



# Berufseinsteiger finden – mit System

Auswahl von Auszubildenden  
und dual Studierenden mit  
psychometrischen  
Testverfahren

---

# Testverfahren in Auswahl- und Entwicklungsprozessen

Entdecken und entwickeln Sie Potenziale von Bewerbern und Mitarbeitern mit Testverfahren.

Wappnen Sie sich für die großen Herausforderungen im Personalbereich, wie

- Fachkräftemangel
- Globalisierung
- demographischer Wandel.

Zahlreiche internationale Studien (z.B. Schmidt & Hunter, 1998, Nachtwei & Schermuly, 2009) belegen, dass Intelligenz- und Persönlichkeitstests den Berufserfolg am sichersten und effizientesten vorhersagen.

Nutzen Sie daher unsere Testverfahren, um Potenziale von Bewerbern und Mitarbeitern zu entdecken und zu entwickeln.

## **Auswahl von Berufseinsteigern**

Speziell für die Auswahl und Rekrutierung von Auszubildenden und dual Studierenden bietet Hogrefe objektive und aussagekräftige Auswahlverfahren an.

Mit einer Vielfalt an messbaren, berufsrelevanten Kriterien können Sie sich als Personalentscheider ein umfassendes Bild der Bewerber machen und sich im persönlichen Gespräch auf die passendsten Bewerber konzentrieren.

---

## **Unsere Testverfahren**

I. Kognitive Fähigkeiten / Intelligenz	<b>5</b>
II. Leistung	<b>15</b>
III. Persönlichkeit	<b>23</b>

---

## **Unsere Lösungen für Sie**

Testbatterien	<b>29</b>
Qualifizierung & Seminare	<b>31</b>
Hogrefe Consulting	<b>32</b>
Das Hogrefe Testsystem 5	<b>33</b>
Die Hogrefe Verlagsgruppe	<b>34</b>
Kontakt	<b>35</b>

Mit Hogrefe Testverfahren  
setzen Sie auf eine objektive  
und aussagekräftige Auswahl  
und Rekrutierung von  
Berufseinsteigern.



---

# I. Kognitive Fähigkeiten/Intelligenz



Durch keine andere Fähigkeit lässt sich der Erfolg in der Ausbildung und im Beruf so gut vorhersagen wie durch Intelligenz. Nutzen Sie unsere kognitiven Testverfahren möglichst frühzeitig in Ihren Auswahlprozessen, und steigern Sie dadurch die Prognosesicherheit.

AZUBI-BK	<b>6</b>
AZUBI-TH	<b>7</b>
DESIGMA – Advanced –	<b>8</b>
I-S-T 2000 R	<b>9</b>
IST-Screening	<b>10</b>
M-KIT	<b>11</b>
PSB-R 6-13	<b>12</b>
WIT-2	<b>13</b>

---

Die angegebenen Fakten beziehen sich jeweils auf die deutsche Version der Testverfahren.

Die vorgestellten Testverfahren sind in unterschiedlichen Versionen und Sprachen erhältlich:

- Computergestützte Testverfahren („e-Tests“ im Hogrefe Testsystem HTS) 
- Papier-Bleistift-Verfahren („Paper-Pencil“) 

Erfassen Sie erfolgsrelevante Fähigkeiten in büro- und kaufmännischen (Ausbildungs-) Berufen mit ansprechenden und von der Zielgruppe akzeptierten Aufgabenformaten.



# AZUBI-BK

Arbeitsprobe zur berufsbezogenen Intelligenz – Büro- und kaufmännische Tätigkeiten

Y. Görlich / H. Schuler

Der AZUBI-BK erfasst ausschließlich berufsrelevante Intelligenzfaktoren (sprachliche und rechnerische Fähigkeiten, Gedächtnis sowie Bearbeitungsgeschwindigkeit und Konzentration) und integriert die Vorteile von Intelligenztests und Arbeitsproben, indem die Aufgabentypen praxisnah gestaltet sind, wie bspw.:

- Protokoll überarbeiten
- Verkaufszahlen prognostizieren
- Bilanzwerte vergleichen
- E-Mails sortieren
- Adressen prüfen
- Porto berechnen

Durchführungszeit	max. 90 Minuten
Aufgaben	10 Aufgabengruppen, vorrangig Multiple-Choice-Format
Testformen	Parallelform A und B
Ergebnis	Profildarstellung, generischer Report
Normen	über 1.900 Personen zwischen 16 und 80 Jahren
	Deutsch*
	Deutsch, Rumänisch**

\* Demnächst im HTS 5 erhältlich.

\*\* Demnächst als Papier-Bleistift-Verfahren erhältlich.

»Der AZUBI-BK bietet für uns einen absoluten Mehrwert in der Auswahl von Bewerbern. Er unterstützt uns sehr dabei, eine qualitative Rekrutierung sicher zu stellen, und liefert gute Ergebnisse. Wir setzen auf dieses Testverfahren!«

Bringen Ihre Bewerber für technische Berufe das nötige „Handwerkszeug“ und Interesse an technischen Fragestellungen mit? Messen Sie diese Merkmale standardisiert und zeitökonomisch.



# AZUBI-TH

## Arbeitsprobe zur berufsbezogenen Intelligenz – Technische und handwerkliche Tätigkeiten

Y. Görlich / H. Schuler

Erfassen Sie mit dem AZUBI-TH das technische Verständnis mit modernen Aufgaben. Zusätzlich erhalten Sie Informationen zum räumlichen Vorstellungsvermögen, zur Rechenfähigkeit und zu Rechtschreibkenntnissen.

Die Aufgaben sind praxisnah gestaltet und liefern somit hohe Vorhersagewerte für Ausbildungs- und Berufserfolg und sind gut akzeptiert bei Bewerbern.

Durchführungszeit	ca. 55 Minuten
Aufgaben	5 Aufgabengruppen (60 Aufgaben), vorrangig Multiple-Choice-Format
Testformen	Parallelform A und B
Ergebnis	Profildarstellung, generischer Report
Normen	über 3.200 Personen zwischen 13 und 23 Jahren
	Deutsch
	Deutsch, Rumänisch

### Beispielaufgabe „Grundrisse berechnen“

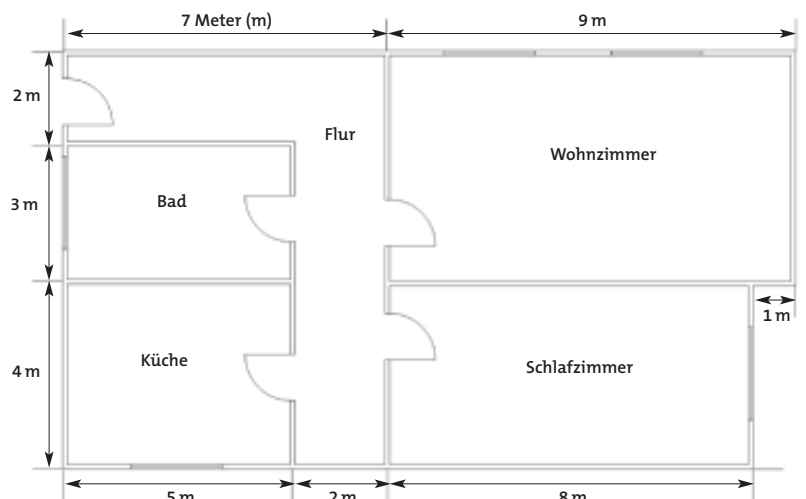
Sie sind für den Innenausbau von Wohnungen verantwortlich. Ihr Vorgesetzter überlässt Ihnen hierzu die Grundrisse als Hilfsmittel für verschiedene Aufgaben, die Sie selbstständig erledigen müssen. Momentan sind Sie für zwei verschiedene Wohnungen zuständig. Die Grundrisse dieser Wohnungen finden Sie auf den folgenden Seiten. Da es sich bei den Berechnungen um Schätzungen handelt, sind die Wandstärken zu vernachlässigen, ebenso die Breite der Türen und Fenster.

Zu jeder Frage werden Ihnen fünf Antworten a) bis e) vorgegeben. Nur eine dieser Antworten ist richtig. Kreuzen Sie den Buchstaben für die richtige Antwort im Antwortbogen an.

In der Küche sollen Fußbodenfliesen verlegt werden.

Wie viel Quadratmeter ( $m^2$ ) der Fliesen werden benötigt?

- a)  $15 m^2$     b)  $20 m^2$     c)  $25 m^2$     d)  $30 m^2$   
e) Keine der Antworten ist richtig



Erfassen Sie mit einem innovativen Aufgabenformat das allgemeine kognitive Leistungspotenzial einer Person. Die Lösung der Aufgaben muss durch die Kandidaten selbst gestaltet werden.

# DESIGMA – Advanced –


Design a Matrix – Advanced

Ein distraktorfreier Matrizentest zur Erfassung der allgemeinen Intelligenz

N. Becker / F. Spinath

Der „Design a Matrix Test“ (DESIGMA) stellt ein Verfahren zur Erfassung der allgemeinen kognitiven Leistungsfähigkeit dar. Das Verfahren zeichnet sich gegenüber herkömmlichen Matrizentests durch ein innovatives Antwortformat aus, in dem die Lösung in einer computerisierten Testumgebung konstruiert werden muss. Hierdurch können Probleme des klassischen Antwortformats umgangen werden, die darauf beruhen, dass die korrekte Lösung zusammen mit einer Reihe von Distraktoren vorgegeben werden muss.

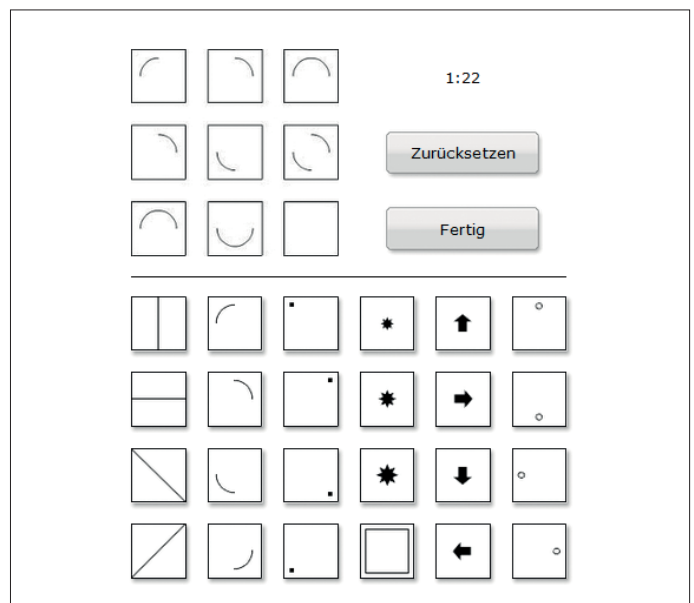
Neben der Reduktion der Wahrscheinlichkeit, die korrekte Lösung zu erraten, sollen durch das Antwortformat Ausschlussstrategien erschwert werden, die darin bestehen, möglichst viele Distraktoren anhand erkannter Teilregeln bzw. durch einen Abgleich mit den Aufgabenstämmen auszuschließen und unter den restlichen Antwortoptionen zu raten.

Durchführungszeit	ca. 30 Minuten
Aufgaben	3 x 3 Matrizen, 38 Aufgaben, Antwort wird selbst konstruiert
Testformen	Version A: Realschüler bis Abiturienten
Ergebnis	Profildarstellung, generischer Report
Normen	478 Personen ab 17 Jahren
	Deutsch, Italienisch, Englisch*, Französisch*

\* Demnächst im HTS 5 erhältlich.

## Beispiel einer Matrizenaufgabe

„Wählen Sie die entsprechenden Felder, um Ihre Antwort zu erstellen.“





Welches kognitive Potenzial bringen Ihre Bewerber (Auszubildende, dual Studierende, Trainees und Fachkräfte) mit? Interessiert Sie ein umfassendes Bild an kognitiven Kompetenzen, die sich aus den Anforderungen der zu besetzenden Position ergeben?



# I-S-T 2000 R

## Intelligenz-Struktur-Test 2000 R

D. Liepmann / A. Beauducel / B. Brocke / R. Amthauer

Nutzen Sie den I-S-T 2000 R zur Erfassung der fluiden und kristallinen Intelligenz, der Fähigkeitsbereiche verbale, figural-räumliche und numerische Intelligenz sowie Merkfähigkeit, schlussfolgerndes Denken und Allgemeinwissen.

Der modulare Aufbau dieses Verfahrens ermöglicht es, einzelne Komponenten je nach inhaltlichen und ökonomischen Anforderungen zu kombinieren.

Durchführungszeit	ca. 75-130 Minuten
Aufgaben	180 (Grundmodul) bis 287 Aufgaben (einschl. Wissenstest), 12 Subtests für 7 Dimensionen, Multiple-Choice-Format
Testformen	Parallelform A, B und C
Ergebnis	Profildarstellung, generischer Report
Normen	über 5.800 Personen zwischen 15 und 60 Jahren
	Dänisch, Deutsch, Englisch, Finnisch, Französisch, Italienisch, Niederländisch, Russisch, Slowakisch*, Tschechisch**
	Bulgarisch, Dänisch, Deutsch, Englisch, Litauisch, Niederländisch, Slowakisch***, Tschechisch

- \* Demnächst im HTS 5 erhältlich.
- \*\* Demnächst im HTS 5, aktuell bereits in der Vorgängerversion HTS 4 erhältlich.
- \*\*\* Demnächst als Papier-Bleistift-Verfahren erhältlich.



**KONFIGURATION - I-S-T 2000 R - STANDARD A**

PARAMETER	GRUNDMODUL	TESTNAME
<input checked="" type="checkbox"/> Verbale Intelligenz	<input checked="" type="checkbox"/> Satzergänzungen	I-S-T 2000 R
<input checked="" type="checkbox"/> Numerische Intelligenz	<input checked="" type="checkbox"/> Analogien	TESTFORM
<input checked="" type="checkbox"/> Figurale Intelligenz	<input checked="" type="checkbox"/> Gemeinsamkeiten	Standard A
<input checked="" type="checkbox"/> Schlussfolgerndes Denken (Reasoning)	<input checked="" type="checkbox"/> Rechenaufgaben	DAUER
<input checked="" type="checkbox"/> Merkfähigkeit:	<input checked="" type="checkbox"/> Zahlenreihen	2H 38Min
<input checked="" type="checkbox"/> Wissen (gc)	<input checked="" type="checkbox"/> Rechenzeichen	
<input checked="" type="checkbox"/> Schlussfolgerndes Denken (gf)	<input checked="" type="checkbox"/> Figurenauswahl	
	<input checked="" type="checkbox"/> Würfelaufgaben	
	<input checked="" type="checkbox"/> Matrizen	
	<b>MERKFÄHIGKEIT</b>	
	<input checked="" type="checkbox"/> Merkfähigkeit: verbal	
	<input checked="" type="checkbox"/> Merkfähigkeit: figural	
	<b>WISSEN</b>	
	<input checked="" type="checkbox"/> Wissenstest	

Wählen Sie bitte die gewünschten Untertests aus. Damit ein Parameter später in der Auswertung verfügbar ist, müssen alle gekennzeichneten Untertests durchgeführt werden.

### HTS 5-Ansicht

Auswahl von I-S-T 2000 R Untertests

Benötigen Sie einen Kurz-Intelligenztest, um viele Bewerber ohne großen Zeitaufwand – bspw. zur Online-Vorauswahl – zu testen?



# IST-Screening

## Intelligenz-Struktur-Test – Screening –

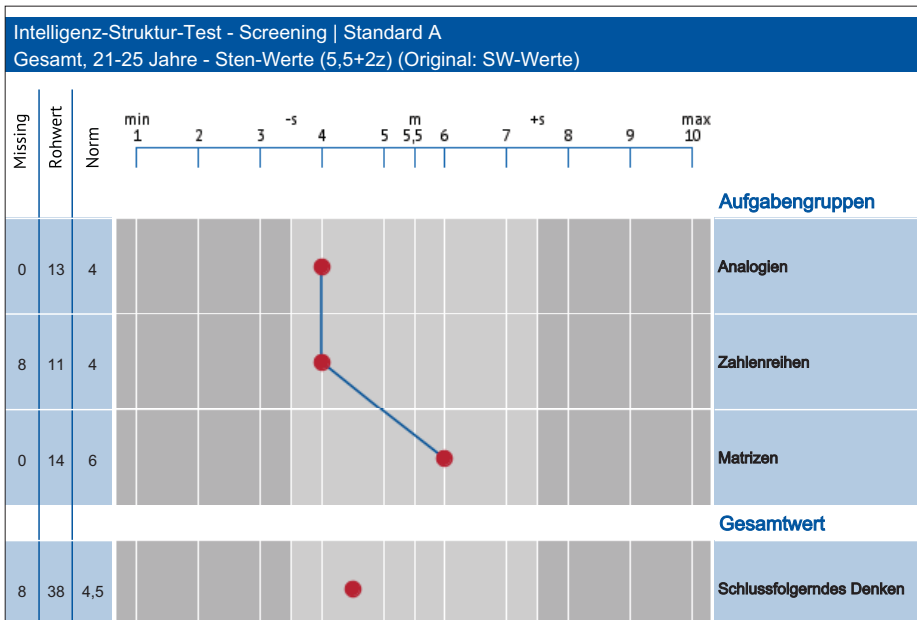
D. Liepmann / A. Beauducel / B. Brocke / W. Nettelstroth

Mit dem IST-Screening erhalten Sie Informationen zur verbalen, figuralen und numerischen Intelligenz sowie zum aussagekräftigen Gesamtwert „Schlussfolgerndes Denken“.

Damit eignet sich das Verfahren insbesondere in mehrstufigen Auswahlprozessen zur Vorauswahl, sodass im zweiten Schritt auf ein umfangreicheres Verfahren zurückgegriffen werden kann (bspw. I-S-T 2000 R oder WIT-2).

Durchführungszeit	ca. 25 Minuten
Aufgaben	60 Aufgaben, 3 Subtests, Multiple-Choice-Format
Testformen	Parallelform A und B
Ergebnis	Profildarstellung, narrativer Report
Normen	über 3.400 Personen zwischen 15 und 30 Jahren
	Deutsch, Englisch*, Französisch*, Italienisch, Tschechisch*
	Deutsch, Italienisch

\* Demnächst im HTS 5 erhältlich.



**Beispiel-Profilblatt**  
Auszug aus dem Ergebnisreport

Verfügen Ihre Auszubildenden bzw. dual Studierenden über spezifische kognitive Fähigkeiten zur erfolgreichen Ausübung ihrer Tätigkeit? Interessiert Sie dabei insbesondere das logisch schlussfolgernde Denken Ihrer Bewerber?



# M-KIT

## Modularer Kurzintelligenztest

M. Dantlgraber / B. Hell / F. Fischer / J. Schult

Der Modulare Kurzintelligenztest (M-KIT) ist ein ökonomisches, (gender-)faires, universell und flexibel anwendbares Verfahren zur Erfassung fluider Intelligenz, das durch hohe Validität und hohe Akzeptanzratings besticht. Intelligenz wird dabei weitgehend unabhängig von Faktoren wie erworbenem Schulwissen oder spezifischen Berufskennnissen erfasst.

Der M-KIT ist so konzipiert, dass er in fünf eigenständigen Modulen eingesetzt werden kann. Werden alle Aufgabenformate eingesetzt, lässt sich zusätzlich ein Gesamtergebnis ableiten. Aufgrund seines modularen Aufbaus lässt sich der M-KIT unkompliziert und schnell an spezifische Testbedürfnisse anpassen und somit stark anwendungsbezogen einsetzen.

Durchführungszeit	25-85 Minuten
Aufgaben	32-96 Aufgaben in 5 Modulen
Testformen	eine Testform
Ergebnis	Profildarstellung, narrativer Report
Normen	1.054 Personen ab 15 Jahren
	Deutsch
	Deutsch

1. Franziska 2. Stefan	1. Stefan 2. Anja	1. Anja 2. Philipp
1. Stefan 2. Franziska	1. Franziska 2. Philipp	1. Anja 2. Franziska
1. Anja 2. Stefan	1. Stefan 2. Philipp	1. Franziska 2. Anja

### Beispielaufgabe

„Beim Tauchkurs tauchte Philipp weniger tief als Stefan und auch weniger tief als Anja. Anja tauchte allerdings weniger tief als Franziska, die nur etwas weniger tief tauchte als Stefan.“

Welche zwei Personen tauchten am tiefsten? (geordnet von tief bis weniger tief)“

Möchten Sie die Intelligenz Ihrer Bewerber möglichst breit und differenziert erfassen? Interessieren Sie sowohl abstrakte als auch wissensbasierte kognitive Fähigkeiten?

# PSB-R 6-13



Prüfsystem für Schul- und Bildungsberatung für 6. bis 13. Klassen – revidierte Fassung

W. Horn / H. Lukesch / S. Mayrhofer / A. Kormann

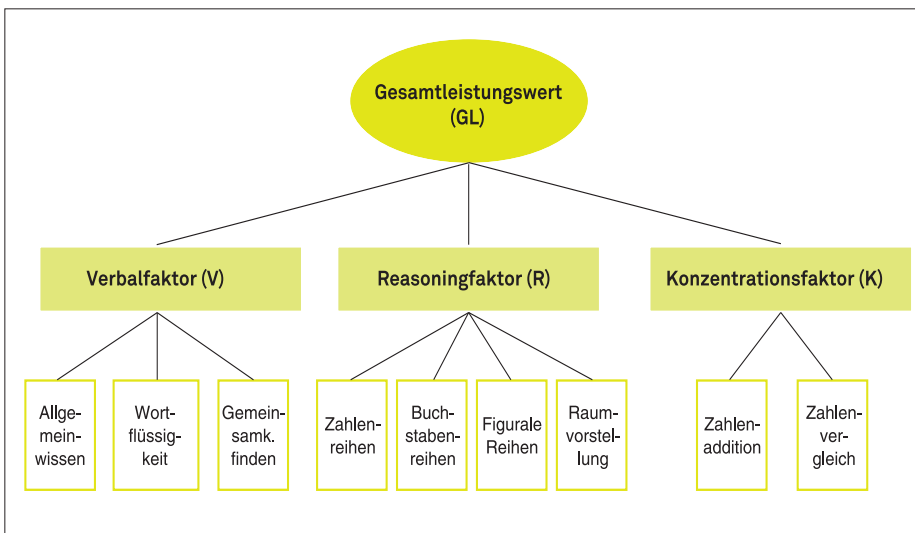
Das PSB-R 6-13 ist ein auf der Grundlage der Thurstone'schen Primärfaktoren der Intelligenz entwickeltes Diagnostikum, welches über 9 Subtests verfügt. In der revidierten Form des PSB werden auch schulbezogene Wissensbereiche erfasst.

Neben dem Gesamtleistungswert und den einzelnen Subtests werden auch drei Faktorskalen berechnet:

- Verbalfaktor
- Reasoningfaktor
- Konzentrationsfaktor

Durchführungszeit	ca. 45 Minuten
Aufgaben	294 Aufgaben in 9 Subtests
Testformen	Parallelformen A und B
Ergebnis	Profildarstellung, generischer Report
Normen	über 3.500 Schüler der 6.-13. Klassenstufe, schulstufen- und schulartspezifische Normen
	Deutsch*
	Deutsch

\* Demnächst im HTS 5 erhältlich.



## Modell

Darstellung des hierarchischen Testkonzeptes

Wie erfassen Sie das Leistungspotenzial der Bewerbergruppen Auszubildende, dual Studierende, Trainees und Fachkräfte? Benötigen Sie ein differenziertes Bild über zahlreiche Grundkompetenzen?



# WIT-2

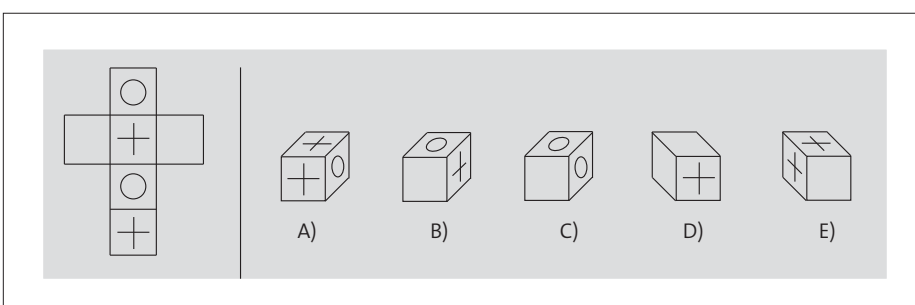
## Wilde-Intelligenz-Test 2

M. Kersting / K. Althoff / A. O. Jäger  
Hrsg. von der Deutschen Gesellschaft für  
Personalwesen e.V.

Für diese Fragestellungen lässt sich der WIT-2 optimal einsetzen – als umfassender Intelligenztest werden zahlreiche, modulartig kombinierbare Eigenschaften erfasst: neben den klassischen Intelligenzdimensionen auch Merkfähigkeit, Arbeitseffizienz, IT-Wissen und Wirtschaftswissen.

Die Denkaufgaben des Tests fokussieren nicht so sehr das abstrakte Denkvermögen, sondern die beruflichen Schlüsselqualifikationen und Grundfertigkeiten.

Durchführungszeit	6-120 Minuten
Aufgaben	20-243 Aufgaben, 11 Subtests für 8 Module
Testformen	Parallelform A und B
Ergebnis	Profildarstellung, generischer Report
Normen	2.200-10.000 Personen zwischen 14 und 42 Jahren
	Deutsch
	Deutsch



### Beispielaufgabe

„Welchen Körper A, B, C, D oder E kann man aus der Faltvorlage des Beispiels herstellen?“



---

Bringen Ihre Bewerber für technische Berufe das nötige „Handwerkszeug“ und Interesse an technischen Fragestellungen mit?

---

# II. Leistung

Benötigen Ihre Kandidaten spezielle sprachliche oder mathematische Fähigkeiten? Sollten sie sich auch im IT-Bereich gut auskennen? Sichern Sie Ihre Auswahlentscheidung durch relevante Leistungstests ab, und gestalten Sie Ihren individuellen Auswahlprozess.

---

C-PA	<b>16</b>
D-PA	<b>17</b>
E-PA	<b>18</b>
M-PA	<b>19</b>
d2-R	<b>20</b>
FAKT-II	<b>21</b>

Jeder kennt ihn, den Computer – aber kennen sich Ihre Bewerber auch damit aus? Erfassen Sie die Kenntnisse im Umgang mit Computern. Testen Sie das Theoriewissen – damit die Praxis kommen kann.



# C-PA

## Computerwissenstest für die Personalauswahl

D. Wagener  
ASSESS-Reihe  
hrsg. von D. Liepmann / A. Beauducel

Mit dem C-PA erfassen Sie Kenntnisse im Umgang mit Computern, die in vier Bereiche gegliedert werden:

- **Anwendung** (Umgang mit Computersoftware, Schwerpunkt auf Windows und Windows-Anwendungen)
- **Internet** (Nutzung des Internets)
- **Hardware** (Kenntnis verschiedener Hardwarekomponenten, ihrer Eigenschaften und Nutzungsmöglichkeiten, Problembehebung)
- **Informatik** (Grundlagen der Programmierung, Rechnerarchitektur).

Durchführungszeit	ca. 45 bzw. ca. 20 Minuten
Aufgaben	24 bzw. 56 Aufgaben
Testformen	Langform und zwei Kurzformen, Parallelform
Ergebnis	Profildarstellung, narrativer Kurzreport
Normen	2.800 Personen zwischen 16 und 40 Jahren
	Deutsch
	Deutsch

„Im Prinzip kommt kein Ausbildungsberuf heute ohne die Arbeit mit dem Computer aus – die hierfür nötigen Grundlagen kennen wir nun objektiv und standardisiert zu Ausbildungsbeginn – ein Muss für eine gute Auswahl von Auszubildenden.“



Die aussagekräftige und zuverlässige Erfassung der deutschen Sprachkompetenz stellt eine große Herausforderung dar. Stellen Sie sicher, dass Ihre Bewerber die entsprechende Sprachkompetenz mitbringen.



# D-PA

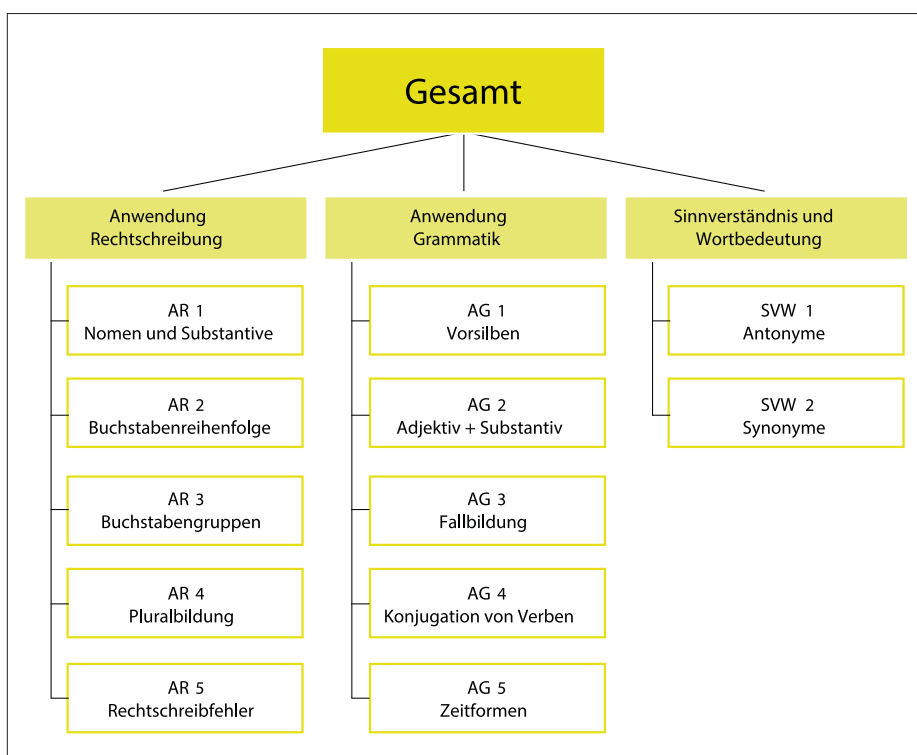
## Deutshtest für die Personalauswahl

S. Rieser / D. Liepmann  
ASSESS-Reihe  
hrsg. von D. Liepmann / A. Beauducel

Der D-PA erfasst drei übergeordnete Sprachbereiche:

- Anwendung Rechtschreibung
- Anwendung Grammatik
- Sinnverständnis/Wortbedeutung

Durchführungszeit	ca. 30 Minuten
Aufgaben	138 Aufgaben, Multiple-Choice-Format
Testformen	Parallelform A und B
Ergebnis	Profildarstellung, narrativer Kurzreport
Normen	über 2.000 Personen zwischen 16 und 40 Jahren
	Deutsch
	Deutsch



### Modell

Darstellung des hierarchischen Testkonzeptes

Die Bedeutung der Englischkompetenz nimmt stetig zu – doch wie stellen Sie sicher, dass Ihre Bewerber entsprechende Fähigkeiten mitbringen?



# E-PA

## Englishtest für die Personalauswahl

D. Liepmann / K. Heinitz / W. Nettelstroth /  
S. Smolka  
ASSESS-Reihe  
hrsg. von D. Liepmann / A. Beauducel

Der E-PA erfasst drei Aspekte der Sprachfähigkeit (Übersetzen, Grammatik, Orthografie) sowie schlussfolgerndes Denken (Reasoning – verbal: Die Fähigkeit zum Umgang mit fremdsprachlichem Material).

Mit den E-PA Testergebnissen treffen Sie valide Aussagen über die Sprachkompetenz in Anlehnung an den europäischen Referenzrahmen (sechs Kompetenzstufen A1 bis C2).

Durchführungszeit	ca. 45 bzw. ca. 15 Minuten
Aufgaben	60 bzw. 160 Aufgaben, Multiple-Choice-Format
Testformen	Parallellform A und B, Lang- und Kurzform
Ergebnis	Profildarstellung, narrativer Kurzreport
Normen	über 2.000 Personen zwischen 16 und 40 Jahren
	Deutsch
	Deutsch

**Have a try!**

Dark : bright = wet : ?

a) rainy  
b) daily  
c) stormy  
d) windy  
e) dry

**Another one?**

The man is waiting ... the departure of the train.

a) in  
b) at  
c) with  
d) by  
e) for

Mathematik-Kompetenzen sind in fast allen Berufen relevant. Wollen Sie sich beim mathematischen Verständnis Ihrer Bewerber allein auf die Schulnote verlassen?

# M-PA



## Mathematiktest für die Personalauswahl

F. Jasper / D. Wagener  
ASSESS-Reihe  
hrsg. von D. Liepmann / A. Beauducel

Mit dem M-PA können Sie vier Bereiche mathematischer Kompetenzen erfassen:

- Geometrie
- Mathematische Literalität
- Prozedurales Rechnen
- Komplexes Rechnen.

Bei der Konstruktion des M-PA waren u.a. Praxisnähe (bspw. zu PISA), Praktikabilität und Ökonomie wichtige Ziele.

Durchführungszeit	ca. 20-60 Minuten
Aufgaben	77, 66 bzw. 31 Aufgaben, Multiple-Choice-Format
Testformen	Parallelform A und B; Langform, reduzierte Langform und Kurzform
Ergebnis	Profildarstellung, Report
Normen	über 1.900 Personen zwischen 15 und 40 Jahren
	Deutsch*
	Deutsch

\* Demnächst im HTS 5 erhältlich.

**5 % von 100 Euro sind:**

- a) 5,01 Euro
- b) 5 Euro
- c) 7 Euro
- d) 3 Euro
- e) 19,50 Euro

**Beispielaufgabe**

Die Konzentrations- und Aufmerksamkeitsleistung einer Person interessiert Sie? Sie wollen wissen, ob Ihre Kandidaten gleichzeitig schnell und genau arbeiten können?

# d2-R





Test d2 – Revision

Aufmerksamkeits- und  
Konzentrationstest

R. Brickenkamp / L. Schmidt-Atzert /  
D. Liepmann

Der d2-R gehört zu den am häufigsten verwendeten psychodiagnostischen Tests, um die Konzentrationsfähigkeit zuverlässig und zeitökonomisch zu erfassen.



Durchführungszeit	ca. 8 Minuten
Aufgaben	12 Serien zu je 30 Sekunden
Testformen	Maus, Tastatur, Touchscreen
Ergebnis	Kurzbericht, Profildarstellung und generischer Report
Normen	
	über 71 unterschiedliche Normgruppen (Lehrlingsauswahl, Erwachsene etc.), 15-62 Jahre
	über 4.000 Personen zwischen 9 und 60 Jahren, Gesamtstichprobe und altersspezifische Normen
Sprachen	
	Dänisch, Deutsch, Englisch, Finnisch, Französisch, Italienisch, Niederländisch, Norwegisch, Portugiesisch, Russisch, Schwedisch, Slowakisch, Tschechisch
	Deutsch, Französisch, Italienisch, Kroatisch*, Ungarisch

\* Demnächst als Papier-Bleistift-Verfahren erhältlich.

Darstellung auf einem Tablet


Sie möchten durch adaptives Testen die maximale Konzentrationsfähigkeit Ihrer Kandidaten ermitteln?

# FAKT-II

## Frankfurter Adaptiver Konzentrationsleistungs-Test II

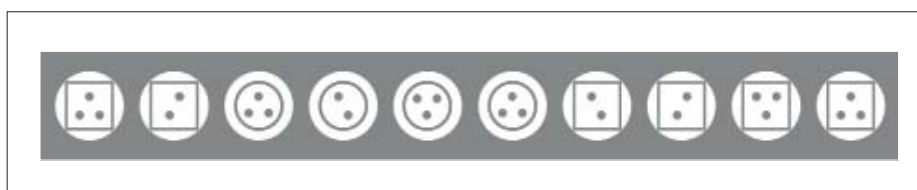
H. Moosbrugger / F. Goldhammer

Der FAKT-II erfasst mit Hilfe eines adaptiven Vorgehens präzise die Konzentrationsleistung von Kandidaten. Er wurde von der Deutschen Gesellschaft für Psychologie DGPs mit dem Preis für computergestützte Diagnostik ausgezeichnet.

Durchführungszeit	Standardtestzeit ca. 10 Minuten. Testzeit kann bis auf 30 Minuten ausgedehnt werden
Aufgaben	640 Aufgaben (bei Bedarf wiederholt sich die Abfolge nach 640 Aufgaben)
Testformen	Gleichzeitige Darbietung einer Aufgabe (FAKT-E) oder 10 Aufgaben (FAKT-S oder -SR) mit adaptiver oder wählbarer Testzeit
Ergebnis	Profildarstellung, generischer Report
Normen	über 850 Personen zwischen 16 und 55 Jahren
	Deutsch

Konzentrationsleitung	<b>Tempo</b>
Konzentrationsgenauigkeit	<b>Genauigkeit</b>
Konzentrationshomogenität	<b>Stabilität</b>

**Modell**



**Beispielaufgabe**



---

Testverfahren können helfen,  
Potenziale und besondere  
Fähigkeiten von Bewerbern  
und Mitarbeitern herauszufiltern  
und zu fördern.

---

# III. Persönlichkeit

Passen die Bewerber wirklich in Ihr Unternehmen? Erfüllen sie die definierten Stellenanforderungen? Nutzen Sie die Vielfalt an berufsrelevanten Persönlichkeitsfaktoren, um ein umfassendes Bild Ihrer Kandidaten zu erhalten.

BIP™-6F	<b>24</b>
ISK	<b>25</b>
LMI	<b>26</b>
START-P	<b>27</b>
VVKI	<b>28</b>



Möchten Sie innerhalb von kürzester Zeit die sechs relevantesten, berufsbezogenen Persönlichkeitsmerkmale Ihrer Bewerber erfassen?

# BIP™-6F

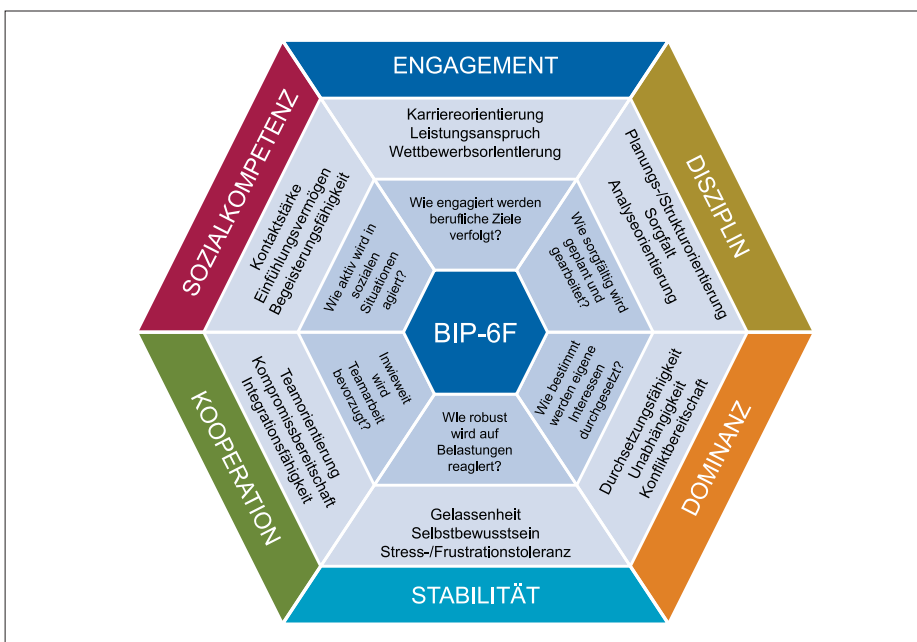
Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung – 6 Faktoren  
 Modul zur Selbstbeschreibung

R. Hossiep / C. Krüger

Mit dem BIP™-6F steht Ihnen ein kurzes und prägnantes Instrument zur Verfügung. Es eignet sich besonders im Rahmen von Auswahlprozessen bei einer großen Bewerberzahl oder als ergänzendes Instrument bei Detailfragen (bspw. zur Führungsmotivation).

Durchführungszeit	ca. 10 Minuten
Aufgaben	48 Aufgaben, 6-stufiges Antwortformat
Formen	Selbstbeschreibung
Ergebnis	Profildarstellung, narrativer Report
Normen	über 7.000 berufstätige Fach- und Führungskräfte; zusätzlich differenzierte Vergleichsgruppen nach Alter, Geschlecht, hierarchischer Position und Bearbeitungskontext; 17-72 Jahre
	Deutsch, Englisch, Französisch*, Italienisch
	Deutsch, Italienisch

\* Demnächst im HTS 5 erhältlich.



**Modell**  
 Die sechs Faktoren



Wie konfliktbereit sind Bewerber? Wie wirken Ihre Mitarbeiter auf andere? Wie offen sind Ihre Auszubildenden im sozialen Miteinander?

# ISK

## Inventar sozialer Kompetenzen

U.P. Kanning

Erfassen Sie 17 soziale Kompetenzen aus vier Bereichen, die in vielen beruflichen Situationen wirksam und für den Ausbildungs- und Berufserfolg essentiell sind!

### Soziale Orientierung

- Prosozialität
- Perspektivenübernahme
- Wertepluralismus
- Kompromissbereitschaft
- Zuhören

### Offensivität



- Durchsetzungsfähigkeit
- Konfliktbereitschaft
- Extraversion
- Entscheidungsfreudigkeit

### Selbststeuerung

- Selbstkontrolle
- Emotionale Stabilität
- Handlungsflexibilität
- Internalität

### Reflexibilität

- Selbstdarstellung
- Direkte Selbstaufmerksamkeit
- Indirekte Selbstaufmerksamkeit
- Personenwahrnehmung

Durchführungszeit	ca. 15 Minuten
Aufgaben	108 Aufgaben, 4-stufiges Antwortformat
Formen	Selbstbeschreibung sowie 360°-Version; Lang- und Kurzform
Ergebnis	Profildarstellung, generischer Report
Normen	über 4.200 Personen zwischen 16 und 77 Jahren, Norm von Berufstätigen verfügbar
	Deutsch
	Deutsch

Sie suchen zielorientierte und belastbare Nachwuchskräfte wie dual Studierende und Trainees oder andere Fachkräfte? Sie sind sich nicht sicher, ob Ihre Bewerber die nötige Flexibilität und Selbständigkeit mitbringen?

# LMI

## Leistungsmotivationsinventar Dimensionen berufsbezogener Leistungsorientierung

H. Schuler / M. Prochaska / A. Frintrup

Die 17 Dimensionen des LMI geben differenziert Auskunft über die Ausprägung dieser und weiterer zentraler Leistungsmotivations-Facetten – somit integriert das LMI die Inhalte und Vorteile zahlreicher anerkannter Leistungsmotivationstheorien!

### Ehrgeiz



- Zielsetzung
- Lernbereitschaft
- Wettbewerbsorientierung
- Statusorientierung
- Kompensatorische Anstrengung
- Engagement
- Leistungsstolz
- Flow

### Unabhängigkeit

- Dominanz
- Flexibilität
- Schwierigkeitspräferenz
- Erfolgszuversicht
- Furchtlosigkeit
- Selbstständigkeit

### Aufgabenbezogene Motivation

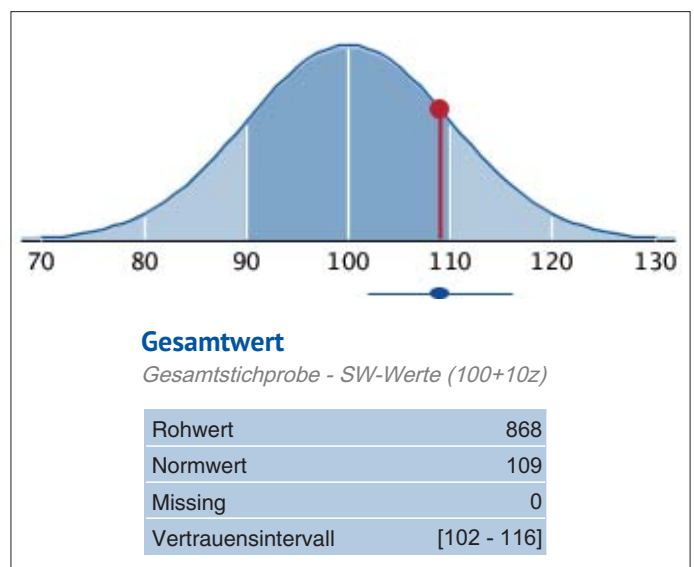
- Internalität
- Selbstkontrolle
- Beharrlichkeit

Durchführungszeit	ca. 10-35 Minuten
Aufgaben	170 bzw. 30 Aufgaben
Formen	Selbstbeschreibung, Lang- und Kurzform
Ergebnis	Profildarstellung, generischer Report
Normen	über 3.600 Personen zwischen 16 und 80 Jahren
	Deutsch, Englisch, Italienisch, Norwegisch*, Russisch, Tschechisch
	Deutsch, Englisch, Italienisch, Polnisch, Rumänisch, Tschechisch

\* Demnächst im HTS 5 erhältlich.

### Ausschnitt aus dem Ergebnisreport

Globalmaß berufsbezogener Leistungsmotivation





Wie können Sie die Zeugnisnoten und den Eindruck aus dem Vorstellungsgespräch überprüfen, um den Erfolg Ihrer Berufseinsteiger zuverlässig und objektiv zu beurteilen?

# START-P

## Testbatterie für Berufseinsteiger – Persönlichkeit –

A. Beauducel / M. Kersting  
START-Reihe hrsg. von D. Liepmann

Verschaffen Sie sich einen differenzierten Eindruck der berufsrelevanten Persönlichkeitseigenschaften von Berufseinsteigern mit Hilfe des START-P – einer Selbstbeschreibung, die z.B. in den Bereichen Leistungsmotivation, Gewissenhaftigkeit oder Belastbarkeit Aufschluss über erfolgsrelevante Eigenschaften gibt.

Durchführungszeit	Langform: ca. 45 Minuten, Kurzformen: ca. 25 Minuten bzw. ca. 15 Minuten
Aufgaben	86 bzw. 48 Aufgaben, 6-stufiges Antwortformat
Formen	Selbstbeschreibung: Langform und zwei Kurzformen, Version A (Ausbildung/Arbeit) und Version S (Schule/Ausbildung)
Ergebnis	Profildarstellung, narrativer Kurzreport
Normen	über 2.000 Personen zwischen 14 und 32 Jahren, Norm von Bewerbern verfügbar
	Deutsch
	Deutsch

**„Der START-P hat sich in der Praxis absolut bewährt und ist für mich, nach vielen Jahren Testerfahrung im Bereich der Personalauswahl, der Test der Wahl im Ausbildungsbereich.“**

Bringen Bewerber den nötigen „Biss“ für den Vertrieb mit? Haben sie das „gewisse Etwas“, um sich im Verkaufsgespräch durchzusetzen? Wie werden sie mit Ablehnung und Niederlagen umgehen?

# VVKI

## Verkaufs- und Vertriebs-Kompetenz-Inventar

### Deutsche Version des PASAT 2000

D. Liepmann / A. Beauducel

Mit dem VVKI erfassen Sie acht berufsbezogene Persönlichkeitsdimensionen, die als wesentliche Erfolgsfaktoren im Hinblick auf Kundenorientierung und -bindung sowie Vertriebserfolg gelten.

#### Anpassung an das Arbeitsleben

- Motivationale Anpassung
- Emotionale Anpassung
- Soziale Anpassung
- Anpassungsfähigkeit
- Gewissenhaftigkeit



#### Kontrolle

- Emotionale Stabilität
- Soziale Kontrolle

#### Selbstsicherheit

- Selbstsicherheit

Somit eignet sich dieses aussagefähige Verfahren vor allem für Auswahlprozesse in Dienstleistungsberufen.

Durchführungszeit	ca. 25 Minuten
Aufgaben	153 Aufgaben, 5-stufiges Antwortformat
Formen	Selbstbeschreibung
Ergebnis	Profildarstellung, generischer Report
Normen	über 3.300 Personen zwischen 16 und 60 Jahren; Einzelnormen u.a. für die Branchen Automobil, Einzelhandel oder Call Center
	Deutsch, Englisch*
	Bulgarisch, Deutsch, Englisch, Italienisch, Rumänisch, Ungarisch

\* Aktuell im HTS 4 erhältlich (Vorgängerversion des HTS 5).

# Testbatterien

Kombinieren Sie unterschiedliche Testverfahren für Ihren spezifischen Auswahlprozess.

Stellen Sie die passende Testbatterie für Ihre Zielgruppe zusammen und unterscheiden Sie zwischen Vorauswahl und Auswahl im Bewerbungsprozess.

## Vorschläge für zielgruppenspezifische Testbatterien

### Dual Studierende

- + Intelligenz: Vorauswahl (IST-Screening)
- + Intelligenz: Auswahl (WIT-2)
- + Persönlichkeit (BIP-6F)
- + Leistungsmotivation (LMI)

### Technisch-handwerkliche Auszubildende

- + Technisches Verständnis (AZUBI-TH)
- + EDV-Kenntnisse (C-PA)
- + Persönlichkeit (START-P)

### Büro-kaufmännische Auszubildende

- + Kaufmännische Fertigkeiten (AZUBI-BK\*)
- + Deutsch (D-PA)
- + Englisch (E-PA)
- + Persönlichkeit (START-P)

\*Demnächst im HTS 5 erhältlich.



Das HTS 5 sowie seine Testverfahren entsprechen wissenschaftlichen Standards und bieten eine zuverlässige Alternative zu konventionellen Papier-Bleistift-Verfahren.

# Qualifizierung & Seminare

Unsere personaldiagnostischen Testverfahren sind nach wissenschaftlichen Kriterien konstruiert und geprüft und erfüllen die DIN 33430.

## **Handeln Sie DIN 33430-konform?**

Bringen alle an dem diagnostischen Prozess beteiligten Personen die notwendigen Kenntnisse und Praxiserfahrungen im Bereich der Eignungsdiagnostik mit?

Hierzu gehören neben allgemeinem Wissen und Erfahrungen in verschiedenen Prozeduren der Eignungsbeurteilung vor allem Kenntnisse in der Handhabung und Interpretation der verwendeten Testverfahren.

## **Machen Sie unsere Expertise für sich nutzbar**

Hogrefe Consulting unterstützt Sie bei der Einführung unserer Testverfahren in Ihre Auswahl- und Entwicklungsprozesse und informiert über HR-relevante Testverfahren.

Kontaktieren Sie uns zu kundenspezifischen Inhouse-Qualifizierungen und offenen Seminaren. Unsere Seminare finden Sie auch auf unserer Webseite:

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

Für die Rekrutierung von Berufseinsteigern bieten wir folgende Seminare an:

- „Auswahl von Auszubildenden und dual Studierenden – Finden Sie die Richtigen!“
- „Auswahl-Interview-Training mit BIP-6F“.

# Hogrefe Consulting

Ihr kompetenter  
Ansprechpartner in  
allen HR-relevanten  
Themen und Verfah-  
ren

Hogrefe Consulting verbindet ein einzigartiges Portfolio von psychologischen Testverfahren für den HR-Bereich mit der Qualität und Validität von Beratungsprozessen in allen Fragen der Auswahl und Entwicklung von Talenten, Experten und Führungskräften.

Unser Team von Hogrefe Consulting bietet Ihnen mehr als nur Testverfahren: die Kombination von wissenschaftlich fundierten Verfahren mit praxisorientierter HR-Kompetenz. Nutzen Sie uns zur Erarbeitung kompetenzbasierter Anforderungen für zu besetzende Fach- und Führungsfunktionen. Wir implementieren effiziente Prozesse und qualifizieren Sie für den professionellen Einsatz unserer Tests&Tools.

## **Das Leistungsspektrum von Hogrefe Consulting umfasst:**

### **Testconsulting**

Geeignete Verfahren, passgenau auf Ihre Fragestellungen und Anforderungen, auswählen und einsetzen

### **Testqualifizierung**

Diagnostische Methodenvielfalt professionell, sicher und effizient anwenden

### **Auswahlprozesse**

Prozesse effizient strukturieren und valide Ergebnisse für Auswahlentscheidungen von Potenzialträgern bestmöglich nutzen

### **Entwicklungsprozesse**

Potenziale und Kompetenzen von Nachwuchs-, Fach- und Führungskräften frühzeitig erkennen und nachhaltig fördern

### **Organisationsdiagnostik**

Klima und Commitment in der Organisation evaluieren, Kommunikationsmuster analysieren, Teams entwickeln



# Das Hogrefe Testsystem 5

HTS 5 – Ihre objektive Unterstützung bei der Personalauswahl und -entwicklung

Das Hogrefe Testsystem 5 (HTS 5) ist plattformunabhängig. Es gibt sowohl eine online („Portal“) als auch eine offline („Lokale Installation“) Variante. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit der Einbindung in bestehende HR-Systeme (z.B. Bewerberportale) mittels der Schnittstellenlösung Hogrefe Software Interface (HSI).

Von bewährten Testverfahren bis zu innovativen Lösungen bietet das HTS 5 eine breite Produktpalette, die beim Testen eine effiziente und intuitive Arbeitsweise ermöglicht. Der Nutzer wählt selbst aus dem Testangebot aus und kann sich auf viele Vorteile verlassen:

- **Neuartige, adaptive Testverfahren**
- **Valide und zuverlässige Messergebnisse**
- **Verwalten von Testbatterien**
- **Umfangreiche Ergebnisrückmeldung**
- **Norm- und Skalenwahl**
- **Datenexport**
- **Intranet-Testen**
- **Tablet-Testen**
- **Report-Editor**
- **Multi-Profilvergleich**
- **benutzerdefinierte Zusatzfragen**

Mit der Entwicklung von Editionen wurden Pakete zusammengestellt, die vollständig die Bedürfnisse des Anwenders berücksichtigen. So wurde die HR-Edition speziell auf die Personalauswahl und -entwicklung abgestimmt. Zusätzlich enthalten sind die Funktionen:

- **Profiling (Anforderungsprofil)**
- **Ranking**
- **Gruppenanalyse**

Das Hogrefe Testsystem ist aktuell in den folgenden Sprachfassungen erhältlich: Dänisch, Deutsch, Englisch, Finnisch, Französisch, Holländisch, Italienisch, Norwegisch, Portugiesisch, Russisch, Schwedisch, Slowakisch und Tschechisch.

Mehr zum HTS auch im Web:  
**[www.hogrefe-testsystem.com](http://www.hogrefe-testsystem.com)**

Testvorbereitung im HTS 5



# Die Hogrefe Verlagsgruppe

Die Hogrefe Gruppe ist der führende europäische Fachverlag für Psychologie.

Neben 2.500 lieferbaren Buch-Titeln und 45 Fachzeitschriften stellen die über 1000 psychologischen Testverfahren für alle Anwendungsfelder im Verlagsprogramm einen besonderen Schwerpunkt dar.

In der Testentwicklung setzt Hogrefe konsequent auf die enge Kooperation mit den führenden Wissenschaftlern der jeweiligen Themengebiete. Das Testprogramm von Hogrefe zeichnet sich so gleichzeitig durch hohe wissenschaftliche Qualität sowie praktische Anwendbarkeit und Aussagekraft aus. In der berufsbezogenen Eignungsdiagnostik für den HR-Bereich werden schon in der Entwicklungsphase DIN 33430 und ISO 10667 berücksichtigt.

Bei der internationalen Verbreitung, Adaptation in unterschiedliche Sprachen und Entwicklung von länderspezifischen Normen kommen ebenfalls die höchsten wissenschaftlichen Standards zum Tragen. Ein wichtiger Teil des Gesamtkonzepts der Qualitätssicherung ist auch eine gezielte Qualifizierung der Test-Anwender und eine professionelle Beratung.

## Die Hogrefe Verlagsgruppe international

- **Göttingen** – Hogrefe Verlag
- **Bern** – Hogrefe Verlag
- **Wien** – Hogrefe Austria
- **Oxford** – Hogrefe Ltd.
- **Boston** – Hogrefe Publishing
- **Paris** – Éditions Hogrefe France
- **Amsterdam** – Hogrefe Uitgevers
- **Prag** – Hogrefe Testcentrum
- **Florenz** – Hogrefe Editore
- **Kopenhagen** – Hogrefe Psykologisk Forlag
- **Stockholm** – Hogrefe Psykologiförlaget
- **Helsinki** – Hogrefe Psykologien Kustannus
- **São Paulo** – Editora Hogrefe CETEPP

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

---

## Deutschland

**Hogrefe Consulting**  
**Hogrefe Verlag GmbH & Co. KG**  
Merkelstraße 3  
37085 Göttingen  
+49 551 999 50 570  
consulting@hogrefe.de  
www.hogrefe-consulting.com

**Testzentrale (Vertrieb)**  
Herbert-Quandt-Str. 4  
37081 Göttingen  
+49 551 999 50 999  
testzentrale@hogrefe.de  
www.testzentrale.de

---

## Schweiz

**Hogrefe Consulting**  
**Hogrefe AG**  
Länggass-Str. 76  
3000 Bern 9  
+41 31 300 46 60  
consulting@hogrefe.ch  
www.hogrefe-consulting.com/ch

**Testzentrale (Vertrieb)**  
Länggass-Str. 76  
3000 Bern 9  
+41 31 300 45 45  
testzentrale@hogrefe.ch  
www.testzentrale.ch

---

## Österreich

**Hogrefe Austria GmbH**  
Graf-Starhemberg-Gasse 26/4  
1040 Wien  
+43 1 504 63 46-0  
office@hogrefe.at  
www.hogrefe.at

## **Hogrefe Verlagsgruppe**

Göttingen · Bern · Wien · Oxford  
Boston · Paris · Amsterdam · Prag  
Florenz · Kopenhagen · Stockholm  
Helsinki · São Paulo

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