

**Musteritems Stand 10\_2010**

**Modul 1**

Gegenstand der DIN 33430 sind...

- Personalentscheidungen.
- spezielle Testverfahren.
- **Qualifikation der Auftragnehmer.**
- Qualifikation der Auftraggeber.
- **Inhalt und Ablauf von Personalauswahlverfahren.**

Der Arbeitskreis Assessment Center hat Standards formuliert, die sich auf einzelne Prozessabschnitte des Assessment Centers beziehen. Welche Aussage(n) wird / werden im Standard „Beobachterausswahl und -vorbereitung“ getroffen?

- Das Verhältnis zwischen Beobachter(inne)n und Teilnehmer(inne)n sollte 1:1 betragen.
- Bei internen Assessment Centern sollten nach Möglichkeit solche Beobachter(inn)en ausgewählt werden, die die Teilnehmer(innen) schon lange kennen.
- **Gut vorbereitete Beobachter, die das Unternehmen angemessen repräsentieren, sind am besten geeignet, fundierte und treffsichere Entscheidungen zu treffen.**
- Eine Beobachter(innen)schulung sollte mindestens einen Tag (8 Std.) dauern.
- In einer Übung dürfen pro Teilnehmer(in) nicht mehr als drei Eignungsmerkmale simultan beobachtet werden.

**Modul 2**

Was trifft auf Verhaltensgewohnheiten zu?

- **Bei Verhaltensgewohnheiten zeigen sich interindividuelle Unterschiede in Ausschnitten des Verhaltens oder Erlebens.**
- Bei Verhaltensgewohnheiten sind interindividuelle Unterschiede nur in einer bestimmten Situation zu beobachten.
- Eigenschaften können durch die Wirkung von Verhaltensgewohnheiten erklärt werden.
- **Verhaltensgewohnheiten sind über die Zeit hinweg stabil.**
- Verhaltensgewohnheiten und Eigenschaften können inhaltlich gleichgesetzt werden.

Es soll das Arbeitsverhalten einer Bewerberin während eines ganzen Arbeitstages durch einen Angestellten des Betriebs beobachtet werden. Der Angestellte arbeitet gleichzeitig im selben Büro und steht auch für Fragen der Bewerberin zur Verfügung. Welche Form der Beobachtung liegt vor?

- passiv-teilnehmende Beobachtung im Feld
- passiv-teilnehmende Beobachtung unter kontrollierten Bedingungen
- **aktiv-teilnehmende Beobachtung in einer natürlichen Situation**
- nicht-teilnehmende Beobachtung im Feld
- aktiv-teilnehmende Beobachtung bei systematischer Veränderung der Situationsbedingungen

In einem Rollenspiel (Reklamationsgespräch) soll das Eignungsmerkmal „Dienstleistungsorientierung“ beurteilt werden. Als eines von mehreren Verhaltensmerkmalen

wurde ausgewählt: „Person entschuldigt sich für den Vorfall“. Die Beobachter registrieren das Auftreten des Verhaltens innerhalb des ersten Beobachtungsintervalls (5 min). Was trifft hier zu?

- Die Beobachtungseinheit ist nicht verhaltensnah definiert.
- Es sollte nicht mehr als ein Beobachter eingesetzt werden.
- **Es wird nach dem Zeitstichprobenverfahren vorgegangen.**
- Es wird nach dem Ereignisstichprobenverfahren vorgegangen.
- Das Eignungsmerkmal wurde nicht eindeutig operationalisiert.

Unabhängige Beobachtung im Rahmen der Objektivität als Beobachterübereinstimmung meint:

- Das Verhalten der Zielpersonen ist unabhängig voneinander.
- **Die Registrierung der Verhaltensmerkmale wird von jedem Beobachter ohne Kenntnis der Aufzeichnungen anderer Beobachter vorgenommen.**
- Die beobachteten Personen dürfen nicht mit den Beobachtenden interagieren.
- Das Verhalten der Zielpersonen ist unabhängig von der Beobachtungssituation.
- Die Verhaltensmerkmale werden unabhängig voneinander gezeigt.

### Modul 3

Was trifft auf ein „unstrukturiertes Interview“ zu?

- **Es wird ohne Vorgaben zu Durchführung und Auswertung geführt.**
- Es wird ohne Vorgaben zur Durchführung, aber mit Regeln zur Auswertung geführt.
- Die Durchführung ist festgelegt, nicht aber die Auswertung.
- Die Reihenfolge der Fragen ist festgelegt.
- Der Inhalt der Fragen ist festgesetzt, nicht aber die Formulierung.

### Modul 4

Was ist vor der Planung einer Arbeits- und Anforderungsanalyse zu berücksichtigen?

- **Bereits bestehende Anforderungsprofile**
- Einverständnis des Betriebsrates zur Durchführung einer Arbeits- und Anforderungsanalyse
- **Zukünftige Anforderungen an die Tätigkeit**
- Verfügbarkeit von geeigneten Instrumenten der Eignungsbeurteilung
- Durchschnittliche Anzahl der Bewerber(innen) für die Arbeitsstelle

Im Laufe des Prozesses der Eignungsbeurteilung wurden Anforderungen vergessen. Was trifft auf diese Situation zu?

- Der laufende Prozess muss in jedem Fall gemäß dem ursprünglichen Untersuchungsplan fortgesetzt werden.
- Im eignungsdiagnostischen Prozess ist eine Rückkehr zu einem früheren Schritt grundsätzlich nicht möglich.
- **Der laufende Prozess sollte nur in begründeten Ausnahmefällen verändert werden.**
- Die neu auftauchenden Anforderungen können zugunsten der Ökonomie vernachlässigt werden.
- **Prozesse der Eignungsbeurteilung können sowohl linear als auch rekursiv sein.**

## Modul 5

Eine Person mit einem IQ-Wert von 130 ...

- hat ein Testergebnis erzielt, das höchstens 1% der Population erreichen.
- hat einen Stanine-Wert von 8.
- hat einen z-Wert von 1,5.
- **hat ein Testergebnis erzielt, das zwei Standardabweichungen über dem Mittelwert liegt.**
- hat einen T-Wert von 50.

## Modul 6

Wonach wird die Dokumentation einer berufsbezogenen Eignungsbeurteilung am besten gegliedert?

- nach der Herkunft der Informationen
- nach der Höhe der erzielten Ergebnisse
- nach den eingesetzten Verfahren
- **nach den Anforderungen**
- nach dem Zeitpunkt der Erhebung

Was kann auf Grundlage der Taylor-Russell-Tafeln bestimmt werden?

- die Messgenauigkeit (Reliabilität) eines Testverfahrens
- der Berufserfolg
- **die Bedingungen für eine gewünschte Erfolgswahrscheinlichkeit**
- der Übereinstimmungskoeffizient im Rahmen der Beobachtung
- **die Erfolgswahrscheinlichkeit**

Welchen Hauptgütekriterien müssen zur Eignungsbeurteilung eingesetzte standardisierte Verfahren genügen?

- Ökonomie
- **Objektivität**
- Nützlichkeit
- **Gültigkeit**
- Akzeptanz