

## NEWSLETTER 1/09

### HTS INTERNATIONAL

Im Rahmen der Internationalisierung des TestSystems wird kontinuierlich die Zahl der Systemsprachen erhöht, in der das HTS als individueller Administrationsplatz ebenso wie als Web-Edition genutzt werden kann. Mit besonderem Engagement wird darüber hinaus die **Internationalisierung der Testverfahren** selbst betrieben, so dass Ihnen so bald wie möglich Ihre favorisierten Testverfahren in verschiedenen Sprachversionen zur Verfügung stehen.

In der Tabelle liefern wir Ihnen einen anschaulichen Überblick über die im HTS verfügbaren Sprachversionen von sieben häufig genutzten Testverfahren.

	deutsch	englisch	französisch	tschechisch	dänisch	niederländisch
<b>Persönlichkeitstests</b>						
BIP	+	+	*	(+)	+	+
LMI	+	+	+	(+)		
NEO-FFI	+			+		+
NEO-PI-R	+	+	+			+
<b>Leistungstests</b>						
BOMAT-Short	+	+	+		+	(+)
d2	+	+	+	+	+	(+)
I-S-T 2000 R	+	+	+	(+)	(+)	(+)

+ verfügbar

(+) = in Vorbereitung

\* = Schweizer Adaption

Das NEO-Fünf-Faktoren Inventar **NEO-FFI**, das auf Deutsch 2008 bereits in 2. Auflage erschien, erfasst die so genannten »Big Five«, jene fünf Dimensionen, die in der internationalen Forschung als basale Persönlichkeitsfaktoren gelten. Das NEO-Persönlichkeitsinventar **NEO-PI-R** erfasst zusätzlich zu diesen fünf Globaldimensionen jeweils untergeordnete Facetten dieser Faktoren. Das NEO-PI-R ist bereits in Deutsch, Englisch, Französisch und Niederländisch verfügbar, das NEO-FFI in Deutsch, Tschechisch und Niederländisch.

Das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung **BIP** und das Leistungsmotivationsinventar **LMI** gehören zu den am häufigsten eingesetzten berufsbezogenen Persönlichkeitsverfahren. Das BIP ist bereits in Deutsch, Englisch, Dänisch und Niederländisch verfügbar und in Tschechisch in Vorbereitung. Das LMI kann zurzeit in Deutsch, Englisch und Französisch bestellt werden, in Kürze auch in Tschechisch.

Innerhalb der großen Zahl von Leistungstests, die im Hogrefe TestSystem verfügbar sind, werden zurzeit vor allem für den BOMAT-SHORT, den d2 und den I-S-T 2000 R fremdsprachige Versionen angeboten. Der Bochumer Matrizen-test - advanced - short version **BOMAT-SHORT** kann die kognitive Leistungsfähigkeit auch von Teilnehmern im oberen Intelligenzbereich zuverlässig differenzieren. Im HTS liegt der Test in Deutsch, Englisch, Französisch und Dänisch vor, in Kürze auch in Niederländisch.

Mit dem Aufmerksamkeits-Belastungs-Test **d2** steht bereits seit mehr als 10 Jahren ein Klassiker für die Aufmerksamkeitstestung im HTS zur Verfügung – dank der kontinuierlichen Pflege der Normen auch mit aktuellen Vergleichswerten. Die neue Testform für die Testbearbeitung mittels Touchscreen wird in Kürze auch die fremdsprachigen Versionen in Englisch, Französisch, Tschechisch, Dänisch und Niederländisch ergänzen.

Zur aktuellen Revision des Intelligenz-Struktur-Tests **I-S-T 2000 R** ist in der deutschen Version 2007 bereits die 2. Auflage erschienen. Die dort erstmals veröffentlichte, echte Parallelform C wird auch in den fremdsprachigen Versionen in Tschechisch, Dänisch und Niederländisch verfügbar sein. Die englische und die französische Testversion des I-S-T 2000 R kann bereits heute genutzt werden.

#### Hinweis:

Zu einigen weiteren Verfahren liegen ebenfalls fremdsprachige Versionen vor. Weitere Informationen finden Sie in den Testkatalogen unter:

[www.hogrefe-testsystem.com](http://www.hogrefe-testsystem.com).

## RLMI-E Regensburger Leistungs- Motiv-Inventar für Erwachsene

Von: H. Lukesch und K. Peters-Haederle

Das RLMI-E dient der konstruktvaliden Erfassung von vier Leistungsmotiven bei jungen Erwachsenen. Zusätzlich zu den zentralen Aspekten des Risiko-Wahl-Modells von Atkinson («*Hoffnung auf Erfolg*» und «*Furcht vor Misserfolg*») werden die Komponenten «*Furcht vor Erfolg*» und «*Hoffnung auf Misserfolg*» abgebildet.

Sie nehmen an einer Quizshow im Fernsehen teil, die live übertragen wird. Zuhause sitzen Ihre Freunde und Verwandten vor dem Fernseher und drücken Ihnen die Daumen. Bei dem Quiz spielen immer mehrere Kandidaten gegeneinander.

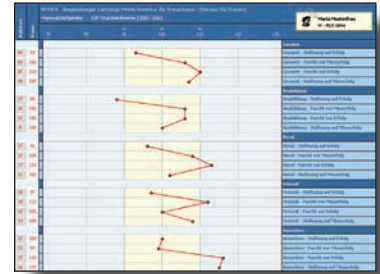
Kurz vor Spielbeginn denken Sie:

Wenn ich jetzt nichts weiß, mache ich mich zum Gespött der Leute.

trifft gar nicht zu	trifft eher nicht zu	teils teils	trifft eher zu	trifft sehr zu
1	2	3	4	5

< Zurück      Antwort bilden

Bei den 96 Items des RLMI-E wird von einer Szenario-Technik Gebrauch gemacht, d.h. es wird eine leistungsthematische Situation vorgegeben und die Teilnehmer beschreiben ihre eigenen Denk- oder Handlungsmuster, indem sie jeweils vier vorgegebene Alternativen auf einer fünfstufigen Skala bewerten. Somit wurde im RLMI-E die Idee aufgegriffen, Situationen zu entwerfen, in denen Erfolgs- oder Misserfolgskognitionen auftreten können. Jeweils sechs Szenen sind einem von vier Inhaltsbereichen zugeordnet: Ausbildung, Beruf, Freizeit, Aussehen. Die vier Motivkennwerte können daher sowohl für das Gesamtverfahren als auch getrennt für diese vier Bereiche ermittelt werden. Es liegt eine Form für Frauen und eine für Männer vor, die sich nur durch geschlechtsspezifische Formulierungen unterscheiden. Das RLMI-E ist in unterschiedlichen psychologischen Anwendungsbereichen wie ABO-Psychologie, Klinische Psychologie und Rehabilitationspsychologie einsetzbar. Eine typische Verwendungsmöglichkeit ist die Untersuchung von Stellenbewerbern, um einen Eindruck von deren Motivationslage zu erhalten. Im Rahmen der Validierungsstudien konnten zum Beispiel die theoriekonformen Zusammenhänge des RLMI-E mit dem Anspruchsniveau nachgewiesen werden: Personen mit einem hohem Er-



folgsmotiv suchen schwierige Herausforderungslagen auf, Personen mit den anderen drei Motivausprägungen gehen solch hohen Herausforderungen eher aus dem Weg. Auch zur Messung intendierter Änderungsprozesse (z.B. Motivationstrainings im betrieblichen Bereich, Wirksamkeit von therapeutischen Interventionen im klinischen Bereich) hat sich das RLMI-E bereits bewährt. Darüber hinaus zeigen sich die erwarteten Zusammenhänge zu Selbstkonzeptskalen, Kontrollüberzeugungen, Arten der Kausalattribution und Depressivität. Die Normierungsstichprobe von 463 Personen liefert Vergleichsdaten zur Interpretation der Gesamtskalen sowie der bereichsspezifischen Skalen.

## AZUBI-TH

### Arbeitsprobe zur berufsbezogenen Intelligenz – Technische und handwerkliche Tätigkeiten

Von Y. Görlich und H. Schuler

Bei den Testverfahren der AZUBI-Reihe handelt es sich um ein neuartiges Konzept, das die Vorteile von Intelligenztests (Konstruktansatz: hohe, generalisierbare Validität bzw. Messqualität) mit den Vorzügen von Arbeitsproben (Simulationsansatz: hohe Transparenz und Akzeptanz) in sich vereint. Da die AZUBI-TH keine Berufserfahrung voraussetzt, ist sie insbesondere für die Auswahl von Auszubildenden geeignet. Weitere Einsatzfelder bilden die Personalauswahl für technische und handwerkliche Berufe im Allgemeinen, die Berufsberatung von Jugendlichen und Umschülern sowie die Personalentwicklung und Potenzialerkennung, zum Beispiel als Unterstützung bei der Übernahmeentscheidung von Auszubildenden in ein Angestelltenverhältnis. Die AZUBI-TH setzt sich aus fünf Aufgaben zusammen, die vier Fähigkeitsbereiche prüfen:

Welche der drei Kugeln liegt am stabilsten?

1 Kugel A  
2 Kugel B  
3 Kugel C  
4 Keine der Antworten ist richtig

< Zurück      Antwort bilden

Das räumliche Vorstellungsvermögen wird durch die Aufgaben »Bleche fertigen« und »Holzteile sortieren« erfasst, die Rechenfähigkeit durch die Aufgabe »Grundrisse berechnen«, das technische Verständnis durch die Aufgabe »technische Probleme lösen« und die Rechtschreibkenntnisse durch die Aufgabe »Bericht korrigieren«. Neben der Leistung innerhalb der Fähigkeitsbereiche wird ein Gesamtwert der Test-



person bestimmt. Die Bearbeitungsdauer beträgt inkl. der Instruktionen etwa 50 Minuten.

Aufgrund der hohen Inhalts- und Augenscheinvalidität der Aufgaben zeichnet sich der Test durch eine hohe soziale Validität aus: Die AZUBI-TH wird von den Teilnehmern als informativ, transparent und fair erlebt. Die kriteriumsbezogene Validierung ergibt hohe Zusammenhänge der Testergebnisse mit Leistungen in der Berufsschule und mit der betrieblichen Ausbildungsleistung. Die AZUBI-TH wurde an 4.399 Personen geeicht. Gruppennormen existieren für Hauptschüler und Schüler im Berufsgrundschuljahr, Real- und Berufsfachschüler sowie Berufsschüler in vier unterschiedlichen Leistungsstufen.

## Erfolgreiche Personalauswahl im britischen Nahverkehr

Nottingham City Transport (NCT) betreibt als privatwirtschaftlich geführtes Unternehmen den öffentlichen Nahverkehr im englischen Nottingham und Umgebung: Mit mehr als 800 Busfahrern und über 300 Bussen werden jährlich 50 Millionen Passagiere befördert. Diese Zahlen bringen auch für Mike Lee, den Leiter der Personalentwicklung bei NCT, einige Herausforderungen mit sich: „Solch eine große Flotte fahrtüchtig und bereit zu halten, ist bereits ein gutes Stück Arbeit. Aber sicherzustellen, dass eine ausreichende Zahl qualifizierter Busfahrer zur Verfügung steht, bereitet uns ein noch größeres Kopfzerbrechen. Um Verrentungen, Fluktuation und Expansion abdecken zu können, brauchen wir jedes Jahr 100 neue, vollständig ausgebildete Busfahrer. Es ist eine enorme Herausforderung für das Anwerben, Testen und Ausbilden, der wir uns kontinuierlich stellen müssen.“

Die sechswöchige Ausbildung zum Busfahrer umfasst sowohl theoretische als auch praktische Ausbildungsphasen und kostet das Unternehmen pro Fahrer £ 3.000 (ca. 3.500 EUR). Jeder Kandidat, der die Ausbildung beginnt, aber nicht abschließt, bedeutet für das Unternehmen daher einen empfindlichen finanziellen Verlust.

Als Mike Lee die Verantwortung für diesen Bereich übernahm, lag die Ausfallquote während der Ausbildung bei einem Drittel, das heißt, jeweils einer von drei Kandidaten brach die Ausbildung ab. Weitere 28% verließen das Unternehmen innerhalb von sechs Monaten nach Abschluss der Ausbildung. Um diese Ausfallrate zu reduzieren, beschloss er, mehr Zeit und Energie in die Auswahl der Kandidaten vor Beginn der Ausbildung zu investieren. Der Auswahlprozess war bislang vor allem darauf ausgerichtet, die Fahrfähigkeiten zu erfassen, und setzte sich in erster Linie aus subjektiven Verfahren zusammen. Mike Lee kannte bereits die Vorteile psychologischer Tests und wandte sich daher an Hogrefe Ltd in Oxford, um diejenigen Tests zu finden, die für seine Zwecke am besten geeignet sind.



Das Hogrefe-Team hat daraufhin den bisherigen Auswahlprozess analysiert und verschiedene potenziell nützliche Tests zusammengestellt. In einer Pilotstudie wurden diese Tests von 60 repräsentativ ausgewählten Busfahrern bearbeitet und Kenndaten ihrer beruflichen Leistung erhoben. Die Beziehungen zwischen den Testwerten und den Leistungsdaten wurden analysiert und zwei Tests erwiesen sich als besonders effektiv: Zum einen war dies der **Aufmerksamkeits-Belastungstest d2**, der es Mike Lee und seinen Kollegen ermöglicht sicherzustellen, dass die Kandidaten über eine ausreichende Aufmerksamkeits- und Konzentrationsfähigkeit verfügen, um einen Bus sicher durch die belebten Straßen zu steuern. Zum anderen zeigten sich beim **NEO-Persönlichkeitsinventar NEO-PI-R** klare Zusammenhänge der Testskalen mit den Erfolgsmaßen. Der Test liefert einen umfassenden Einblick in die Persönlichkeit und gestattete es den Personalmitarbeitern bei NCT abzuschätzen, wie souverän die Kandidaten in Stresssituationen mit Fahrgästen umgehen. Der direkte Kontakt mit den Passagieren hat im britischen Personen-Nahverkehr einen höheren Stellenwert als in Kontinentaleuropa. Die Erfassung sozialer Kompetenzen hat daher auch einen größeren Stellenwert bei der Auswahl der Busfahrer.

Aufgrund der Ergebnisse der Pilotstudie wurden der d2 und der NEO-PI-R in den Auswahlprozess integriert und kamen bereits im ersten Jahr bei der Rekrutierung von fast 200 neuen Busfahrern zum Einsatz. „Die Ergebnisse waren hervorragend und übertrafen unsere Erwartungen bei weitem“, fasst Mike Lee die Erfahrungen zusammen. Die Abbruchquote während der Ausbildung sank von einem Drittel auf ein Zehntel und auch sechs Monate nach Abschluss der Ausbildung waren noch 91% der Fahrer bei NCT; zuvor waren es nur 72% gewesen. Das bedeutet eine **finanzielle Ersparnis** von £ 154.000 (175.000 EUR) allein im ersten Jahr!

Über die Verringerung der Fluktuation und die finanziellen Einsparungen hinaus konnten bei NCT weitere Vorteile beobachtet werden: Durch den Abbau der personellen Engpässe gibt es weniger Störungen in den Betriebsabläufen und die Zufriedenheit der Mitarbeiter hat zugenommen. Auch die Kundenzufriedenheit ist gestiegen, es gibt nun deutlich weniger Beschwerden als zuvor. Diese bemerkenswerten Ergebnisse blieben auch den anderen Abteilungen des Unternehmens nicht verborgen. Inzwischen werden psychometrische Tests auch bei Stellenbesetzungen in den Werkstätten, der Verwaltung und der Reiseagentur eingesetzt.

„Der Einbezug der Tests in frühe Phasen des Auswahlprozesses erlaubt es uns, **bessere und schnellere Entscheidungen** zu treffen“, freut sich der Personalleiter über die bisherigen Erfolge und plant die Fortsetzung des Einsatzes weiterer psychometrischer Tests. In Zusammenarbeit mit Hogrefe Ltd. werden die gesammelten Daten von NCT genutzt, um spezifische Normen zu erstellen und die Diagnosekraft der Testergebnisse auf diese Weise noch weiter zu steigern.

## AgendaNEWS

### Kongresse 2009

#### Personal Swiss

19.04. - 22.04. Zürich (CH)

#### FG Differentielle Psychologie

28.09. - 30.09. Landau (D)

#### 2. Hogrefe Fachkongress

*Personaldiagnostik als Teil eines professionellen HR-Managements*  
28.10. Frankfurt (D)

### Seminare & Workshops 2009

#### BIP-Grundlagenseminar\*

11.05. Schloss Wartegg,  
Rorschacherberg (CH)

#### BIP-Interpretations-Workshop\*

12.05. Schloss Wartegg,  
Rorschacherberg (CH)

#### GPOP-Lizenzierungsseminar (1 Tag)\*

12.05. Hotel Dorint, Basel (CH)  
14.09. Hotel City, Zürich (CH)

#### GPOP-Lizenzierungsseminar (3 Tage)\*

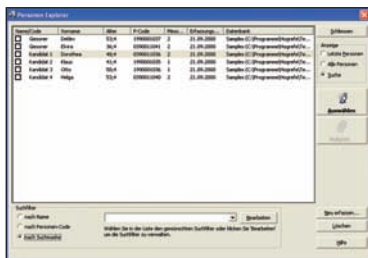
14. - 16. 05. Rheinfelden (CH)  
10. - 12.09. Schloss Wartegg,  
Rorschacherberg (CH)

\* Informationen und Anmeldung bei der Testzentrale der Schweizer Psychologen AG, Bern. [www.testzentrale.ch](http://www.testzentrale.ch)

## Tipps und Tricks

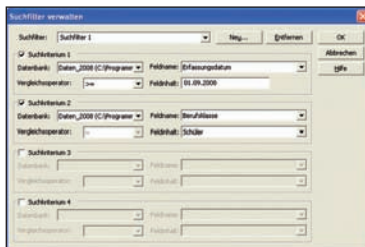
### Datenbanken und Personen verwalten

Mit der neuen Serie »Datenbanken und Personen verwalten« geht unsere Tipps- und Tricks-Reihe zurück zu den Wurzeln. Aufgrund der Benutzerfreundlichkeit findet jeder HTS-Anwender schnell einen eigenen Weg zur Bedienung dieser Funktionen. Mit dieser Serie zeigen wir verschiedene Möglichkeiten, häufig genutzte Funktionen den individuellen Anforderungen anzupassen und Routine-Klicks zu optimieren.



#### Folge 1: Personen finden

Auf dem HTS-Startbildschirm werden zwei Optionen für die Personen-Auswahl angeboten: »Nach Suchkriterium« und »Aus Liste«.



Beide Optionen öffnen den **Personen-Explorer** (s. Abbildung), der eine Übersicht über die in den Datenbanken gespeicherten Personen liefert. Die Personen werden in einer Liste untereinander aufgeführt, jeweils mit Name/Code, Vorname, Alter, P-Code, Anzahl der Messungen, Erfassungsdatum und der Datenbank, in der sie gespeichert sind.

Wurde »Nach Suchkriterium« gewählt, ist im unteren Bereich zusätzlich zur Personenliste das Funktionsfeld »Suchfilter« zu sehen. Wurde zunächst »Aus Liste« gewählt, können durch Wahl der Anzeige »Suche« (oben rechts) die Suchoptionen ebenfalls eingeblendet werden. Diese Optionen erweisen sich unter zwei Bedingungen als besonders wertvoll: Zum einen, wenn die Zahl der Personen in den Datenbanken sehr groß ist. In diesem Fall besteht mit der Personen-Suche die Möglichkeit, das Blättern in der langen Liste zu umgehen. Und zum anderen,

wenn eine bestimmte Person gesucht wird, die sich von den anderen Personen in einem oder mehreren Merkmalen unterscheidet, die nicht in den Spalten des Personen-Explorers aufgeführt sind. Über die Option »nach Suchmaske« kann ein Suchfilter individuell aus den erfassten Personenmerkmalen zusammengestellt werden. Die Abbildung zeigt als Beispiel die Suche nach einer Person, die in der Datenbank »Daten\_2008« gespeichert ist, nach dem 01.09.2008 erfasst wurde und bei deren Berufsklasse »Schüler« eingetragen wurde. Einmal zusammengestellte Suchfilter bleiben gespeichert und können später wieder aufgerufen werden.

Eine weitere Suchoption, die sich als äußerst hilfreich erwiesen hat, ist die Anzeigemöglichkeit »Letzte Personen« (oben rechts im Personen-Explorer). Hierbei werden diejenigen Personen angezeigt, deren Personenakte in letzter Zeit aufgerufen wurde; diejenige Person, deren Akte zuletzt aufgerufen oder die zuletzt getestet wurde, steht ganz oben in der Liste.

Ist die gesuchte Person gefunden, kann die Akte über das Feld »Auswählen« oder direkt per **Doppelklick** auf die Zeile der Person in der Liste geöffnet werden.

## Das HTS-Team

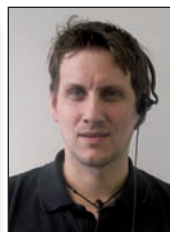
### Das Support-Team

Der technische Support für das Hogrefe Test-System ist beim Hogrefe Verlag in Göttingen angesiedelt. Jens Häusler und Christian Albrecht stehen für technische Fragen und Probleme, aber auch für Anregungen rund um das HTS gern zur Verfügung. Sie helfen nicht nur bei primären Supportaufgaben, sondern können auch bei Fragen zur Nutzung des Hogrefe TestSystems wertvolle Tipps geben. Zur Unterstützung bei Intranet-Installationen werden auch Termine bei unseren Kunden vor Ort vereinbart.

Der Support ist von Montag bis Donnerstag von 08:30 bis 12:00 Uhr und von 13:00 bis 16:30 Uhr, Freitags von 08:30 bis 12:00 Uhr und von 13:00 bis 15:30 Uhr erreichbar. Die Kontaktmöglichkeiten können Sie dem nebenstehenden Kasten entnehmen. Bei der Nutzung dieses Services fallen lediglich die regulären Telefongebühren für das Festnetz an.



Jens Häusler



Christian Albrecht

Für die Kunden in der Schweiz steht ebenfalls eine nationale Festnetz-Rufnummer zur Verfügung, die automatisch zum Support-Team nach Deutschland weitergeleitet wird.

**Noch ein Tipp:** Diese Kontaktinformationen finden Sie auch innerhalb Ihres eigenen Hogrefe TestSystems im Menü »Hilfe« unter »Apparatzentrum - Hotline«.

#### So erreichen Sie den Support

E-Mail: [hts-support@hogrefe.de](mailto:hts-support@hogrefe.de)  
 Hotline: +49 (0) 551-4960941  
 Hotline aus der Schweiz: 031-3004641

#### Impressum:

Hogrefe Verlag GmbH & Co. KG · Rohnsweg 25  
 37085 Göttingen · Tel. +49-(0)551-49609-0  
 Fax. -88 · [verlag@hogrefe.de](mailto:verlag@hogrefe.de) · [www.hogrefe.de](http://www.hogrefe.de)

#### Redaktion:

Claudia Krüger (ZTD)  
 Karin Lachmann (Hogrefe Verlag)

#### HTS-Vertrieb Deutschland:

Apparatzentrum · Göttingen  
 Tel. +49-(0)551-49609-37 · Fax. -88  
[apparatzentrum@hogrefe.de](mailto:apparatzentrum@hogrefe.de)  
[www.apparatzentrum.de](http://www.apparatzentrum.de)

#### HTS-Vertrieb Schweiz:

Testzentrale der Schweizer Psychologen AG · Bern  
 Tel. +41-(0)31-300-4545 · Fax. -4590  
[testzentrale@hogrefe.ch](mailto:testzentrale@hogrefe.ch)  
[www.testzentrale.ch](http://www.testzentrale.ch)

#### HTS-Vertrieb Österreich:

Hogrefe Austria GmbH · Wien  
 Tel. +43-(0)1-504 63 46 · Fax. 504 63 46 99  
[office@hogrefe.at](mailto:office@hogrefe.at)  
[www.hogrefe.at](http://www.hogrefe.at)

#### Entwicklung:

Zentrum für Testentwicklung und Diagnostik (ZTD) am Departement für Psychologie  
 Universität Fribourg · [hts@unifr.ch](mailto:hts@unifr.ch)

#### Informationen und Mailinglisten:

[www.hogrefe.de/htsinfo](http://www.hogrefe.de/htsinfo)  
[www.hogrefe.de/htsadmin](http://www.hogrefe.de/htsadmin)