

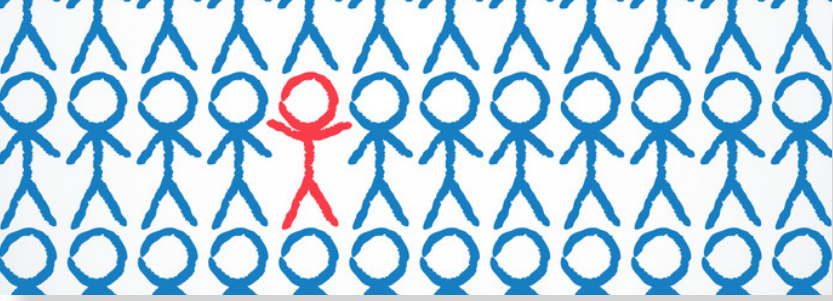
Sieber + Partner
THE CONSULTING COMPANY



JOBFIDENCE®



„Messen was messbar!“



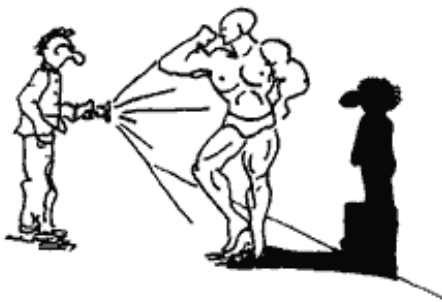
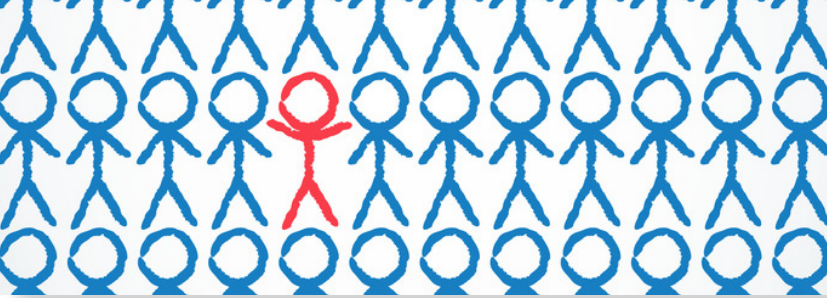
Jobfidence®

Das psychologische Messverfahren

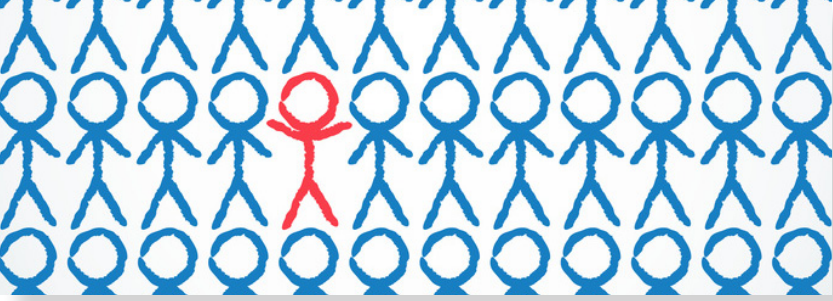
Stellen- und Auftragsbewerber
zuverlässig und sicher auswählen.

Das wissenschaftlich fundierte
Verfahren überzeugt in der Praxis.

Jobfidence® misst die sechs klassischen Voraussetzungen beruflicher Leistung. Wissenschaftlich prüfbar: biografisch stabil ab dem 18. Lebensjahr.

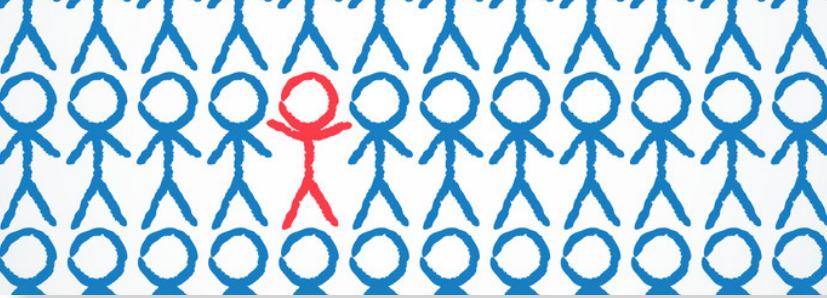


Wir schauen hinter die Kulissen!



Gute Gründe für Jobfidence®

- Treffsicherheit und Effizienz
- Manipulations-Sicherheit
- Rechtssicherheit
- Normierung alle zwei Jahre
- Hohe Akzeptanz bei den Teilnehmern
- Klare Empfehlungen



„Messen was messbar ist“

Zwei Ebenen der Intelligenz

Intelligenz Anpassung

Gemessen werden gebräuchliche numerische und verbale Fertigkeiten. Sie sind unverzichtbar im Betriebsalltag. Sie schützen vor Fehlern und Missverständnissen bei Planung oder Kalkulation, Verhandlung oder Gespräch, Beobachtung oder Bewertung, Anweisung oder Bericht.

Intelligenzorganisation

Gemessen wird die grundlegende Fähigkeit, aus unmittelbarer Beobachtung vorhandene logische Muster, Abläufe und Zusammenhänge abzuleiten. Das Unterscheiden, das Erkennen von Ursache und Wirkung, das Schlussfolgern – dies ermöglicht das Verarbeiten von Informationen. Der Messwert zeigt die kognitive Verarbeitungskapazität an. Meist entspricht er dem Messwert der Intelligenz Anpassung. Deutliche Abweichungen weisen auf eine Störung hin.

Vier Dimensionen im Leistungsverhalten

Umstellungsbereitschaft

Gemessen wird das Erkennen und Bevorzugen ausgewogener oder unausgewogener gestalteter grafischer Vorlagen. Dies zeigt die Neigung zu eher regelhaften oder eher frei gestaltbaren Arbeitsabläufen. Weicht die Neigung von den Anforderungen der Arbeitsabläufe deutlich ab, wird beim Ausführen ein subjektiver Widerwille empfunden als Monotonie, psychische Ermüdung oder Stress („Monotonieanfälligkeit“).

Leistungsmotivation

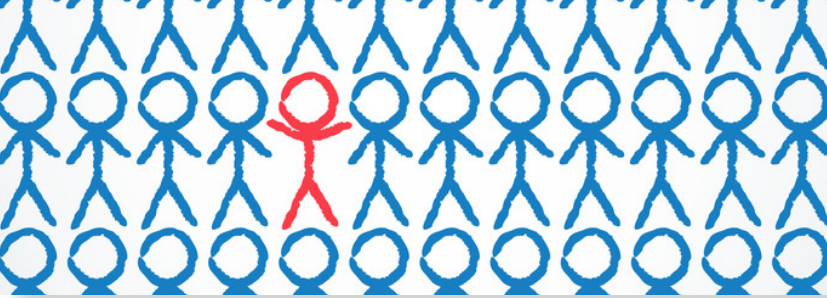
Gemessen werden die dauerhaft wirksamen Beweggründe für gesteigerten Arbeitseinsatz („Leistungswille“). Diese können in dem Wunsch nach konkreten und kurzfristig erreichbaren Ergebnissen liegen oder in dem Wunsch nach einem befriedigenden Arbeitsablauf. Extreme Ausprägung schränkt im Fall gegenläufiger Anforderungen die Bereitschaft zu gesteigertem Arbeitseinsatz ein.

Stress-Stabilität

Gemessen wird das Aufnehmen und Verarbeiten tatsächlich oder vermeintlich unangemessener Ansprüche Dritter („psychosozialer Druck“). Derartige Ansprüche können im Regelfall differenziert aufgenommen und verarbeitet werden. Bei extremer Ausprägung werden sie entweder gar nicht oder umgekehrt übersteigert wahrgenommen mit der Folge deutlich unangemessener Reaktion.

Hartnäckigkeit

Gemessen wird die Reaktion auf unerwartete Erschwernisse in einem konkreten Arbeitslauf oder Vorhaben. Solche Erschwernisse werden im Regelfall durch vermehrten Einsatz oder Anpassen der Vorgehensweise überwunden. Bei extremer Ausprägung werden sie zum Anlass genommen, den Vorgang abzubrechen („nachgiebig“) oder umgekehrt unter Einsatz auch unangemessener Mittel weiter zu verfolgen („hartnäckig“).



„Messverfahren sind prüfbar“

Objektivität

Ein Messverfahren ist objektiv, wenn das Messergebnis unabhängig ist von dem Durchführenden und der Situation. Die Jobfidence® Konstrukteure sichern die Objektivität durch standardisierte Instruktionen, strikte Formular-Führung und automatische Zeitgeber. Die PC-Version bietet vom Start bis hin zur Auswertung sogar eine Null-Fehler-Garantie. Jährliche Pflichtschulungen für die Anwender, engmaschige Supervisionen und Audits ergänzen das Objektivitätskonzept.

Zuverlässigkeit (Reliabilität)

Ein Messverfahren ist zuverlässig, wenn Wiederholungsmessungen zu gleichen Ergebnissen führen – innerhalb präzise berechneter Abweichungen. Die Übereinstimmung von Wiederholungsmessungen zuverlässiger Messverfahren liegt bei $r = .80$. Die DIN 33430 („Anforderungen an Verfahren und deren Einsatz bei berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen“) empfiehlt Richtgrößen von $r = .70$ bis $r = .85$. Diese sollen in Abständen von acht Jahren überprüft werden.

Jobfidence® erreicht in den sechs Messbereichen gute Übereinstimmungswerte von $r = .78$ bis $r = .86$. (Cronbach Alpha, $N = 14.915, 18$. Revision, August 2006). Sie werden nach jeweils 2 Jahren an rund 10.000 Fällen neu errechnet.

Herkunftsverpflichtung: Jobfidence® wurde von 1964-72 mit wissenschaftlicher Beratung der Universitätsprofessoren Wolfgang Metzger, Wilhelm Witte, Gustav Lienert und Johannes C. Brengelmann im Auftrag des Innenministers des Bundeslandes NRW entwickelt. Das Verfahren wird seither fortlaufend wissenschaftlich kontrolliert. Das Material aus den jährlich etwa 30.000 Messungen allein im deutschsprachigen Raum steht zu Diplom- und Promotionsarbeiten zur Verfügung.

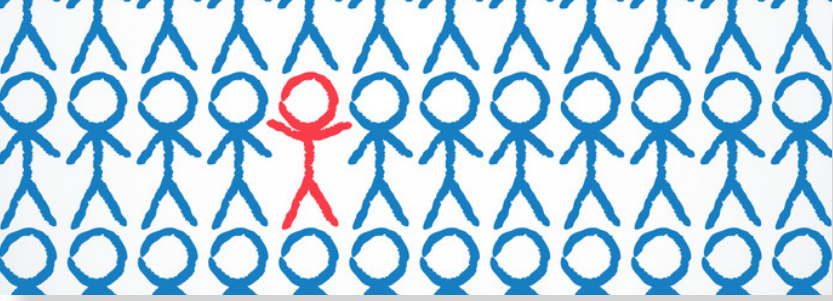
Gültigkeit (Validität)

Ein Messverfahren ist gültig, wenn Gegenstand oder Sachverhalt der Messung durch Beobachtung und Experiment sicher identifiziert und klassifiziert werden können. Psychologische Tests messen psychologische Sachverhalte. Laut DIN 33430 soll die Übereinstimmung zwischen Messergebnis und beruflicher Leistung bei $r = .30$ bis $r = .55$ liegen.

Jobfidence® erreicht Übereinstimmungen mit beruflichen Wirkungsparametern von $r = .41$ bis $r = .77$. Diese überlegenen Validitätskennwerte beruhen einerseits auf der hohen Messgenauigkeit, andererseits aber auch auf der Fokussierung auf klassische, bereits seit über 500 Jahren bekannte Merkmale.

Rechtssicherheit

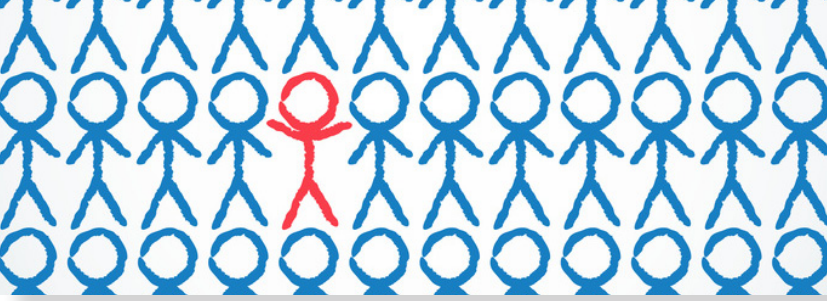
Ein Messverfahren gilt als rechtssicher, wenn Durchführung und Ergebnis standhalten bei Anfechtung oder Klage von Seiten Beteiligter. Die DIN 33430 benennt die Anforderungen, u.a. auch die verwaltungsrechtliche Nachprüfbarkeit. Jobfidence® erfüllt die Anforderungen der DIN 33430 und zudem die Empfehlungen eines umfassenden Rechtsgutachtens (G.v. Hoyningen-Hüne, Der psychologische Test im Betrieb, 1997), das speziell für die Jobfidence®-Anwendung erstellt wurde. Grundlage der Rechtssicherheit ist das Ausschließlich berufliche Voraussetzungen gemessen werden.



Entscheider vertrauen auf Jobfidence®

Jobfidence® bietet höchsten Messnutzen für eine verantwortungsbewusste Vergabe- und Personalpraxis in Wirtschaft und öffentlicher Verwaltung. In über 40 Jahren haben sich vielseitige Anwendungsfelder entwickelt.

- Das Identifizieren potenzieller **Leistungsträger** im Angebot externer und interner Stellenbewerber („Personalauswahl“).
- Das Validieren der **Leistungsfähigkeit** externer Auftragsbewerber für Ingenieurs-, Planungs- und Dienstleistungsaufträge („Vergabeauswahl“).
- Das Zusammenstellen effizienter interner/externer **Projektgruppen**.
- Das Absichern interner **Beförderungen**, Ver- und Besetzungen.
- Das Prüfen des **Management-** und Mitarbeiterpotenzials vor Übernahme oder Fusion eines Betriebs.
- Das Klären der **Lern- und Studieneignung** vor der Aufnahme in betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen, in die Berufsausbildung oder in Studiengänge.

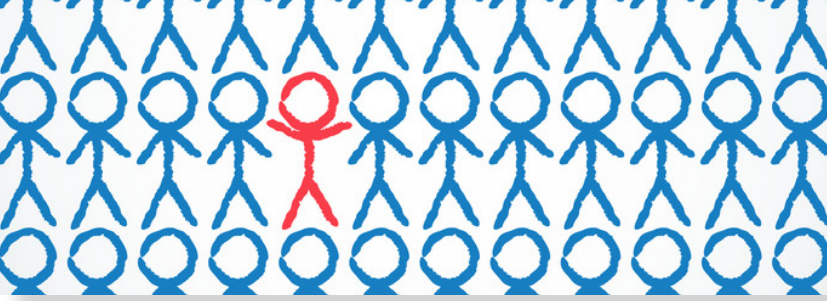


Bewährt vom Einzelfall bis zur Großgruppe

Jobfidence® ist geeicht auf die vormittägliche Leistungskurve und wird deswegen ausschließlich zwischen 7.00 und 11.00 durchgeführt. Die Daten der Eichung stammen ausschließlich aus tatsächlichen Bewerbungssituationen. Ergebnisse von Gefälligkeits- oder Erprobungsdurchführungen sind daher nicht belastbar.

Der folgende Stundenplan bietet ein vielfach bewährtes Durchführungsmuster.

- 08:45 h Begrüßung und Kontaktgespräche
- 09:00 h Beschreibung der Anforderungen
- 09:30 h Beginn des Messverfahrens
- 11:15 h Pause
- 12:00 h Erläuterung des Messverfahrens und
(fakultativ) die Auftraggeberpräsentation
- 13:00 h Ergebniserläuterung im Einzelgespräch;
je nach Anzahl der Teilnehmer bis 16.00 h



Das Messergebnis im Einzelfall

Jobfidence® weist für die sechs Messbereiche jeweils unabhängige Zahlenwerte aus. Die Zahlenwerte benennen den jeweiligen Rang des Teilnehmers, den dieser in der Vergleichsstichprobe erreicht hätte („Normwerte“). Dieser jeweilige Prozentrangplatz bezieht sich auf über 10.000 Teilnehmer.

Zur Bewertung der jeweils erreichten Prozentrangplätze werden die mit dem Auftraggeber zuvor vereinbarten Anforderungsbereiche herangezogen. Damit kann die grundsätzliche Eignung des Teilnehmers bewertet werden. Die Zahlenwerte liegen entweder im Eignungs-, im Risiko- oder im Ausschlussbereich und erlauben einen schnellen unmittelbaren Überblick. In Einzelfällen mit grenzwertigen Ergebnissen werden weitere Abwägungen gemeinsam mit dem Auftraggeber getroffen.

Gute Gründe sprechen für Jobfidence®

Effizient in Durchführung und Nutzung

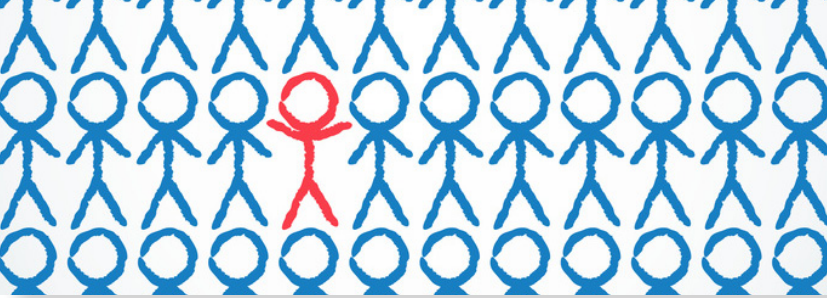
Jobfidence® bietet dem Entscheider binnen weniger Stunden zuverlässige und vergleichbare Messwerte und erlaubt klare, prüfbare Weichenstellungen.

Wirklichkeitsnah in Aussage und Bewertung

Jobfidence® ist für den Wettbewerb entwickelt und geeicht. Die zeitnahe Eichung erlaubt Quervergleiche auch über Branchen und Grenzen hinweg.

Rechtssicher und fair in der Anwendung

Jobfidence® gewährleistet alle daten- und persönlichkeitsrechtlichen Schutzbestimmungen. Der faire Umgang mit den Bewerbungsteilnehmern trägt zum Image des Auftraggebers vorteilhaft bei.



Sieber + Partner
THE CONSULTING COMPANY

Sieber + Partner
THE CONSULTING COMPANY

Sieber + Partner GbR
Renatastraße 69
D-80639 München

Telefon Büro München: 089.1679878
Telefon Büro Berlin: 030.57700180
Telefax: 089.3816967-59

E-Mail: jobfidence@sieber-partner.com
www.sieber-partner.com

Version 1/2015

JOBFIDENCE®