Interview

mit den EpsKA-Autoren

Prof. Dr. Daniela Eisele
und Dr. Martin Emrich

> Interview mit den EpsKA-Autoren

Wie kam es dazu, dass Sie den EpsKA-Test entwickelt haben?

Prof. Dr. Eisele: Im Zuge meiner Dissertation über das Thema E-Recruiting habe ich sehr viele Interviews mit Personalverantwortlichen geführt. Dabei kam ich zu der Erkenntnis, dass die Prozesse in der Bewerberauswahl noch verbessert werden könnten. Häufig wird nach Schulnote entschieden und nach dem persönlichen Eindruck, den jemand beim Vorstellungsgespräch hinterlässt. Da wird dann ein Kandidat zum Beispiel anhand des Berufes seines Vaters bewertet, obwohl das über ihn selbst nichts aussagt. Als ich Frau Ullrich kennen gelernt habe, deren U-Form-Verlag auf Testsysteme in der Auszubildenden-Auswahl spezialisiert ist, ist schnell der Entschluss gereift, ein eigenes Testverfahren zu entwickeln. Der Aufwand war natürlich gewaltig, daher war ich froh, als Dr. Emrich mit an Bord kam, denn von dieser Ergänzung profitierte dann auch die gesamte Entwicklung.

Wie sind Sie bei der Entwicklung des Tests vorgegangen?

Prof. Dr. Eisele: Wir sind den empirischen Weg gegangen und haben viele Ausbilder in Betrieben gefragt: Was macht einen guten Azubi aus, wie verhält sich jemand, der es gut macht, oder jemand, der es nicht so gut macht? Was sind die erfolgskritischen Situationen, was ist verantwortlich für Erfolg oder Misserfolg? Die Dimensionen des Tests wurden mit Hilfe der Critical-Incident-Technique (CIT) entwickelt. Diese konnten schließlich auf fünf zentrale Dimensionen reduziert werden: Teamfähigkeit, Berufsmotivation, Entscheidungskraft, Initiative und Zuverlässigkeit.

Was unterscheidet EpsKA von anderen, ähnlichen Persönlichkeitstests?

Dr. Emrich: Er ist speziell zugeschnitten auf die Anforderungen, die Ausbilder an zukünftige Auszubildende stellen. Wir haben die Ausbilder, also die künftigen Anwender durch das empirische Vorgehen mit in die Entwicklung einbezogen, was für mich ein Hauptvorzug des Tests ist. Er wird sehr positiv angenommen, weil er praxisnah ist. Die Anwender identifizieren sich mit dem Test. Auch die Fragen sind durchweg konkret und berufsbezogen, was den Einsatz nicht nur rechtlich unbedenklich macht, sondern auch unter den Bewerbern für ein hohes Maß an Akzeptanz sorgt.

Als wie zuverlässig kann man die Auswertung einschätzen?

Prof. Dr. Eisele: Wie zuverlässig ein Test etwas über eine Persönlichkeit aussagt, ist sehr schwer zu bewerten. Allerdings sollte man nicht vergessen, dass es für Ausbilder sehr nützlich sein kann, ein zusätzliches Tool an die Hand zu bekommen. Schließlich stützen sich diese vor der Einstellung eines Azubis primär auf Zeugnisse, vielleicht noch auf Auslandsaufenthalte. Über die soziale Kompetenz sagt beides jedoch wenig aus. Kurz gesagt ist ein Persönlichkeitstests immer nur eine Zusatzfunktion. Wenn man diesen

> Kurz-Vita | *Prof. Dr. Daniela Eisele*

Frau Prof. Dr. Eisele lehrt seit 2008 an der Hochschule Heilbronn Personalmanagement. Davor war sie bei der EnBW Energie Baden-Württemberg AG und später bei der ZF Friedrichshafen AG für Personalgrundsatzfragen zuständig. Nach ihrem wirtschaftswissenschaftlichen Studium war sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin tätig und promovierte zum Thema E-Recruiting. Parallel dazu war Daniela Eisele für die Personalberatung personal total tätig und erhielt u. a. bei der Kodak AG und der Robert Bosch GmbH Einblicke in die Personalarbeit.

Frau Eisele doziert/e an mehreren in- und ausländischen Hochschulen und publiziert/e insbesondere zum Personalmarketing, zur Personalgewinnung und -auswahl.

Prof. Dr. Daniela Eisele | Hochschule Heilbronn
Max-Planck-Str. 39 | 74081 Heilbronn
Tel. 07131 504-250

> Kurz-Vita | *Dr. Martin Emrich*

Dr. Emrich ist promovierter Psychologe und Geschäftsführer der Unternehmensberatung EMRICH Consulting. Seine Firma berät seit knapp 10 Jahren Kunden wie BOSCH zum Thema Förderung und Diagnose von Sozialkompetenz bei Auszubildenden. Als Lehrbeauftragter arbeitet Dr. Emrich zu den Themen „Personal- und Persönlichkeitsentwicklung“ sowie „Systemisches Coaching“ an den Universitäten in Rom und in Zürich. Außerdem ist Martin Emrich NLP Master (DVNLP), Psychotherapeut (HPG) und Systemischer Business Coach. Dr. Emrich gilt als einer der 100 besten Vortragsredner im deutschsprachigen Raum und wurde mit der Auszeichnung „TOP 100“ von Speakers Excellence geehrt. Zusammen mit Prof. Dr. Daniela Eisele ist Dr. Emrich Autor des Persönlichkeitstests „EpsKA“.

EMRICH Consulting | Neue Straße 8 | 72070 Tübingen
Tel: 07071 252030 | www.emrich-consulting.de

nicht nutzt, fehlt einem ein Informationsblock, den man anderweitig sehr umständlich herausarbeiten müsste, etwa durch Rollenspiele.

Dr. Emrich: So wird das Verfahren von Ausbildern auch verstanden: Als ein Hilfsmittel, das die Entscheidungsfindung unterstützen kann. Keinesfalls aber ein abschließender Test, der einen Charakter eindeutig bewertet in dem Sinne: Der Kandidat ist so oder so. Das wäre seriös auch gar nicht möglich.

Welche weiteren Vorzüge hat der Test?

Dr. Emrich: Etwa den, dass sich an die gestellten Fragen nach der Auswertung im Vorstellungsgespräch noch anknüpfen lässt. Der Personaler kann die gewonnenen Informationen situativ „weiterspinnen“. Noch haben wir dazu keine Handreichung etwa in Form eines Handbuchs, aber wir können uns sehr gut vorstellen, auch da noch etwas zu entwickeln.

> EpsKA kennenlernen

10 gute Gründe für EpsKA

1. Auf der Grundlage von **Experten-Interviews** speziell für die Auswahl von Auszubildenden entwickelt
2. Erfasst die **Ausprägung der fünf Anforderungsdimensionen** mit der größten Relevanz bei Auszubildenden (Teamfähigkeit, Berufsmotivation, Entscheidungskraft, Initiative und Zuverlässigkeit)
3. **Einfach anzuwenden**, auch ohne psychologische Ausbildung
4. **Ausführliches Handbuch** ist im Preis enthalten
5. Bewerberprofil entspricht Ihren Anforderungen
6. EpsKA **objektiviert subjektive Eindrücke**
7. Inhaltsgleiche **Online- und Papierversion**
8. **Rechnergestützte** Auswertung
9. Online-Version ist **ideal zur Vorselektion**, da Pfuschen keinen Sinn macht
10. **Preiswertes Verfahren**