Besetzung von Führungspositionen: Eine Betrachtung von Quotenregelungen aus eignungsdiagnostischer Sicht

WOGE

Maren Hiltmann, Christa Mette, Christian Montel, Heinrich Wottawa, Barbora Zimmer

Aktuell wird die Diskussion der Frauenquote in Führungspositionen in der Öffentlichkeit intensiv geführt. Grundsätzlich besteht weitgehende Einigkeit darüber, dass mehr Führungspositionen durch Frauen besetzt werden sollten. Umstritten ist, ob eine Quotenregelung das richtige Mittel dazu ist, und wenn ja, wie diese Quote festgelegt werden sollte.

Die klassische Forderung der Quotenbefürworter zielt auf eine anteilig gleiche Besetzung von Führungspositionen durch Frauen und Männer ab. Die Begründung für diese Forderung liegt im aktuell erlebten Mangel an weiblichen Vorbildern in Führungsetagen. Wenn junge Frauen nur Männer in Führungspositionen erleben, kann dies bei ihnen den Eindruck erwecken, dass entsprechende Aufstiegsaspirationen sinnlos sind. Ähnliche Denkprozesse könnten auch bei Entscheidern, insbesondere bei den für Personalentwicklung und interne Beförderungen Zuständigen, auftreten. In diesem Fall ist die Quote ein Mittel zur Durchsetzung gesellschaftspolitisch gewollter Ziele.

Ein anderes wichtiges Argument der Quotenbefürworter liegt in der Vorstellung, dass der aktuell geringe Anteil an Frauen in Führungspositionen ungerecht ist, da offensichtlich Frauen trotz vorhandener Eignung, aus welchen Gründen auch immer, solche Positionen nicht besetzen. Gerechtigkeitsargumente werden in der Psychologie schon länger im Zusammenhang mit dem Begriff der »Testfairness« diskutiert – hier finden sich Ansätze, die für die aktuelle Diskussion interessante Anregungen liefern können.

Zusammenhang von Quotenregelungen und Fairness-Konzepten

Es gibt eine Vielzahl von fundierten Fairness-Konzepten; schon Möbus (1978) erstellte eine auch heute noch empfehlenswerte Zusammenfassung. Für die Quotenfrage ist vor allem die Unterscheidung zwischen dem Identitätskonzept und den auf Potenzial aufbauenden Ansätzen entscheidend.

Beim Identitätskonzept wird verlangt, dass das relevante Merkmal (etwa »Frau sein«) in der Zielgruppe (Führungskräfte) im identischen Prozentsatz wie in der Grundpopulation vertreten ist. Dies führt zu der Frage, was die Grundpopulation sein soll. Im Alltags- und Massenmedienverständnis scheint dies die Bevölkerung insgesamt zu sein, sodass die »gerechte Quote« 50 Prozent (eigentlich sogar etwas darüber) betragen sollte. Alles darunter wird als ungerecht empfunden.

Diese Heuristik ist trotz ihrer weiten Verbreitung für den Berufskontext unzutreffend, weil die für das Erreichen von Führungspositionen relevante Grundpopulation anders zusammengesetzt ist als die Bevölkerung insgesamt. Wenn z.B. in den Grundschulen der Anteil von Lehrerinnen bei über 90 Prozent liegt, kann die »gerechte Quote« bei den Schulleitungen nicht 50 Prozent Schulleiterinnen sein. Das Umgekehrte gilt dann ebenso z.B. für klassischen Technik- oder IT-Bereiche mit einem nur sehr geringen Frauenanteil unter den Mitarbeitern. Es gibt natürlich sehr viele Gründe für diese unterschiedlichen Grundquoten, und bei anderer Erziehung etc. könnten diese vielleicht auch ganz anders sein. Für die Diskussion einer »fairen« Besetzung von Führungspositionen durch die Arbeitgeber kann man aber nur von den Personen ausgehen, die auch real im jeweiligen Feld tätig sind. Man muss also den faktischen Anteil der Geschlechter in den jeweiligen Berufsfeldern zugrunde legen.

Das Identitätskonzept ist aus fachlicher Sicht aber auch deswegen problematisch, weil es implizit die gleiche Eignung aller Teilgruppen für die Zielgruppe unterstellt. Akzeptiert man, zumindest als Denkmöglichkeit, das Bestehen von geschlechtsspezifischen Unterschieden im Potenzial für Führungsaufgaben, bieten die unterschiedlichen Ansätze der auf Potenzial aufbauenden Fairness-Konzepte eine alternative Lösung (vgl. etwa die verschiedenen Quotenkonzepte der Testfairness bei Cole, 1973).

Der Grundgedanke dabei ist, dass eine Auswahl fair ist, wenn alle Geeigneten unabhängig von z.B. ihrem Geschlecht die gleiche Chance haben, in die Zielgruppe (etwa Führung) zu kommen. Sind die Anteile der Geschlechter unter den Geeigneten verschieden, sind auch die Quoten in der Zielgruppe fairerweise entsprechend ungleich. Diese Auffassung liegt übrigens auch dem Allgemeinen Gleichstellungsgesetz (AGG) zugrunde.

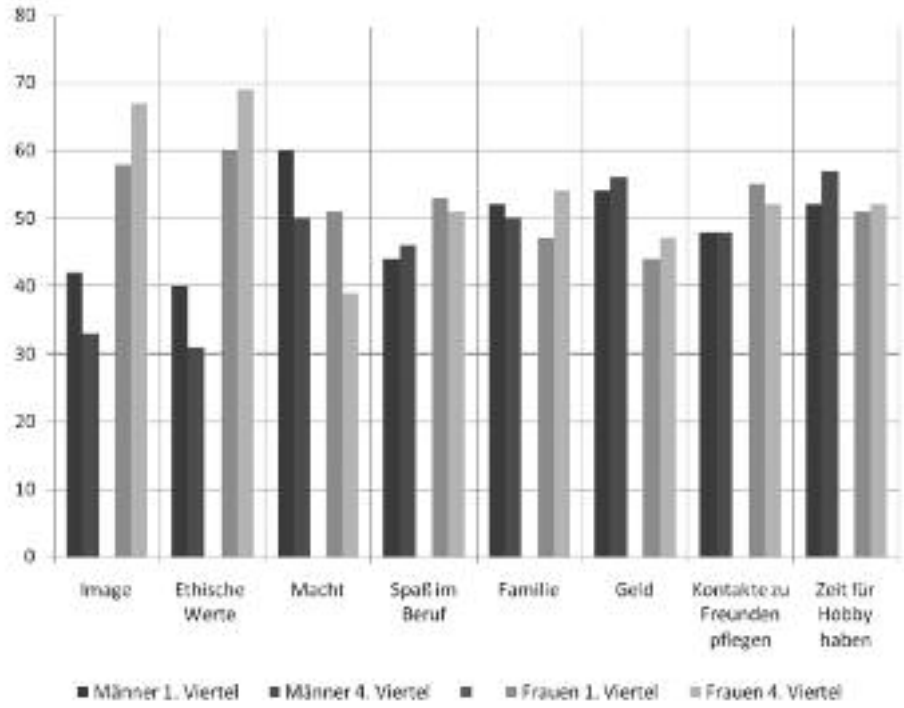
Im Rahmen der vorliegenden Studie wird versucht, auf der Basis dieser Fairness-Auffassung aktuelle Trends aufzuzeigen und Anregungen zur Diskussion über die Frauenquote in Führungspositionen zu geben.

Die Datenbasis

Die eligo GmbH bietet seit 2003 gemeinsam mit dem Verlag Unicum ein Selbsterkundungstool für Hochschulabsolventinnen und -absolventen zur Unterstützung ihrer beruflichen Orientierung an. Die Teilnehmer stehen in der Regel kurz vor oder kurz nach ihrem Studienabschluss. Im Rahmen eines Online-Tests, der aus Testverfahren der Internet-Testplattform PERLS® (vgl. Kirbach, Montel, Oenning & Wottawa, 2004; Kirbach & Montel, 2005) besteht, werden Lebensmotive und -ziele sowie berufsrelevante Arbeitshaltungen erfasst. Auf Basis der Ergebnisse werden eine umfangreiche Rückmeldung über Stärken und Schwächen sowie individuelle Tipps zur Gestaltung des weiteren beruflichen Werdeganges erstellt. Da diese Rückmeldung nur den Teilnehmenden selbst bekannt wird, kann von einer weitgehend ehrlichen Bearbeitung ausgegangen werden. Eine genauere Beschreibung dieses Tools findet sich in Stiftung Wartentest (2007).

Für die hier dargestellten Ergebnisse wurden die Daten von 20 928 Personen (8207 Männern und 12 721 Frauen) aus dem Zeitraum von 2003 bis Ende 2010 ausgewertet. Diese Stichprobe ist im statistischen Sinn nicht repräsentativ, da durch die freiwillige Teilnahme eine Selbstselektion vorliegt. Die Gründe für die Teilnahme (etwa besonderes Interesse an einer Hilfe zu weiteren beruflichen Orientierung) sollten im Untersuchungszeitraum aber im Wesentlichen gleich geblieben sein, sodass die im Zeitverlauf feststellbaren Veränderungen besser interpretierbar erscheinen. Ähnliches gilt für die Geschlechtsdifferenzen. Auch hier ist es natürlich denkbar, dass es Wechselwirkungen zwischen dem Geschlecht und den Gründen für die Teilnahme gibt (etwa als rein

Abbildung 1: Geschlechtsspezifische Unterschiede der angestrebten beruflichen Lebensmotive und -ziele im Zeitverlauf
(eingetragen: Prozentsätze über dem Gesamtdurchschnitt)



fiktive Überlegung eine besondere »Absicherungstendenz« bei Frauen und ein »Wunsch nach Bestätigung der ohnehin schon getroffenen Entscheidung« bei Männern). Solche Verzerrungseffekte dürften aber doch eher gering sein, auch wenn sie natürlich nicht ausgeschlossen werden können.

Aus diesem umfangreichen Datenmaterial (s. Wottawa, Montel, Mette, Zimmer & Hiltmann, 2011) werden hier die für eine Quotendiskussion interessanten Teilergebnisse erörtert. Sowohl hinsichtlich der Angaben zu Lebensmotiven und -zielen als auch hinsichtlich der berufsrelevanten Arbeitshaltungen wurde jeweils der Mittelwert der einzelnen Testdimensionen für die gesamte Stichprobe berechnet. Dann wurde für die jeweilige Teilgruppe berechnet, wie viele Personen prozentual über diesem Mittelwert liegen. Diese Prozentangaben sind, wenn nicht ausdrücklich anders vermerkt, die Grundlage aller folgenden Tabellen und Abbildungen. In Anbetracht der hohen Fallzahlen wurde dabei auf die Darstellung von Signifikanztests verzichtet.

Um Veränderungen im Zeitverlauf zu erkennen, wurden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in vier Quartile geteilt. Das erste Viertel kommt aus den Jahren 2003/2004, das vierte Viertel aus den Jahren 2009/2010.

Trends im Hinblick auf die Veränderungen der Lebensmotive und -ziele

Die obige Abbildung zeigt die Veränderungen in der Priorität der Lebensmotive und -ziele auf.

Auffallend sind dabei zwei Wechselwirkungen zwischen Geschlecht und Zeitpunkt:

■ Das berufliche Image wurde den Männern immer unwichtiger. Im ersten Viertel liegen die Werte von 42 Prozent der Männer auf dieser Skala über dem Gesamtdurchschnitt aller Teilnehmer, im vierten Viertel liegen sie nur noch bei 33 Prozent. Bei den Frauen nahm die zu Beginn ohnehin schon größere Wichtigkeit dieses Aspektes noch deutlich zu (Anstieg von 58 auf 67 Prozent).

■ Ebenso wurden den Männern die ethischen Werte immer unwichtiger (1. Viertel 40 Prozent, 4. Viertel 31 Prozent); bei den Frauen nahm die ohnehin schon größere Wichtigkeit dieses Aspektes noch weiter zu (Anstieg von 60 auf 69 Prozent).

■ Macht im Beruf wurde den Männern immer unwichtiger (1. Viertel 60 Prozent, 4. Viertel 50 Prozent); bei den Frauen nahm die ohnehin schon geringere Wichtigkeit dieses Aspektes noch deutlicher ab (von 51 auf 39 Prozent).

■ Die Familie zeigte bei den Männern einen sehr schwachen Trend hin zu »weniger wichtig« (1. Viertel 52 Prozent, 4. Viertel 50 Prozent); bei den Frauen nahm die Wichtigkeit dieses Aspektes zu (von 47 auf 54 Prozent).

Für die Auseinandersetzung mit dem Thema »Führung« ist die generelle Abnahme des Strebens nach Macht im Beruf besonders auffällig. Da diese Abnahme bei den Frauen noch etwas stärker ausfiel als bei den Männern, ist es nicht verwunderlich, dass die konventionell ausgerichteten Vermarktungsargumente zur Steigerung der Attraktivität von Führungspositionen, nämlich das Herausstellen von Gestaltungsmöglichkeiten, nur einen Teil der Adressatinnen wirklich erreichen. Die Ergebnisse der Studie deuten darauf hin, dass die Attraktivität von Führungspositionen aber durch andere Wirkmechanismen gesteigert werden kann, welche den Lebensmotiven und -zielen der Absolventinnen besser entsprechen. Beispielsweise könnte es in einer gezielten Ansprache von Frauen darum gehen, nicht mit Macht in einem abstrakten Sinne zu argumentieren, sondern aufzuzeigen, dass sie als Führungskräfte eine besonders werteorientierte Arbeit verwirklichen und Einfluss auf die Umsetzung ihrer ethischen Prinzipien gewinnen könnten.

Um eine zusammenfassende Aussage über die beruflich relevanten Lebensmotive und -ziele zu erhalten, wurde eine Cluster-Analyse über die gesamte Stichprobe berechnet (Cluster-Zentrenanalyse mit Konvergenzkriterium null und ohne vorgegebenen Ausgangszustand für die Cluster-Zugehörigkeit). Die resultierenden Cluster lassen sich anhand ihrer Mittelwerte wie folgt charakterisieren:

Typ A: »Arbeiten, um etwas zu erreichen«

Dieser Typ ist gekennzeichnet durch eine besonders große Bedeutung der Motive »Geld« und »Macht« und

Autoren
Maren Hiltmann, Christa Mette, Dr. Christian Montel und Barbora Zimmer sind Diplom-Psychologen und Senior-Berater der eligo Psychologische Personalsoftware GmbH.
Prof. Dr. Wottawa hat einen Lehrstuhl an der Ruhr-Universitat Bochum und ist Geschaftsführer von eligo.

sehr niedrige Ausprägungen von »Ethik« und »Spaß« im Beruf. Dies entspricht der typischen extrinsischen Motivation für die Berufstätigkeit. Die auf die Freizeit bezogenen Bedürfnisse sind unauffällig ausgeprägt.

Typ B: »Streben nach privater Selbstverwirklichung«
Auffallend bei diesem Cluster ist die große Bedeutung von Freunden, Hobbys (und etwas schwächer von ethischen Aspekten im Beruf). Das Streben nach Macht und Geld (sowie etwas weniger deutlich auch nach Image) ist sehr gering ausgeprägt.

Typ C: »Streben nach Erfüllung im Beruf«
Hier findet sich die typische intrinsische Arbeitsmotivation: Hobbys, Freunde (und etwas weniger deutlich Familie) sind sehr schwach ausgeprägt; stark ausgeprägt sind die Motive Macht, Image, Ethik und Spaß am Beruf. Geld spielt für diese Personen keine auffällige Rolle. Die Häufigkeiten dieser Typen sind in Abbildung 2 dargestellt. Besonders deutliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen sind bei Typ A »Arbeiten, um etwas zu erreichen« (45 Prozent zu 34 Prozent) und Typ B »Streben nach privater Selbstverwirklichung« (28 Prozent zu 36 Prozent) zu finden. Dies passt zum geringeren Interesse der Frauen an den konventionellen Anreizen typischer Führungspositionen.

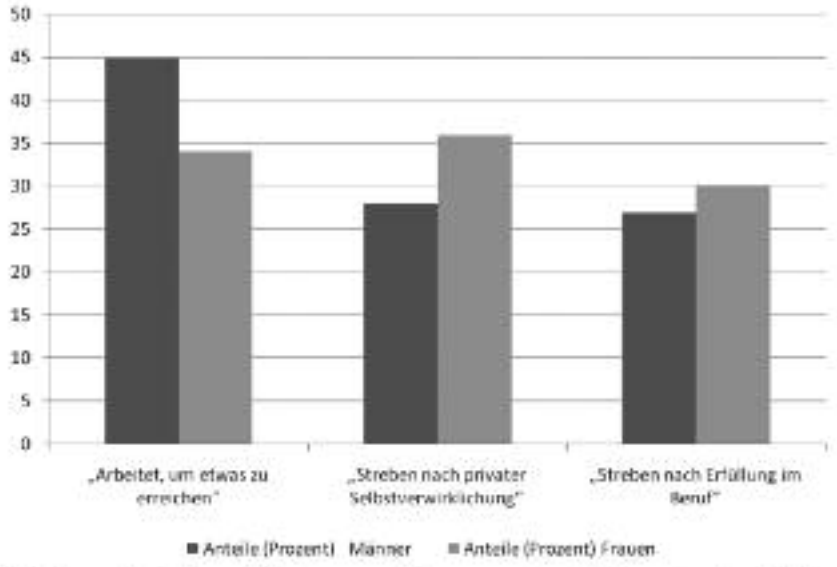
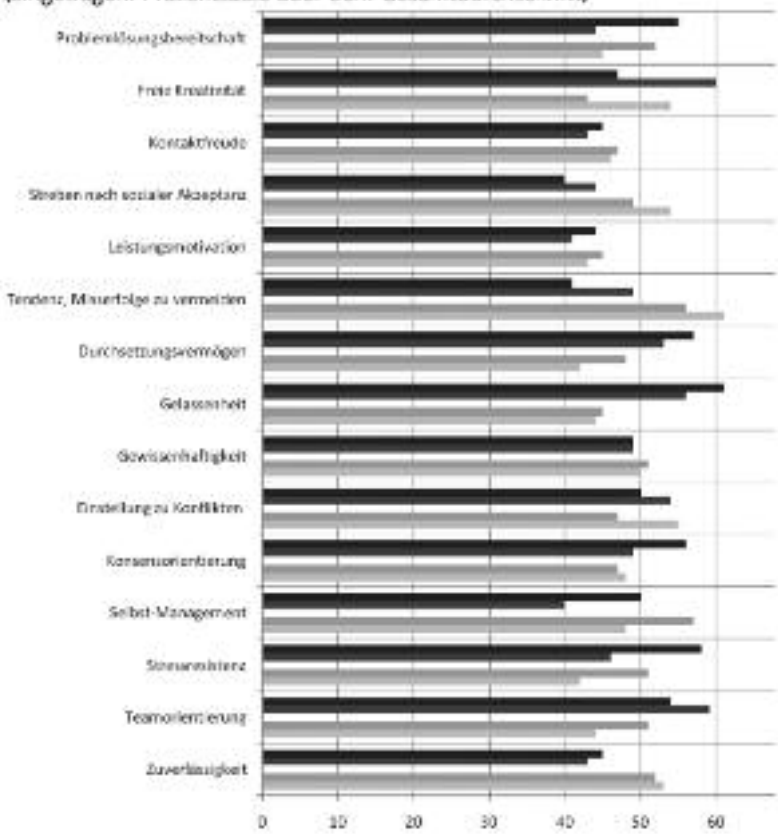


Abbildung 2: Anteile von Männern und Frauen an den drei Typen der beruflichen Lebensmotive und -ziele
(eingetragen: Verteilung des jeweiligen Geschlechts in den Typen)

Abbildung 3: Geschlechtsspezifische Unterschiede der beruflichen Leistungspotenziale und Arbeitshaltungen im Zeitverlauf
(eingetragen: Prozentsätze über dem Gesamtdurchschnitt)



Trends im Hinblick auf die Veränderungen der Arbeitshaltungen

In der dritten Abbildung werden die Ergebnisse der geschlechtsspezifischen Analyse im ersten Viertel und im vierten Viertel skizziert.

Hier zeigen sich einige geschlechtsspezifische Unterschiede im Trendverlauf. So nahm die ohnehin hohe Teamorientierung bei den Männern zu (von 54 auf 59 Prozent), bei den Frauen nahm sie von 51 auf 44 Prozent ab. Die Konsensorientierung nahm bei den Männern ab (von 56 auf 49 Prozent), bei den Frauen blieb sie etwa konstant bei 47% bzw. 48 Prozent.

Bezüglich einiger Arbeitshaltungen, bei denen hohe Ausprägungen oft als günstig für Führungsaufgaben eingeschätzt werden, weisen die Frauen in den Mittelwerten ihrer Selbstbeschreibung durchgehend niedrigere Werte als die Männer auf (bspw. Durchsetzungsvermögen, Gelassenheit, Stressresistenz). Das umgekehrte Bild zeigt sich bei den Haltungen, bei denen im Kontext von Führung oft mittlere bis niedrige Ausprägungsgrade erwartet werden (Streben nach sozialer Akzeptanz, Vermeidung von Misserfolgen).

Dabei bleibt natürlich die Frage offen, ob gleiche Antworten von Männern und Frauen in den Testskalen auch die gleichen Rückschlüsse auf Führungspotenzial ermöglichen. So ist es möglich, dass Frauen bei gleicher »objektiver« Kompetenz etwa in Durchsetzung oder Stressbewältigung die entsprechenden Testfragen systematisch anders beantworten als Männer. Denkbar ist auch, dass sich bei gleicher »objektiver« Kompetenz in diesen Bereichen im Führungserfolg trotzdem Geschlechtsunterschiede zeigen, etwa wenn Frauen und Männer verschiedene Führungsstile und Führungsmittel einsetzen. Die Möglichkeit einer anderen »Selbstbeschreibung« von Männern und Frauen bei sonst gleicher Führungskompetenz muss bei den empfohlenen Maßnahmen beachtet werden.

Für die gesamte Stichprobe wurde auch hier eine Cluster-Analyse nach der oben dargestellten Methodik berechnet, die im Ergebnis vier Typen ergab (für die Typenprofile s. Wottawa et al., 2011):

1. Der erste Typ »**Potenzielle Führungskraft**« zeichnet sich durch die für Führungskräfte günstige Kombination von hohem Durchsetzungsvermögen, hoher Leistungs-

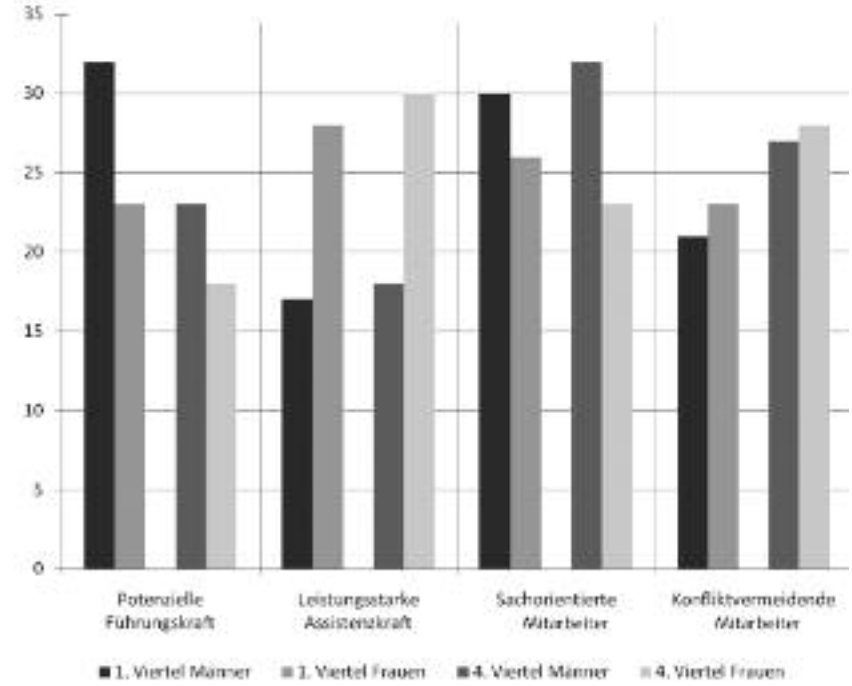


Abbildung 4: Trendverlauf der Häufigkeiten der vier Typen beruflicher Leistungspotenziale nach Geschlecht
(eingetragen: Verteilung der Typen im ersten und im letzten Erhebungsviertel)

Tabelle 1: Verteilung der Potenzial-Typen in 5 Berufsrichtungen nach Geschlecht Gegenüberstellung des ersten und des letzten Erhebungsviertels (in Prozent)

	Typ »Potenzielle Führungskraft«					
	1. Viertel			4. Viertel		
Berufsrichtung	M	F	Differenz	M	F	Differenz
Wirtschafts-wissenschaften	37	30	+ 7	32	22	+ 10
Technik, IT	29	16	+ 13	20	12	+ 8
Naturwissenschaften	34	23	+ 11	14	17	- 3
Rechtswissenschaften	32	26	+ 6	16	22	- 6
Lehramt	23	19	+ 4	10	14	- 4

motivation und wenig Angst vor sozialer Ablehnung aus. Günstig für eine solche Tätigkeit sind auch die eher niedrige Tendenz, Misserfolge zu vermeiden, und die positive Einstellung zu Konflikten. Die meisten anderen Arbeitshaltungen sind überdurchschnittlich ausgeprägt.

2. Der zweite Typ »**Leistungsstarke Assistenzkraft**« zeigt das für Assistenzkräfte günstige niedrige Durchsetzungsvermögen in Kombination mit hohem Streben nach sozialer Akzeptanz, dem Vermeiden von Konflikten und hoher Problemlösebereitschaft. Sehr günstig dafür sind auch die hohen Werte in Leistungsmotivation, Gewissenhaftigkeit, Zuverlässigkeit und Selbstmanagement.

3. Der dritte Typ »**Sachorientierter Mitarbeiter**« interessiert sich nicht so sehr für andere Menschen (Problemlösebereitschaft, Streben nach sozialer Akzeptanz und Konsensorientierung sind niedrig). Stressresistenz und Belastbarkeit sind durchschnittlich ausgeprägt. Die Neigung zur Vermeidung von Misserfolgen ist gering. Auch Gewissenhaftigkeit, Zuverlässigkeit und Selbstmanagement sind deutlich geringer ausgeprägt als bei den ersten beiden Typen.

4. Der vierte Typ »**Konfliktvermeidender Mitarbeiter**« hat ein besonders hohes Streben nach sozialer Akzeptanz und Vermeidung von Misserfolgen. Konflikte werden als störend erlebt, bei sehr geringer Konsensorientierung. Auffallend niedrig sind Selbstmanagement, Stressresistenz, Gelassenheit, Zuverlässigkeit und Teamorientierung.

Die Verteilung der Typen innerhalb der Geschlechter zeigt Abbildung 4.

Auffallend ist die bei beiden Geschlechtern starke Abnahme der Anteile am Typ »Potenzielle Führungskraft«, die mit neun Prozent bei den Männern noch stärker ist (von 32 auf 23 Prozent) als bei den Frauen mit fünf Prozent (von 23 auf 18 Prozent). Dem stehen ähnlich hohe Zuwächse im Typus »Konfliktvermeidender Mitarbeiter« gegenüber. Auffallend ist auch zu beiden Zeitpunkten der hohe Anteil der Frauen (28 und 30 Prozent), die ihrer Selbstbeschreibung nach in den Typus der »Leistungsstarken Assistenzkraft« fallen.

Geht man davon aus, dass bei aller Unschärfe der Ergebnisse der Typ »Potenzielle Führungskraft« das größte Potenzial für spätere Führungsaufgaben hat, kann man daraus eine potenzialgerechte Quote im Sinne der Testfairness abschätzen. Unterstellt man zunächst gleiche Anteile von Männern und Frauen unter den eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, müsste sich bei gleicher Förderung ein Verhältnis von ca. 32:23 (1. Viertel) bzw. 23:18 (4. Viertel) ergeben. Dies würde einer Frauenquote von 41,8 Prozent (1. Viertel) bzw. 43,9 Prozent (4. Viertel) entsprechen.

Diese Abschätzung vernachlässigt aber die unterschiedlichen Einstellungsquoten je nach Fach sowie mögliche fachspezifische Unterschiede in den Potenzialen zwischen den Geschlechtern.

Studienfachspezifische Unterschiede bei den Arbeitshaltungen

Um einen Überblick über die Unterschiede zwischen verschiedenen Studienfachrichtungen zu erhalten, werden hier Ergebnisse für die Teilgruppen Wirtschaftswissenschaften (5261 Teilnehmende), Technik/IT (2470), Naturwissenschaften (1556), Rechtswissenschaften (841) und Lehramt (771) dargestellt.

Bezüglich des Typs »Potenzielle Führungskraft« ergibt sich dabei folgendes Bild (Tabelle 1):

Im ersten Viertel war in allen hier dargestellten Berufsrichtungen der Anteil der Männer an diesem Typ deutlich höher als der der Frauen (um 13 bis vier Prozent). In den aktuellen Daten gibt es nur noch bei Wirtschaftswissenschaften und Technik/IT eine solche »Überlegenheit« der Männer (um zehn bzw. acht Prozent). In den Naturwissenschaften, Rechtswissenschaften und im Lehramt ist inzwischen der Anteil der Frauen am Typ »Potenzielle Führungskraft« um drei bis sechs Prozent höher als der Anteil der Männer. Wenn man bedenkt, dass hier nur ein Zeitraum von etwa sechs Jahren vorliegt, ist das Ausmaß dieser Veränderungen sehr beachtlich.

B-LR

Beschwerden-Liste – Revidierte Fassung

Von D. von Zerssen · F. Petermann

EINSATZBEREICH:

Jugendliche und Erwachsene im Altersbereich von 14 bis 90 Jahren. Einzel- oder Gruppensetting. Einsatz in der somatischen Medizin, medizinischen Rehabilitation, klinischen Psychologie und Psychiatrie. Geeignet für Querschnitts- und Verlaufsuntersuchungen.

DAS VERFAHREN:

Die Beschwerden-Liste – Revidierte Fassung (B-LR) ist ein Selbstbeurteilungsverfahren zur Erfassung der subjektiven Beeinträchtigung durch körperliche bzw. Allgemeinbeschwerden, wobei das gesamte Spektrum von Beschwerdefreiheit bis hin zu einer schweren Beeinträchtigung abgedeckt wird. Es stehen zwei Parallelformen (B-LR und B-LR') zur Verfügung, die jeweils aus 20 Items bestehen. Das Instrument ist krankheitsübergreifend bei den verschiedensten Patientengruppen einsetzbar, d.h. sowohl bei Patienten mit körperlichen (insbesondere chronischen) als auch mit psychischen Erkrankungen bzw. Störungen. Für die revidierte Fassung wurde das Verfahren leicht gekürzt und an einer bevölkerungsrepräsentativen Stichprobe neu normiert. Der in der ursprünglichen Version enthaltene Zusatzfragebogen B-L° ist in der revidierten Auflage nicht mehr enthalten.

NORMEN:

Für beide Parallelformen stehen bevölkerungsrepräsentative Normen (PR, T-Wert, Stanine) für den Altersbereich 14 bis 90 Jahre zur Verfügung (B-LR: N = 1.230 / B-LR': N = 1.267).

BEARBEITUNGSDAUER:

Die Durchführungszeit beträgt etwa 5 Minuten, die Auswertungszeit etwa 1-2 Minuten.

B-LR

04 077 01	Test komplett bestehend aus: Manual, 20 Fragebögen B-LR, 20 Fragebögen B-LR', 20 Verlaufsbögen B-LR/B-LR'und Box	€ 108,00
HT 111 01	HTS* | PC-Version inkl. 50 lokale Durchführungen und Manual	€ 425,00

**PC-Version benötigt HTS-Administrationssoftware. Informationen unter Tel.: 0551/49609-37/38.*

Testzentrale · Hogrefe Verlag GmbH & Co. KG
Herbert-Quandt-Straße 4 · 37081 Göttingen
Tel: (0551) 50688-999 · Fax: -998
E-Mail: testzentrale@hogrefe.de · Internet: www.testzentrale.de

HOGREFE

PAF

Prüfungsangstfragebogen

Von V. Hodapp · S. Rohrmann · T. Ringeisen

EINSATZBEREICH:

Erfassung beratungs- und therapierelevanter Aspekte der Prüfungsangst bei Schülerinnen und Schülern sowie Studierenden. Der Einsatzbereich liegt im pädagogisch-psychologischen sowie klinischen Forschungs- und Anwendungsbereich, aber auch in der differenziellpsychologischen und entwicklungspsychologischen Forschung.

DAS VERFAHREN:

Der PAF misst Prüfungsängstlichkeit als situationsspezifische Persönlichkeitsdisposition mit den vier Dimensionen Aufgeregtheit (emotionale und körperliche Anspannung), Besorgtheit (Gedanken über Versagen, Selbstzweifel), Interferenz (Ablenkung von der Aufgabe durch irrelevante Gedanken) und Mangel an Zuversicht (mangelnder Selbstwert). Jede Subskala wird anhand von fünf Items erfasst, womit der Fragebogen insgesamt 20 Items umfasst, die sich auf mögliche Gefühle und Gedanken in Prüfungssituationen beziehen. Aufgrund der hohen Prävalenz von Prüfungsängstlichkeit und den hiermit verbundenen negativen Konsequenzen kommt der PAF insbesondere bei Schülerinnen und Schülern sowie Studierenden zum Einsatz. Die Unterscheidung verschiedener Prüfungsangstkomponenten hat die Ausarbeitung neuer Interventionsprogramme zur Reduktion der Prüfungsangst angeregt. Je nachdem, welche Subkomponenten bei Prüfungsängstlichen besonders ausgeprägt sind, stehen unterschiedliche Interventionsmaßnahmen zu deren Reduktion im Vordergrund.

NORMEN:

T-Werte und Prozentrangnormen für Studierende (N = 1.350); für Schülerinnen und Schülern ab 14 Jahren liegen Grobnormen (Quartile) vor (N = 340).

BEARBEITUNGSDAUER:

Sehr kurze Bearbeitungsdauer von 5-10 Minuten.

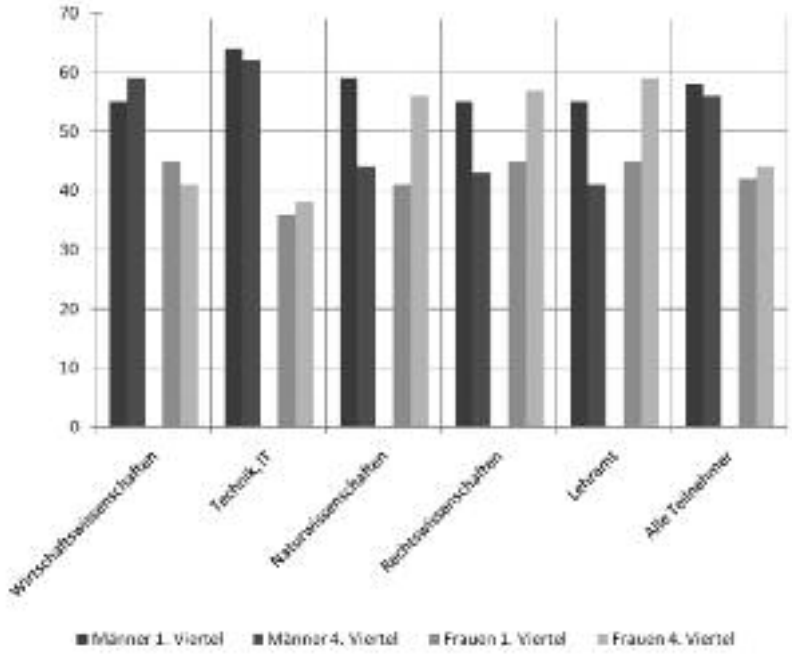
PAF

01 394 01	Test komplett bestehend aus: Manual, 10 Fragebogen PAF-S, 10 Fragebogen PAF-D, 10 Profilbogen, Auswerungsschablone und Box	€ 74,00

Testzentrale · Hogrefe Verlag GmbH & Co. KG
Herbert-Quandt-Straße 4 · 37081 Göttingen
Tel: (0551) 50688-999 · Fax: -998
E-Mail: testzentrale@hogrefe.de · Internet: www.testzentrale.de

HOGREFE

Abbildung 5: Spekulative »Umrechnung« der Verteilung der Potenzial-Typen in Anteile von Männern und Frauen in Führungspositionen auf Basis der Daten des ersten und des letzten Erhebungsviertels (relativer Anteil am Typ »Potenzielle Führungskraft« bei gleicher Grundquote in Prozent)



Besonders auffallend an dieser Entwicklung ist die Sonderstellung der Wirtschaftswissenschaften: In vier der fünf Bereiche aus Tabelle 1 haben die Frauen Anteile am Typ »Potenzielle Führungskraft« gegenüber den Männern gewonnen (Naturwissenschaften 14 Prozent, Rechtswissenschaften zwölf Prozent, Lehramt acht Prozent, Technik/IT fünf Prozent). Nur bei den Wirtschaftswissenschaften steigerte sich die »Überlegenheit« des Männeranteils in diesem Typ um drei Prozent. Hier nahm der Anteil am Typ »Potenzielle Führungskraft« bei beiden Geschlechtern deutlich ab, aber im Gegensatz zu den anderen vier Studienrichtungen bei den Frauen noch stärker als bei den Männern.

Diese Entwicklung hat natürlich Auswirkungen auf die Abschätzung »gerechter« Quoten auf Basis der Anteile am Typ »Potenzielle Führungskraft« (Abb. 5).

Entsprechend diesen Abschätzungen wäre die Quote für weiblichen Führungsnachwuchs in den Wirtschaftswissenschaften von 45 Prozent auf 41 Prozent gesunken, beim Lehramt etwa von 45 Prozent auf 59 Prozent gestiegen.

Diese Zahlen zeigen die starke Abhängigkeit einer »gerechten« Quote von der Zusammensetzung der Beschäftigten. Sind z.B. in einem technischen Bereich 90 Prozent der Personen mit Hochschulabschluss männlich, wären nach den Ergebnissen von Tabelle 1 (4. Viertel) unter 100 Eingestellten nur 1,2 Frauen des Typs »Potenzielle Führungskraft«, aber 18 Männer. Dies würde einer Quote von 6,25 Prozent Frauen unter den Führungskräften entsprechen. Beim Lehramt müsste im Gegensatz dazu die Quote wegen des höheren Anteils von Lehrerinnen noch deutlich über den 59 Prozent aus Abbildung 5 liegen.

Interessant ist die Frage, warum sich führungsstarke Frauen relativ gesehen von den Wirtschaftswissenschaften weg orientieren und sich deutlich stärker Fächern zuwenden, deren Absolventinnen und Absolventen mit höheren Anteilen eher in den öffentlichen Dienst streben. Darüber kann nur spekuliert werden. Eine Erklärung könnte die dargestellte, bei Frauen besonders große und stark zunehmende Bedeutung von Image und ethischen Werten sein. Denkbar wäre auch, dass die schon lange andauernde öffentliche Debatte um die geringen Chancen von Frauen in der Wirtschaft gerade führungsstarke junge Abiturientinnen veranlasst, ihre Laufbahn in anderen Bereichen zu suchen. Zusätzlich mögen die Strukturen im öffentlichen Dienst zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf vielen attraktiv erscheinen.

Exkurs: Auffälligkeiten bei der Fachrichtung Psychologie

In der Stichprobe sind auch 545 Personen der Studienrichtung Psychologie vertreten, die in Anbetracht des speziellen Interesses an dieser Gruppe gesondert ausgewertet wurden:

- Bei den Männern ist der Anteil am Typ »Potenzielle Führungskraft« mit aktuell 31 Prozent sehr hoch und wird nur von den Wirtschaftswissenschaften (32 Prozent) knapp übertroffen. Der Anteil der Frauen an diesem Typ nahm stark ab, von 20 auf elf Prozent.
- Die Bedeutung von Macht ist für die Frauen aber viel größer als für die Männer (aktuell 47 zu 38 Prozent). Der weibliche »Psycho-Nachwuchs« hat also reges Interesse an Macht, dürfte dieses aber nicht so sehr in Verbindung mit Führung realisieren wollen.
- Das Geld als angestrebtes Befriedigungspotenzial hat bei beiden Geschlechtern stark an Bedeutung gewonnen (Männer von 54 zu 69 Prozent, Frauen 38 zu 53 Prozent) und liegt damit aktuell bei beiden Geschlechtern deutlich über dem Durchschnitt der Gesamtstichprobe (Männer 56 Prozent, Frauen 47 Prozent).
- Hinsichtlich der Stressresistenz stiegen die Testwerte bei den Männern deutlich (48 zu 69 Prozent) und liegen weit über dem Vergleichswert (46 Prozent). Bei den Frauen zeigte sich eine starke Abnahme (von 50 auf 31 Prozent), die Werte liegen jetzt auch deutlich unter dem Mittel (42 Prozent).

Diese Ergebnisse können vielleicht eine Anregung sein, um über Besonderheiten unseres Faches und des Nachwuchses nachzudenken. Wegen der eingangs erwähnten Selbstselektion durch die Teilnahme dürfen diese Befunde aber nicht überinterpretiert werden.

Empfehlenswerte Maßnahmen

Die Ergebnisse zeigen, dass eine faire Quote ohne Beachtung der Fachrichtung, des Jahrgangs und natürlich der Grundquoten (Männer und Frauen unter den Eingestellten) nicht sinnvoll diskutiert werden kann. Eine Forderung nach einer Frauenquote kann sich aber, wie eingangs beschrieben, auf die Funktion der Quote als gesellschaftspolitische Intervention stützen, wenn man so etwas möchte.

Es kann in Anbetracht des Bedarfs an Führungskräften in Wirtschaft und Verwaltung kein Zweifel daran be-

Deutsche Psychologen Akademie
DPA, Am Köllnischen Park 2, 10179 Berlin
Tel.: 030 /20 91 66 - 314, Fax: 030 / 20 91 66 - 316
E-Mail: info@dpa-bdp.de
www.psychologenakademie.de

Klinische Psychologie/ Psychotherapie

NEU: Schmerz und Hypnose - B2011-KPP-51
Dr. Juliana Matt - 22.-23.10.11 - Berlin - 12 UE

NEU: Kreativität und Veränderung - Training mit Methoden aus dem Improvisationstheater - Vom Umgang mit dem inneren Kritiker - B2011-KPP-49
Petra Daiber, Dipl.-Psych. / Frauke Nees, Dipl.-Psych. - 3.-4.12.11 - Berlin - 16 UE

NEU: Klinische Neuropsychologie - B2012-KPP-54
Dr. rer. medic. Thomas Bengner - 3.-4.2.12 - Berlin - 14 UE

Supervision
NEU: Curriculum Klinische Supervision - B2011-KSU-1 (nur en bloc buchbar) - Gesamtleitung: Prof. Dr. Heidi Möller - Berlin - 260 UE - **Modul 1**: Einführungssitzung - 16.-17.9.11- **Modul 2**: Team, Teamentwicklung, Rollenberatung - 25.-26.11.11 - **Modul 3**: Gruppendynamisches Training - 19.-22.3.12 - **Modul 4**: Erlebniszentrierte Methoden in der Supervision - 20.-21.1.12 - *Alle weiteren Module unter www.psychologenakademie.de*

Notfallpsychologie
Kompaktfortbildung Notfallpsychologie
Modul 2: Spezielle Psychodiagnostik - B2011-NOT-2B - Dr. Ursula Gasch - 16.-17.9.11 - Tübingen - 16 UE
Modul 3: Psychopathologie und Psychotrauma - B2011-NOT-2C - Dr. phil. Bettina Gorißen - Seminar **I**: 7.-8.10.11- Seminar **II**: 11.-12.11.11- Bad Homburg - 32 UE
Die Module der Kompaktfortbildung sind einzeln buchbar.
Alle weiteren Module unter www.psychologenakademie.de

NEU: Prävention von Raubüberfällen und Geiselnahmen, Ausbildung von Kriseninterventionsteams
B2012-NOT-5 - Dr. Gerd Reimann - 24.-25.2.12 - Berlin - 16 UE

Gesundheitspsychologie
Betriebliches Gesundheitsmanagement für PsychologInnen - B2011-GF-17 - Julia Scharnhorst, Dipl.-Psych. - 14.-18.11.11 - Berlin - 40 UE

Entspannungsverfahren
Autogenes Training. Kursleiterschulung I + II
NW2011-AT-6 - Dipl.-Psych. Georg Schäfer - Seminar **I**: 15.-16.10.11 - Seminar **II**: 21.-22.4.12 - Köln 32 UE

Stressbewältigung
Multimodales Stresskompetenz-Training (MMSK) Kursleiterschulung - Kompaktseminar im Kloster - BY2011-GF-6 - Thomas Welker, Dipl.-Psych. - 10.-13.11.11 - Benediktbeuren - 40 UE

Verkehrspsychologie
Fortbildungsseminar für bereits tätige verkehrspsychologische BeraterInnen - NW2011-V-101
Dietmar Lucas, Dipl.-Psych. - 24.-25.9.11 - Münster - 16 UE

Schulpsychologie
Curriculum Schulpsychologie in Nordrhein-Westfalen
NW2011-SCH-1 (einzeln buchbar) - je 16 UE - Düsseldorf, Köln - **Modul 4:** Umsetzung von psychologischem Grundlagenwissen in schulpsychologische Handlungskompetenz - Anne-Christine Kraemer, Dipl.-Psych. - 10.-11.9.11
Module und Termine unter: www.psychologenakademie.de

NEU: Schülersuizid - Was Schulpsychologen, Lehrer und andere Helfer wissen sollten - NW2011-SCH-2
Dr. Heidrun Bründel, Dipl.-Psych. - 26.11.11 - Gütersloh - 10 UE

Therapeutische Methoden

2011. Etwa 250 S., Kt
inkl. CD-ROM
€ 29.95 / CHF 40.90
ISBN 978-3-456-84958-4

Hypnotherapie eignet sich zur Behandlung der häufigen und quälenden chronischen Schlafstörungen.

Nachdruck 2010
der 1. Aufl. 2009.
288 S.,1 Abb., 8 Tab., Kt
€ 29.95 / CHF 49.90
ISBN 978-3-456-84645-3

Das Buch ist eine unentbehrliche Orientierungshilfe, bei welchem Störungsbild welcher Biofeedback-Ansatz wissenschaftlich überprüft ist. Zusätzliche Rahmeninformationen (z.B. Weiterbildungsrichtlinien) werden ebenfalls aufgegriffen.

www.verlag-hanshuber.com

HUBER

Abbildung 6: Mechanismus der selbsterfüllenden Prophezeiung

(in Anlehnung an Merton, 1948)

stehen, dass verstärkt Maßnahmen zur Förderung von Personen mit Führungspotenzial erforderlich sind. Frauen stellen dabei eine bisher sicher nicht voll ausgeschöpfte Potenzialgruppe dar. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen sollte bei gleichen Grundquoten in den untersuchten Bereichen zwischen 38 und 59 Prozent liegen, was auch unter Beachtung unterschiedlicher Grundquoten bei Weitem nicht erreicht wird. Unbekannt ist uns allerdings, wie weit sich nach dem Berufseintritt bei Frauen weitere Verschiebungen der angestrebten Lebensmotive und -ziele ergeben, etwa durch die Anpassung an eine Partnerschaft oder die Anforderungen einer Familie.

Möchte man speziell Frauen rechtzeitig für eine Führungslaufbahn in der Wirtschaft gewinnen, sollten nicht abstrakt Macht oder Geld, sondern die Möglichkeit zur Verwirklichung eigener Wertvorstellungen und ein starkes Image einer solchen Funktion als Motivation fungieren. Im Augenblick steht einer sehr deutlichen Zunahme der Bedeutung von Image für Frauen eine Abnahme des Anteils führungsstarker Frauen in den Wirtschaftswissenschaften gegenüber. Es ist also fraglich, ob Führung in der Wirtschaft bei jungen Frauen ein herausragendes Image besitzt. Denkbar wäre, dass sich diese Entwicklung auch aus der öffentlichen Kritik an den Aufstiegschancen potenzialstarker Frauen in der Wirtschaft speist.

In Unternehmen kann und muss sicher noch viel mehr als bisher für die Entwicklung des Führungsnachwuchses getan werden. So kann man z.B. nicht ausschließen, dass ein frauenspezifisches Problem durch die selbsterfüllende Prophezeiung (etwa Merton, 1978) von Vorgesetzten entsteht. Gemäß unseren aktuellen Daten (aus dem vierten Viertel) ist der bei Frauen häufigste Typ die »Leistungsstarke Assistenzkraft« (30 Prozent); der »Potenzielle Führungsnachwuchs« ist mit 18 Prozent viel schwächer vertreten. Dies kann vor allem in Verbindung mit den aktuell geringen Anteilen von Frauen in Führungspositionen leicht dazu führen, dass junge Mitarbeiterinnen von ihren Vorgesetzten in die Kategorie »Assistenzkraft, nicht Führung« einsortiert werden. Eine solche Gefahr wird noch durch die beschriebene Möglichkeit erhöht, dass sich Frauen bei gleichen »objektiven« Potenzialen anders, etwa zurückhaltender, darstellen als Männer.

Wenn nach einer solchen vorschnellen »Einsortierung« erwartungsgemäß die Mechanismen der selbsterfüllenden Prophezeiung einsetzen, kann das Wechselspiel von Vorgesetztenerwartungen, erwartungskonformer Interpretation des Mitarbeiterverhaltens, Verstärkung des erwartungskonformen Verhaltens und Anpassung des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin an die Erwartung Vorgesetzter dazu führen, dass gerade Frauen ohne jede Intention vom Aufstieg wegsozialisiert werden.

Eine wertvolle Gegenmaßnahme können regelmäßige Potenzialanalysen sein, für die es ja vielfältige Instrumente gibt, von internetbasierten Online-Assessments, ergänzt um Face-to-Face-Verfahren, bis hin zu aufwendigen Einzelaudits. Allerdings müssen bei den entdeckten (und motivierten) Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern anschließend auch entsprechende Maßnahmen zur langfristigen Personalentwicklung folgen.

Sucht, Depression, Angst, Burn-out

Zurück ins Leben

Beratung und Information
0800 32 22 32 2
(kostenfrei)

Unsere privaten Akutkrankenhäuser:
Schwarzwald, Weserbergland,
Berlin/Brandenburg
www.oberbergkliniken.de

Sofortaufnahme – auch im akuten Krankheitsstadium.
Hochintensive und individuelle Therapien für Privatversicherte und Beihilfeberechtigte.
Wir helfen bei der Klärung der Kostenübernahme.

Oberberg
Psychotherapie · Psychiatrie · Psychosomatik

Human Resources Diagnostik

MSCEIT™ Mayer-Salovey-Caruso Test zur Emotionalen Intelligenz

Deutschsprachige Adaptation des Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT™)
von John D. Mayer, Peter Salovey & David R. Caruso

von Ricarda Steinmayr, Astrid Schütz, Janine Hertel & Michela Schröder-Abé

NEU

MSCEIT™, der weltweit am häufigsten eingesetzte, ökonomische Leistungstest zur Erfassung von Emotionaler Intelligenz, liegt nun auch in der deutschen Version vor.

Emotionale Intelligenz beschreibt die Fähigkeit, Emotionen in soziale und analytische Problemlöseprozesse zielführend einzubeziehen. Unsere emotionalen Fähigkeiten beeinflussen maßgeblich, wie wir mit uns selbst und anderen umgehen; sie entscheiden so auch mit über unsere privaten und beruflichen Erfolge. MSCEIT™ eignet sich für den flexiblen Einsatz in allen Kontexten, in denen menschliche Interaktion eine Rolle spielt, wie z. B. bei Führung von Mitarbeitern, Teamentwicklung, Gewinnung von und Umgang mit Kunden.

Mit acht Subtests erfasst MSCEIT™ die folgenden Bereiche: *Gesamtwert Emotionale Intelligenz, Erfahrungsbasierte Emotionale Intelligenz, Strategische Emotionale Intelligenz, Emotionswahrnehmung, Emotionsnutzung, Emotionswissen* und *Emotionsregulation*.

Test komplett, bestehend aus:
Manual, 10 Fragenhefte, Auswerteprogramm inkl. 10 Auswertungen und Box
Bestellnummer 03 159 01, € 550.00/CHF 744.00

LJI Leadership Judgement Indicator

Deutschsprachige Adaptation des Leadership Judgement Indicator (LJI)
von Michael Lock & Robert Wheeler

von Aljoscha C. Neubauer, Sabine Bergner & Jörg Felfe

VORANKÜNDIGUNG

Führungskräfte sind häufig mit komplexen Situationen konfrontiert, in denen sie schnell angemessene Entscheidungen treffen müssen. Dabei sind sie nicht nur gefordert, sachlich richtig zu urteilen, sondern auch gleichzeitig kompetent und geschickt mit Mitarbeitern bzw. dem gesamten Team umzugehen. Der LJI ermöglicht es, die bevorzugten Entscheidungsstile und die Urteilsfähigkeit einer Führungskraft und damit auch die Angemessenheit und die Güte der Entscheidungen in einer Vielzahl von Führungssituationen zu erfassen.

Der LJI basiert auf 16 erprobten und getesteten Szenarien aus dem Führungskontext, in denen Entscheidungen zu treffen sind. Für jedes Szenario werden vier Handlungsalternativen angeboten, wie mit der Situation umzugehen ist. Die Führungskraft bewertet die Angemessenheit jeder einzelnen Alternative und vermittelt dadurch Informationen über den von ihr präferierten Führungstil: *direktiv, konsultativ, konsensual/einvernehmlich* oder *delegativ*.

Der LJI ist damit ein wichtiges Instrument für alle, die sich professionell mit dem Thema Führungskräfteauswahl und -entwicklung beschäftigen.

Bestellnummer 03 158 01

Zu beziehen bei Ihrer **Testzentrale**:

Herbert-Quandt-Straße 4 · D-37081 Göttingen · Tel.: 0049-(0)551 50688-999 · Fax: -998
E-Mail: testzentrale@hogrefe.de · www.testzentrale.de

Länggass-Strasse 76 · CH-3000 Bern 9 · Tel.: 0041-(0)31 30045-45 · Fax: -90
E-Mail: testzentrale@hogrefe.ch · www.testzentrale.ch

HUBER

Übersicht 1: Kurzbeschreibung der eingesetzten Testskalen zur Erfassung der Leistungspotenziale (eligo, 2010)

Problemlösungsbereitschaft	Problemlösungsbereitschaft bedeutet, sich in die Perspektive von anderen Menschen, vor allem von internen und externen Kunden, hineinversetzen zu können und Spaß an der Lösung von deren individuellen Problemen zu haben. Personen mit einer hohen Bereitschaft dazu sind in der Lage, die Bedürfnisse des Kunden genau zu erfassen, und haben Freude daran, eine dessen Bedürfnissen optimal entsprechende Leistung zu erbringen. Personen mit einem niedrigen Wert stellen demgegenüber eher die eigenen Interessen bzw. die des Unternehmens in den Vordergrund und orientieren sich weniger an den Bedürfnissen des Kunden.	Testart: Fragebogen, Reliabilität: 0,83
Freie Kreativität	Diese Skala erfasst, wie viele Wörter eine Person zu einem vorgegebenen Wort assoziieren kann. Es wird die Menge der unterschiedlichen Einfälle innerhalb einer festen Zeitspanne gemessen. Ein hoher Testwert bzgl. dieser Dimension lässt noch keine Rückschlüsse auf die Qualität und die Verwertbarkeit der einzelnen Einfälle zu, sondern stellt ein Maß für den rein quantitativen Einfallsreichtum einer Person dar.	Testart: Leistungstest, Reliabilität: 0,77
Kontaktfreude	Menschen unterscheiden sich in dem Ausmaß, in dem sie den Austausch mit anderen suchen und diesen Kontakt als Bereicherung der Arbeit erleben. Personen mit hohen Werten auf dieser Skala bevorzugen die Gesellschaft anderer. Ihnen ist es wichtig, auf andere zuzugehen und den Austausch mit ihren Mitmenschen möglichst offen und vertrauensvoll zu gestalten. Personen mit niedrigen Werten auf dieser Skala bevorzugen in der Regel Situationen, in denen sie allein sind und ihre Vorgehensweise nicht mit anderen abstimmen müssen.	Testart: Motivgitter, Reliabilität: 0,80
Streben nach sozialer Akzeptanz	Diese Skala erfasst vorwiegend die emotionalen Reaktionen, die durch tatsächliche oder befürchtete ablehnende Reaktionen anderer Menschen ausgelöst werden können. Negative Emotionen können dabei z.B. Nervosität oder Unbehagen bei einer möglichen Beurteilung durch andere sein. Bei sehr hoher Ausprägung kann sich dies durch ein eher zurückhaltendes Verhalten im Kontakt zu anderen Menschen zeigen. Personen mit niedrigen Werten auf dieser Skala zeigen dagegen ein aufgeschlossenes Verhalten gegenüber anderen, da sie eine mögliche Beurteilung nicht fürchten.	Testart: Motivgitter, Reliabilität: 0,77
Leistungsmotivation	Mit dieser Skala wird erfasst, welchen Anspruch Personen an ihre Leistungen stellen, inwieweit sie Leistungssituationen als Herausforderung erleben und danach streben, ihre Kompetenz unter Beweis zu stellen. Dieser Anspruch an die eigenen Leistungen beeinflusst auch die Bereitschaft, sich mit der Aufgabe auseinanderzusetzen und die Aufgabenlösung als persönliches Ziel zu betrachten. Personen mit hohen Werten sind oft auf der Suche nach herausfordernden Tätigkeiten, während Personen mit niedrigen Werten bevorzugt Routineaufgaben erledigen.	Testart: Motivgitter, Reliabilität: 0,76
Misserfolge vermeiden	In dieser Skala beschreiben sich Menschen hinsichtlich ihrer emotionalen Reaktionen auf leistungsbezogene Situationen. Kennzeichnend für Personen mit einem hohen Skalenwert sind die Furcht vor Fehlern und den damit verbundenen Konsequenzen sowie das Grübeln darüber, ob die eigenen Fähigkeiten zur Bewältigung der Aufgabe ausreichend sein werden. Personen mit einem niedrigen Skalenwert setzen demgegenüber sehr viel Vertrauen in ihre Fähigkeiten, eine Aufgabe erfolgreich zu bewältigen, und haben kaum Angst vor Fehlschlägen.	Testart: Motivgitter, Reliabilität: 0,72
Durchsetzungsvermögen	Mit dieser Skala wird beschrieben, wie sehr eine Person in konfliktträchtigen Situationen dazu neigt, den eigenen Standpunkt klar zu formulieren sowie die Ansprüche und Erwartungen an andere Personen zu äußern. Personen mit hohen Werten haben bei Auseinandersetzungen selten Probleme, sich durchzusetzen, und können ihren Standpunkt klar vertreten. Personen mit niedrigen Werten haben dagegen größere Schwierigkeiten, andere von ihren Ansichten zu überzeugen, und halten sich in Konfliktsituationen eher zurück.	Testart: Fragebogen, Reliabilität: 0,89
Gelassenheit	Diese Skala erhebt, wie sich Personen im beruflichen Alltag anderen Personen gegenüber verhalten. Personen mit hohen Skalenwerten sind geduldig, lassen sich nicht provozieren und bleiben in Diskussionen gelassen. Personen mit niedrigen Skalenwerten sind in Diskussionen angespannt, lassen sich leicht provozieren und beschreiben sich als ungeduldig.	Testart: Fragebogen, Reliabilität: 0,76

Gewissenhaftigkeit	Dieses Verfahren misst, inwieweit eine Person bei der Bewältigung ihrer Aufgaben systematisch vorgeht. Personen mit hohen Werten planen ihren Arbeitstag im Voraus und gehen bei der Erledigung der Aufgaben planvoll vor. Solche Personen sind davon überzeugt, dass ein gewisses Maß an Sorgfalt und Ordnung notwendig ist, um gute Arbeitsergebnisse zu erzielen. Personen mit niedrigen Werten ist penible Ordnung am Arbeitsplatz weniger wichtig.	Testart: Fragebogen, Reliabilität: 0,78
Einstellung zu Konflikten	Diese Skala erfasst, inwieweit eine Person Konflikte mit anderen als emotional belastend wahrnimmt. Personen mit einem hohen Skalenwert berichten in Konfliktsituationen von Zuständen wie Nervosität, Erschöpfung oder Beklommenheit. Personen mit niedrigen Skalenwerten hingegen können Konfliktsituationen mit mehr Gelassenheit begegnen und lassen sich emotional nicht so stark beeinträchtigen.	Testart: Fragebogen, Reliabilität: 0,91
Konsens-orientierung	Diese Skala stellt dar, inwieweit eine Person bereit ist, auf die Meinung anderer einzugehen, auch wenn diese von den eigenen Vorstellungen abweicht. Personen mit hohen Skalenwerten versuchen, Konflikte zu vermeiden bzw. zu beenden, und können ihre Sichtweisen zugunsten einer Konsensentscheidung zurückschrauben. Personen mit niedrigen Werten auf dieser Skala sind in der Lage, Konflikte zu initiieren und durchzustehen. Eine Konsensentscheidung kann dadurch in den Hintergrund geraten.	Testart: Fragebogen, Reliabilität: 0,79
Selbstmanagement	Diese Skala beschreibt die Fähigkeit einer Person, ihre eigene Arbeit zeitlich effizient zu organisieren. Personen mit hohen Werten zeichnen sich dadurch aus, dass sie Zeitabläufe im Voraus realistisch planen; sie sind pünktlich und legen Wert darauf, ihre Aufgaben termingerecht zu erledigen. Diese Personen gehen zielgerichtet vor und werden von anderen als zuverlässig beschrieben. Personen mit niedrigeren Werten nehmen es dagegen mit der Pünktlichkeit nicht immer so genau und sind unter Umständen gezwungen, Fristen nach hinten zu schieben, um ihre Vorhaben wie geplant in die Tat umsetzen zu können.	Testart: Fragebogen, Reliabilität: 0,87
Stressresistenz	Diese Skala erfasst, wie Personen großen Arbeitsdruck empfinden und wie sie darauf reagieren. Menschen mit einer hohen Stressresistenz sagen über sich, dass sie mit Aufgaben, die einen hohen Arbeitseinsatz erfordern und unter Zeitdruck zu erledigen sind, gut umgehen können. Sie sind zuversichtlich, die Aufgaben erfolgreich erledigen zu können, und fühlen sich nicht beeinträchtigt, auch wenn der Arbeitsdruck über längere Zeit anhält. Personen mit niedrigen Werten auf dieser Skala reagieren dagegen empfindlich auf beruflich bedingte Belastungen und fühlen sich durch sie beeinträchtigt.	Testart: Fragebogen, Reliabilität: 0,91
Teamorientierung	Diese Skala stellt dar, ob Personen lieber allein arbeiten oder die Zusammenarbeit im Team bevorzugen. Personen mit hohen Werten haben Spaß an der Zusammenarbeit mit anderen und glauben, dass die Arbeit im Team zu besseren Ergebnissen führt. Gern verbringen sie ihre Freizeit in Gesellschaft anderer und pflegen auch nach Dienstschluss den Kontakt zu ihren Kollegen. Personen mit niedrigen Werten halten es für effizienter, wenn sie allein arbeiten. Sie glauben, dass es sinnvoller ist, sich mit der konkreten Fragestellung zu beschäftigen, als zu viel Energie durch Diskussionen und Abstimmungsprozesse zu verschwenden.	Testart: Fragebogen, Reliabilität: 0,88
Zuverlässigkeit	Diese Skala beschreibt, welchen Stellenwert eine Person der eigenen Verlässlichkeit bei der Erledigung ihrer Arbeit beimisst. Personen mit hohen Skalenwerten ist es sehr wichtig, ihre Aufgaben stets tadellos auszuführen. Um ihre Aufgaben termingerecht und bestmöglich zu erledigen, werden hohe Anstrengungen in Kauf genommen. Personen mit niedrigen Werten sind demgegenüber in der Lage, schon einmal bei ihrer Arbeit »fünfe gerade sein« zu lassen und sich auch kleinere inhaltliche Unzulänglichkeiten oder Terminverzüge zuzugestehen.	Testart: Fragebogen, Reliabilität: 0,82

ZUSAMMENFASSUNG

Die Frage einer »gerechten« Quote von Frauen in Führungspositionen wird auf Basis der psychologischen Testfairness-Konzepte diskutiert. Empirische Basis sind die Daten zu acht beruflich relevanten Lebensmotiven/-zielen und 15 Leistungspotenzialen, die bei 8207 Männern und 12 721 Frauen kurz vor oder nach dem Studienabschluss im Zeitraum von 2003 bis 2010 erhoben wurden. Bei den Lebensmotiven und -zielen zeigt sich eine generelle Abnahme der Bedeutung von Macht. Auch Image und ethische Werte wurden bei den Männern unwichtiger, bei den Frauen stieg die Bedeutung dieser Aspekte deutlich an. Bezüglich der Leistungspotenziale wurden mit einer Cluster-Analyse vier Typen identifiziert. Im Zeitverlauf nimmt der Anteil am Typ »Potenzielle Führungskraft« im Untersuchungszeitraum bei beiden Geschlechtern deutlich ab, besonders stark bei den Männern. Die Unterschiede zwischen Männern und Frauen wurden in dieser Hinsicht also geringer. Dabei bestehen große Unterschiede zwischen den Fächern. Der relative Anteil von Frauen mit Führungspotenzial hat vor allem in Naturwissenschaften, Rechtswissenschaften und im Lehramt deutlich zugenommen und liegt inzwischen über dem der Männer. Bei den Wirtschaftswissenschaften nahm aber der Anteil der Frauen mit Führungspotenzial gegenüber dem der Männer deutlich ab. Es wählen also zunehmend Frauen mit hohen Führungspotenzialen andere Studienfächer.

Abschließend werden Schlussfolgerungen für »gerechte« Frauenquoten bei Führungskräften sowie angemessene Maßnahmen dazu diskutiert.

Stichworte: Lebensziele, Motive, Karriere, berufliche Orientierung, Frauenquote, Führungskräfteentwicklung, Führungsnachwuchs, Führungspotenzial, PERLS, Personalmarketing

ABSTRACT

The question of an »equitable« quota of women in leadership positions is discussed based on psychological test fairness models. The empirical basis consists of data on 8 career-relevant life motivations and goals and 15 performance potentials surveyed in 8,207 men and 12,721 women just before or after graduating from university in the period from 2003 to 2010.

A general decline in the importance of power among life motivations and goals is apparent. While image and ethical values also became less important to men, the importance of these aspects increased for women.

For performance potentials, cluster analysis was used to identify four types. In the course of the sample period, the percentage of »potential future leader« types markedly declined for both genders, and to an especially large extent among men. Differences between men and women in this regard decreased as a consequence. However, there are great differences by discipline. The relative proportion of women with leadership potential clearly increased in particular in the natural sciences, law and education, and is now higher than that of men. In economics, however, the proportion of women with leadership potential clearly declined as compared to that of men. Apparently, women with great leadership potential are increasingly choosing different disciplines.

Conclusions for »equitable« proportions of women in leadership positions and appropriate measures are discussed at the end.

Mechtild Düsing
Notarin,
Fachanwältin für
Verwaltungsrecht

NUMERUS CLAUSUS PROBLEME?

Z.B. bis heute im Studienfach
Psychologie: Erfolgsquote 100%
bei Studienplatzklagen mit unserer Strategie!

außerdem: ZVS-Anträge
Auswahlgespräche · BAFÖG
Härtefälle · Prüfungsrecht

35 Jahre Erfahrung.

MEISTERERNST DÜSING MANSTETTEN
Rechtsanwältinnen
Rechtsanwälte · Notarin

Geiststraße 2
48151 MÜNSTER
Tel. 0251/5 20 91-0
Fax 0251/5 20 91-52
duesing@meisterernst.de
www.meisterernst.de

LITERATUR

Cole, N. S. (1973). Bias in selection. Journal auf Educational Measurement, 10 (4), 237-255.

eligo GmbH (2010). PERLS Handbuch. Bochum, Berlin: eligo.

Kirbach, C. & Montel, C. (2005). Die Internetplattform PERLS. In: W. Sarges & H. Wottawa (Hrsg.), Handbuch wirtschaftspsychologischer Testverfahren (2. Aufl., S. 879-892). Lengerich: Pabst.

Kirbach, C., Montel, C., Oenning, S. & Wottawa, H. (2004). Recruiting und Assessment im Internet. Werkzeuge für eine optimierte Personalauswahl und Potenzialerkennung. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Merton, R. K. (1948). The self-fulfilling prophecy. The Antioch Review, 8, 193-210.

Möbus, C. (1978). Intelligenztests: Ein unlösbares Trilemma zwischen den Zielen von Gruppen, Individuen und Institutionen. Diagnostica, Band XXIV, 191-234.

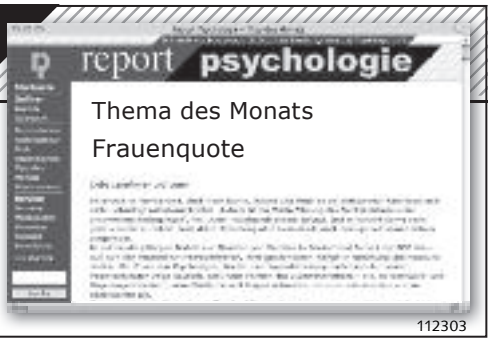
Stiftung Warentest (2007). Online-Tests zur Selbsteinschätzung: Eignungsprüfung im Netz. Stiftung Wartentest 3/2007.

Wottawa, H., Montel, C., Mette, C., Zimmer, B. & Hiltmann, M. (in Druck). Leistungs- und Befriedigungspotenziale von Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen. Eine eligo-Studie. Wirtschaftspsychologie, 2/2011, Lengerich: Pabst.

www.report-psychologie.de/thema

Thema des Monats: Frauenquote

- Interview mit Andrea Abele-Brehm
- Literaturhinweise
- Linktipps



112303