

# PROFI - Tests

zur Erfassung der  
branchenspezifischen  
und generellen

## Problemlösekompetenz



Zielgruppe: Unteres und mittleres Management

Stand: 01.03.2007

## Inhaltsverzeichnis

1.	PROFI – Tests zur Erfassung der Problemlösekompetenz	3
2.	Merkmale und Nutzen der Tests	3
3.	Das Konzept Problemlösekompetenz	4
4.	Die einzelnen Testverfahren	6
4.1	Test PRA: Probleme erkennen und analysieren	6
4.2	Test URS-DIA: Ursachen und Wirkungen erkennen	8
4.3	Test URS-TEXT: Ursachen und Wirkungen erkennen	9
4.4	Test GIR: Genereller Ideenreichtum	10
4.5	Test GIV: Generelle Informationsverarbeitung	11

## 1. PROFI – Tests zur Erfassung der Problemlösekompetenz

Neben der Fachkompetenz und der Sozialkompetenz ist die **Problemlösekompetenz** ein wesentlicher Faktor erfolgreichen Managementhandelns. Allerdings stellt in der Praxis die Messung eben dieser Problemlösefähigkeit die Herausforderung für Personalentscheidungen dar, da sie in ACs und auch in Interviews nur ungenau gemessen werden kann. „Kommunikationsstarken“ werden so schnell überschätzt.

Zusätzlich stellt sich auf der methodischen Ebene das Problem, dass die in vielen ACs eingesetzten Postkörbe oder Fallstudien, die die Problemlösekompetenz erfassen könnten, zumeist nicht nach wissenschaftlichen Kriterien entwickelt wurden und daher ungenau sind. In diversen Studien wurde auch belegt, dass die Auswertung und Interpretation der Ergebnisse meistens nicht objektiv ist.

Eine Alternative zu gängigen Case Studies und Denk- und Planungsaufgaben à la Postkorb bietet unsere **fallstudienorientierten Testbatterien PROFİ**. Mit ihrer Hilfe kann die Problemlösekompetenz gemessen werden.

Die PROFİ-Tests sind

- fallstudienorientiert und daher alltagsnah.
- für verschiedene Branchen entwickelt und normiert (Versicherung, Gesundheitswesen, Mobilfunk/Telekommunikation, Medien).
- anwenderfreundlich gestaltet.
- wissenschaftlich fundiert (Kooperation mit der Universität Köln).
- seit vielen Jahren in der Praxis bewährt.
- ein wichtiger Baustein für faire und gerechte Personalentscheidungen.
- als online-Tests verfügbar.

## 2. Merkmale und Nutzen der Tests

Die Überprüfung branchenspezifischer und genereller Problemlösefähigkeit erfolgt mittels **schriftlicher Tests**. Eine Kombination mit Rollenspielen zur Überprüfung der sozialen Kompetenz ist möglich. Die Testverfahren PRA und GIV können zudem auch **online** durchgeführt werden.

Die PROFİ-Testbatterie wurde in der Zusammenarbeit mit dem Forscherteam von Herrn Professor Dr. Walter Hussy (Psychologisches Institut der Universität zu Köln) entwickelt. Zusammen mit Praktikern wurde das Instrument in den letzten Jahren kontinuierlich optimiert.

„Die personal-point Problemlösetests haben sich seit fünf Jahren in Kombination mit AC's bewährt. Evaluierete Tests, branchenspezifische Übungen und ein hohes Maß an Kenntnis über den Versicherungsmarkt prägen die gute Zusammenarbeit mit personal-point!“

*(Iris Ferring, Personalentwicklerin AOK Bundesverband)*

#### **Merkmale:**

1. Die Untertests basieren auf Datenmaterial aus Ihrer Branche.
2. Die branchenspezifische und branchenübergreifende Problemlösefähigkeit wird gemessen.
3. Jede Phase wird unabhängig von den anderen Phasen analysiert, da unterschiedliche kognitive Fertigkeiten je Phase eingesetzt werden.
4. Die komplexe Problemsimulation arbeitet mit aktuellen Problemen Ihres Unternehmens.
5. Die Testergebnisse werden mit Hilfe von Normtabellen objektiv ausgewertet. Die Teilnehmer erhalten differenzierte Rückmeldungen.



#### **Nutzen:**

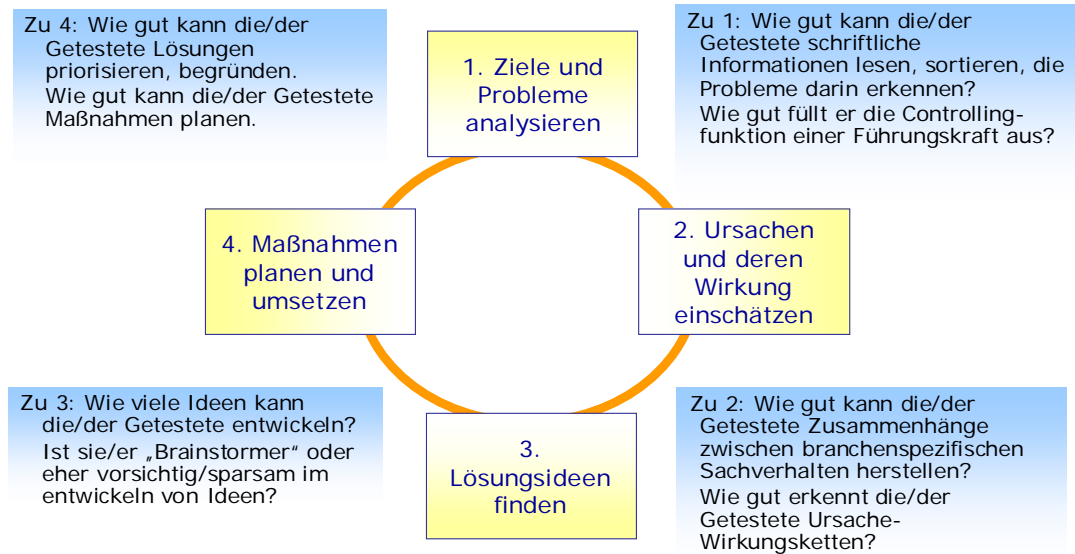
1. Hohe Akzeptanz der Aufgaben bei Teilnehmern und Beurteilern.
2. Somit erfassen Sie den generellen Intelligenzfaktor und zusätzlich die spezielle Problemlösefähigkeit.
3. Es entstehen dadurch keine Reihenfolgeeffekte. Wer den ersten Test schlecht gelöst hat, kann im nächsten Test wieder unabhängig davon volle Punktzahl erreichen.
4. Die Teilnehmer können unpopuläre Unternehmensentscheidungen besser nachvollziehen und tragen.
5. Die Bewertung der Testergebnisse bleibt nicht - wie bei vielen Fallstudien - Ergebnis der subjektiven Maßstäbe des Auswerters.

### 3. Das Konzept Problemlösekompetenz

Die Problemlösekompetenz ist eine Anforderung an Manager und Führungskräfte, die immer schon im beruflichen Alltag erfolgsentscheidend war. Sowohl in Profit- als auch in Non-Profit-Organisationen hat sich in den letzten 10 Jahren ein Trend deutlich verstärkt. Zunehmend werden Geschäftsprozesse und Managementprobleme komplexer und die zur Verfügung stehende Zeit bis zur Lösung immer kürzer.

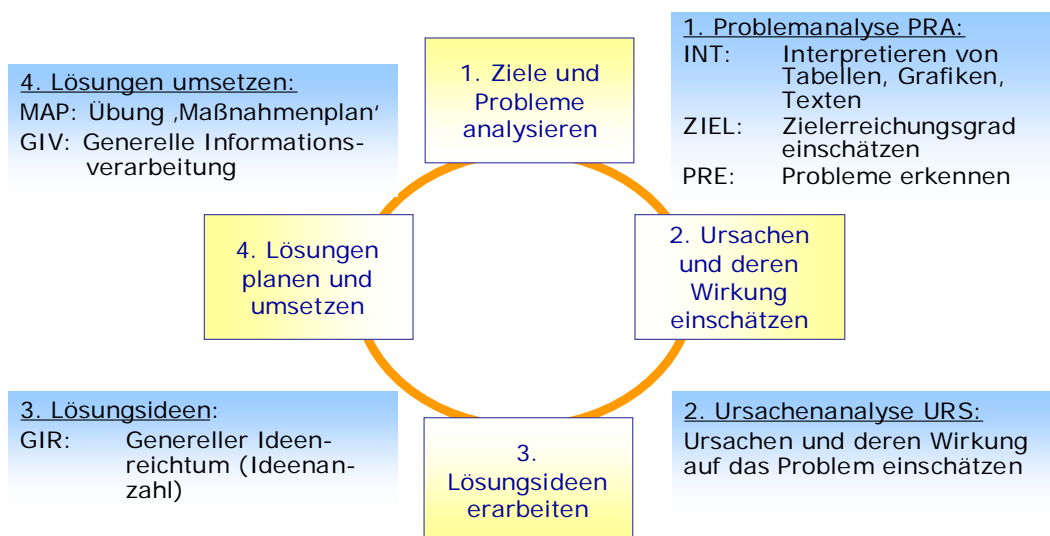
Die Globalisierung, der schnellere Wandel von Marktbedingungen, zunehmender Verdrängungswettbewerb und die kürzere „Halbwertszeit des Wissens“ sind einige der Ursachen, die diese Entwicklung verursachen. Somit bleibt immer weniger Zeit zur Einarbeitung in ein Thema. Die Führungskraft/der Projektleiter muss sich schnell in der Thematik zurechtfinden, die relevanten Erfolgsfaktoren kennen und richtig einschätzen können.

Für die Auswahl von Führungsnachwuchskräften und Managern der operativen Ebene hat das zur Folge, dass sie sich im Business-Prozess der Branche gut auskennen müssen. Was sind die relevanten Faktoren, die sich auf den Erfolg einer Geschäftsstelle auswirken und wie kann ich diese beeinflussen? Der Erfolg der Unternehmen hängt somit in hohem Maße von folgenden kognitiven Fähigkeiten der Führungskräfte ab:



In den jeweiligen Phasen werden unterschiedliche Fähigkeiten benötigt. Diese sollen isoliert – voneinander unabhängig - mit separaten Tests bewertet werden. Klassische Intelligenztests lassen den Prozess der Problemlösung außer Acht. Es wird lediglich das Ergebnis „richtig/falsch“ betrachtet.

Der Problemlöseprozess und die Tests der Komplettversion PROF1 können gemeinsam wie folgt dargestellt werden:



## 4. Die einzelnen Testverfahren

### 4.1 Test PRA: Probleme erkennen und analysieren

Im Test PRA geht es darum, **branchenspezifische Probleme** zu erkennen und zu analysieren. Die Probleme und Materialien werden in ein Szenario eingebettet – dadurch erhält der Test einen **Fallstudiencharakter**.

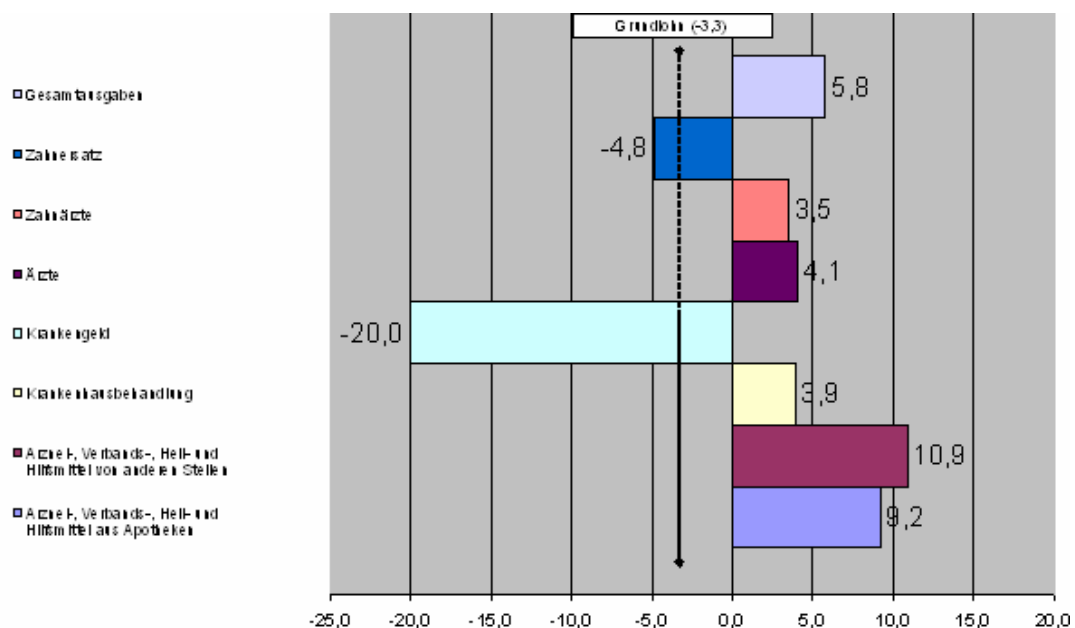
Der Test PRA kann mit oder ohne Unterbrechungen durch z.B. **Assessment-Center-Übungen** durchgeführt werden. Die Fähigkeit, sich nach einer Störung wieder in Probleme einzudenken, ist realitätsnah bei Aufgaben, die länger als eine Stunde Bearbeitungszeit benötigen.

Durchführungszeit:	155 Min
Reliabilität:	gut (Cronbach Alpha = 0,78)
Validität:	Verschiedene Studien und jährliche Auswertungsrunden mit den Anwendern unterstützen die Aussage, dass der Test die „Richtigen“ auswählt.
Objektivität:	Durchführungs- und Auswertungsobjektivität durch Folien und Manual in hohem Maße gesichert.
Normierung:	Die detaillierten Normwerte beziehen sich auf eine repräsentative Eichstichprobe bestehend aus 175 Führungskräften und Projektleitern.

Der Test PRA besteht aus verschiedenen Teiltests.

#### **Teiltest PRA-INT: Informationen interpretieren**

Beispielmaterial für Teilnehmer, das es zu interpretieren gilt:





## 4.2 Test URS-DIA: Ursachen und Wirkungen erkennen

Der Test erfasst, inwiefern die Informationen in Diagrammen interpretiert und die Informationsdichte sortiert werden kann, um so einen Schluss auf die Ursache eines Problems zu ziehen.

- Durchführungszeit: 55 min  
 Reliabilität: sehr gut (Cronbach Alpha = 0,86)  
 Validität: Verschiedene Studien und jährliche Auswertungsrunden mit den Anwendern unterstützen die Aussage, dass der Test die „Richtigen“ auswählt.  
 Objektivität: Durchführungs- und Auswertungsobjektivität durch Folien und Manual in hohem Maße gesichert.  
 Normierung: Die detaillierten Normwerte beziehen sich auf eine repräsentative Eichstichprobe bestehend aus 100 angehenden Führungskräften.

Auf der Basis verschiedener Diagramme müssen die Ursachen für ein Problem nach vier Kriterien eingeschätzt werden.

Antwortmatrix von Teilnehmer: _____, _____, _____									
		(Name)		(Vorname)		(Tn-Nummer)			
Spalte A	Spalte B		Spalte C		Spalte D		Spalte E		
Ursachen	Aktuelle Situation		Erster Wirkungseffekt		Intensität		Zeitliche Verzögerung		
Bsp.: Informationsstand									
1 Preis									
2 Telefonische Erreichbarkeit									
3 Anzahl jährlicher Aktionen									
4 Zufriedenheit der Hochschulabsolventen									
5 Motivation d. Mitarbeiter									
6 Zufriedenheit der Eltern									
Nur vom Moderator auszufüllen:	Summe richtige Antw. B:		Summe richtige Antw. C:		Summe richtige Antw. D:		Summe richtige Antw. E:		Gesamtsumme

### 4.3 Test URS-TEXT: Ursachen und Wirkungen erkennen

Der Test erfasst das Textverständnis für anspruchsvollere Texte und die Fähigkeit, in Ursache-Wirkungsketten zu denken.

Dieser Test kann alternativ zum Test URS-DIA eingesetzt werden.

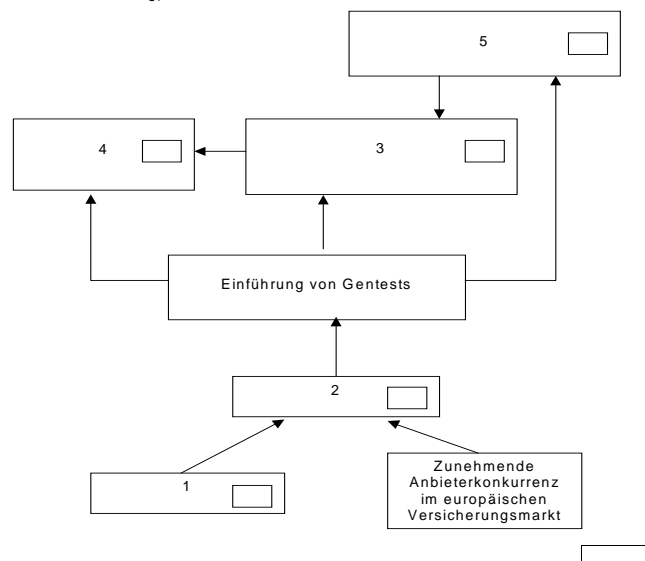
- Durchführungszeit: 60 Min  
 Reliabilität: akzeptabel (Cronbach Alpha = 0,50)  
 Validität: Verschiedene Studien und jährliche Auswertungsrunden mit den Anwendern unterstützen die Aussage, dass der Test die „Richtigen“ auswählt.  
 Objektivität: Durchführungs- und Auswertungsobjektivität durch Folien und Manual in hohem Maße gesichert.  
 Normierung: Die detaillierten Normwerte beziehen sich auf eine repräsentative Eichstichprobe bestehend aus 175 Führungskräften und Projektleitern.

Die Teilnehmer lesen zunächst einen längeren Text zu und müssen beantworten, welche Ursachen-Wirkungsketten es bezüglich des beschriebenen Problems gibt.

#### 1. Ursachen und Wirkungen bei der Einführung von Gentests

*Tragen Sie bitte den dazugehörigen Buchstaben der folgenden Texte (a-e) in die leeren Kästchen des Flussdiagramms ein !*

- a geringere Gewinnspannen für Versicherungen
- b Veränderung der Risikostruktur zwischen gesetzlichen Versicherungen und privaten Kassen
- c Führungskräfte im Versicherungsbereich sehen in Gentests ein wichtiges Instrument, um gestärkt aus der Konkurrenzsituation hervorzugehen
- d die enorme Expansionsdynamik genetischer Techniken, und zwar speziell im Bereich der genetischen Diagnostik
- e Verhaltensveränderungen bei Versicherten (in bezug auf die Wahl der Versicherung)



#### 4.4 Test GIR: Genereller Ideenreichtum

Es geht in diesem Test nicht darum, qualitativ gute Ideen zu generieren, sondern möglichst **viele** unterschiedliche Ideen zu einer Fragestellung zu finden. Es wird die Fähigkeit, die man für ein ergiebiges Brainstorming benötigt, erfasst. Wie gut kann der Getestete sich von festgefahrenen Gedankenmustern lösen und mutig, sinnvolle oder auch verrückte Ideen vorschlagen?

Durchführungszeit:	26 Min.
Reliabilität:	sehr gut (Cronbach Alpha= 0,90)
Validität:	Verschiedene Studien und jährliche Auswertungsrunden mit den Anwendern unterstützen die Aussage, dass der Test die „Richtigen“ auswählt.
Objektivität:	Durchführungs- und Auswertungsobjektivität durch Folien und Manual in hohem Maße gesichert.
Normierung:	Die detaillierten Normwerte beziehen sich auf eine repräsentative Eichstichprobe bestehend aus 175 Führungskräften und Projektleitern.

**Welche Konsequenzen könnte es haben, wenn das gesamte Pflegepersonal der Klinik ab kommendem Jahr genauso bezahlt werden müsste wie das ärztliche Personal?**

Machen Sie **möglichst viele** Vorschläge! Antworten Sie dabei knapp und präzise!

Antworten:

1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
6.	
7.	
8.	
9.	
10.	
11.	
12.	
13.	
14.	
15.	

#### 4.5 Test GIV: Generelle Informationsverarbeitung

Der GIV erfasst die Fähigkeit, Probleme zu lösen, die nicht branchenspezifisch sind. Er orientiert sich am Intelligenzstrukturmodell des Berliner Intelligenzstrukturtests (BIS). Die Teilnehmer haben logische Reihen fortzusetzen, die auf Zahlen, Wörtern oder Bildern basieren.

Durchführungszeit:	26 Min.
Reliabilität:	gut (Cronbach Alpha= 0,81)
Validität:	Verschiedene Studien und jährliche Auswertungsrunden mit den Anwendern unterstützen die Aussage, dass der Test die „Richtigen“ auswählt.
Objektivität:	Durchführungs- und Auswertungsobjektivität durch Folien und Manual in hohem Maße gesichert.
Normierung:	Die detaillierten Normwerte beziehen sich auf eine repräsentative Eichstichprobe bestehend aus über 175 Führungskräften und Projektleitern.

	Finden Sie das zum Worträtsel gehörende Synonym. Beispiel: ASUH a) KAHL, b) HEIM, c) TIEF, d) TULPE, e) REGEN Die richtige Antwort ist b) HEIM als Synonym für HAUS (ASUH).	b)	
(11)	AUOMFRLR a) FARBE, b) GEIZ, c) TREPPE, d) FORMBLATT, e) ALLTAG		
(12)	TKEAFPITRE a) SCHAUSPIEL, b) GENUSS, c) MUT, d) MEDAILLE, e) NIKOTIN		
(13)	KUHGLITE -> BARACKEL & COUBERTISCH > INTELLIGENZ > KUGEL		