

# Mitarbeiter, auf die Sie zählen können.

## **Jobfidence<sup>®</sup>**

Ein wissenschaftliches Instrument  
überzeugt die Praxis.



## Niemand kann es sich leisten, auf gut Glück zu entscheiden.

---

16 oder 60 Persönlichkeitsfaktoren! Wer bietet mehr? Jeden Tag treten neue Heilsbringer auf den Plan. Der Widerspruch zwischen Gauklertum und Wissenschaft ist uralte. Wofür entscheiden Sie sich?

Seit Anfang der 1960er Jahre wurde an der Entwicklung eines psychologischen Messverfahrens gearbeitet, das die Anforderungen an wissenschaftliche Gütekriterien und Qualität mit den Bedürfnissen der Praxis vereint. „Mache messbar, was messbar ist!“ Dieses Credo des Galileo Galilei übertrug 1964 eine Gruppe Münchner Diplom-Psychologen auf den Bereich beruflich relevanter Leistungsvoraussetzungen. Viele Jahre arbeitete das Wissenschaftlerteam nach den strengen Anforderungen seines Mentors, Prof. Dr. Gustav Lienert, an der Entwicklung eines psychologischen Messverfahrens“.

Das Ergebnis ist Jobfidence®!

Seit der Einführung 1964 ist viel erreicht worden: Das Jobfidence®-Messverfahren wird heute in nahezu allen Branchen der Wirtschaft und in Behörden nutzbringend eingesetzt. Die Anwendungsgebiete reichen von Personalauswahl über Personalentwicklung und individuellem Coaching bis hin zu Personalentscheidungen bei Strukturveränderungen.

## Wie Sie Jobfidence® nutzen können.

---

Von der Personalauswahl über interne Stellenausschreibungen bis hin zum Management-Audit. Sichern Sie Ihr Konzept mit Jobfidence® ab. Folgende Einsatzgebiete könnten Sie zum Beispiel interessieren:

- Erkennen von Leistungsträgern unter externen und internen Bewerbern.
- Vor aufwändigen Personalentwicklungsmaßnahmen erkennen, bei wem diese fruchten werden.
- Die zielstrebigsten Mitarbeiter für ein Projekt zusammenstellen.
- Bei Beförderungen sichergehen, dass die künftigen Anforderungen bewältigt werden.

Das Verfahren kann als Einzel- oder Gruppentest bei Ihnen im Haus, bei uns vor Ort oder in jedem gewünschten Konferenzhotel durchgeführt werden.

Nach dem Verfahren stehen Ihnen die Ergebnisse sofort zur Verfügung. So können Sie mit den grundsätzlich geeigneten Kandidaten gezielt Gespräche führen und dabei präzise Fragen stellen. Dadurch sparen Sie einfach Zeit.



## Was Sie von einem erstklassigen Mitarbeiter wissen müssen

---

Jobfidence<sup>®</sup> zielt auf diejenigen sechs Leistungsvoraussetzungen, von denen die Wissenschaft zeigen konnte, dass sie exakt messbar und biographisch stabil sind. Diese sechs Merkmale sind dabei entscheidend für die berufliche Leistung, insbesondere in Führungs- und Spezialistenfunktionen.

Mit keiner anderen Methode kann bei gleichem Zeiteinsatz eine ähnlich hohe

Messgenauigkeit erreicht werden – Jobfidence<sup>®</sup> ist objektiv und zuverlässig und bildet so die Basis für eine treffsichere Personalentscheidung.

Ob Rekrutierung, interne Bewerbungen, Personalentwicklung, Reorganisation oder Nachwuchssicherung – Wir machen Ihr Thema zu unserem.

## Gemessene Leistungsmerkmale

---

### Intelligenz-Anpassung

Gemessen wird die Beherrschung gebräuchlicher numerischer und verbaler Fertigkeiten. Sie sind unverzichtbar in allen Tätigkeitsfeldern, in denen Anpassungsleistungen, Wissenserwerb und/ oder Kommunikation eine Rolle spielen.

### Intelligenz-Organisation

Mit diesem Bereich wird die Fähigkeit zu analytischem und kombinatorischem Denken erfasst. Sie ist besonders gefordert in Positionen, in denen komplexe und mehrdimensionale Sachverhalte zu bearbeiten sind, wie z.B. Planungsaufgaben und abstraktes Problemlösen.

### Umstellungs-Bereitschaft

Gemessen wird die Bereitschaft, sich gegenüber Gewohnheiten und Vorurteilen in Entscheidungssituationen umzustellen. Festhalten an Bekanntem oder Suche nach neuen Wegen?

### Leistungs-Motivation

Leistungsbereitschaft wird durch individuell unterschiedliche Beweggründe aktiviert. Liegt die Priorität auf einem konkreten, kurzfristig erreichbaren Ergebnis oder gilt das Interesse in erster Linie einem befriedigenden Arbeitsablauf?

### Stress-Stabilität

Gemessen wird die Ausprägung der Arbeits- und Konfliktlösefähigkeit in sozialen Belastungssituationen. Wie stark ist die Sensibilität bzw. die Leistungsfähigkeit unter psychosozialem Druck ausgeprägt?

### Hartnäckigkeit in der Zielverfolgung

In diesem Bereich wird die individuelle Reaktion auf unerwartete Schwierigkeiten gemessen, die die Erreichung eines Ziels gefährden. Werden Ziele relativ leicht aufgegeben oder selbst dann weiter verfolgt, wenn sich die Rahmenbedingungen entscheidend verändert haben?



## So profitieren Sie maximal von Jobfidence®

---

Wir helfen Ihnen im Vorhinein, geeignete Anforderungsprofile festzulegen und die Vorauswahl an Bewerbern für die Bewerberkonferenz zu treffen. Die Organisation des Bewerbungstages übernehmen wir ebenso, wenn Sie das wünschen. Die Ergebnisse für Ihre Entscheidung liegen dann am Tag der Konferenz nach nur wenigen Stunden für Sie vor.

Jobfidence® ist in 15 Sprachen verfügbar und wird ständig weiter ausgebaut. Um stets auf dem aktuellsten Stand zu bleiben, wird das entstandene Verfahren kontinuierlich an tausenden Kandidaten geprüft und verbessert. Das bedeutet für Sie, dass Sie durch Jobfidence® immer verlässliche Ergebnisse erhalten.

Der professionelle und konsequente Ablauf schafft Vertrauen. Die Teilnehmer werden durch uns strukturiert durch das Verfahren geleitet und erhalten zudem die relevanten Informationen zu Ihrem Unternehmen, der Position und zum Verfahren an sich.

Die Bewerber schätzen das sofortige Auswerten der Ergebnisse und die ausführliche, persönliche Rückmeldung. Selbst kritische Teilnehmer empfinden dies als Chance und persönlichen Vorteil. So steigern Sie Ihr Image als Arbeitgeber.

Selbstverständlich geben wir Ihnen ausführlich Rückmeldung zu den Ergebnissen Ihrer Bewerber einschließlich einer konkreten Empfehlung.



## Sie machen HR-Risiken beherrschbar

Jobfidence erfüllt bzw. übertrifft sogar die Forderungen, die die DIN 33430 an psychometrische Verfahren stellt. Die wissenschaftlichen Güterkriterien liegen allesamt im Spitzenbereich. Damit sind die Risiken bei Personalentscheidungen maßgeblich reduziert.

Die **Objektivität** (Unabhängigkeit der Messergebnisse vom Anwender) wird gewährleistet durch

- Strikte Formularführung, automatische Zeitgeber, standardisierte Mess- und Auswertungsanweisungen.
- Maximale Standardisierung und Null-Fehler-Garantie in der Auswertung bei Einsatz der PC-Version.
- Jährliche, verbindliche Schulungen zu den Beratungsgesprächen, regelmäßige Supervisionen und Audits.

Die **Reliabilität** (Messgenauigkeit) wird regelmäßig durch spezielle statistische Verfahren überprüft. Bei wissenschaftlich anerkannten Messverfahren liegt die Messgenauigkeit bei mindestens  $r = .70$ . Für die sechs Jobfidence®-Merkmale liegt

sie zwischen  $.81$  und  $.86$  (N= 10.672, 21. Revision, August 2014).

Zur Überprüfung der Gültigkeit werden die Jobfidence®-Ergebnisse mit Kriterien der beruflichen Leistung verglichen. Die Kennziffern liegen zwischen  $r = .41$  und  $r = .77$ , letztere bei eng umgrenztem Tätigkeitsfeld und hoher Genauigkeit der Erfolgsmessung.

Zum Vergleich von der DIN 33430:2002-06 formulierte Richtwerte:  $r = .30$  bis  $r = .55$ .

Jobfidence® erreicht eine Trefferquote in der Vorhersage beruflichen Erfolgs, die ansonsten nur von solide konstruierten, dreitägigen ACs erreicht wird (zum Vergleich: Für ACs wird in der Literatur ein durchschnittlicher Validitätskoeffizient von knapp  $.40$  berichtet).

Die **Rechtssicherheit**. Jobfidence® hat sich in knapp 50 Jahren Praxis auch als zuverlässige Barriere gegen arbeitsrechtliche Klagen gemäß des AGGs erwiesen. Die Persönlichkeitsrechte der Teilnehmer werden zu jedem Zeitpunkt respektiert.

## Eignungsmessung ist vor allem Wissenschaft

---

Der Preis für ein wissenschaftliches Vorgehen liegt vor allem in der Sicherung der Qualität. Darauf legen wir besonderen Wert, um Sie bei Ihrer Entscheidung optimal zu unterstützen. Deshalb halten wir uns strikt an die Vorgaben und Standards, die dafür notwendig sind. Denn die Wissenschaft hat ihre verbindlichen Gesetze.

Profitieren Sie von den Merkmalen eines wissenschaftlichen Instrumentes und sichern Sie sich so Ihre Personalentscheidung ab!

Jobfidence® wird:

- Permanent überprüft – interne Revisionen des Verfahrens im Abstand von drei Jahren sind ebenso selbstverständlich wie die externe Überprüfung durch wissenschaftliche Arbeiten.
- Lückenlos dokumentiert; Item- und Messkennwerte, Korrelationsmatrizen, Normierungsreihen sowie Nachweise spezieller Konstruktionsfragen bilden eine umfangreiche Dokumentation.
- Zuverlässig qualitätsgesichert; Ein eigens dafür gegründetes Fachinstitut, die teme Entwicklung und Anwendung psychologischer Test- und Messverfahren GmbH in Wien, kontrolliert permanent unsere Qualifikation für die Durchführung von Jobfidence® in regelmäßigen Schulungen und Fachtagungen.
- Regelmäßig normiert; alle zwei Jahre werden ca. 20.000 anonymisierte Fälle zu Eichstichproben zusammengefasst, um das Verfahren vor Fehleinschätzungen und Einflüssen gesellschaftlicher Veränderungen zu schützen.





**Kontaktieren Sie uns noch heute für weitere Informationen.**

---



Theaterstraße 8  
86152 **Augsburg**  
Telefon: +49 (0)821 455 763-0  
Telefax: +49 (0)821 455 763-2



Friedrichstraße 191  
10117 **Berlin**  
Telefon: +49 (0)30 2065 9 463  
Telefax: +49 (0)30 2065 9 200

[info@maasberatung.de](mailto:info@maasberatung.de)

[www.maasberatung.de](http://www.maasberatung.de)

