



kompass

KOMPETENZ ASSESSMENT FÜR LERNENDE

Inhaltsverzeichnis

▶ 1 AUF EINEN BLICK: WAS VERSPRICHT *KOMPASS*?	4
Moderne Berufseignungsdiagnostik	4
Nutzen einer professionellen Berufseignungsdiagnostik	4
Orientierungs- und Arbeitswerkzeug für Lernende	4
Professionelle Unterstützung	5

▶ 2 DIE BERUFLICHE GRUNDBILDUNG HEUTE	6
--	----------

▶ 3 GRUNDLAGE EINES KOMPETENZASSESSMENTS	7
Der Kompetenzbegriff	7
«State of the Art»: Die integrative Eignungsbeurteilung	7
Bedeutung von persönlichkeitsbezogenen Kompetenzen	7
Keine Alternative zu Schulnoten	7

▶ 4 AUFBAU UND AUSSAGEKRAFT DES TESTS	8
Aufbau der Ergebnisauswertung	8
Inhaltsbereiche des Testverfahrens	10
Beispielbericht	12

▶ 5 PROFESSIONELLE UNTERSTÜTZUNG	14
---	-----------

▶ 6 ABLAUF EINER TESTUNG	15
A) Eine private Testdurchführung	15
B) Eine öffentliche Testung	15

▶ 7 ZAHLUNGSMODALITÄTEN	16
----------------------------------	-----------

▶ 8 ONLINE-ANMELDUNG, BENUTZERKONTO	16
--	-----------

▶ 9 3 VARIANTEN DES VERFAHRENS	17
Modus (A): Das gesamte Testverfahren	17
Modul (B): Nur die persönlichkeitsbezogenen Kompetenzen	17
Modul (C): Nur die Leistungstests	17

▶ 10 ECHTHEITSPRÜFUNG	17
--------------------------------	-----------

▶ 11 HÄUFIG GESTELLTE FRAGEN (FAQ)	18
---	-----------

▶ 12 WIR ÜBER UNS	19
----------------------------	-----------

Nachfolgend wird die männliche Bezeichnung gewählt, wobei jeweils auch das weibliche Geschlecht gemeint ist.



Auf einen Blick: Was bietet *kompass*?

Moderne Berufseignungsdiagnostik

Aufgrund sich ständig verändernder Rahmenbedingungen und Anforderungen im Bereich der beruflichen Grundbildung, empfiehlt sich heute eine umfassende Messung nicht nur intellektueller Voraussetzungen, sondern auch von sogenannten Softfaktoren, die in der Eignungsbeurteilung ebenfalls eine ganz zentrale Rolle spielen. Die Leistungsfähigkeit alleine ist als Kriterium längst nicht mehr ausreichend, sondern es kommt immer auch auf die Motivation, die Persönlichkeit und das Lernverhalten angehender Lernender an. Schliesslich geht es in der professionellen Eignungsbeurteilung darum, wichtige Hinweise dazu zu liefern, wie Stärken und Potenziale genutzt bzw. Schwächen ausgemerzt werden können. Es geht also um sehr viel mehr als nur Selektion.

Nutzen einer professionellen Berufseignungsdiagnostik

Vorteile für Lernende

► Nur einen einzigen Test

Es gibt nur einen einzigen Test, passend für eine Vielzahl an Berufsfeldern. Das bedeutet, dass der Lernende nur eine einzige Testdurchführung machen muss, um seine Stärken und Schwächen mit den Anforderungen aller Berufsfelder in Bezug setzen zu können.

► Orientierungshilfe

In der Berufswahl ist es oft schwierig mit Sicherheit zu wissen, welches Berufsfeld am besten zu vorhandenen Fähigkeiten und Kompetenzen passt. Hier liefert *kompass* wichtige Hinweise, indem unterschiedliche Berufsprofile beliebig abgerufen und mit den erzielten Ergebnissen abgeglichen werden können. Damit können Lernende auf einen Blick erkennen, in welchem Berufsfeld ihre Stärken am besten zum Tragen kommen.

► Selbsterfahrung (Leistung & Softfaktoren)

Auch für die angemessene Gestaltung der beruflichen Laufbahn ist es wichtig, so viel wie möglich über sich selbst zu erfahren, um einen Beruf und ein Unternehmensumfeld auswählen zu können, in dem die Möglichkeit der Anwendung der eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen eine grösst mögliche Zufriedenheit und damit auch höchste Chancen auf Erfolg versprechen. Dafür braucht es eine umfassende Berufseignungsdiagnostik, welche sogenannte «Softfaktoren» berücksichtigt, die ebenfalls erfolgskritisch sind.

Orientierungs- und Arbeitswerkzeug für Lernende

Bei *kompass* geht es schliesslich darum, (angehenden) Lernenden ein Arbeitswerkzeug zur Verfügung zu stellen, welches eine Fülle an Informationen für die Berufswahl und die konkrete Gestaltung der Berufslehre bietet. Deshalb empfiehlt sich die Durchführung dieses Kompetenzassessments auch unabhängig von einer konkreten Bewerbung, in der eine entsprechende «Testung» als Auswahlkriterium vorgegeben oder empfohlen wird.

Vorteile für das Unternehmen

► Leistungsfaktoren und persönlichkeitsbezogene Kompetenzen

Eine aussagekräftige Eignungsdiagnostik setzt voraus, dass – über relevante intellektuelle Leistungsvoraussetzungen hinaus – erfolgsrelevante «Softkriterien» wie die Persönlichkeit, die Motivation und das Lernverhalten von (angehenden) Lernenden zuverlässig erhoben werden. Sehr häufig stellt sich in der Praxis nämlich heraus, dass Lernende trotz guter Leistungsbedingungen den beruflichen Anforderungen nicht genügen, oder umgekehrt Lernende trotz schlechteren Leistungsnachweisen ihre Berufslehre mit grossem Erfolg bewältigen.

Diese Beispiele zeigen unmissverständlich auf, dass die «Softfaktoren», die für den beruflichen Erfolg bzw. Misserfolg verantwortlich sind, unbedingt mitberücksichtigt werden müssen, um eine zuverlässige Einstellungsentscheidung fällen zu können. Auch wenn diese Aspekte bei Einstellungsgesprächen erfragt werden, liefern wissenschaftlich gesicherte Messungen einen deutlichen Mehrwert, um die persönliche Einschätzung zu bestätigen oder aber in Frage zu stellen.

► Umfassender Auswahlprozess

Als Eignungsdiagnostik-Experten verfügen wir über die notwendigen Erfahrungen und Kenntnisse, um Unternehmen bei der Gestaltung einer systematischen und professionellen Auswahlprozedur tatkräftig zu unterstützen. In diesem Zusammenhang bieten wir sowohl konzeptionellen Support als auch moderne und kosteneffiziente Werkzeuge (z.B. das elektronische Vorauswahlwerkzeug «Profile Select»), um eine faire, fundierte und zuverlässige Auswahlmethodik umzusetzen bzw. bestehende Auswahlabläufe weiter zu optimieren.



► **Flexibilität**

In der Durchführung von *kompass* passen wir uns gänzlich den jeweiligen Vorstellungen und Bedingungen an. Die Durchführung kann entweder innerhalb oder ausserhalb des Unternehmens durchgeführt werden. Hinsichtlich des Zeitpunkts und der Menge sind wir ebenfalls flexibel: Wir sind in der Lage, sehr kurzfristige Testungen durchzuführen, und wir bieten Durchführungen für einzelne Personen oder für eine grössere Anzahl an (angehenden) Lernenden an.

► **Massgeschneiderte Normierung**

Häufig ist es so, dass eine allgemeine Normstichprobe als Referenz genommen wird, hinter der sich aber sehr unterschiedliche Profile «verstecken» können. Macht es keinen Unterschied, ob es um einen kaufmännischen Lernenden in der Baubranche, im Bankenwesen, im Gesundheitsbereich oder in einer NGO geht?

Selbst innerhalb dieser Bereiche dürfte es zu starken Unterschieden in der Unternehmenskultur kommen, die anforderungsrelevant sind. Deshalb ist es notwendig, nebst allgemeinen Berufsnormen auch ein unternehmens- und organisationsspezifisches «Benchmarking» vorzunehmen. Wir bieten den Unternehmen an, Referenznormen mit bereits aktiven Lernenden anzulegen und sie laufend zu aktualisieren. Diese dienen dann als Grundlage des Vergleichs mit angehenden Lernenden.

Auf Wunsch berechnen wir zudem die Zusammenhänge zwischen den Testergebnissen im *kompass* und beliebigen Erfolgskriterien des Unternehmens (z.B. Noten in der Berufsschule, Vorgesetztenbeurteilungen etc.). Damit lassen sich für diese Kriterien zuverlässige Erfolgsprognosen berechnen und entsprechend das Risiko einer Fehleinstellung erheblich verringern (prognostische Validität).

Professionelle Unterstützung

Ein erfahrenes Team an wissenschaftlich ausgebildeten Arbeits- und Organisationspsychologen sowie Experten aus dem Bereich der beruflichen Grundbildung stehen Ihnen zur Verfügung. Um die Möglichkeiten des Verfahrens voll auszuschöpfen, beraten wir Lehrbeauftragte, Berufsberater, Lehrkräfte und Lernende persönlich.

Vorteile für Lehrbeauftragte

► **Führungs- und Entwicklungswerkzeug**

Bei Leistungsdefiziten und zwischenmenschlichen Problemen liefert *kompass* eine Fülle an relevanten Informationen, um konkrete Förderungsmassnahmen abzuleiten und somit ideale Voraussetzungen für einen erfolgreichen Lehrverlauf zu schaffen. Dabei geht die Anwendung von kompass* weit über eine reine Selektionsfunktion hinaus und bietet eine umfassende Diagnostik wichtiger Merkmale des Lernenden, die für seine Förderung von zentraler Bedeutung sind.



2

Die berufliche Grundbildung heute

Durch das neue Berufsbildungsgesetz soll Flexibilität für neue Bedürfnisse geschaffen werden. Es soll dem markanten Wandel in der Beruf- und Arbeitswelt Rechnung tragen, wobei die berufliche Handlungsfähigkeit und die Qualifizierung für den Arbeitsmarkt im Zentrum des Interesses bleiben.

Durch den Strukturwandel im wirtschaftlichen Umfeld werden einige Berufsbilder hinterfragt und es werden übergreifende Lösungen notwendig.

Es sollen damit erweiterte Angebote sowohl für Personen mit starkem Potenzial als auch für solche mit schlechteren Voraussetzungen geschaffen werden. Auch Veränderungen in der Gesellschaftsstruktur machen Anpassungen notwendig, wie beispielsweise wegen der Stellung der Frau oder der Migranten.

Mit dem Berufsbildungsgesetz sollen sämtliche Berufe (ausgenommen bleiben Hochschulberufe) eine einheitliche Grundlage erhalten, durch welche deren Vergleichbarkeit ermöglicht werden soll.

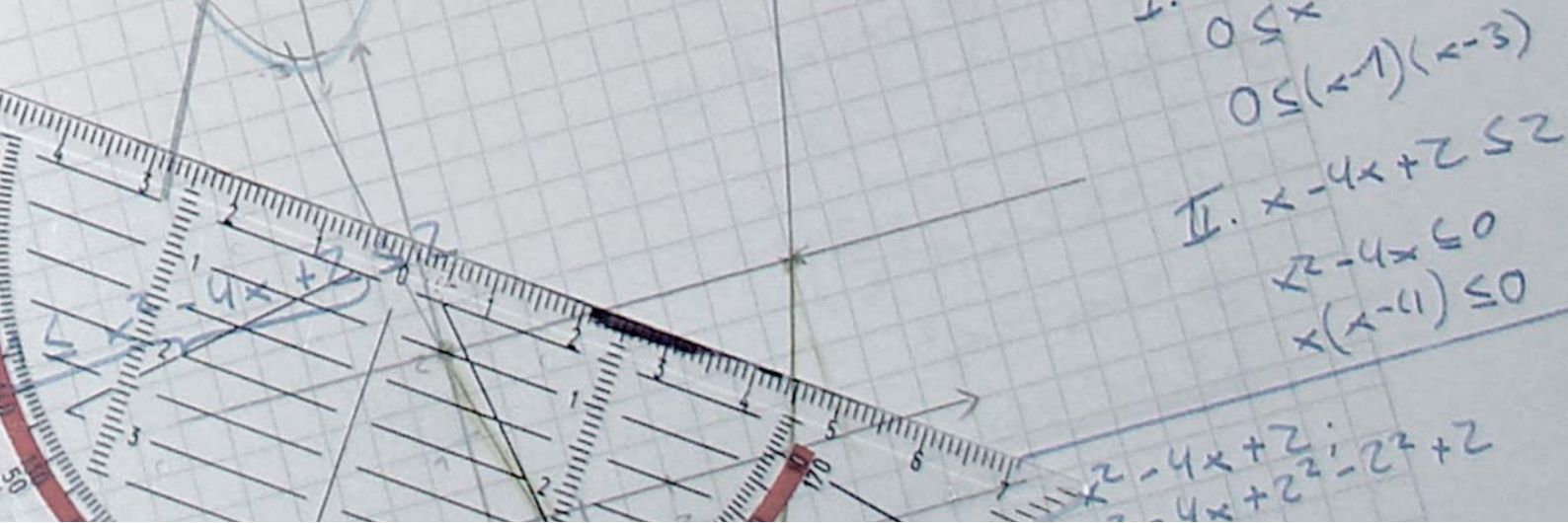
Die Ziele des Berufsbildungsgesetzes lassen sich (gemäß dem Bundesamt für Berufsbildung und Technologie, BBT) wie folgt zusammenfassen:

Die Revision des Berufsbildungsgesetzes (BBG)

- ▶ bietet neue, differenzierte Wege der beruflichen Bildung
- ▶ fördert die Durchlässigkeit im (Berufs-) Bildungssystem
- ▶ lässt neben der traditionellen Lehre Raum für Grundbildungen mit hohem Schulanteil und praktisch ausgerichtete Bildungen mit eigenem Qualifikationsprofil für schulisch Schwächere
- ▶ definiert die höhere Berufsbildung im Nicht-Hochschulbereich
- ▶ führt eine leistungsorientierte Finanzierung ein
- ▶ bringt mehr Geld für die Berufsbildung
- ▶ teilt den Akteuren vor Ort mehr Verantwortung zu.

Durch die flexible Gestaltung von *kompass* ergeben sich neue Möglichkeiten in der Abklärung der Übereinstimmung zwischen sich ständig wandelnden beruflichen Anforderungen und unterschiedlichen Personenmerkmalen (Intelligenz, Motive, Persönlichkeit, Sozial- und Lernverhalten etc.). Das entwickelte Evaluationssystem orientiert sich nicht nur an den neusten Berufskategorien bzw. dem Wandel in der Berufsbildungslandschaft, sondern wurde so konzipiert, dass es jederzeit neuen und individuellen Erwartungen angepasst werden kann.

Damit liegt mit *kompass* heute ein Werkzeug vor, das aktuellen Bedürfnissen entspricht und auch künftig ohne grossen Aufwand so verändert werden kann, dass es unterschiedlichen Bedürfnissen einer modernen Berufseignungsdiagnostik gerecht wird.



3

Grundlage eines Kompetenzassessments

Der Kompetenzbegriff

Eine Kompetenz umfasst alle leistungsrelevanten Merkmale einer Person, die für einen bestimmten Inhaltsbereich z.B. die Kommunikation, die Durchsetzung, die Bewältigung von Konflikten etc. von Bedeutung sind. Im Prinzip kann erst dann von einer Kompetenzmessung gesprochen werden, wenn eine umfassende Erhebung einer Vielzahl an entsprechenden Kriterien (z.B. die Persönlichkeit, die Erfahrungen, die Motive und Interessen, die intellektuellen Möglichkeiten, Techniken und Fertigkeiten einer Person) erfolgt.

Auch *kompass* ist nicht in der Lage, alle angesprochenen Aspekte zu beleuchten. Deshalb bleibt es wichtig, auch andere Informationsquellen (wie Referenzen, Schulnoten, die eigene Einschätzung etc.) zu berücksichtigen.

«State of the Art»: Die integrative Eignungsbeurteilung

Bei der integrativen Eignungsbeurteilung geht es darum, Eignungsabklärungen vorzunehmen, indem Indikatoren aus unterschiedlichen Informationsquellen (Tests, Interviews, Assessment-Übungen, Simulationen, systematische Beobachtungen etc.) gesammelt und zu einem Gesamturteil für die jeweiligen Kompetenzbereiche zusammengezogen werden. Bei *kompass* wird dieses Vorgehen insofern umgesetzt, als dass nicht nur Schulwissen und intellektuelle Leistungsfähigkeiten beurteilt sondern auch persönliche Faktoren berücksichtigt werden, die sich als erfolgskritisch herausgestellt haben.

Bedeutung von persönlichkeitsbezogenen Kompetenzen

Lange Zeit und trotz vieler entsprechenden Erfahrungen in der Praxis wurde die Bedeutung sogenannter «Softfaktoren» in der Berufseignungsdiagnostik unterschätzt. In einer Vielzahl an Untersuchungen wird die Bedeutung intellektueller Leistungsvoraussetzungen für den Berufserfolg klar dokumentiert. Deshalb bleibt dieser Messbereich auch für *kompass* ganz zentral und wird entsprechend sorgfältig erhoben. Viele neuere Forschungsarbeiten weisen allerdings darauf hin, dass es in zunehmendem Masse auch «Softfaktoren» sind, welche die Grundlage zum beruflichen Erfolg legen. Nach Meinung von Experten werden es in Zukunft vermehrt zwischenmenschliche Fähigkeiten und Fertigkeiten sein, die über den beruflichen Erfolg bestimmen werden. Deshalb macht es gerade bei Lernenden, die sich in einem intensiven Prozess der Persönlichkeitsbildung befinden, Sinn, fundierte Informationen darüber einzuholen, wie es um die Persönlichkeitsentwicklung steht und an welchem Punkt möglicherweise angesetzt werden könnte.

Keine Alternative zu Schulnoten

Bei *kompass* geht es keinesfalls darum, Schulnoten, andere Testverfahren für Lernende, Messverfahren von Unternehmen etc. in Frage zu stellen, sondern ein breit abgestütztes Testverfahren anzubieten, das sowohl in der Berufswahl/-beratung, in der Eignungsbeurteilung, in der Betreuung von Lernenden und in der Potenzialerkennung von einer Vielzahl an Interessenten (Lernende selbst, Berufsberater, Lehrbeauftragte, Unternehmen etc.) eingesetzt werden kann. Dabei liefert *kompass* eine zusätzliche Informationsquelle, die dazu beitragen soll, die Übereinstimmung zwischen beruflichen Realitäten und Fähigkeiten von angehenden Lernenden zu finden. Um aber die unterschiedlichen Leistungsbeurteilungen der Schulen miteinander vergleichen zu können, bietet *kompass* eine einheitliche Basis.

Aufbau der Ergebnisauswertung:

► Was ist eine Normstichprobe?

In der sogenannten «klassischen Testtheorie» wird davon ausgegangen, dass persönlichkeitsbezogene Kompetenzen in einer gegebenen Bevölkerung normalverteilt sind. Diese von den Naturwissenschaften abgeleiteten Regelmässigkeiten in der Verteilung von Merkmalen lässt sich z.B. an der Verteilung der Körpergrösse von Menschen illustrieren: In einer repräsentativen Stichprobe lässt sich beobachten, dass wenige bis sehr wenige Personen sehr klein-, die Mehrheit mittelgross- und wenige bis sehr wenige Menschen besonders grossgewachsen sind. Dabei werden jeweils ca. 16% den Extremgruppen zugeteilt (besonders klein oder besonders gross) und ca. 68% als mittelwüchsig bezeichnet. Wobei die Zusammensetzung der Normstichprobe nun darüber entscheidet, wer als klein, mittelwüchsig oder gross gilt: Ein für asiatische Verhältnisse grosser Mensch (wo die Menschen im Durchschnitt eher kleiner sind) gilt im skandinavischen Raum höchstens als mittelwüchsig. Es stellt sich also die Frage, mit wem die Kandidaten tatsächlich verglichen werden? Erst beim Abgleich mit einer «Norm» kann nämlich beurteilt werden, ob z.B. 12 Sekunden auf 100 Meter einer Glanzleistung (z.B. im Vergleich zu 12-jährigen), einem mittleren Ergebnis oder einem schlechten Resultat (z.B. im Vergleich zur Weltelite) entspricht. Ohne diese Referenz kann aus den 12 Sekunden absolut gesehen kaum eine brauchbare Schlussfolgerung gezogen werden. Die Beurteilung einer Leistung anhand des Vergleichs mit einer Norm (und die damit verbundene Möglichkeit, ausserordentlich gute, mittlere oder schlechte Leistungen zu unterscheiden), ist nicht nur beim Sport sondern auch bei den hier besprochenen persönlichkeitsbezogenen Kompetenzen zentral.

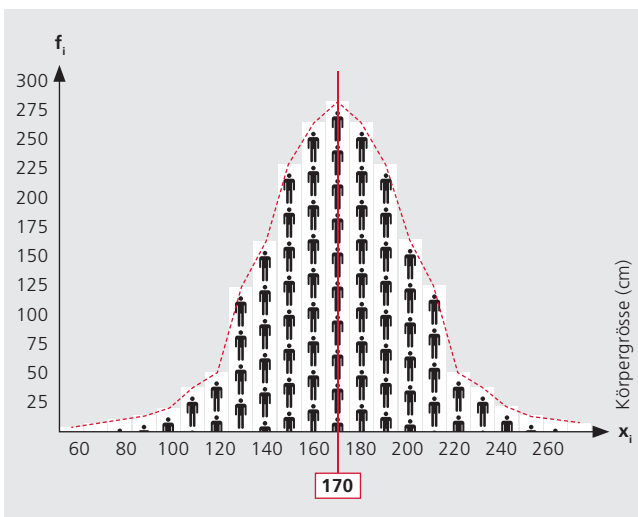


Abbildung: Häufigkeitsverteilung der Körpergrössen

► Was wird unter Berufsfeldern verstanden?

Bei der Definition von Berufsfeldern (z.B. «Kaufmännische Berufe») haben wir uns an die Einordnung der Berufskategorien nach Zihlmann (2003, Berufekatalog 2003/2004) orientiert. Innerhalb der abgeleiteten 22 Berufskategorien wurden Anforderungen identifiziert, die sowohl im Leistungsbereich als auch im Bereich der persönlichkeitsbezogenen Kompetenzen als Grundlage für die Bestimmung der Prioritäten des Verfahrens dienen. Dabei ging es darum, übergeordnete Berufsanforderungen festzulegen, die Hinweise zur Übereinstimmung vorhandener Personenmerkmale zu möglichen Berufsorientierungen liefern. Bei der Auswertung können damit Anwender ihre Ergebnisse im Verhältnis zu unterschiedlichen Berufsfeldern abrufen, um so Anhaltspunkte zur besten Übereinstimmung mit entsprechenden Berufskategorien abzuleiten.

► Was ist mit Prioritäten gemeint?

Die drei dargestellten Prioritätsstufen im Leistungsprofil (Seite 1 des Berichts) orientieren sich an den festgelegten Anforderungen für die jeweiligen Berufsfelder. Ein Leistungsbereich kann also in einem bestimmten Berufsfeld als prioritär (wichtig) in einem anderen Berufsfeld hingegen als weniger wichtig eingestuft werden. Der Einsatz von englischer Sprache ist beispielsweise in mechanisch-technischen Berufen nicht gleich bedeutsam wie in gewissen kaufmännischen Berufen, was folglich einen Einfluss auf die Prioritätsstufe dieser Fähigkeit im Profil hat.

► Was sind Erwartungsbereiche?

Aufgrund der Anforderungen für das jeweils ausgewählte Berufsfeld werden bei den persönlichkeitsbezogenen Kompetenzen Erwartungsbereiche bzw. eine erwartete Ergebnisspannbreite angezeigt. Um entsprechende Berufsanforderungen zu erfüllen und die besten Erfolgsaussichten im jeweiligen Berufsfeld zu haben, sollte der Kandidat Resultate innerhalb des angezeigten Ergebnisspannbereichs aufweisen. Auf Seite 2 des Ergebnisberichts kann im Kasten oben in Prozenten abgelesen werden, wie hoch die Übereinstimmung zu den Anforderungen für das ausgewählte Berufsfeld ist. Dabei muss unbedingt beachtet werden, dass hier lediglich die «Softfaktoren» einfließen und aufgrund dieses Wertes keine umfassende Beurteilung der Berufseignung vorgenommen werden kann.

► Verfügbare Zusatzinformationen

Auf unserer Homepage können alle Detailinformationen zu uns und dem Verfahren abgerufen werden. Dort steht auch ein Interpretationshandbuch zur Verfügung, das allen Beteiligten (Lernenden, Lehrbeauftragten, Berufsberater, Lehrern und Unternehmen) wichtige Informationen zur Auslegung von Ergebnissen liefern soll. Zudem steht die

Projektpartnerfirma b.weg.bar zu Ihrer Verfügung, um Hilfestellung zum fachmännischen Einsatz des Verfahrens zu bieten.



► **Statistische Grundlagen der Qualität des Verfahrens:**

Entscheidend für den Einsatz eines psychometrischen Testverfahrens sind nebst inhaltlichen Überlegungen auch statistische Kennwerte, die Aussagen zur Qualität (Güte) und Zuverlässigkeit eines Tests erlauben. Damit aussagekräftige Schlussfolgerungen aus den Ergebnissen gezogen werden können, haben wir bei der Konstruktion des Verfahrens grossen Wert darauf gelegt, dieses nach entsprechenden Qualitätsanforderungen zu entwickeln und laufend zu pflegen. Nachfolgend werden die wichtigsten Kennwerte (Stand: Frühling/Sommer 2008) dargestellt.

► **Objektivität**

Bei der Objektivität geht es um die Frage, ob das Testergebnis einer Person hinsichtlich der Durchführung, der Auswertung und der Interpretation von der Testsituation und vom Untersucher unabhängig ist. Da das Verfahren sowie alle dazu gehörenden Rahmenbedingungen stark standardisiert worden sind (Ablauf, Instruktion, Zeitmessung etc.) und die jeweiligen Testleiter einen systematischen Akkreditierungsprozess (inkl. Schulung, Leistungskontrolle etc.) durchlaufen müssen, kann davon ausgegangen werden, dass weder der Testleiter noch die Situation einen Einfluss auf die Testergebnisse haben sollten. Zur Überprüfung dieser Annahme und um Abweichungen frühzeitig zu erkennen, werden die erzielten Ergebnisse in unterschiedlichen Einsatzzusammenhängen laufend miteinander verglichen. Heute kann also gesagt werden, dass es sich bei *kompass* um ein objektives Testverfahren handelt.

► **Reliabilität**

Bei der Reliabilität geht es um die Zuverlässigkeit der Messungen, also etwa um die Frage, wie sicher davon ausgegangen werden kann, dass die erzielten Ergebnisse unabhängig vom Messzeitpunkt gleich ausfallen würden. Natürlich spielt die Tagesform immer auch eine Rolle. Aber ein zuverlässiges Messinstrument garantiert, dass diese keinen massgeblichen Einfluss auf die erreichten Testwerte nehmen sollten. Für *kompass* haben wir in diesem Zusammenhang folgende Reliabilitätswerte errechnet:

a) Interne Konsistenz (Homogenität)

Die interne Konsistenz gibt an, wie stark die Fragen eines Tests mit dem Gesamtergebnis auf der Skala zusammenhängen. Sie zeigt also, in welchem Ausmass die einzelnen Fragen dasselbe Konstrukt messen. Das durchschnittliche Cronbachs Alpha (Mass der internen Konsistenz) für die Skalen der «Softfaktoren» liegt nach der ersten Validierungs-Phase bei .73 über alle 33 Skalen. Für die 27 unveränderten Skalen nach dieser Phase beträgt das mittlere Cronbachs Alpha bei .76. Für die Leistungstests konnte ein durchschnittliches Cronbachs Alpha von .72 berechnet werden.

b) Testhalbierungsreliabilität (Split-Half Reliabilität)

Bei der Halbierung des Tests in gleichwertige Teile wird geprüft, wie gut diese beiden Testteile zueinander in Beziehung stehen und damit zur Stabilität des Verfahrens beitragen. Im Durchschnitt beträgt der entsprechende Korrelationskoeffizient (Mass der Testhalbierungsreliabilität) im Durchschnitt .73 über alle 33 Skalen der «Softfaktoren» und .62 über alle Skalen der Leistungstests.

Durch eine laufende Konsolidierung der Referenzstichprobe wird eine Weiterentwicklung dieser guten Werte angestrebt.

Daraus kann geschlossen werden, dass es sich bei *kompass* um ein zuverlässiges Messinstrument handelt, dass zeitstabil ausfällt und vertrauenswürdige Ergebnisse liefert.

► **Validität**

Bei der Validität geht es grundsätzlich darum zu prüfen, inwiefern die gemessenen Aspekte tatsächlich mit den prognostizierten Grössen (wie Schulerfolg, Integration im Unternehmen, Lehrerfolg etc.) in Verbindung stehen. Im Grunde geht es um die Frage, ob das Testverfahren tatsächlich das misst, was es zu messen vorgibt. Bei der Überprüfung der Validität handelt es sich quasi um eine «Lebensaufgabe» eines Tests, denn diese muss immer wieder und in den unterschiedlichsten Unternehmenszusammenhängen überprüft werden.

Nachstehend finden Sie einen Auszug aus den ermittelten Validitätskennwerten, die hier nicht abschliessend genannt werden können, da in diesem dynamischen Prozess laufend neue – auch unternehmensspezifische – Ergebnisse berechnet werden. Kontaktieren Sie uns, wenn Sie nähere Angaben dazu wünschen.

Für die Schulwissen-Aspekte ergibt sich eine durchschnittliche Validität zu vergleichbaren Testverfahren von $r = .43$. Für die Intelligenz-Faktoren ergibt sich ein durchschnittlicher Zusammenhang von $r = .36$ mit den korrespondierenden Faktoren von vergleichbaren Testverfahren.

Es ist aber zu erwarten, dass diese Werte mit einer grösseren Stichprobe weiter ansteigen werden.

In Hinsicht auf die genannten Kriterien kann also gesagt werden, dass es sich bei *kompass* um ein aussagekräftiges (valides) Testverfahren handelt. Studien sind im Gange, um die Prognosegüte des Tests noch weiter zu schärfen. Auf Anfrage berechnen wir für jedes Unternehmen die statistischen Beziehungen zwischen den Ergebnissen im *kompass* und verfügbaren Erfolgskriterien (wie z.B. Schulnoten, Vorgesetztenbeurteilungen etc.).

► Normierung

Die Norm eines jeden Testverfahrens liefert die Grundlage der Repräsentativität oder Aussagekraft der erzielten Ergebnisse. Ganz entscheidend ist nämlich, mit wem die Lernenden verglichen werden. Bei *kompass* werden laufend neue Normen für die jeweiligen Berufsfelder und sogar spezifisch für Unternehmen berechnet.

Wir liefern auf Anfrage gerne Informationen zur Zusammensetzung jeweiliger Referenzstichproben (Normen). Unser Normierungsservice bietet zudem jedem Unternehmen gerne an, spezifische Referenznormen z.B. mit bestehenden Lernenden zu entwickeln, um die Treffsicherheit der Aussagen laufend zu erhöhen.

Inhaltsbereiche des Testverfahrens

kompass lässt sich inhaltlich in folgende Erhebungsbereiche untergliedern:

► A) Intellektuelle Leistungsvoraussetzungen

In diesem Bereich soll der Frage nachgegangen werden, inwiefern (angehende) Lernende über die intellektuellen Voraussetzungen verfügen, um eine Berufslehre mit Erfolg zu bewältigen. Dazu ist es notwendig, Indikatoren zu den zwei nachfolgenden Intelligenzbereichen zu berücksichtigen:

- **A: Schulwissen & Sprachkenntnisse**
- **B: Intelligenz (Grundfähigkeiten)**

Die Differenzierung erlaubt es später besser zu erkennen, wie die jeweiligen Stärken und Schwächen verteilt sind und wo möglicherweise Handlungsbedarf besteht. Folgende Untertests werden zur Erhebung dieser Bereiche durchgeführt:

► A1.1 Deutschkenntnisse

A1.1.1 Redewendungen

Beispiel:

- A** Wer selbst reinfällt, sollte sich eine Grube graben
- B** Ohne Grube kein Reinfall
- C** Wer anderen eine Grube gräbt, fällt selbst hinein
- D** Es fällt schwer eine Grube zu graben, in die man selbst reinfällt
- E** Wer andere reinlegt, fällt selbst in die Grube

A1.1.2 Rechtschreibung

Beispiel:

Einer des grössten Probleme der menschheit stellt die Umweltverschmutzung dar.

Viele natürliche Lebensräume sind durch die massiven Eingriffe der Menschen stark gefehrdet.

► A1.2 Mathematik

Beispiel:

12 x 12 = ?	A 144	B 156	C 132
	D 146	E 152	

► A1.3 Physik/Mechanik

Beispiel:

A		Mit welcher Steuereinrichtung benötigt es am wenigsten Kraft, ein Schiff zu lenken?
B		
C		

- A** Steuereinrichtung A
- B** Steuereinrichtung B
- C** Steuereinrichtung C

► A1.4 Französisch

A1.4.1 Verständnis | A1.4.2 Grammatik

► A1.5 Englisch

A1.5.1 Verständnis | A1.5.2 Grammatik

► A2.1 Verbale Intelligenz

A2.1.1 Synonyme

Beispiel:

- A** Haus
- B** Kran
- C** Gebäude
- D** Baustelle
- E** Maurer

A2.1.2 Oberbegriffe

Beispiel:

- A** Löffel
- B** Teller
- C** Gabel
- D** Glas
- E** Tischtuch

A2.1.3 Analogien

Beispiel:

Dick : Dünn = Hell : ?

- A** Breit
- B** Gross
- C** Dunkel
- D** Grell
- E** Kahl

► A2.2 Numerische Intelligenz

A2.2.1 Rechenzeichen

Beispiel:

5	?	6	?	20	=	10
	A	B	A	B		
	+	-	+	-		
	C	D	C	D		
	÷	x	÷	x		

A2.2.2 Zahlenreihen

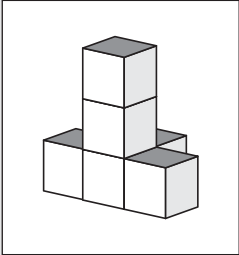
Beispiel:

40	38	35	31	26	20	13	?
A	B	C	D	E	F		
5	4	3	12	7	9		

► A2.3 Figurale Intelligenz

A2.3.1 Dreidimensionale Figuren 3D

Beispiel:



Anzahl Würfel?

- A** 6
- B** 5
- C** 7
- D** 8

A2.3.2 Zweidimensionale Figuren 2D

Beispiel:

A	B	C	D	E	F	G

► A2.4 Merkfähigkeit

A2.4.1 Verbal

A2.4.2 Figural

► A2.5 Konzentrationsvermögen

Beispiel:

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b	p	b	p	b	b	p	d	q	p	b	p	p
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
q	d	q	b	p	p	d	q	p	p	p	d	d

► A2.6 Denkvermögen

Beispiel:

1	2	3	4	5	A	B	C
6	7	8	9	10	16	7	12
11	12	13	14	?	D	E	F
					13	15	10

B) Persönlichkeitsbezogene Kompetenzen

Bei den persönlichkeitsbezogenen Kompetenzen geht es um den Anteil persönlichkeitsnaher Faktoren, die einen massgeblichen Einfluss auf die Integration ins Unternehmen, auf die Übereinstimmung mit der Unternehmenskultur, auf die Interaktion mit Unternehmensmitgliedern und Bezugsgruppen des Unternehmens (z.B. Kunden) und auf den allgemeinen Verlauf der Berufslehre haben. Gerade in der Lebensphase, in der sich Lernende befinden, entwickelt sich die Persönlichkeit noch erheblich. Deshalb ist es von besonderer Bedeutung, über entsprechende Informationen zu verfügen, damit die weitere Entwicklung der Lernenden positiv beeinflusst werden kann. Dabei haben wir solche Persönlichkeitsskalen entwickelt und statistisch bestätigt, die eine bedeutsame Beziehung zum Erfolg in der Lehre aufweisen. Im Interpretationshandbuch befinden sich alle wichtigen Beschreibungen der jeweiligen Skalen sowie Hinweise dazu, wie Stärken weiter entwickelt bzw. Schwächen angemessen begegnet werden kann. Nachfolgend werden die jeweiligen Dimensionen kurz dargestellt. Die persönlichkeitsbezogenen Kompetenzen wurden in folgende Bereiche aufgliedert:

Kontrollskala

Mit Hilfe der Kontrollskala («Offenheit der Beantwortung») wird geprüft, wie offen die Person die jeweiligen Fragen beantwortet hat. Erzielt die Person einen tiefen Wert, kann davon ausgegangen werden, dass sie dazu neigt, wenig offen zu sein und Fragen in einem sozial erwünschten Sinne zu beantworten. Diese Tendenz, sich in einem möglichst positiven Licht darzustellen, muss bei der Interpretation berücksichtigt werden.

A: Sozialverhalten

Im Bereich «Sozialverhalten» geht es um Grundvoraussetzungen des Verhaltens einer Person, die vor allem im Austausch bzw. Umgang mit anderen Personen oder sozialen Situationen zum Tragen kommen.

B: Lernverhalten

In das Gebiet «Lernverhalten» fallen alle Skalen, die Aussagen über das Lernverhalten und die Einstellung zur Schule einer Person erlauben. Diese haben einen wichtigen Einfluss auf die Lernleistung und wirken sich im Verlauf der Ausbildung massgeblich auf den Erfolg aus.

C: Arbeitsverhalten

Im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhalten werden Merkmale beschrieben, die eine Voraussage des Verhaltens einer Person in einem beruflichen Kontext ermöglichen. Sie liefern wertvolle Hinweise dafür, wie sich eine Person bei ihrer Arbeit tatsächlich verhält.

D: Berufliche Interessen

Im Bereich «Berufliche Interessen» geht es darum, zu klären, welche Inhalte die Person an einer Tätigkeit reizen bzw. welche Aufgaben sie dazu inspirieren könnten, viel zu leisten und dabei eine möglichst hohe Zufriedenheit zu erfahren.

Beispielbericht

Der Beispielbericht besteht aus 3 Teilen, die unterschiedliche Ergebnisebenen beleuchten.

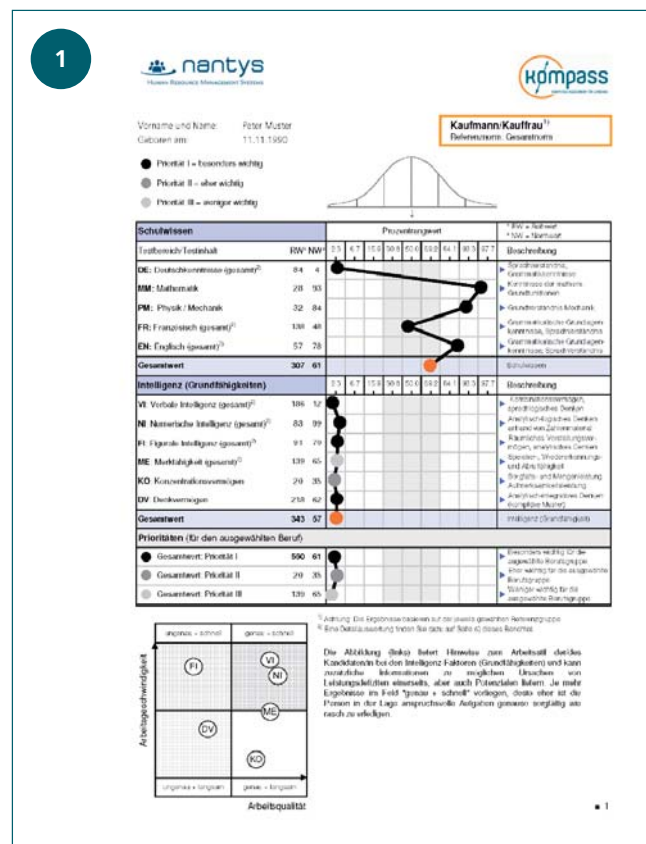


Abbildung 1

Oben wird das fiktive Beispiel einer Auswertung der Leistungsbereiche des Tests abgebildet; für unterschiedliche Berufsfelder gelten unterschiedliche Prioritäten.

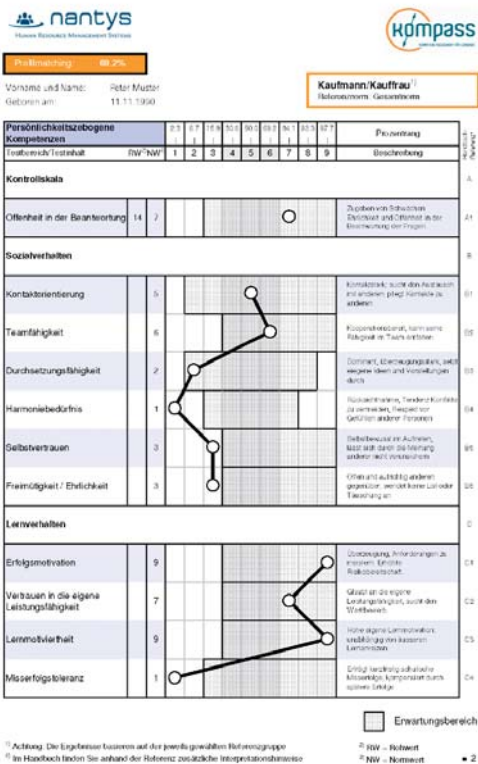
Abbildung 2

Nachfolgende Abbildung zeigt ein fiktives Beispiel einer Auswertung der persönlichkeitsbezogenen Skalen, die auf den Seiten 2-4 des Berichtes dargestellt werden. Die sichtbaren Erwartungsbereiche für die jeweiligen Dimensionen gelten dabei für das ausgewählte Berufsfeld.

Abbildung 3

Schliesslich werden die einzelnen Ergebnisse der Untertests im Leistungsbereich auf der letzten Seite des Berichtes abgebildet und erlauben eine detaillierte Beurteilung der erzielten Leistungswerte für die jeweiligen Leistungsfacetten.

2



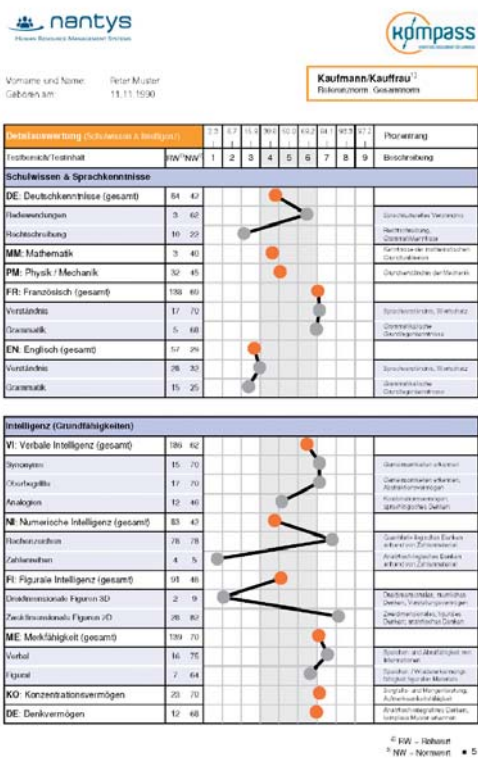
Die Anforderungen an die jeweiligen Berufsfelder orientieren sich an den Tätigkeitsbeschreibungen für die jeweiligen Lehrberufe, so wie sie Zihlmann (2003) beschrieben hat. Aus der Beschreibung dieser berufsspezifischen Aufgaben konnten die entsprechenden Anforderungen abgeleitet werden. Diese Beruhsanforderungen wurden anschliessend mit den durch *kompass* ermittelten Leistungsfaktoren und den persönlichkeitsbezogenen Kompetenzen abgeglichen. Daraus wurden für die Leistungstests Prioritäten und für die «weichen Faktoren» sogenannte Erwartungsbereiche definiert. Damit kann abhängig vom Testergebnis überprüft werden, welches Berufsfeld am ehesten mit den Leistungsmöglichkeiten und Persönlichkeitsmerkmalen übereinstimmt.

Es ist durchaus denkbar, diese Prioritäten und Erwartungsbereiche auf die spezifischen Erwartungen eines Unternehmens auszurichten. Unsere Experten beraten Sie gerne in dieser Hinsicht.

Die hier zugrunde gelegte Kategorisierung der Berufe nach Zihlmann (2003) umfasst folgende Berufsfelder:

- 1 Natur
- 2 Nahrung
- 3 Gastronomie
- 4 Textilien
- 5 Schönheit
- 6 Gestaltung
- 7 Druck
- 8 Bau
- 9 Gebäudetechnik
- 10 Holz, Innenausbau
- 11 Fahrzeuge
- 12 Elektrotechnik
- 13 Metall, Maschinen
- 14 Chemie, Physik
- 15 Planung, Konstruktion
- 16 Verkauf
- 17 Wirtschaft, Verwaltung
- 18 Verkehr, Logistik
- 19 Informatik
- 20 Kultur
- 21 Gesundheit
- 22 Bildung, Soziales

3





5

Professionelle Unterstützung

Wir bieten Ihnen einerseits das Know-how unserer Berufseignungsexperten (allesamt Arbeits- und Organisationspsychologen mit universitärem Abschluss und Praxis-Erfahrungen im Bereich der Berufseignungsdiagnostik) der Firma Nantys AG, sowie die Unterstützung durch unsere professionellen Partner der Firma b.weg.bar (www.b-weg-bar.ch) an, die über langjährige Erfahrungen im Support von Lehrbeauftragten und Lernenden verfügen.

Folgende Dienstleistungen können wir in diesem Zusammenhang anbieten:

1) Test-Vorbereitung:

Seminar zur Vorbereitung für die Teilnahme an einer Testung; inklusive Vorbereitung auf den Testablauf und Durchführung von vergleichbaren Beispielaufgaben.

Zielpublikum: Lernende.

2) Test-Interpretation:

Seminar zur angemessenen Interpretation der Testergebnisse mit *kompass* und zur Ableitung entsprechender Konsequenzen (Berufswahl, Entwicklung, Auswahl etc.).

Zielpublikum: Lehrbeauftragte, (angehende) Lernende, Berufsberatende, Eltern.

3) Testleiter-Akkreditierung:

Seminar zur Leitung von Testungen entweder im Auftragsverhältnis oder aber als unternehmensinterne Testverantwortliche.

Zielpublikum: Testleiter.

4) Individuelle Betreuungsangebote:

Wir bieten einen individuellen Support in Ausbildungsfragen, für die Ausbildungsplanung und –unterstützung, beim Coaching und der Beratung, bei der Aneignung spezifischer Kompetenzen (Methoden-, Sozialkompetenzen etc.).

Zielpublikum: Lehrbeauftragte, Lernende.

► **Melden Sie sich bei uns für mehr Informationen zu unseren Schulungsangeboten.**

In Hinsicht auf die Vereinbarung und Durchführung einer Testung werden folgende zwei Typen unterschieden:

A) Eine private Testdurchführung

Private Testdurchführungen werden normalerweise für eine Bewerbergruppe eines Unternehmens intern vorgenommen oder aber auch extern für dieses spezifische Unternehmen organisiert.

Vorgehen bei privaten Testdurchführungen:

- 1 Unternehmen nehmen mit der Testkoordination Kontakt auf. Vereinbarung eines Durchführungszeitpunktes inkl. Angabe der Anzahl Teilnehmenden.
- 2 Freischaltung einer privaten Testung im Online-Reservationsystem und Versenden eines entsprechenden Links an das Unternehmen.
- 3 Information der betroffenen Teilnehmenden durch das Unternehmen (via E-Mail, auf der firmeneigenen Homepage, per Post etc.).
- 4 Anmeldung der Teilnehmenden im Online-Reservationsystem.
- 5 Definitive Bestätigung der Testdurchführung via E-Mail.
- 6 Durchführung der Testung mit akkreditierten Testleitern (Dauer: insgesamt 5 Stunden, inkl. Identitätskontrolle, also z.B. von 08.00–13.00 Uhr).
- 7 Ergebnisauswertung und Versand des Zugangs zu den Testergebnissen an die Teilnehmenden.
- 8 Versand der Testergebnisse durch die Lernenden oder der Nantys AG an die zuständigen Lehrbeauftragten / HR-Fachkräfte.

Die Kosten einer Testdurchführung trägt dabei entweder die getestete Person selbst (in diesem Fall wird der Betrag direkt vor Ort einkassiert) oder das Unternehmen.

B) Eine öffentliche Testung

Eine öffentliche Testdurchführung ist für alle Personen zugänglich, die sich vorgängig im Online-Reservationsystem dazu angemeldet haben.

Vorgehen bei öffentlichen Testungen:

- 1 Auf der Nantys *kompass* Homepage werden die Testdaten und -orte ausgeschrieben.
- 2 Interessierte können sich für die jeweiligen Testungen online anmelden.
- 3 Den Teilnehmenden werden Informationen zur Testdurchführung zugestellt. Zudem erhalten sie per E-Mail eine definitive Bestätigung des Anlasses.
- 4 Bezahlung der Testkosten vor Ort.
- 5 Durchführung der Testung durch akkreditierte Testleiter (inkl. Identitätskontrolle ca. 5 Stunden, also z.B. von 08.00–13.00 Uhr).
- 6 Ergebnisauswertung und Versand des Zugangs zu den Testergebnissen an die Teilnehmenden.
- 7 Versand der Testergebnisse durch die Lernenden an die zuständigen Lehrbeauftragten / HR-Fachkräfte.



7

Zahlungsmodalitäten

Die Kosten für eine Testung werden vor Ort einkassiert, sofern nicht ein Unternehmen dafür aufkommt. Ein Teilnehmer wird nur zur Durchführung zugelassen, wenn der bezahlt wurde. Sollte sich jemand die Kosten der Testung nicht leisten können, so soll er sich im Vorfeld mit der Nantys AG in Verbindung setzen. Dann kann geprüft werden, ob ein Sondertarif gewährt werden kann. Die Registrierung und Anmeldung im Online-Reservationssystem ist kostenfrei und unverbindlich.

Der Betrag für eine Testung orientiert sich an den Preisen der gängigen Persönlichkeitstests mit einer einfachen Auswertung auf dem Markt. Die Höhe des Betrages kann der Homepage www.nantys.com entnommen werden. Für Unternehmen, die für die Testkosten aufkommen möchten, unterbreiten wir gerne eine massgeschneiderte Offerte.

8

Online-Anmeldung, Benutzerkonto

Teilnehmende müssen sich, egal für welchen Testtyp (öffentlich oder privat), online im Reservationssystem anmelden, damit sie registriert und für die Testung zugelassen werden können. In Sonderfällen kann eine Anmeldung vor Ort bei der Testung vorgenommen werden.

Sollten Teilnehmende über keinen Internet-Anschluss verfügen oder kein E-Mail Konto anlegen können, kann dies in einem unserer Büros vorgenommen werden. Sobald sich Teilnehmende angemeldet haben, erhalten sie ein Passwort, das zusammen mit der E-Mail-Adresse den Zugang zum Benutzerkonto und später den Abruf der Ergebnisse ermöglicht. Das Benutzerkonto bleibt während fünf Jahren zugänglich.

Nach erfolgter Anmeldung wird automatisch per E-Mail eine Bestätigung der Anmeldung mit allen Informationen zur Testung versandt. Dabei sollte unbedingt auf die Hinweise zur Testung geachtet werden.

Ca. zwei Wochen vor der Testdurchführung erhalten die Teilnehmenden eine definitive Bestätigung der Durchführung. Grund für eine Absage der Testung wäre, dass die Mindestanzahl an Teilnehmenden nicht erreicht wurde. In jedem Fall werden die Teilnehmenden rechtzeitig informiert.

9

3 Varianten des Verfahrens

Der Aufbau des Tests lässt es zu, diesen in unterschiedlichen Varianten anzubieten, die den Bedürfnissen angepasst werden können. Folgende drei Durchführungsmodalitäten können wir anbieten:

► **Modus (A): Das gesamte Testverfahren**

Dabei werden sowohl alle leistungs- als auch alle persönlichkeitsbezogenen Untertests durchgeführt und ausgewertet. Daraus ergibt sich ein umfassendes Bild der Person aus den unterschiedlichen Perspektiven. Die Durchführungsdauer beträgt insgesamt ca. fünf Stunden.

► **Modul (B): Nur die persönlichkeitsbezogenen Kompetenzen**

Dabei werden nur die persönlichkeitsbezogenen Kompetenzen beleuchtet, die in Ergänzung zu anderen Informa-

tionsquellen (z.B. andere Leistungstests, Schulnoten etc.) ebenfalls die Ableitung eines umfassenden Bildes der Person erlaubt. Die Durchführungsdauer beträgt ca. zwei Stunden.

► **Modul (C): Nur die Leistungstests**

Dabei werden nur die leistungsbezogenen Merkmale der Person erhoben, die durch andere Informationsquellen (z.B. Interviews, Schnupperlehren, Probezeiten etc.) so ergänzt werden können, dass ein umfassendes Bild der Person abgeleitet werden kann. Die Dauer der Durchführung beträgt dabei ca. vier Stunden.

Informationen zu den Kosten finden Sie auf unserer Homepage.

10

Echtheitsprüfung

Es ist durchaus vorstellbar, dass Ergebnisse manipuliert werden könnten, was im System unbedingt verhindert werden soll. Auf unserer Homepage (www.nantys.ch) finden Sie unter der Rubrik «Für Unternehmen» eine entsprechende

Echtheitsprüfung, um die Ergebnisse Ihrer Bewerber auf Ihre Echtheit zu prüfen. Es sind verschiedene Angaben aus dem Ergebnisbericht einzugeben. Folgen Sie der Anleitung auf der Homepage.

► **Wie kann man sich auf eine Testung vorbereiten?**

Als Vorbereitung können Sie einen Kurs unseres Partnerunternehmens b.weg.bar (siehe Kapitel 5) besuchen, was den Einstieg in den Test und den dazugehörigen Ablauf sicherlich erleichtert. Andere Arten der Vorbereitung (irgendwelche Kurse, Internettests u.ä.) haben sich als wenig nutzbringend erwiesen.

► **Wie kann sichergestellt werden, dass Ergebnisse nicht verfälscht wurden?**

Im Verdachtsfall können Sie mit Hilfe unserer Echtheitsprüfung sicherstellen, dass die zugestellten Ergebnisse nicht manipuliert wurden. Mehr dazu in Kapitel 10.

► **Wie kann man sich zu einer Testung anmelden?**

Auf der Homepage der Nantys AG (www.nantys.ch) oder der Wirtschafts- und Kaderschule Bern, WKS (www.wks-bern.ch) finden Sie alle notwendigen Angaben zur Anmeldung im elektronischen Reservationssystem für öffentliche Testungen.

Bei privaten Testungen werden spezifische «Links» entweder per E-Mail zugestellt oder können auf der Homepage des Unternehmens angeklickt werden und führen direkt zur Online-Anmeldung.

Für Teilnehmende ohne Zugang zu Internet besteht die Möglichkeit, sich in einem unserer Büros (siehe «Wir über uns») anzumelden.

► **Kann man sich von einer Testung abmelden?**

Durch die zugesandten Informationen haben Teilnehmende Zugang zu ihren Anmeldedaten und können diese auch entsprechend verwalten. Ab ca. zwei Wochen vor der Testdurchführung ist eine Abmeldung allerdings nur noch telefonisch möglich.

► **Interpretationshinweise**

Sie erhalten bei der Registrierung als angehender Lernender oder als Unternehmen Zugang zum Handbuch mit entsprechenden Interpretationshinweisen zum Ergebnisbericht. Ein individueller Support bietet Ihnen auch unser Partnerunternehmen b.weg.bar an (siehe dazu Kapitel 5).

► **Testwiederholung**

Jede Person darf nur ein einziges Mal an einer öffentlichen und einer privaten Testdurchführung innerhalb von 12 Monaten teilnehmen. Dies um einen Lerneffekt zu vermeiden, der die Testergebnisse verfälschen könnte. Nach einem Jahr kann sich eine Testwiederholung allerdings durchaus lohnen, z.B. auch zur Überprüfung gemachter Fortschritte.

Die Nantys AG setzt sich aus einem Team an Experten im Bereich der Berufseignungsdiagnostik und der Entwicklung psychometrischer Testverfahren in einem berufsbezogenen Kontext zusammen. Dieses wird ergänzt durch Spezialisten im Bereich der Berufsbildung und bewährten IT-Partnern, um so für alle relevanten Aspekte eines solchen Eignungsdiagnostiksystem (Testkonstruktion und -architektur, IT-Umsetzung, Beratung, Betreuung, Entwicklung etc.) über die notwendigen Kompetenzen zu verfügen und damit eine ganzheitliche Lösung anzubieten.

Durch die Partnerschaft mit der Wirtschafts- und Kaderschule Bern (WKS) und entsprechenden Ausbildungsexperten können wir Ihnen zudem einen unmittelbaren Bezug zur beruflichen Grundbildung garantieren, durch den auch sichergestellt ist, dass wir am «Puls der Zeit» sind und bleiben. Dies besonders in Hinsicht auf die Möglichkeit, auf laufende und sich abzeichnende Veränderungen in diesem besonders wichtigen Bereich der beruflichen Bildung fortwährend reagieren zu können.

Nachfolgend finden Sie die Mitarbeitenden der Nantys AG, die bei Nantys *kompass* entsprechende Funktionen besetzen:

- ▶ **Frau Valeria Dummermuth (Nantys AG)**
Projektkoordinatorin
- ▶ **Herr lic. phil. Sébastien Simonet**
Arbeits- und Organisationspsychologe FSP/SGAOP,
Geschäftsführer Nantys AG Bern
- ▶ **Herr lic. phil. Michael Luginbühl**
Arbeits- und Organisationspsychologe,
Verantwortlicher Marketingkoordination/PR
- ▶ **Frau Béatrice Benkler**
Marketing- und Vertriebsverantwortliche
- ▶ **Herr Dr. Marco Vannotti**
Arbeits- und Organisationspsychologe,
wissenschaftlicher Berater
- ▶ **Frau Dr. Anna Panasiewicz**
Arbeits- und Organisationspsychologin,
wissenschaftliche Beraterin
- ▶ **Herr lic. phil. Bernhard Kurth**
Arbeits- und Organisationspsychologe,
Geschäftsführer Nantys AG Zürich
- ▶ **Frau lic. psy. Cristina Blanco**
Arbeits- und Organisationspsychologin,
Verantwortliche fremdsprachige Testadaptationen
- ▶ **Herr cand. phil. Clemens Walz**
Mitarbeiter Testentwicklung und Testkonstruktion
- ▶ **Herr lic. jur., Markus Egger**
Fürsprecher, rechtlicher Berater, VR-Präsident Nantys AG
- ▶ **Herr Dr. Ulrich Krebs**
Unternehmensberater, VR-Mitglied Nantys AG

Ein Produkt von



Nantys AG

Optingenstrasse 5
CH-3000 Bern

T +41(0)31 335 65 70
F +41(0)31 335 65 57

info@nantys.com
www.nantys.com

Nantys AG Zürich

Bahnhofstrasse 71
CH-8001 Zürich

www.nantys.com

Folgende Partnerunternehmen haben ihr Können bei der Entwicklung des Nantys *kompass* eingebracht:



**WKS
Wirtschafts- und Kaderschule
KV Bern**

Effingerstrasse 70
CH-3008 Bern

Postfach 6936
CH-3001 Bern

T +41(0)31 380 30 30
F +41(0)31 380 30 35

info@wksbern.ch

www.wksbern.ch



b.weg.bar

Lyssachstrasse 136

Postfach 1050

CH-3401 Burgdorf 1

Tamara Beyeler, 079 358 47 28

Monika Bärtschi, 079 397 41 17

www.b-weg-bar.ch



NEIDHART GRAFIK

Mediacoding GmbH

Uettligenstrasse 5
CH-3037 Herrenschwanden

T +41 31 300 21 61
F +41 31 300 21 60

info@mediacoding.ch

www.mediacoding.ch

Neidhart Grafk

Klösterlistutz 18
CH-3013 Bern

T +41 (0)31 333 29 59
F +41 (0)31 333 29 60

St. Johannis-Vorstadt 19
CH-4056 Basel

T +41 (0)61 261 80 81
F +41 (0)61 261 80 82

hubert@neidhart-grafik.ch

www.neidhart-grafik.ch