

Mit dem HTS 5 kann unkompliziert für mehrere Personen eine Online-Testung oder auch eine Testbatterie vorbereitet werden.



Profilvergleich mit Anforderungskorridoren

Neben der Darstellung von Testergebnissen in einem Multiprofilblatt können z. B. auch Anforderungskorridore berücksichtigt werden (hier am Beispiel des BIP®-6F).

Unser Veranstaltungsprogramm

Zur professionellen Anwendung unserer Testverfahren bieten wir Seminare, Inhouse-Qualifizierungen und Webinare für Fach- und Führungskräfte des Personalmanagements sowie für Führungskräfte mit Personalverantwortung an.

Offene Seminare und Qualifizierungen

In unseren Seminaren erhalten Sie einen theoretischen Überblick zu den jeweiligen Verfahren, sammeln Erfahrungen in der Interpretation und erfahren Wissenswertes zum Einsatz der Verfahren in unterschiedlichen Prozessen.

Themenschwerpunkte:

Intelligenzdiagnostik im Personalmanagement

Kognitive Fähigkeiten sind der wichtigste Prädiktor für Berufserfolg, insbesondere für komplexe Tätigkeiten. Erhalten Sie in unseren Seminaren einen Überblick über verschiedene Verfahren zur Erfassung von Intelligenz und emotionaler Kompetenz, darunter: I-S-T 2000 R, IST-Screening, BOMAT – advanced – short version, DESIGMA® – Advanced – und MSCEIT™.

Persönlichkeitsdiagnostik im Personalmanagement

Einen wichtigen Erfolgsfaktor in einer Karriere stellt die Persönlichkeit dar. Umso relevanter ist der Einsatz von geeigneten Persönlichkeitsverfahren bei der Personalauswahl. Erfahren Sie mehr über die Möglichkeiten und Grenzen bei der Anwendung von Persönlichkeitsverfahren. Lernen Sie mehr über die Zusammenhänge von Persönlichkeitsmerkmalen und berufsrelevanten Erfolgskriterien. Wir stellen Ihnen unter anderem die Verfahren BIP®, BIP®-6F, NEO-PI-R, NEO-FFI, LMI, ISK und GPOP vor.

Führungskräfteauswahl und -entwicklung

Diskutieren Sie mit uns die neusten Erkenntnisse zur Führungspraxis und lernen Sie Analyseverfahren kennen, mit denen Sie Führungsmotivation (FÜMO) sowie Führungs- und Entscheidungskompetenz (LJI) und den Führungsstil (LSA)

von Bewerberinnen und Bewerbern oder (Nachwuchs-)Führungskräften in Ihrem Unternehmen evaluieren können. Erkennen Sie außerdem potenzielle Risikofaktoren bei Führungskräften (TOP).

Auswahl von Berufseinsteigern

Die Auswirkungen der demografischen Entwicklung, „War for Talents“ und die Veränderung der Bildungslandschaft machen sich vor allem bei der Rekrutierung von Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteigern bemerkbar. Wir zeigen Ihnen, wie Sie in einem mehrstufigen Auswahlprozess mit Hilfe von Testverfahren die Potenziale Ihrer Bewerberinnen und Bewerber erfassen können. Sie lernen Testverfahren kennen, die überwiegend für die Auswahl von Auszubildenden und dual Studierenden entwickelt wurden, z. B. START-P, BIP®-6F, AZUBI-TH, AZUBI-BK, WIT-2, IST-Screening und M-KIT.

Diagnostik von Burnout und psychischer Beanspruchung im betrieblichen Kontext

Burnout und chronischer beruflicher Stress haben in der letzten Zeit deutlich zugenommen. In diesem Seminar vermitteln wir Ihnen grundlegende Informationen zu den verschiedenen Formen psychischer Beanspruchung in der Arbeitswelt, dem aktuellen Forschungsstand dazu sowie einen Überblick über aktuelle analytische Verfahren wie BOSS, SVF, TICS, IS und GPOP, die bei diesen Fragestellungen eingesetzt werden können.

Aktuelle Termine und Anmeldemöglichkeiten sowie eine vollständige Übersicht unserer offenen Seminare finden Sie unter www.hogrefe.com/training/seminare

Inhouse-Seminare und -Qualifizierungen

Hogrefe Consulting bietet ergänzend zu den offenen Seminaren kundenspezifische Inhouse-Qualifizierungen an. Sie wollen eine Veranstaltung in Ihrem Unternehmen durchführen, die speziell auf Ihre konkreten Fragestellungen (Zielgruppe, Kompetenzmodell, Kombination von Testverfahren, Anforderungsprofile etc.) zugeschnitten ist?

Kontaktieren Sie uns, wir beraten Sie bei der Implementierung von Testverfahren in Ihre Auswahl- und Entwicklungsprozesse und konzipieren eine maßgeschneiderte Qualifizierung für Sie.

Setzen Sie Testverfahren entsprechend der DIN 33430 bzw. der ISO 10667 ein? Bringen alle Personen in Ihrem Unternehmen, die an dem diagnostischen Prozess beteiligt sind, die notwendigen Kenntnisse und Praxiserfahrungen im Bereich der Eignungsdiagnostik mit?

Wir vermitteln Ihnen, neben dem allgemeinen Wissen über die Prozesse der Eignungsbeurteilung, die empfohlene Handhabung der von Ihnen ausgewählten Testverfahren und qualifizieren Sie im professionellen Einsatz der Verfahren.



Testabkürzungen (Register)

ABGS	Arbeitsbezogene Belastbarkeits- und Gewissenhaftigkeitsskalen	21
AIST-R/AIST-3	Allgemeiner Interessen-Struktur-Test mit Umwelt-Struktur-Test (UST-R) – Revision	30
ASK	Analyse des Schlussfolgernden und Kreativen Denkens	42
AZUBI-BK	Arbeitsprobe zur berufsbezogenen Intelligenz – Büro- und kaufmännische Tätigkeiten	39
AZUBI-TH	Arbeitsprobe zur berufsbezogenen Intelligenz – Technische und handwerkliche Tätigkeiten	39
BET	Berufseignungstest	50
BIP®	Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung	15
BIP®-6F	Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung – 6 Faktoren	16
BMS	Beanspruchungs-Mess-Skalen	54
BOMAT – advanced – (short version)	Bochumer Matrizentest – advanced – (short version)	40
BOMAT – standard –	Bochumer Matrizentest standard	40
BOSS	Bournout-Screening-Skalen	52
C-PA	Computerwissenstest für die Personalauswahl	47
COMMIT	Commitment-Skalen	56
Conflict Poker	Das spielerische Training für den konstruktiven Umgang mit Konfliktsituationen aus der Arbeitswelt	60
CRE-W	Creative Response Evaluation – Work	43
D-PA	Deutschtest für die Personalauswahl	46
d2-R	Test d2 – Revision – Aufmerksamkeits- und Konzentrationstest	48
DASA	Decision-making and Self-regulation Assessor	35
DBK-PG	Diagnose berufsbezogener Kreativität	42
DESIGMA® – Advanced –	Design a Matrix – Advanced	41
E-PA	Englischtest für die Personalauswahl	41
EPS-D	Emotional Processing Scale	52
EXPLOJOB	Das Werkzeug zur Beschreibung von Beruhsanforderungen und -tätigkeiten	58
EXPLORIX®	Das Werkzeug zur Berufswahl und Laufbahnplanung	30
F-JAS	Fleishman – Job Analyse System für eigenschaftsbezogene Anforderungsanalysen	58
FAIR-2	Frankfurter Aufmerksamkeits-Inventar 2	48
FAKT-II/FAIR-2	Frankfurter Adaptiver Konzentrationsleistungs-Test II / Frankfurter Aufmerksamkeits-Inventar 2	48
FEO	Fragebogen zur Erfassung des Organisationsklimas	57
FIF	Fragebogen zur Integrativen Führung	26
FÜMO	Hamburger Führungsmotivationsinventar	23
GPOP	Golden Profiler of Personality	19
HoL	Health oriented Leadership	27
IBES	Inventar berufsbezogener Einstellungen und Selbsteinschätzungen	34
IEA	Inventar zur Erfassung von Arbeitsmotiven	32
IGIP	Inventar zur Messung der Glaubwürdigkeit in der Personalauswahl	34
IS	Irritations-Skala zur Erfassung arbeitsbezogener Beanspruchungsfolgen	54
ISK	Inventar sozialer Kompetenzen	33
ISK-360°	Inventar zur Messung sozialer Kompetenzen in Selbst- und Fremdbild	33
I-S-T 2000 R	Intelligenz-Struktur-Test 2000 R	37
IST-Screening	Intelligenz-Struktur-Test – Screening –	37
LEAD-Führungsfeedback	Fragebogen zur Selbst- und Fremdeinschätzung von Führungskompetenzen	28
LJI/LJI-2	Leadership Judgement Indicator	24
LMI	Leistungsmotivationsinventar	32
LPS 50+	Leistungsprüfsystem für 50- bis 90-Jährige	49
LSA	Leadership Style Assessment	25
M-KIT	Modularer Kurzintelligenztest	39
M-PA	Mathematiktest für die Personalauswahl	47
MSCEITM	Mayer-Salovey-Caruso Test zur Emotionalen Intelligenz	44
NEO-FFI/NEO-FFI-3	NEO-Fünf-Faktoren-Inventar	18
NEO-PI-R/NEO-PI-3	NEO-Persönlichkeitsinventar nach Costa und McCrae, Revidierte Fassung	17
Personality Poker	Ein spielerisches Werkzeug für die Entwicklung von Teams, Gruppen und Individuen	60
Postkorb „Office Mail“		49

PPM-R	Power and Performance Measures – Revised	43
RT	Rechtschreibungstest	50
SPIKAS-AC	Spiel zur Beobachtung von Kooperation, Analytik und Strategie im Assessment-Center	61
START-P	Testbatterie für Berufseinsteiger – Persönlichkeit –	20
SVF	Stressverarbeitungsfragebogen	53
talkSignals	Das Feedbackinstrument zur Verbesserung der Kommunikation in Meetings, Teambesprechungen und Zweiergesprächen	61
TICS	Trierer Inventar zum chronischen Stress	53
TKI	Teamklima Inventar	57
TOP	Dark Triad of Personality at Work	31
UST-R	Umwelt-Struktur-Test – Revision	30
VVKI	Verkaufs- und Vertriebs-Kompetenz-Inventar	31
WDQ	Work Design Questionnaire	56
WIT-2	Wilde-Intelligenz-Test 2	38
WMT-2	Wiener Matrizen-Test 2	41

AGB

Die allgemeinen Geschäftsbedingungen unserer Test-Vertriebe finden Sie hier:

Deutschland

www.testzentrale.de/kundenservice/agb

Schweiz

www.testzentrale.ch/kundenservice/agb

Österreich

www.hogrefe.at/kundenservice/agb

Printed in Germany.

Kontakt

Deutschland

Hogrefe Consulting
Hogrefe Verlag GmbH & Co. KG
Merkelstraße 3
37085 Göttingen

+49 551 999 50 570
consulting@hogrefe.de
www.hogrefe-consulting.com

Schweiz

Hogrefe Consulting
Hogrefe AG
Länggass-Strasse 76
3000 Bern 9

+41 31 300 46 64
consulting@hogrefe.ch
www.hogrefe-consulting.com

Österreich

Hogrefe Austria GmbH
Graf-Starhemberg-Gasse 26/4
1040 Wien

+43 1 504 63 460
office@hogrefe.at
www.hogrefe.at

Hogrefe Verlagsgruppe

Göttingen · Bern · Wien · Oxford · Paris
Boston · Amsterdam · Prag · Florenz
Kopenhagen · Stockholm · Helsinki · Oslo
Madrid · Barcelona · Sevilla · Bilbao
Saragossa · São Paulo · Lissabon

www.hogrefe.com