

K4: Eignungstest für Fach- und Führungskräfte sowie höheren Dienst

Verfahrenshinweise nach DIN 33430

1 Zielsetzung und Anwendungsbereich

Zur Auswahl zukünftiger Fach- und Führungskräfte konzentriert sich der K4 auf das Wesentliche: die grundlegende kognitive Leistungsfähigkeit. Zielgruppe sind Bewerber*innen, die ein (Fach-)Hochschulstudium abgeschlossen haben. Der K4 wird u. a. zur Eignungsfeststellung für folgende Berufsbilder und Laufbahnen verwendet: Höherer Dienst allgemeine Verwaltung; höherer Polizeidienst

2 Vorherige Versionen

Der Eignungstest K4 wird seit dem Jahr 2020 verwendet und basiert auf dem Eignungstest K3. Die Änderungen betreffen insbesondere die Testlänge, -dauer und -zusammensetzung.

- In fast allen Subtests wurden nach einer psychometrischen Analyse und einer inhaltlichen Überprüfung auf Aktualität des K3 einige Aufgaben ausgetauscht.
- Des Weiteren wurden zwei Subtests (Schlüsse, Tabellen & Statistiken) aus der Testbatterie entfernt.

3 Fähigkeitsdimensionen und Subtests

Verbale Verarbeitungskapazität

Die Verarbeitung von komplexen sprachlichen Inhalten, das formallogisch exakte Denken und das sachgerechte Beurteilen von Informationen stehen in diesem Testteil im Fokus. Folgende Subtests überprüfen die Ausprägung der verbalen Verarbeitungskapazität: Analogien, Wortklassifikationen, Schlüsse vergleichen, Textanalyse

Numerische Verarbeitungskapazität

Überprüft wird hier der Grad der Aneignung und Verfügbarkeit des Beziehungssystems Zahlen, wobei die analytische Auseinandersetzung mit komplexen numerischen Informationen, der logisch korrekte Umgang mit Zahlenmaterial und die Rechenpraxis Hintergrund der Aufgabenstellungen sind. Im Einzelnen befinden sich folgende Aufgaben-
gruppen in diesem Testteil: Textrechnen, Buchstabenreihen, Ergebnisse schätzen, Zahlenmatrizen

4 Durchführung

Die Durchführung erfolgt als Gruppen- oder Einzeltestung. Jede Aufgabengruppe wird vor Bearbeitungsbeginn durch die/den Testanweiser*in anhand mindestens eines Beispiels erläutert. Die Bearbeitung der Subtests erfolgt unter Zeitbegrenzung.

Erforderliche Materialien: K4 Testheft, Antwortbogen, Bleistift, Radiergummi, Notizzettel

Zugelassene Hilfsmittel: keine

5 Auswertung und Interpretation

Die Testergebnisse liegen in Form von Standardwerten ($M = 100$, $SD = 10$) vor. Der Ergebnisbericht enthält aggregierte Angaben zu den Leistungen in den beiden Kernbe-

reichen verbale und numerische Verarbeitungskapazität sowie, falls vorgesehen, detaillierte Angaben zu den Leistungen in den einzelnen Kenntnistests.

Bei der Vorauswahl von Bewerber*innen mit gleichem Empfehlungsgrad kann auf den Gesamtpunktwert zurückgegriffen werden. Bewerber*innen mit höherem Gesamtpunktwert haben grundsätzlich eine bessere Eignungsprognose als Bewerber*innen mit geringerem Gesamtpunktwert.

6 Aufwand und Zeitbedarf

Bei kleinen Gruppen (bis ca. 45 Teilnehmer) muss nur die/der Testanwieser*in, bei größeren Gruppen mindestens eine zusätzliche Aufsichtsperson vor Ort sein.

Die Testdauer beträgt je nach Gruppengröße ca. 2 bis 2,5 Stunden. Falls Zusatztests verwendet werden, kann sich die Testzeit verlängern.

7 Testung von Schwerbehinderten

Für behinderte Bewerber*innen erfolgt ab einem amtlichen Grad der Behinderung von 30 eine individuelle Anpassung der Testbedingungen. Erste Informationen zu individuellen Anpassungswünschen liefert ein Fragebogen der dgp, der zusammen mit den Informationen zur Testung der kognitiven Leistungen versandt wird. Im weiteren Verlauf klärt ein*e Psycholog*in der dgp in einem persönlichen Gespräch, ob und welche behinderungsspezifischen Anpassungen der Testbedingungen erforderlich sind. Fragebogen und persönliches Gespräch beachten selbstverständlich die gesetzlichen Vorgaben.

8 Objektivität

Die Test-Instruktionen sind standardisiert. Der K4 wird ausschließlich von Diplom-Psycholog*innen, M. Sc. Psycholog*innen sowie psychologisch-technischen Assistent*innen angewiesen (Durchführungsobjektivität). Die Auswertung erfolgt computer-gestützt und automatisiert (Auswertungsobjektivität). Die Empfehlung für jede*n Bewerber*in richtet sich nach a priori festgelegten Normwerten (Interpretationsobjektivität).

9 Reliabilität

Die internen Konsistenzen der gemessenen Fähigkeitsdimensionen liegen zwischen $\alpha = .83$ (numerische Verarbeitungskapazität) und $\alpha = .80$ (verbale Verarbeitungskapazität). Die interne Konsistenz der Gesamtbatterie beträgt $\alpha = .87$.

Der entsprechende Standardmessfehler beträgt $SD(E) = 3.61$ Standardwert-Punkte und das Vertrauensintervall für die Interpretation des Testergebnisses liegt mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5% bei ± 7.21 .

10 Validität

Die zweifaktorielle Struktur (numerische und verbale Verarbeitungskapazität) konnte durch eine konfirmatorische Faktorenanalyse nachgewiesen werden. Es zeigt sich eine gute Modellpassung (ML, $\chi^2 = 482.13$, $df = 315$, $p = .000$, CFI = .952, RMSEA = .028, 90% CI [.023; .033]).

11 Normen

Die Normstichprobe umfasst 673 Bewerber*innen für den höheren Öffentlichen Dienst in Deutschland. 54,83% der Personen sind männlich, 45,17% weiblich. Die letzte Aktualisierung der Normierung erfolgte im September 2020.

12 Testformen

Es existieren zwei Pseudoparallel-Formen (Form A und Form B).