

Jan Lorentz

„Wissen und Aufmerksamkeit in der beruflichen Eignungsdiagnostik“

Die Stärke einer Organisation liegt in der Stärke ihrer Mitglieder. Alle Erfolge und Misserfolge von Organisationen und Unternehmen können letztendlich auf menschliches Handeln und Entscheiden heruntergebrochen werden. Diese Ansicht soll nicht die Existenz von Schicksal, Zufall, Glück oder Pech negieren: Gerade sie machen es notwendig, Personal mit Weitblick, Flexibilität und analytischen Qualitäten zu besitzen, die es erlauben Chancen und Risiken vorherzusehen und auf überraschende Situationen adäquat zu reagieren. Die Auswahl der richtigen Mitarbeiter wird somit zum zentralen Erfolgskriterium eines jeden Unternehmens. Dass es dabei nicht „den“ richtigen Mitarbeiter oder „die“ richtige Mitarbeiterin gibt, ist klar: Je nach Situation, Unternehmen und zu besetzender Stelle sind andere Qualitäten gefragt und häufig ist es gerade die Vielfalt einer Belegschaft, die für die entscheidenden Innovationen sorgt. Neben allen unbedingt berechtigten Forderungen nach Diversity in Unternehmen gibt es allerdings auch einige generelle Basisqualitäten, die für ein erfolgreiches Arbeiten unabdingbar sind und die folglich jeder neue Mitarbeiter mitbringen sollte. Zu diesen Qualitäten zählt beispielsweise die Aufmerksamkeit. In ihrer Aufgabe als kognitive Basisfunktion ist sie Verbindungsglied zwischen Mensch und Umwelt und entscheidet durch ihre selektierende Wirkung darüber, welche Informationen in die geistige und motorische Weiterverarbeitung gelangen und welche nicht. Kann die eigene Aufmerksamkeit nicht in ausreichendem Maße gesteuert und kontrolliert werden, ist absehbar, dass die Arbeitsqualität – unabhängig von der zu erledigenden Tätigkeit – leidet.

Eine weitere wesentliche Determinante für beruflichen Erfolg ist Wissen. Der inzwischen weltweit geführte Rekrutierungswettbewerb um IT-Spezialisten oder Ingenieure zeigt die existenzielle Bedeutung spezieller Wissensressourcen für Unternehmen. Doch auch außerhalb der einschlägigen Spezialwissensdomänen kommt dem Allgemeinwissen in der Berufspraxis eine enorme Stellenwert zu, denn Wissen gilt als „einer der bedeutendsten Produktionsfaktoren der Zukunft“ (Picot & Scheuble, 2000). Gerade in diesem Bereich scheint sich in Deutschland jedoch momentan in einer rückläufigen Entwicklung zu befinden. Das manifestiert sich beispielsweise darin, dass jedes Jahr etwa 220.000 Schulabgänger eine fehlende Ausbildungsreife attestiert wird (Klein, 2005), von denen 76.000 nicht einmal einen Schulabschluss besitzen (Bildung in Deutschland, 2008). Auch in ländervergleichenden Schülerstudien, wie PISA 2000, wurde das deutsche Bildungssystem sehr schlecht beurteilt. Das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) kommt aufgrund zahlreicher Umfragen unter deutschen Unternehmen eben zu dem Schluss, dass ein eklatanter Rückgang des Allgemeinwissens von Schulabgängern zu verzeichnen sei (Wodok, 2001) und fordert eine Verbesserung der Vorqualifikationen zu Ausbildung und Studium (Werner, 2008). Problematisch wird die Lage vor allem durch den vernetzten Charakter des Wissens. Neues Wissen wird stets in bestehendes Wissen integriert. Wer viel weiß, kann folglich auch effektiver lernen, sich schneller weiterentwickeln und sich neuen Situationen besser anpassen. Diese Fähigkeiten sind in der modernen Berufspraxis allesamt essentiell. Um fähige Mitarbeiter mit Perspektive auf leitende Positionen zu gewinnen, sollten diese also definitiv über ein gutes Allgemeinwissen verfügen.

In der folgenden Arbeit werden die Konstrukte Wissen und Aufmerksamkeit die zentralen Themen sein. Ihre Wichtigkeit für die betriebliche Praxis wurde soeben kurz angedeutet, sie wird im weiteren Verlauf der Ausführungen noch vertiefend dargelegt werden. Im Fokus stehen somit zwei Personenmerkmale im betriebswirtschaftlichen Kontext. Den inhaltlichen

Rahmen dafür bilden Personalauswahlentscheidungen von Unternehmen. Eine Darstellung der beruflichen Eignungsdiagnostik dient folgegemäß auch als Einstieg in den theoretischen Teil dieser Arbeit. Ziel dieses ersten Abschnittes ist es, einen Überblick über den eignungsdiagnostischen Prozess zu geben. Dieser beginnt mit der Erstellung eines Stellenprofils, gefolgt von einem Pendant auf menschlicher Seite, dem Bewerberprofil, und endet mit der abschließenden Eignungsbeurteilung. Ausgehend von dieser Prozessreihenfolge, die auch den Kapitelaufbau bestimmt, werden eignungsdiagnostische Herangehensweisen, Methoden und Grundsätze vorgestellt. Als Vorbereitung auf den empirischen Teil erfahren in diesem Zusammenhang personaldiagnostische Testverfahren eine gesteigerte Aufmerksamkeit.

Das folgende Kapitel widmet sich dem psychologischen Konstrukt der Aufmerksamkeit. Nachdem diese definiert und nach Arten klassifiziert ist, interessiert vor allem ihre Relevanz für die berufliche Praxis. Ausgehend davon wird nach Möglichkeiten gesucht, wie die Aufmerksamkeit, durch gezielte externe Intervention gesichert oder sogar gesteigert werden kann. Durch eine interdisziplinäre Exkursion konnten hier interessante Ansätze gefunden werden, die eine weitergehende Untersuchung mit Sicherheit verdienen würden.

Das vierte Kapitel befasst sich mit dem Thema Wissen. Auch hier wird zunächst eine Definition und Klassifikation vorgenommen. Anschließend liegt der Fokus auf dem Wissenserwerbsprozess. In diesem Zusammenhang werden die fundamentalen Lerntheorien inspiziert und ihre Aktualität in Bezug auf die Praxis der für die Allgemeinbildung zuständigen Institutionen überprüft. Eine Auseinandersetzung mit dem, in den letzten Jahren häufig kritisierten, deutschen Bildungssystem findet ebenfalls statt. Diese ist darüber hinaus Quelle einer wesentlichen Forschungsfrage für den empirischen Teil.

Im fünften Kapitel erfolgt eine Zusammenführung von Wissen und Aufmerksamkeit. Ziel ist es, die Verknüpfungen beider Konstrukte darzustellen, Bereiche der ein- oder beidseitigen Beeinflussung ausfindig zu machen und diese anschließend einer theoretischen Untersuchung zu unterziehen. Als besonders relevant kristallisiert sich hierbei die Rolle der Aufmerksamkeit im Wissenserwerbsprozess heraus. Darüber hinaus wurde ihr Einfluss auf die Ergebnisse von Wissenstests beleuchtet.