

Praxis-Check:

Der Ability Navigator misst Aspekte des beruflichen Erfolgs

Verfahren der Potenzialanalyse erleichtern die Einschätzung und Auswahl von Mitarbeitern. Doch selbst erfahrenen Experten fällt es schwer, in der Fülle der Angebote das geeignete Instrument zu finden. In unserem Praxis-Check testen Leserinnen und Leser etablierte und neue Verfahren auf ihre Tauglichkeit für die Praxis. Diesmal im Test: Der Ability Navigator.

Der Ability Navigator ist ein junges Instrument, das im Herbst 2006 auf dem deutschsprachigen Markt eingeführt wurde. Konzipiert hat ihn die Firma AAP, die seit 25 Jahren auf dem Gebiet der Eignungsdiagnostik tätig ist. Aus mehr als hundert computergestützten Testverfahren, die derzeit auf dem Markt erhältlich sind, wählte AAP einzelne Online-Verfahren aus und stellte sie zu einer Testbatterie zusammen. Das Ergebnis: Ein modular aufgebautes System, das Persönlichkeits-, Intelligenz- und (objektive) Leistungstests verbindet.

Basismodul

Das Herzstück des Ability Navigators beschäftigt sich mit drei zentralen Voraussetzungen des beruflichen Erfolgs: der Kommunikationsfähigkeit, der Leistungsbereitschaft und der allgemeinen Intelligenz. Die Teilnehmer müssen ihr Kommunikations- und Leistungsverhalten am Beispiel typischer Situationen aus dem beruflichen Alltag selbst bewerten. Dabei geht es unter anderem um das Verhalten in Gruppen, in Konflikt- und Stresssituationen.

Zum Basismodul gehört auch ein objektiver Leistungstest, der die Selbsteinschätzung der Teilnehmer bezogen auf ihre Leistung überprüfen soll. Er testet das Durchhaltevermögen und die Frustrationstoleranz der Kandidaten mithilfe monotoner Aufgaben: Die Teilnehmer müssen unter Zeitdruck grafische Elemente erkennen und zuordnen. Hinzu kommt ein allgemeiner Intelligenztest, der ebenfalls mit grafischen Elementen arbeitet. Hier geht es darum, Muster zu erkennen und zu vervollständigen.

Zusatzmodule

Sechs zusätzliche Module beschäftigen sich mit spezifischen Fähigkeiten, die in bestimmten Positionen und Branchen

besonders gefragt sind, wie zum Beispiel der „Service- und Kundenorientierung“ oder der „Eignung für Führungsverantwortung“. Ein Test zur „Stressresistenz“ beschäftigt sich mit den Auslösern von Stress, den Verarbeitungsstrategien und Auswirkungen auf den jeweiligen Kandidaten.

Während die oben genannten Zusatzmodule auf Selbsteinschätzungen der Kandidaten basieren, arbeiten andere Tests mit konkreten Aufgaben. Im Modul „Multitasking-Fähigkeit“, das auch in der Auswahl von Piloten eingesetzt wird, müssen die Teilnehmer nicht nur kontinuierlich Rou-

tineaufgaben erledigen, sondern zugleich spontan auftretende Probleme lösen. Die Module „Mechanisch-technisches Auffassungsvermögen“ und „Raumvorstellungen“ sind speziell für die Auswahl von Personal im technischen Bereich konzipiert.

Soll-Profil

Für seine Auswertung legt der Ability Navigator ein Soll-Profil zugrunde, das sich an den Anforderungen der jeweiligen Position orientiert. Der Anbieter stellt eine Reihe von Soll-Profilen zur Verfügung, darunter zum Beispiel ein Soll-Profil für Manager. Diese können bei Bedarf individuell angepasst werden.

Auswertung

Alle Testteilnehmer erhalten einen schriftlichen Auswertungsbericht, der zeigt, wie stark sie vom Soll-Profil abweichen. Diese Abweichungen gibt der Bericht in Prozentzahlen wider – den sogenannten „Navigator Scores“. Mehr als 75 Prozentpunkte gelten als gute Werte. Erhält der Kandidat für sein Arbeitsengagement beispielsweise einen Navigator Score von 88 Prozent, schneidet er damit vergleichsweise gut ab (Abbildung 1).

Zusätzlich dazu ordnet der Bericht die Probanden bestimmten Leistungs- und Kommunikationstypen zu. Dabei unterscheidet er in den beiden Dimensionen „sozial kommunikatives Verhalten“ und „Arbeitsengagement und Leistungsverhalten“ je sechs verschiedene Typen (Abbildung 2).

Der Auswertungsbericht zum Basismodul umfasst darüber hinaus je einen Navigator Score für die allgemeine Intelligenz und die persönliche Einstellung zur Arbeit. Hinzu kommen Informationen über das individuelle Gesundheits- und Erholungsverhalten sowie über die Zufriedenheit mit den eigenen Charakteristika.

Glaubwürdigkeit der Testergebnisse

Das Verfahren registriert widersprüchliche Angaben. Entsprechende Hinweise erscheinen im Testbericht, sodass der Personalverantwortliche in einem Auswertungsgespräch darauf Bezug nehmen kann.

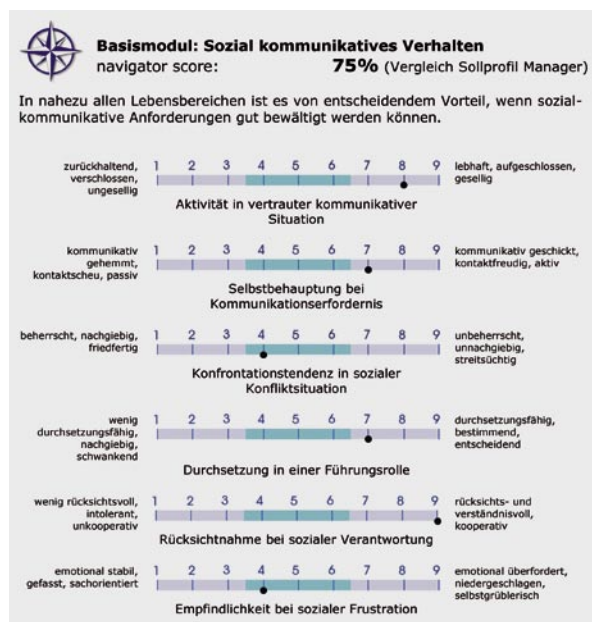


Abbildung 1

Typ A4 (86%):	aktiv, durchsetzungsfähig, stabil und rücksichtsvoll, höchste bzw. hohe Ausprägung in Rücksichtnahme, Aktivität, Selbstbehauptung und Durchsetzung, geringste Ausprägung in Konfrontationstendenz und Empfindlichkeit
Typ A2 (14%):	unauffällig, keine Akzentuierung, überwiegend mittlere Ausprägung in den Testskalen
Typ A6 (0%):	expansiv, höchste Ausprägung in Aktivität, Selbstbehauptung, Konfrontationstendenz und Durchsetzung, mittlere Ausprägung in Rücksichtnahme und Empfindlichkeit
Typ A1 (0%):	kommunikativ, aber wenig offensiv, relativ hohe Ausprägung in Aktivität, Rücksichtnahme und Empfindlichkeit, (relativ) geringe Ausprägung in Selbstbehauptung, Konfrontationstendenz und Durchsetzung
Typ A3 (0%):	inaktiv, geringste Ausprägung in Aktivität, relativ geringe Ausprägung in Selbstbehauptung, Konfrontationstendenz und Durchsetzung, mittlere Ausprägung in Rücksichtnahme, relativ hohe Ausprägung in Empfindlichkeit
Typ A5 (0%):	instabil und belastet, geringste Ausprägung in Selbstbehauptung und Rücksichtnahme, höchste bzw. hohe Ausprägung in Empfindlichkeit und Konfrontationstendenz, relativ geringe bis mittlere Ausprägung in Aktivität und Durchsetzung

Profizugehörigkeit – sozial kommunikatives Verhalten

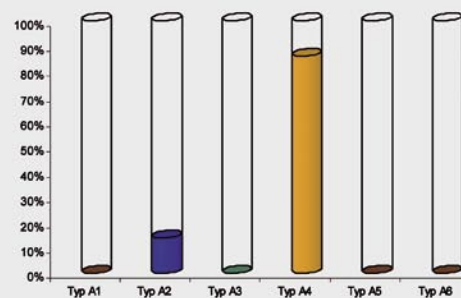


Abbildung 2

Reliabilität

Die Reliabilität liegt nach Angaben der Anbieter mit Cronbachs Alpha bei $a = 0,6$ bis $a = 0,97$, im Durchschnitt bei $a = 0,82$. Damit entspricht sie wissenschaftlichen Anforderungen.

Validität

Die angebotenen Module wurden bereits gegenüber einigen Verfahren validiert, darunter FPI-R und B5PO. Weiters wurden Außenkriterien wie der tatsächliche Karriereerfolg von

Probanden sowie Ergebnisse aus Assessment-Center-Verfahren hinzugezogen.

Ablauf und Anwendung

Der Ability Navigator ist im gesamten deutschsprachigen Raum verfügbar. Zurzeit existieren Versionen in Deutsch, Englisch, Slowenisch, Tschechisch, Ungarisch und Polnisch. AAP bietet das Verfahren in seinen zehn Niederlassungen in Österreich an. Auf Wunsch kommt das Fachpersonal des Anbieters – darunter ausschließlich ausgebil-

dete Psychologen – auch mit einem mobilen Testsystem in das jeweilige Unternehmen. Eine Online-Version des Ability Navigators ist noch in Arbeit. Die Kandidaten müssen rund eine Stunde für das Basismodul und je 15 Minuten für die Zusatzmodule einplanen. Eine Ausnahme stellt der Multitasking-Test dar, der rund 45 Minuten in Anspruch nimmt.

(BG)

WEBTIPPwww.ability-navigator.at

Von Analyst bis Prokurist.

JUNGW.MATT/Donau

Die große Auswahl an Stellenangeboten auf:
derStandard.at/Karriere

TESTERIN



Lea Kerschner
Human Resources,
Head Office Management, DENKSTATT
Umweltberatung und
-management GmbH

Foto: Kerschner

Ich habe das Basismodul und die Zusatzmodule „Service- und Kundenorientierung“ sowie „Führung und Verantwortung“ getestet. Die Auswertung traf in einigen Bereichen auf mich zu, und das Gespräch mit dem Berater hat einige neue Gedankenprozesse angeregt. Allerdings habe ich auch ehrlich und sehr locker geantwortet, da für mich nichts auf dem Spiel stand. Mitarbeiter könnten den Test, denke ich, schon austricksen. Wenn ich für eine Firma arbeite, in der Kundenorientierung eine große Rolle spielt, versuche ich natürlich, mich in diesem Bereich gut zu bewerten.

Dass der Leistungstest wirklich die Leistungsbereitschaft abbildet, stelle ich in Frage. Die Aufgaben sind sehr abstrakt und haben mit der Realität wenig gemeinsam. Wenn aber ein Mitarbeiter in der Praxis eine Aufgabe bekommt, wird er sie hinterfragen beziehungsweise wahrscheinlich doch anders angehen. Der Test zeigt also eher, ob Menschen an „für die Praxis wenig sinnvollen Aufgaben“ festhalten und weiterarbeiten, sehr ehrgeizig sind und sich antreiben lassen. Eine weitere Hürde: Um den Test sinnvoll einsetzen zu können, benötigt man ein gutes Soll-Profil, das auf die jeweilige Stelle zugeschnitten ist. Nur dann trifft der Ability Navigator valide Aussagen. Trotz dieser Schwachpunkte könnte ich mir vorstellen, das Instrument einzusetzen, um Anhaltspunkte zu bekommen, wie jemand arbeitet. Aber um die relevanten Potenziale zu erkennen, braucht es zusätzlich Gespräche und praktische Aufgaben.

Aussagekraft	★★★★☆
Bedienerfreundlichkeit	★★★★☆
Nützlichkeit für die HR-Praxis	★★★☆☆
Qualität der Beratung	★★★★☆

TESTER



Siegfried Wiltschko
Group HR Director,
Alfred Wall GmbH,
a MeadWestvaco
Resource

Foto: Wiltschko

Die Testanordnung des Ability Navigators ist gut durchdacht. Das Verfahren lässt sich gut einsetzen, und man kann in relativ kurzer Zeit einen Überblick über wesentliche Aspekte eines Kandidaten erhalten.

Das Basismodul „Intelligenz“ ist ein sprachfreier Test mit aufsteigendem Schwierigkeitsgrad, der mir Spaß gemacht hat. Etwas langwierig fand ich den Test für Ausdauer und Konzentration, aber das liegt in der Natur der Sache – in vielen Berufen gibt es Routinetätigkeiten, bei denen man über längere Zeit genau arbeiten muss.

Der Testteil zur sozialen Kommunikativität stellt realitätsnahe Fragen und ist gut konzipiert. Das Verfahren hat mich realistisch beurteilt. Auch die wissenschaftlich erhobene Validität ist zufriedenstellend, insbesondere das Basismodul „Intelligenz“ korreliert hoch mit gängigen Intelligenztests.

Wir haben in unserem Unternehmen umfangreiche Erfahrung mit Potenzialanalyseverfahren gesammelt und setzen Testbatterien ein. Ich könnte mir vorstellen, den Ability Navigator in Personalauswahl und -entwicklung zu verwenden, allerdings primär im Angestelltenbereich. Vor allem die Module „Eignung für Führungsverantwortung“ und „Service- und Kundenorientierung“ bieten sich an. Allerdings würde ich das Verfahren nur in Verbindung mit Gesprächen und keinesfalls als einziges Instrument einsetzen.

Aussagekraft	★★★★☆
Bedienerfreundlichkeit	★★★★☆
Nützlichkeit für die HR-Praxis	★★★★☆
Qualität der Beratung	★★★★☆

TESTER



Georg Petek-Smolnig
Leiter der Abteilung
Personal und Organisationsentwicklung,
Wirtschaftskammer
Österreich

Foto: Petek-Smolnig

Am Ability Navigator gefiel mir die Bedienerfreundlichkeit und die Aufbereitung in erweiterbare Tools. Außerdem nehmen die Tests wenig Zeit in Anspruch. Weniger gelungen fand ich, dass der Intelligenztest nur mit optischen Symbolen arbeitet und nicht zwischen verbaler, numerischer und figuraler Intelligenz unterscheidet. Menschen, deren figurale Intelligenz schwach ausgeprägt ist, sind daher im Nachteil.

Die Fragen im Bereich der sozialen Kommunikativität sind sehr durchschaubar, sie beruhen zu einem hohen Grad auf Selbsteinschätzungen, was die Aussagekraft des Tests für mich in Frage stellt. Der Anbieter sagt zwar, dass er die wissenschaftlichen Gütekriterien im Bereich der Reliabilität erfüllt, aber ich habe da meine Zweifel. Den objektiven Leistungstest fand ich dagegen gut. Ich würde den Ability Navigator nicht im Recruiting einsetzen, sondern eher in der Personalentwicklung als Teil eines größeren Testsortiments.

Ein Auswertungsgespräch habe ich nicht geführt. Soweit ich weiß, sieht der Anbieter ein solches Gespräch auch nicht standardmäßig vor. Das ist aus meiner Sicht eine gewisse Schwäche. Denn mündliches Feedback wäre hilfreich. Der Auswertungsbericht ist zwar ziemlich selbsterklärend. Aber die schriftlichen Zusammenfassungen waren etwas unklar formuliert. Was bedeutet es zum Beispiel, wenn man „durchschnittlich gesprächsfähig“ ist? Diese Fragen könnte man in einem Gespräch klären.

Aussagekraft	★★★★☆
Bedienerfreundlichkeit	★★★★☆
Nützlichkeit für die HR-Praxis	★★★☆☆
Qualität der Beratung	keine Angaben

TESTER


**Michael
Kaiser**

Geschäftsführer
TUcareer, Karriere-
zentrum der Techni-
schen Universität
Wien

Ich habe das Basismodul und das Zusatzmodul „Service und Kundenorientierung“ getestet. Insgesamt waren die Tests sehr selbsterklärend, übersichtlich aufgebaut und vom Handling her ganz in Ordnung. Im Basismodul fiel mir auf, dass man gar nicht gemerkt hat, wann welcher Testteil beginnt, was ich ganz gut fand.

Im Großen und Ganzen habe ich mich in der Auswertung wiedergefunden. Allerdings fand ich den Navigator Score nicht selbsterklärend. Was heißt es, wenn ich 89 Prozent vom Soll-Profil eines Managers erreicht habe? Es wäre interessant, in der Auswertung zu erfahren, wie dieses Soll-Profil genau aussieht und wo man genau davon abweicht.

Der Ability Navigator lässt sich meiner Meinung nach am besten im Recruiting einsetzen, eventuell in der Personalentwicklung. Ob ich selbst das Instrument nutzen würde, wage ich noch nicht zu sagen. Vorher müssten wir es intensiver testen.

Ich glaube aber, dass sich das System vor allem für ein sehr stellenspezifisches Recruiting in bestimmten Berufszweigen eignet. Solche Assessments gehören aber nicht zu unseren Aufgaben. Wir würden unseren Studenten und Absolventen eher ein grundlegendes Verfahren anbieten, das ihnen ein umfassendes und reflektiertes Selbstbild ihrer persönlichen Stärken vermittelt.

Aussagekraft	★★★★☆
Bedienerfreundlichkeit	★★★★☆
Nützlichkeit für die HR-Praxis	★★★☆☆
Qualität der Beratung	★★★★☆

NEU: Stellenanzeigen
selbst günstiger schalten!

Suchen Sie Traumkandidaten?

Nehmen Sie den kürzesten Weg zum passenden Mitarbeiter!

Jetzt gleich Stellenanzeige schalten:

www.jobpilot.at/mail

