

## NEWSLETTER 2/08

### HTS INTERNATIONAL

Im Juli 2008 findet in Berlin der XXIX. International Congress of Psychology statt. Rund 8.000 Teilnehmer und Referenten aus mehr als 70 Ländern werden zu Gast in Deutschland sein und Berlin wird somit für 6 Tage der Treffpunkt der internationalen Fachwelt. Auch der Hogrefe Verlag wird beim ICP vertreten sein und Ihnen mit persönlichen Ansprechpartnern in Berlin zur Verfügung stehen (s. AgendaNEWS).

In dieser Ausgabe des HTS-Newsletters nehmen wir den Kongress zum Anlass und stellen Ihnen die Internationalisierung des Hogrefe TestSystems vor: Lernen Sie Ihre Ansprechpartner vor Ort kennen, wählen Sie Ihre bevorzugte Systemsprache im HTS und nutzen Sie Testverfahren in der Sprache Ihrer Testteilnehmer.

### Standorte in sieben europäischen Ländern

Bei den Mitgliedern der Hogrefe Verlagsgruppe sind Sie mit allen Fragen und Wünschen rund um das Hogrefe TestSystem genau richtig:

- Apparatzentrum in Göttingen, Deutschland – [www.apparatzentrum.de](http://www.apparatzentrum.de)
- Testzentrale in Bern, Schweiz [www.testzentrale.ch](http://www.testzentrale.ch)
- Hogrefe Austria in Wien, Österreich [www.hogrefe.at](http://www.hogrefe.at)
- Hogrefe Testcentrum in Prag, Tschechien [www.testcentrum.com](http://www.testcentrum.com)
- Hogrefe Ltd. in Oxford, Großbritannien [www.hogrefe.co.uk](http://www.hogrefe.co.uk)

- Hogrefe France in Paris, Frankreich [www.hogrefe.fr](http://www.hogrefe.fr)
- Hogrefe Uitgevers in Amsterdam, Niederlande – [www.hogrefe.nl](http://www.hogrefe.nl)
- Dansk Psykologisk Forlag in Kopenhagen, Dänemark – [www.dpf.dk](http://www.dpf.dk)

### HTS-Systemsprachen

Nutzen Sie für die Bedienung Ihres Hogrefe TestSystems die Sprache Ihrer Wahl:

- Deutsch
- Englisch
- Französisch
- Tschechisch
- Dänisch
- Niederländisch

### Testverfahren in verschiedenen Sprachen



Unabhängig von der Systemsprache, die Sie als Diagnostiker zur Bedienung Ihres HTS nutzen, können Sie für die Durchführung eine Testversion in der Sprache Ihrer Teilnehmer wählen. Folgende Tests sind in den verschiedenen Sprachen bereits verfügbar:

- **Englisch:** Achievement Motivation Inventory AMI (deutsch: LMI), Business-focused Inventory of Personality BIP, Test of Attention d2, Focus Twenty Facets FOCUS 20, NEO Personality Inventory – Revised NEO PI-R, Management Development Questionnaire MDQ, PASAT Effective Sales & Customer Service Predictor PASAT

- **Französisch:** Test général de structure des intérêts AIST, Test d'attention d2-C, Questionnaire pour la saisie des traits de la personnalité liés à la circulation routière TVP, Test des Matrices de Vienne WMT

- **Italienisch:** Test generale sulla struttura degli interessi AIST, Inventario di Bochum per la descrizione della personalità nell'ambito professionale BIP, Inventario della motivazione al rendimento LMI

- **Tschechisch:** Test pozornosti d2, NEO pětifaktorový osobnostní inventář NEO-FFI, Videňský maticový test VMT (deutsch: WMT)

- **Dänisch:** En vurdering af opmærksomhed og koncentration d2, Intelligens Struktur Test 2000 Revised I-S-T 2000 R, Millon Clinical Multiaxial Inventory-III MCMI-III, Minnesota Multiphasic Personality Inventory-2 MMPI-2, Symptom Checkliste-90-Revised SCL-90-R

- **Niederländisch:** aandachts- en concentratietest d2, NEO Five Factor Inventory NEO-FFI, NEO Personality Inventory - revised NEO-PI-R

Einige weitere Sprachversionen von Tests sind in der Erprobungs- und Normierungsphase und viele mehr sind geplant. Zum Beispiel wird es das BIP auch auf Tschechisch, Dänisch, Französisch, Niederländisch und Slowenisch geben, den BOMAT-SHORT auch auf Dänisch, Englisch und Niederländisch, den I-S-T 2000 R auch auf Englisch und Niederländisch und den NEO-PI-R auch auf Französisch.



## AgendaNEWS

Hogrefe-Fachkongress in Kooperation mit pro facts



## Hogrefe-Fachkongress „Personaldiagnostik als Teil eines professionellen HR-Managements“

Am 15. April 2008 fand im Steigenberger Hotel Metropolitan in Frankfurt/Main der Hogrefe-Fachkongress »Personaldiagnostik als Teil eines professionellen HR-Managements« in Kooperation mit der Firma pro facts statt. Mehr als 120 Teilnehmer erlebten einen interessanten Tag, der sie umfassend über moderne Möglichkeiten der Personaldiagnostik informierte.

Konzeptionell war der Fachkongress darauf ausgerichtet, Praktiker aus unterschiedlichen Branchen anhand von »best practice«-Beispielen ihre professionelle Herangehensweise an das Thema Personaldiagnostik darstellen zu lassen. Als Grundlage eines zielgerichteten HR-Managements wurde beispielhaft das Autovisions-Kompetenzmodell vorgestellt. Zum Komplex der Personalauswahl reichte das Angebot der Praxisbeiträge von der Optimierung der Auswahl von Auszubildenden (z.B. beim Bayerischen Rundfunk, bei der Steuerverwaltung Rheinland-Pfalz und bei der Polizei in Nordrhein-Westfalen) bis hin zur Auswahl von Führungskräften und selbstständigen Unternehmern (z.B. bei Air Berlin, Fujitsu Siemens und bei Shell

Deutschland Oil). Vor dem Hintergrund der Personalentwicklung berichtete ein Referent von MLP über den Einsatz des Typenindikators GPÖP im Rahmen der Karriereberatung und ein Mitarbeiter der NORD/LB über den Einsatz des 360° Feedbacks. Zudem wurden umfassende Systeme der Personaldiagnostik, wie das Assessment-Verfahren der DEVK sowie das Globale Talent Management bei Fujitsu Siemens Computers, vorgestellt. Ein englischsprachiger Beitrag von Hogrefe Oxford stellte den erheblichen monetären Nutzen dar, der durch den Einsatz geeigneter diagnostischer Instrumente bei der Auswahl von Busfahrern in Nottingham entstand.

Im Anschluss an die etwa 20-minütigen Vorträge blieb jeweils ausreichend Raum für interessierte Fragen und kollegiale Diskussionen. Die Moderatoren des Kongresses, der Geschäftsführer der Firma pro facts, Prof. Dr. Stefan Etzel, sowie der Leiter des Apparatenzentrums des Hogrefe Verlags, Karlheinz Schlawis, gingen gemeinsam mit den Referenten auf die Fragen und Anregungen ein und zeigten sich erfreut über die rege Teilnahme der Kongressbesucher.

Anhand der verschiedenen Praxisbeiträge wurde über den Tag hinweg eines besonders deutlich: Eine professionelle Personaldiag-

nostik wird, unabhängig von Firmengröße und Branche, in Zeiten eines aufkommenden Fachkräftemangels von immer größerer Bedeutung für den nachhaltigen Erfolg eines jeden Unternehmens. Talente frühzeitig zu



erkennen, Mitarbeiter in einem Unternehmen richtig zu platzieren und ihren individuellen Stärken gemäß zu fördern sowie die Kosten für Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zielführend einzusetzen sind nur einige der Herausforderungen, die es im HR-Management zu bewältigen gilt. Das »Bauchgefühl« oder der Blick auf die Bewerbungsunterlagen reicht dabei in den seltensten Fällen aus. Im Rahmen des Fachkongresses wurden beispielhafte Wege aufgezeigt, mit Hilfe personaldiagnostischer Maßnahmen diesen Anforderungen effizient und zeitgemäß zu begegnen.

### Kongresse 2008

**International Congress of Psychology**  
20.07 - 25.07. Berlin (D)

**DPTV-Symposium**  
18.09. Berlin (D)

**HR Swiss Congress**  
24. - 25.09. Bern (CH)

### Seminare & Workshops 2008

**GPÖP-Lizenzierungsseminar (3 Tage)<sup>†</sup>**  
25. - 27.09. Heidelberg (D)  
26. - 28.11. Meisterschwanden (CH)

**GPÖP-Lizenzierungsseminar (1 Tag)<sup>†</sup>**  
29.09. Frankfurt (D)  
29.11. Basel (CH)

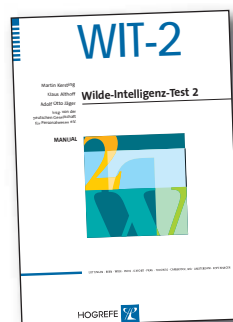
<sup>†</sup> Informationen und Anmeldung bei der Testzentrale der Schweizer Psychologen AG, Bern. [www.testzentrale.ch](http://www.testzentrale.ch)

### TestNEWS

#### WIT-2 Wilde-Intelligenz-Test 2

Herausgegeben von der Deutschen Gesellschaft für Personalwesen e.V.

Von M. Kersting, K. Althoff und A.O. Jäger



Der WIT-2 dient der differenzierten Erfassung klar unterscheidbarer und theoretisch fundierter kognitiver Fähigkeiten von **Jugendlichen und Erwachsenen**. Der WIT-2 eignet sich für die Intelligenzdiagnostik im Allgemeinen sowie für die Forschung und Eignungsdiagnostik im Besonderen. Als Anwendungsbereiche innerhalb der Eignungsdiagnostik sind die Personalauswahl und Personalentwicklung ebenso zu nennen wie die Berufs- / Studienwahl und die Berufs- / Studienlaufbahnplanung. Der WIT-2 erlaubt eine treffsichere Vorhersage des Erfolgs in Schule, Ausbildung, Studium und Beruf.



Die Denkaufgaben des Tests fokussieren nicht so sehr das abstrakte Denkvermögen, sondern **berufliche Schlüsselqualifikationen und Grundfertigkeiten**. Der neue WIT-2 repräsentiert mit 11 Subtests (darunter eine Arbeitsprobe) 8 Dimensionen: Sprachliches Denken, Rechnerisches Denken, Räumliches Denken, schlussfolgerndes Den-

ken, Merkfähigkeit, Arbeitseffizienz, Wissen Wirtschaft, Wissen Informationstechnologie.

Diese **8 Module** können einzeln oder in beliebiger Kombination miteinander eingesetzt werden, sodass sich ein Höchstmaß an Flexibilität und Zeitökonomie ergibt. Die Verfahrenshinweise zum WIT-2 orientieren sich explizit an den Anforderungen der DIN 33430. Der WIT-2 erfreut sich bei den Testteilnehmern nachweislich einer hohen Akzeptanz.

Zur Interpretation stehen Gesamt- und bildungsspezifische Normen mehrerer tausend Teilnehmer zur Verfügung. Der überwiegende Teil der Daten für den WIT-2 wurde im Kontext von echten beruflichen Bewerbungssituationen erhoben.



Die **Bearbeitungsdauer** variiert in Abhängigkeit vom Umfang der eingesetzten Module zwischen 6 Minuten (Wissenstest Wirtschaft) und 143 Minuten (alle acht Module inkl. allgemeiner Einführung und einer Pause). Für die Messung des schlussfolgernden Denkens werden 50 Minuten benötigt.

## PraxisNEWS



Die igus GmbH produziert in Köln hochwertige Kunststoffteile für die Industrie und vertreibt sie weltweit. Zu den Produkten gehören unter anderem E-KettenSysteme und Kunststoff-Gleitlager, die vor allem in der Automation und im modernen Maschinenbau mit stark steigender Nachfrage eingesetzt werden. In den letzten Jahren hat igus daher seine Belegschaft erheblich erweitert: 1985 waren es 40 Mitarbeiter, heute sind es 800 am Hauptsitz in Köln und weltweit ca. 1900 in 26 verschiedenen Ländern. Im Zuge dieser Expansion gehört die Personalbeschaffung zu den täglichen Herausforderungen und die Auswahl der geeigneten Bewerber zu den Grundpfeilern des Unternehmenserfolges.

Jeder Ingenieur, der heute in Köln für igus tätig ist, wurde ausgewählt vom Human Resources Manager Jörg Botor. Der Diplom-Psychologe hat vor 12 Jahren begonnen, die Abteilung aufzubauen, und vertraut auf den Einsatz psychologischer Testverfahren in der Eignungsdiagnostik. Deren Anwendung ist inzwischen auf allen Ebenen und in allen Fachbereichen selbstverständlich: in den kaufmännischen Abteilungen vom Vertrieb bis zum Marketing ebenso wie im gewerblich-technischen Bereich, bei der EDV und anderen hauseigenen Dienstleistern ebenso wie in den Forschungslaboren der Ingenieure.

## HTS im Einsatz bei der igus GmbH – eine doppelte Erfolgsgeschichte



Für jeden Bewerber, der zu einem »Schnuppertag« eingeladen wird (der Bewerber verbringt einen typischen Arbeitstag im Unternehmen), wird eine Kombination von Leistungs- und Persönlichkeitstests passgenau zusammengestellt – abhängig vom potenziellen Arbeitsbereich des Bewerbers und von seiner bisherigen Laufbahn. Bei Bewerbern ohne Berufserfahrung wird zur Persönlichkeitsdiagnostik zum Beispiel das Leistungsmotivationsinventar **LMI** genutzt.

Der Aufmerksamkeits-Belastungs-Test **d2** kommt in den unterschiedlichsten Bereichen der Personalauswahl zum Einsatz, vom Auszubildenden bis hin zur Führungskraft. Gleiches gilt für den Mechanisch-Technischen Verständnistest **MTVT**. Dieser Test wird beispielsweise sowohl Kaufleuten, die sich für den Vertrieb interessieren, als auch Ingenieuren vorgelegt, die sich für eine Position in der Konstruktion oder Entwicklung bewerben. Bei potenziellen Mitarbeitern des Finanz- und Rechnungswesens kommen u. a. die numerischen Aufgabengruppen des Intelligenz-Struktur-Tests **I-S-T 2000** zum Ein-

satz. Die revidierte Fassung des Grundintelligenztests **CFT 20-R** sowie die zugehörigen Ergänzungstests **CFT-WS** und **ZF** liefern – bei großer Ökonomie – weitestgehend kultur- und bildungsunabhängig Informationen über das kognitive Leistungspotenzial und werden daher bevorzugt zur Einschätzung der internen gewerblich-technischen Mitarbeiter eingesetzt.

Eingebettet in einen mehrteiligen Auswahlprozess, der zudem telefonische und persönliche Interviews umfasst, unterstützen die Tests die Auswahl motivierter und fähiger Mitarbeiter. Zu den selbst gewählten Qualitätsstandards von igus gehört auch eine ausführliche Rückmeldung an die Bewerber. Der Einsatz psychologischer Testverfahren genießt so auf Seiten der Teilnehmer eine hohe Akzeptanz und führt inzwischen dazu, dass die auf diese Weise eingestellten Mitarbeiter später selbst die Durchführung psychologischer Tests fordern, wenn Positionen im eigenen Team zu besetzen sind.

Das Hogrefe TestSystem ist bei der igus GmbH bereits seit fast 10 Jahren im Einsatz, sodass anhand der großen Zahl der bisher erhobenen Datensätze mittlerweile eine Reihe unternehmensspezifischer Normen entwickelt werden konnte. Als aktuelle und auf den Bewerbungskontext ausgerichtete Normen stehen sie nun im HTS der igus GmbH wie allen Testanwendern zur Verfügung, um die erfolgreiche Personalauswahl weiterhin zu unterstützen.

## Die interaktive Auswertung

Unabhängig von der Art der Testdurchführung stehen die Testergebnisse im HTS unmittelbar nach Testende zur Verfügung. Für die Auswertung werden dabei umfangreiche Möglichkeiten angeboten, die Ergebnisdarstellung gemäß den eigenen Anforderungen zu gestalten.

### Folge 2: Itemauswertung

Die Itemauswertung kann ebenso wie die anderen Auswerteelemente im Verzeichnisbaum auf der linken Seite ausgewählt werden. Sie kann den Diagnostiker bei der Ergebnisinterpretation unterstützen und zum Beispiel folgende Fragen beantworten: Hat der Teilnehmer alle Items einer Skala zustimmend beantwortet oder gibt es einzelne Items oder Fassetten, bei denen die Antworten abweichen? Welche Aufgaben konnte der Teilnehmer nicht lösen? Welche hat er falsch, welche gar nicht beantwortet? Bei welchen Fragen hat die getestete Person lange gezögert?

Um diesen oder ähnlichen Fragen nachzugehen, hat der HTS-Nutzer verschiedene Möglichkeiten, die Ansicht der Itemauswertung individuell anzupassen.

Die erste Wahlmöglichkeit besteht in der Reihenfolge, in der die Items angezeigt werden: Die Funktion *nach Ablauf* sortiert die Items in der Reihenfolge, in der sie bei der Testbearbeitung dargeboten wurden. Zusätzlich zu der gewählten Antwort wird bei jedem Item die Bearbeitungszeit angezeigt.

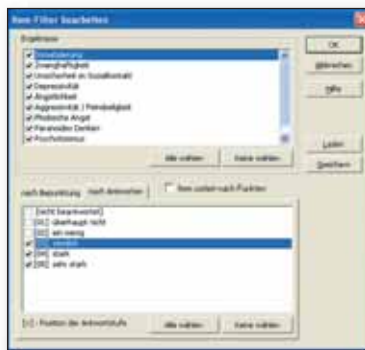
Wird hingegen *nach Merkmalen* sortiert, so werden die Items entsprechend der Skalen aufgeteilt, denen sie zugeordnet sind. Bei dieser Option wird in einer zusätzlichen Spalte angezeigt, welche Punktzahl die Itemantwort für das Merkmal mit sich bringt. Sollen die Items eines Merkmals darüber hinaus nach der Punktzahl sortiert werden, so kann unter dem Menüpunkt Filter die Option „Items sortiert nach Punkten“ ausgewählt werden.

Die *Filterfunktion* erlaubt jedoch noch weitere Anpassungsmöglichkeiten: Zum einen können im oberen Teil des Dialogfensters diejenigen Merkmale ausgewählt werden, deren Items in der Auswertung angezeigt werden sollen. In der unteren Hälfte des Fensters können die Items zum anderen an-



hand der gewählten Antwortstufe oder ihrer Bepunktung ein-, aber auch ausgeblendet werden.

Häufig genutzte Filtereinstellungen sind bereits als Vorlagen im Programm enthalten und können über die Schaltfläche „Laden“ aufgerufen werden. Selbst zusammengestellte Filter können zudem gespeichert und bei Bedarf mit einem Klick wieder geladen werden.



## Mailinglisten für allgemeine und technische Informationen zum HTS

In der Mailingliste *HTS-Info* ([www.hogrefe.de/htsinfo](http://www.hogrefe.de/htsinfo)) können Sie sich für den automatischen Bezug dieses HTS-Newsletters anmelden. Zudem erhalten Sie Informationen über System-Updates, neu erscheinende Tests, neue Normen und aktuelle Veranstaltungshinweise.

Die Mailingliste *HTS-Admin* ([www.hogrefe.de/htsadmin](http://www.hogrefe.de/htsadmin)) liefert Nachrichten, die den technischen Betrieb von HTS betreffen, z.B. Wartungszeiten, Upgrades, Probleme und Lösungen, Workarounds.

## Hogrefe Austria zieht um

Ab dem 2. Juni 2008 finden Sie Ihren österreichischen HTS-Ansprechpartner in neuen Büroräumen. Die E-Mail-Adressen und Mobil-Telefonnummern bleiben unverändert.

### Neue Adresse ab 02.06.2008:

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

Neue Telefonnummer: +43-(0)1-504 63 46  
Neue Faxnummer: +43-(0)1-504 63 46-99

### 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:

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

### HTS-Support:

Tel. +49-(0)551-49609-41 · Fax. -88  
aus der Schweiz +41-(0)31-300-4641

### 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)