Demonstrationen psychologisch-
diagnostischer Fallbeispiele
(SS 2003 / Dr. Gruber)

Pökl, Mag. Margarete
7300178

Eignungsbegutachtung bei Leistungs- und Verhaltensdefiziten in der beruflichen Tätigkeit
Fallbeispiel: Dipl. – Ing. Conrad M., 34 Jahre

1) KLIENT:

Dipl.- Ing. **Conrad M.**, **34 Jahre**

Tätigkeitsbereich: Sachbereich EDV- Informations- und Kommunikationstechnologie der Verwaltungsabteilung

Zuständigkeitsbereich: Beschaffung, Einsatz und Betreuung von Rechnern, Systemen, Netzen, Telefon- und Telefax-Anlagen. Betreuung einer Leittechnik für die Verwaltung mit 120 Anwendern und für Partner- bzw. Tochtergesellschaften mit ca. 50 Anwendern

2) INSTITUTIONELLER ZUSAMMENHANG:

Auftrag zur Begutachtung von namentlich nicht bekannter Institution öffentlichen Rechts an die **DGP (= Deutsche Gesellschaft für Personalwesen):** 1949 gegründet, Non-Profit Organisation; Mitglieder = ausschließlich juristische Personen (z.B. Verwaltungen, Verbände und Forschungseinrichtungen; prominente Mitarbeiter, z.B. Jäger (Intelligenzstrukturmodell), Amthauer (IST), Wilde (WIT). Einer der **Tätigkeitsschwerpunkte =** Eignungsuntersuchungen, dabei Verwendung von Tests, die in der DGP für konkrete Eignungskriterien entwickelt werden und nicht veröffentlicht sind.

3) ANLASS FÜR DIE PSYCHOLOGISCHE-DIAGNOSTISCHE UNTERSUCHUNG:

Herr M. legt bei der Abwicklung von Projekten nicht die nötige Zielstrebigkeit zur Umsetzung von Vorgaben an den Tag. Er lässt sich bei Auswahl und Beschaffung von Hard- und Software über den Tisch ziehen, verhandelt unzureichend und zu wenig hartnäckig. Klagen der Kunden über Herrn M.: Er informiere zu wenig, gehe auf offene Fragen nicht ein und versuche, Probleme durch „Aussitzen“ zu lösen.

4) PSYCHOLOGISCHE FRAGESTELLUNG:

- Ist Herr M. grundsätzlich für seine Tätigkeit geeignet?
- Wieso erbringt er bestimmte berufliche Minderleistungen?
- Wie kann den Problemen abgeholfen werden? Welche organisatorischen Veränderungen oder personalrechtliche Maßnahmen sind notwendig?

5) UNTERSUCHUNGSPLAN:

- Anamnese und Exploration
- Persönlichkeitsfragebogen (**FPI = Freiburger Persönlichkeits-Inventar**)
- ausgewählte **Leistungstests der DGP**: theor. Grundlage = Intelligenzstrukturmodell (Jäger)

  - **Textanalyse**:
    erfasst sprachgebundenes Denken, Verarbeitungskapazität bzw. formal-logisches Denken. 18 Items (sprachlich komplexe Texte mit 5 Antwortalternativen - Welche gibt Textaussage am treffendsten wieder?). Hohe Aufgabenschwierigkeit. Retest-Reliabilität: r = 0.82; prognostische Validität: r = 0.30 bis r = 0.52

  - **Tabellen & Statistiken**:
    erfasst Verarbeitungskapazität. zahlengebundenes Denken. 21 Items (Tabellen und Diagramme mit in Beziehung stehenden Sachverhalten - dazu Fragen mit 5 Antwortalternativen). Hohe Aufgabenschwierigkeit. Retest-Reliabilität: r = 0.87; prognostische Validität: r = 0.30 bis 0.54

- **Computerausdruck**:
  erfasst konzentrative Belastbarkeit und ausdauernde Einsatzbereitschaft bei Büroroutinen. Vorgegeben wird Liste mit 735 Zahlen (= Ergebnisse statistischer Berechnungen); alle Zahlen beginnen mit 0 und haben 4 Kommastellen. Neben jeder Zahl Angabe der Fälle, aus denen die Zahl errechnet wurde. Proband muss Zahlen zwischen 2 vorgegebenen Grenzwerten heraussuchen, aber nur dann markieren, wenn bestimmte Fallanzahl überschritten wird. Retest-Reliabilität: r = 0.88; prognostische Vailidtät: r = 0.25 bis 0.42

- **Postaufgabe**:
  erfasst Arbeitsschnelligkeit und Konzentration bei Routineaufgaben. 4 Beispielaufgaben zur Einübung. 26 Items (Ablesen einer Postgebühr aus einer Tabelle, dabei Berücksichtigung von Beförderungsgegenstand, Beförderungsart, Bestimmungsort, Entfernung [aus anderen Tabellen abzulesen]). Geringe Aufgabenschwierigkeit, hohe Akzeptanz bei den Pbn. Retest-Reliabilität: r = 0.86; prognostische Validität: r = 0.25 bis r = 0.56.

6) DARSTELLUNG DER ERGEBNISSE:

Anamnese und Exploration:

Familie:
Herr M. = Einzelkind; Vater war Elektriker; als Schüler oft mit Vater auf Baustellen, dadurch frühes Interesse für elektrotechnische Fragen.

Schule / Ausbildung:
Realschule; Ausbildung zum Energieanlagenelektroniker (Abschluss: praktische Prüfung Befriedigend, theoretische Prüfung Gut); Fachoberschule Technik; FHS-Studium Elektrotechnik, Schwerpunkt Informationstechnik (Abschluss: Gut); 2 Jahre Zivildienst in Altenheim;
danach (vor ca. 7 Jahren) Antritt der Stelle bei jetzigem Arbeitgeber.

Herr M. zu seiner Arbeit:
wollte ursprünglich lieber in Forschung und Entwicklung; große Zufriedenheit mit rein technischen Aspekten seiner Tätigkeit; Probleme beim Führen von Verhandlungen mit Anbietern. Gründe: fehlendes Verhandlungs- und Argumentationsgeschick; Schwierigkeiten, sich durchzusetzen; mangelndes Interesse. Würde diesen Bereich am liebsten abgeben. Unkompliziertes und vertrauensvolles Verhältnis zu Kollegen und Vorgesetzten.

Herr M. zur aktuellen Situation:
bestätigt Richtigkeit der Vorwürfe wegen diverser Fehlleistungen, empfindet Situation als belastend; erweckt dennoch Eindruck, dass massive Kritik ihn nicht wirklich berührt. Gründe für sein Versagen bei Verhandlungen mit Lieferanten und im Umgang mit Kunden: seine Persönlichkeit, mangelnde Einschulung, Verhalten der Vorgesetzten

FPI (Freiburger Persönlichkeits-Inventar): Angaben in Stanine-Werten

Nervosität 5, Aggressivität 5, Erregbarkeit 5, Geselligkeit 5, Offenheit 5, Gelassenheit 4, Dominanzstreben 4, Extraversion 4, Maskulinität 4, Depressivität 1 Emotionale Stabilität 2, Gehemmtheit 8. Alle Werte im Durchschnittsbereich außer:

- **Depressivität weit unterdurchschnittlich** (d.h. überdurchschnittlich ausgeglichen, selbstsicher, optimistisch; fühlt sich dem Leben gewachsen; mit seinem Schicksal sehr zufrieden)
- **Emotionale Labilität unterdurchschnittlich** (d.h. überdurchschnittlich emotional stabil, beherrscht und gelassen, macht sich wenig Sorgen, hat kaum Schuldgefühle und Gewissenskonflikte)
- **Gehemmtheit** weit überdurchschnittlich (d.h. sehr geringe Tatkraft, eingeschränktes Durchsetzungsvermögen, große Probleme in der Kontaktaufnahme)

Leistungstests der DGP: Angaben in Standardwerten

Textanalyse 119, Tabellen & Statistiken = 89, Computerausdruck 97, Postaufgabe 108.

Alle Werte im Durchschnittsbereich außer:

- **Textanalyse überdurchschnittlich** (d.h. überdurchschnittliches Erfassen komplexer sachlogischer Zusammenhänge, rasche und sichere Unterscheidung von Wesentlichem und Unwesentlichem, sachgerechtes Ziehen von Schlüssen)
- **Tabellen & Statistiken unterdurchschnittlich** (d.h. Probleme beim Erfassen komplexer statistischer und tabellarischer Zusammenhänge. Mögliche Auswirkungen bei Abwicklung von Projekten -> Übersehen wichtiger Aspekte und Zusammenhänge)

7) INTERPRETATION DER ERGEBNISSE:

Leistungsbereich:

Positiva: hohes Fachwissen, überdurchschnittliche Fähigkeit zum Erfassen von komplexem sprachlichem Material

Negativa: Schwäche bei der Aufnahme und Verarbeitung von tabellarischen und kaufmännischen Zusammenhängen bzw. dem Erkennen verschiedener Einflussgrößen und der Abschätzung ihrer Wirkungen

Persönlichkeitsbereich:

Positiva: Freundlichkeit, Anpassungswille, geringe Konfliktträchtigkeit, Harmoniestreben, Optimismus, Leistungsbereitschaft, sehr große emotionale Stabilität

Negativa: gewisser Mangel an Antrieb, Tatkraft und Ehrgeiz; sehr große Gehemmtheit, wenig Durchsetzungsvermögen, mangelndes Verhandlungsgeschick, problematisches arbeitsbezogenes Kontaktverhalten

Beantwortung der Fragestellung:

- Herr Conrad M. ist für den technischen Bereich seiner Tätigkeit sehr geeignet, für den kaufmännischen Bereich ist er weniger geeignet.
- Herr Conrad M. erbringt partielle Minderleistungen aufgrund seiner Schwäche beim Abschätzen und Beurteilen von betriebswirtschaftlichen Zusammenhängen, seiner übergroße Gehemmtheit im Umgang mit Lieferanten und Kunden, seines geringen Durchsetzungsvermögens und mangelnden Verhandlungsgeschicks

8) FALLABSCHLUSS (INTERVENTION BZW. EMPFEHLUNG): -> Empfehlungen der DGP:

- ***Änderung des Aufgabengebietes***: selbstständige Auswahl und Beschaffung von Hard- und Software an anderen Mitarbeiter
- ***Führung durch klare Zielvorgaben***: Änderung des Führungsstils des Vorgesetzten (konkretere Zielvereinbarungen mit Zeitvorgaben, entsprechende Kontrolle der Umsetzung, Hilfestellung, Anerkennung)
- ***flankierende Maßnahmen durch Verhaltenstraining***: Seminare zu Gesprächs- und Verhandlungsführung

LITERATUR:

Althoff, K. (1997). *Eignungsbegutachtung bei Leistungs-und Verhaltensdefiziten in der beruflichen Tätigkeit - Dipl.-Ing. Conrad M., 34 Jahre*. In K. Kubinger & H. Teichmann: Psychologische Diagnostik und Intervention in Fallbeispielen. Weinheim: Beltz PVU. S 181 - 188.

Althoff, K. (1990). Zur Geschichte der Deutschen Gesellschaft für Personalwesen e.V. und ihrer Bedeutung für die Entwicklung der Berufseignungsdiagnostik im Nachkriegsdeutschland. *Diagnostica 36* (3). 249 – 263.

Fahrenberg, J., Selg, H. & Hampel, R. (1978). *Das Freiburger Persönlichkeitsinventar FPI*. 3., ergänzte Auflage. Göttingen: Hogrefe.

Henning, G. (1982). *TA Textanalyse*. Unveröffentliches Manuskript der DGP.

Henning, G. (1982). *TS Tabellen und Statistiken*. Unveröffentliches Manuskript der DGP.

Jäger, A. O. (1982). Mehrmodale Klassifikation von Intelligenzleistungen: Experimentell kontrollierte Weiterentwicklung eines deskriptiven Intelligenzstrukturmodells. *Diagnostica 28* (3) 195 – 225.

Kubinger, K. (1996). Einführung in die Psychologische Diagnostik. 2., korr. Aufl., Weinheim: PVU.

Thielepape, M. (1976). Bericht über die Konstruktion eines neuen Tests zur Erfassung von Effizienz komplexeren Büroverhaltens: Postaufgabe. *DGP-Informationen 15*.

Die DGP auf einen Blick. Auf: http://www.dgp.de/index.html [Zugriff: 14.4.2003]