

## PD<sup>2</sup> - Psychodynamischer Eignungstest für Bewerber im Team

Version 2.2, © GNU PUBLIC LICENSE, Guido Stepken, September 2006

Dies ist ein psychodynamischer, kybernetischer Eignungs-Test, in dem Sie selbst und wir etwas über Ihre Denkstrukturen erfahren können, und ob Sie mit Ihrer Denkweise in das Team passen. Es werden keinerlei Maßstäbe irgendeiner Art hier angelegt, Sie werden mit Ihren menschlichen Qualitäten nicht irgendwie „quantifiziert“, es wird auch keinerlei „Wissen“ irgendeiner Art abgefragt, es wird auch keinerlei Kontext simuliert. Es geht ausschließlich um Ihre Art zu denken, der Vernetzung Ihrer Vorstellung von Begriffen untereinander. Sie werden also keinerlei Vorstellung davon haben, wie ihre künftigen Arbeitskollegen Ihre Begriffs - Definitionen bewerten werden, da keinerlei „objektiven“ und vergleichbaren Kriterien als Maßstab existieren. Ihre (zukünftigen) Arbeitskollegen werden ihre Begriffs - Definitionen also rein „subjektiv“ und „intuitiv“ beurteilen, und dann entscheiden, ob und wie gut sie evtl. in das bestehende Team passen könnten. Nehmen Sie sich zuerst Zeit, lesen Sie sich in Ruhe alle Begriffe durch, und versuchen Sie dann erst die Begriffe in 1-2 Sätzen kurz, knapp und prägnant so zu definieren, daß sie nur die Kernaussage herausstellen, d.h. den Begriff auf den Punkt bringen. Es geht hierbei nicht darum, was diese Begriffe sonst noch alles bedeuten könnten, sondern konzentrieren Sie sich ausschließlich darauf, was die Kernbedeutung dieser Begriffe Ihrem Verständnis nach ist, wie sie sich von anderen Begriffen auch abgrenzen. Eine Zeitvorgabe gibt es nicht, bedenken Sie jedoch – nachdem Sie alle Begriffe durchgelesen haben, sie nicht zu lange über einzelne Begriffe nachdenken sollten - es geht nicht um „Perfektionismus“ - sondern darum, zügig die Fragen der Reihe nach zu beantworten. Sie dürfen auch einzelne Begriffe zunächst auslassen, versuchen Sie dennoch, möglichst alle Begriffe zu definieren. Sie können auch nichts falsch machen dabei. Alles, was Sie meinen, was diese Begriffe für Sie bedeuten, ist immer richtig! Viel Spaß dabei!

Den Test im Original finden Sie unter

<http://www.little-idiot.de/teambuilding/PsychodynamischerEignungstest.odt>

<http://www.little-idiot.de/teambuilding/PsychodynamischerEignungstest.doc>

<http://www.little-idiot.de/teambuilding/PsychodynamischerEignungstest.pdf>

Hinweise zur möglichen Auswertung des Tests siehe im Anschluß!

Vorname:

Nachname:

oder nur ein anonymisierendes Kürzel (merken):

Wahrheit:

Fakt:

Information:

Vorgehensweise:

Vorurteil:

Meinung:

Vertrauen:

Vernunft:

Zukunft:

Manipulation:

Fähigkeit:

Heiß:

Absicht:

Erkenntnis:

Ehre:

Aussage:

Untersuchung:

Orientierung:

Denken:

Behauptung:

Beweis:

Macht:

Verständnis:

Idee:

Vorschrift:

Innovation:

Krise:

Leistung:

Projekt:

Vortäuschung:

Nichts:

Sinn:

Erfolg:

Stolz:

Verantwortung:

Empathie:

Urteil:

Bewußtsein:

Loch:

Tatsache:

Aussicht:

Vereinbarung:

Prozeß:

Kenntnis:

Charakter:

Gefühl:

Vergangenheit:

Kalt:

Frage:

Strategie:

Theorie:

Erfolgsaussicht:

Täuschung:

Plan:

Denken:

Sachverhalt:

Methode:

Kommunikation:

Status:

Unwahrheit:

Selbstbewußtsein:

Fremdheit:

Illusion:

Bildung:

These:

Regel:

Irrtum:

Gefahr:

Chance:

Rechtfertigung:

Glaube:

Überzeugung:

Charisma:

Weg:

Wirkung:

Dichtung:

Überlegung:

Werbung:

Objektivität:

Diskussion:

Taktik:

Widerlegung:

Selbsteinschätzung:

Wunsch:

Handlung:

Hypothese:

Kognition:

Wahrscheinlichkeit:

Wille:

Gegenwart:

Tauer:

Ursache:

Hoffnung:

Symbol:

Versprechen:

Lüge:

Widerspruch:

Umsetzung:

Logik:

Ziel:

Erfahrung:

Wirklichkeit:

Original:

Mitteilung:

Modern:

Lob:

Marketing:

Traum:

Loch:

Abbild:

Recht:

Möglichkeit:

Überlegung:

Glück:

Zweck:

Image:

Verrückt:

Arbeit:

Zeit:

Wertschätzung:

Beschäftigung:

Angst:

Lüge:

Fremdwahrnehmung:

Handeln:

Benehmen:

Schuld:

Aberglaube:

Beschreibung:

Erfassen:

Verhalten:

Führung:

Beleidigung:

Erwartung:

Annahme:

Gerücht:

Zukunft:

Mode:

Benehmen:

Freiheit:

Anerkennung:

Interesse:

Subjektivität:

Respekt:

Kompromiß:

Zeitgewinn:

Wahrnehmung:

Gemeinschaft:

Erwartung:

Management:

Freier Wille:

Komplexität:

Kultur:

Bedeutung:

Dynamik:

Äußerung:

Konflikt:

Höflichkeit:

Gerechtigkeit:

Veränderung:

Eigenschaft:

Prinzip:

Spiel:

Voraussetzung:

Existenz:

Verstand:

Wert:

Sicherheit – Was ist sicher im Leben?:

Wissenschaft:

Konsens:

Organisation:

Geld:

Unternehmen:

Ideologie:

Zusage:

Verallgemeinerung:

Modell:

Kritik:

Unterbewußtsein:

Werbung:

Kopie:

Zweifel:

Notwendigkeit:

Ethik:

Akzeptanz:

Beweisbarkeit:

Analyse:

Phänomen:

Regel:

Verzeihen:

Kooperation:

Geist:

Familie:

Neid:

Seele:

Interesse:

Moral:

Intersubjektivität:

Kompetenz:

Qualifikation:

Vorhersage:

Realität:

Qualität:

Anschauung:

Pflicht:

Erklären Sie bitte, worin genau der Logikfehler in dieser Geschichte besteht:

Papa? - Ja, mein Sohn. - Papa, weißt du, wer die Dampfmaschine erfunden hat? - Natürlich. Das war James Watt vor über 200 Jahren. - Du weißt so viel, Papa. - Tja. - Papa, sind Väter immer schlauer als ihre Söhne? - Ja, mein Sohn. Väter sind älter und erfahrener und deshalb klüger als ihre Söhne. - Papa? - Ja, mein Sohn! - Sag mal, Papa, warum hat dann eigentlich nicht James Watts Vater die Dampfmaschine erfunden ?

## Hinweise zur Auswertung des Tests:

Wir geben den Dingen Ihre Bedeutung! Die Bedeutung der Begriffe ergeben sich aus ihrem Gebrauch. Fühlen Sie sich frei darin, ihre inneren Vorstellungen von dem, was die Begriffe bedeuten könnten, als Maßstab an den Bewerber anzulegen (sie werden es unbewußt so oder so irgendwann tun ;-). Der Gebrauch der Begriffe und deren gedankliche Vernetzung lassen klare Rückschlüsse auf die Denkstrukturen, die Art und Weise des Denkens zu, z.B. Schwarz/Weiß – Denken. Der Test liefert von einem Kandidaten: Grundannahmen, Prägungen, innere Einstellungen, Sensibilitäten, Ehrlichkeit und Realismus, (nicht Superlative), Faktizitätstreue und Wirklichkeitsgerechtigkeit, Wertvorstellungen, Logikverständnis (insbesondere Ausweichlogiker lassen sich schnell herausfinden), Grad der sprachlichen Reflektion, Sprachpräzision und Kommunikationskompetenz, Methodenkompetenzen, die geringe Einarbeitungszeit versprechen.

**Kanten statt Rundungen:** Statt Leute mit möglichst universell ausgeprägten Stärken für Führungsaufgaben einzusetzen, werden in herkömmlichen Verfahren häufig diejenigen Kandidaten mit den geringsten Schwächen ausgewählt. So finden sich in Unternehmen häufig nur noch „abgerundete Persönlichkeiten“ - dermaßen abgerundet, daß keine sinnvolle Idee und kein wirksamer Vorschlag an einer Kante hängenbleiben könnten. Mittelmäßigkeit ist vorprogrammiert. Achten Sie in der Personalauswahl auf Vielfalt und nicht Konformität. Bei der Besetzung von Führungsaufgaben werden eifrig Potentiale aufgespürt, jedoch sind Potentiale zunächst nur vage Erwartungen; Hoffnungen auf Leistungen, die der Kandidat später erbringen könnte. Achtet man nur auf die bisherigen Leistungen die der Kandidat bisher erbracht hat, so sagt dies nichts wirklich über das Potential des Kandidaten in dem neuen Umfeld aus. So überläßt man die Potentialeinschätzung und – Analyse eigentlich den vorhergehenden Arbeitgebern, ohne jedoch das damalige Umfeld genau einschätzen zu können. Achtet man darüber hinaus noch auf die (max 2%) Bewerber, die einen Lebenslauf schreiben, der Ergebnisse und nicht Positionen in den Mittelpunkt stellt, so hat man vermutlich eine besonders wirksame Führungskraft vor sich.

**Einstellungen statt Sachkenntnisse:** Immer noch werden in der überwältigenden Mehrzahl der Auswahlverfahren die falschen Fragen gestellt. Gefragt wird – und dies mit allen erdenklichen Methoden, Raffinessen und Details – Sachkompetenz und inhaltliche Überzeugungskraft stehen im Mittelpunkt, die mit diesem Test ermittelt werden können, jedoch nur auf rein subjektiver Basis und nicht operationalisierbar.

Seit Jahrzehnten „erfinden“ Personalchefs, Psychologen in Assessment-Centern immer wieder neue, angeblich „objektive“ Maßstäbe und „vergleichbare“ Kriterien für Eignungstests, die sich wie Modewellen immer wieder abwechseln, operationalisieren diese, berechnen „Effektstärken“, rechnen mit mathematisch - statistischen Verfahren wild hin-und her, siehe auch Salaman&Clark mit „guru theory“, und erheben für ihre Berufsgruppe den Anspruch, daß nur sie mit ihren Assessment-Centern und „objektiven“ Eignungstests geeignete Kandidaten herausfiltern könnten.

Nur – Mathematik ist ein Formalismus, der ausschließlich von Physikern für die materialistische Welt erfunden wurde, und sich leider nicht auf neuronale Netzwerke, wie z.B. Gehirn anwenden läßt – Neuronale Netzwerke gehorchen völlig anderen Gesetzen. In einer Testumgebung - also in einem anderen Kontext - verhält sich Bewerber stets anders, als sonst, daher gilt stets: „Für das Können gibt es nur einen Beweis, das Tun.“ Marie von Ebner-Eschenbach

Es ist zweifelhaft, ob bei psychologischen Eignungstests die Denkstrukturen der Bewerber an denen des Psychologen (Assessment-Center oder Personalchef) oder diejenigen der Psychologen an denjenigen der Bewerber gemessen werden. Schaut man sich viele Unternehmen an, so kann man den Eindruck gewinnen, daß seit Jahrzehnten Psychologen, Personalchefs die tatsächlich „kreativen“ Bewerber mit lebendigem Lebenslauf systematisch „aussieben“, und folglich mehr konservative Opportunisten nun in den Führungsetagen die Unternehmen mangels Kreativität und Wirklichkeitsgerechtigkeit in den Ruin treiben.

Es geht im Leben und Unternehmen nicht um „objektive“ Kriterien in Denkstrukturen und beim Wissen, sondern immer nur darum, ob Menschen im Team von ihren Denk- und Handlungsstrukturen her *relativ* zueinander passen, ob diese zusammen eine produktive, insgesamt für das Unternehmen **wertschöpfende Dynamik** freisetzen können, sprich um Unternehmenskultur. Ob sie dies wollen und tatsächlich auch tun, hängt entscheidend von unbewußten, intuitiven Denk - und Verhaltensmustern jedes einzelnen ab, was sich da „Chemie“ oder „Nasenfaktor“ nennt. Die Antworten in diesem Test zeigen schnell auf, welche „geistigen Grenzen“, „Denk- und Handlungsblockaden“ der Bewerber hat, ob sich bei evtl. Ähnlichkeiten im Team Patt-Situationen in der Zusammenarbeit ergeben werden, oder Dynamiken zum Erliegen kommen können.

Aufgrund der impliziten Logiken der Begriffe kann man auf Denk - und Handlungsmuster des Bewerbers schließen. Auch kann man beurteilen, ob Mensch mehr „statisch“ oder mehr „kybernetisch“ - „prozessual“ denkt, tendenziell mehr „Denker“ oder mehr „Täter“ ist, hart in der Sache diskutiert, oder mehr emotionaler Ausweichlogiker ist, er mehr passiv geführt werden will, oder mehr eigene Führungskompetenz zeigt, dieser „wirklichkeitsgerecht“ oder sogar „faktizitätstreu“ denkt. Anhand seiner „Auslassungen“ kann man schließen, welche Dinge im Leben er noch nicht „durchdacht“ hat, bzw. auf welcher „Stufe“ im Leben er steht, ob er schon bestimmte Phasen des „sich seines Selbst bewußt werdens“ durchlebt hat, hochkomplexe Dinge mit einfachen Worten erklären kann, sich darin versteht, kurz, knapp und präzise auszudrücken, dieser ein Miteinander gestalten weiß (Unternehmenskultur), oder ob er mehr reflexartig/intuitiv/reaktiv handeln wird. Wissen über Kooperations-Strategien als Untermenge der Spieltheorie und deren Gestaltung bzw. Vermittlung sind von entscheidender Wichtigkeit in Unternehmen und machen die Unternehmenskultur aus und können mit diesem Test beurteilt werden. Auch Wortgebrauch und Wortgewandtheit, Überzeugungskraft im Team und ggf. gegenüber dem Kunden kann mit dem PD<sup>2</sup> – Test gut beurteilt werden. Menschen und ihre Maßstäbe an sich selber und andere verändern sich auch ständig, sind ständig im Fluß - „panta rhei!“ - „alles fließt!“:

„*Verbessern heißt verändern. Perfekt sein heißt demnach, sich oft verändert zu haben.*“, Winston Churchill, englischer Politiker und Schriftsteller

Probieren Sie diesen PD<sup>2</sup> – Eignungstest einfach in Ihrem Team aus, und Sie werden auch, ohne zu wissen, wer sich hinter dem Namenskürzel verbirgt, diejenigen Kollegen gezielt herausfischen können, mit welchen Sie gerne zusammenarbeiten, und mit welchen Sie sich persönlich und auch andere gut verstehen ;-) Sie werden damit auch herausfinden können, wie und wo sich die Denkstrukturen über die Jahre verändert haben!

Fühlen Sie sich frei darin, ggf. eigene Ideen von Begriffen hinzuzufügen oder andere zu entfernen, ganz wie Sie mögen! Ich freue mich auf von Ihnen modifizierte Versionen des PD<sup>2</sup> Eignungstests an: [stepken@web.de](mailto:stepken@web.de)

„*Für das Können gibt es nur einen Beweis, das Tun.*“ (Marie von Ebner-Eschenbach)

Mehr zu „Psychodynamischem Prozessdesign“ = PD<sup>2</sup>, siehe

<http://www.little-idiot.de/teambuilding/PsychodynamischesProzessdesign.pdf>

„Was *nicht* auf einer *einzig*en Manuskriptseite zusammengefaßt werden kann, ist *weder durchdacht*, noch *entscheidungsreif*.“ (Dwight David Eisenhower, 34. Präsident der USA 1953-1961; \*14.10.1890, † 1969)

Mit freundlichen Grüßen, Guido Stepken