

# Die EOD-Technologie für die Praxis

Karl Westhoff  
&  
Carmen Hagemeister

- Decision-Aiding im diagnostischen Prozess
- 23.36 Checkliste Gliederung eines Gutachtens
- Decision-Aiding: Technologie zur Unterstützung von Entscheidern
- Entscheidungsorientierte Diagnostik (EOD): Decision-Aiding-Technologie für psychologische Diagnostiker
- Checklisten für Entscheidungen und konsistente Anwendung von Kriterien

Beispiel 1: Beurteilung der Fragestellung

Beispiel 2: Entwicklung diagnostischer Strategien

Beispiel 3: Konstruktion von Interviewleitfäden

Beispiel 4: Diagnose der Interviewerkompetenz in der Personalauswahl (DIPA)

Beispiel 5: Psychologische Gutachten schreiben

Beispiel 6: Mündliche Prüfungen in Psychologischer Diagnostik

- Diagnostischer Prozess: *Serie zwangsläufig zu treffender Entscheidungen*
- Decision-Aiding: *Technologie zur Unterstützung von Entscheidern*
- Entscheidungsorientierte Diagnostik (EOD): *Decision-Aiding-Technologie für Diagnostiker*
- Checklisten für Entscheidungen und konsistente Anwendung von Kriterien

### *Beispiele*

1. Beurteilen einer Fragestellung
2. Entwickeln einer diagnostischen Strategie
3. Konstruieren von Interviewleitfäden
4. Diagnostizieren der Interviewerkompetenz in der Personalauswahl (DIPA)
5. Schreiben psychologischer Gutachten
6. Mündliche Prüfungen in psychologischer Diagnostik

1. Fragestellung (und Auftraggeber)
2. Psychologische Fragen
3. Untersuchungsplan und -ablauf (einschließlich der Nennung der Untersucher, der Untersuchungstermine, -dauer und -orte)
4. Ergebnisse
5. Befund
6. Empfehlungen oder Vorschläge (wenn in der Fragestellung vereinbart)
7. Literatur
8. Anhang (mit zufallskritischer Testauswertung)
9. Unterschrift (des verantwortlichen Diplom-Psychologen)

Decision-Aiding ist...

*nicht* deskriptiv

*nicht* normativ

*aber* ist eine wohlbegründete Hilfestellung, die Entscheider nutzen können, aber nicht müssen

Beispiele: Tafeln von Taylor und Russell  
Cronbach und Gleser

Westhoff, K. & Kluck, M.-L. (2003). *Psychologische Gutachten schreiben und beurteilen*. Vierte, vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Berlin: Springer.

- Aufweis aller zwangsläufig zu treffenden Entscheidungen
- Hinterfragen von Zielen und Werten
- Suche nach möglichen Alternativen
- Angabe rationaler Entscheidungskriterien

z.B.:

1. kompensatorische Entscheidungsregeln
2. non-kompensatorische Entscheidungsregeln
3. wann und wie diese Regeln zu kombinieren sind

Hinweise für die Umsetzung von Entscheidungen

## *23.4 Checkliste Auswahl von Variablengruppen*

Sind für die Fragestellung von Bedeutung:

- Umgebungsvariablen?
- Organismusvariablen?
- Kognitive Variablen?
- Emotionale Variablen?
- Motivationale Variablen?
- Soziale Variablen?
- Wechselwirkungen zwischen Variablen?
  
- Persönlichkeitsmerkmale?
- Situationsmerkmale?
- Lernpsychologische Informationen?

## 23.1 Checkliste Fragestellung

- Ist die Fragestellung eindeutig formuliert?
- Ist der Psychologe der zuständige Experte?
- Liegt prinzipiell genügend Wissen zur Bearbeitung vor?
- Ist die Bearbeitung der Fragestellung ethisch zu verantworten?
  
- Ist die Fragestellung als erster Gliederungspunkt im Gutachten aufgeführt?
- Ist die Fragestellung im Gutachten wörtlich vollständig als Zitat wiedergegeben?
- Ist der Auftraggeber genannt?
- Ist der Auftragnehmer genannt?

Hagemeister, C. & Westhoff, K. (2002). Teaching and Learning Psychological Assessment: Aspects of the Client's Question. *European Journal of Psychological Assessment*, 18, 252-258.



### *23.13 Checkliste Auswahl von Informationsquellen*

#### **Standardisierte Verfahren:**

- Tests?
- Fragebogen?
- Arbeitsproben?
- Verhaltensbeobachtungen?

#### **Teilstandardisierte Verfahren:**

- Verhaltensbeobachtungen?
- Entscheidungsorientierte Gespräche?

#### **Nichtstandardisierte Verfahren:**

- Gespräche?
- Zeugnisse?
- Akten?
- Produktionen?
- Arztberichte?
- sonstige?

### *23.25 Checkliste Planung eines Entscheidungsorientierten Gesprächs (EOG) [Anfang]*

1. Ist das Entscheidungsorientierte Gespräch (EOG) nach dem State of the Art
  - geplant
  - durchgeführt
  - ausgewertet?
2. Ist der Leitfaden auf korrekt gewonnene Anforderungen gegründet?
3. Ist der Leitfaden nach den aus der Fragestellung abgeleiteten Psychologischen Fragen gegliedert?
4. Ist der Leitfaden vollständig und in jedem Detail ausformuliert?

*23.25 Checkliste Planung eines Entscheidungsorientierten Gesprächs (EOG) [Fortsetzung]*

5. Erlaubt es der Leitfaden, Informationen zur Fragestellung
  - vollständig
  - objektiv
  - reliabel
  - validezu erheben?
6. Hilft der Leitfaden dem Befragten, konkretes Verhalten und Erleben zu berichten?
7. Ermöglicht es der Leitfaden dem Probanden, von sich aus eigene Beobachtungen einzubringen?
8. Kann der Proband den Leitfaden gegebenenfalls als Anleitung zum eigenen Beobachten verwenden?

### *23.25 Checkliste Planung eines Entscheidungsorientierten Gesprächs (EOG) [Fortsetzung]*

9. Erleichtert der Leitfaden dem Probanden die eigenverantwortliche Entscheidung zur Zusammenarbeit mit dem Diagnostiker?
10. Ist der Leitfaden am Verhältnis von Kosten und Nutzen ausgerichtet?
11. Ist der Leitfaden praktikabel gestaltet?

Kici, G. & Westhoff, K. (2004). Evaluation of Requirements for the Assessment and Construction of Interview Guides in Psychological Assessment. *European Journal of Psychological Assessment*, 20, 83-98.

## Beispiel 4: Diagnose der Interviewerkompetenz in der Personalauswahl (DIPA)

---

z.B.: Retest-Reliabilitäten der DIPA-Teile

|   | Zahl Items | Cramer's Index | Rang-Korrelation |
|---|------------|----------------|------------------|
| Planung ( $N = 24$ )                        | 43/53      | .62**/.83**    | .50*/.72**       |
| Durchführung<br>per Transkript ( $N = 24$ ) |            |                | .38*             |
| per Video ( $N = 29$ )                      |            |                | .89**            |
| Auswertung ( $N = 30$ )                     | 30/43      | .51**/.89**    |                  |

Strobel, A. & Westhoff, K. (submitted). An Instrument for the Description of Interviewer Competence in Personnel Assessment (DIPA): First Results on Psychometric Properties.

### *23.33 Checkliste Befund eines Gutachtens*

1. Wird die Fragestellung beantwortet?
2. Werden die aus der Fragestellung abgeleiteten Psychologischen Fragen beantwortet?
3. Wird nichts ausgesagt, was über die Beantwortung der Fragestellung hinausgeht? (Schweigepflicht beachten!)
4. Werden keine unnötig verallgemeinernden Aussagen gemacht?
5. Ist der Befundteil des Gutachtens nach den Psychologischen Fragen gegliedert?
6. Sind zu jeder Psychologischen Frage alle relevanten Informationen aus allen verwendeten Informationsquellen dargestellt?
7. Ist bei jeder Information für jeden Leser klar, woher sie stammt, ohne dass er die vorhergehenden Gutachtenteile gelesen haben muss?
8. Sind Widersprüche zwischen Informationen erklärt oder diskutiert?

9. Sind Informationen nach ihrer Aussagekraft für die Fragestellung gewichtet?
10. Ist diese Gewichtung so dargestellt, dass sie jeder Leser nachvollziehen kann?
11. Ist bei jeder Variablen berücksichtigt:
  - ihre Stabilität?
  - ihre Änderbarkeit?
  - ihre Kompensierbarkeit?
12. Werden die Aussagen zu den Variablen schrittweise und für jeden Leser des Gutachtens nachvollziehbar zu einer Beantwortung der Fragestellung kombiniert?
13. Werden notwendige Erläuterungen zum Stand der psychologischen Wissenschaft allgemeinverständlich gegeben?
14. Sind die Bezüge zur Fachliteratur nachprüfbar dargestellt (Autor, Jahr)?

Eckert, H. & Westhoff, K. (2002). Effects of Systematic Training in Psychological Assessment on Competence in Writing Reports. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, 23, 407-416.

Die meisten psychologischen Gutachten werden mündlich vorgetragen.

Anforderungsprofil von praktischen Fähigkeiten

„ausreichend“ (4): Reproduktion der wesentlichen Fakten,

„befriedigend“ (3): umfangreiche Reproduktion,

„gut“ (2): eigenständige Verarbeitung wird deutlich, d.h. Gemeinsamkeiten und Unterschiede von Theorien, Methoden, Vorgehensweisen und Ansätzen werden korrekt beschrieben,

„sehr gut“ (1): Skizzierung eines Lösungsvorschlags für ein praktisches Problem.

|                            |             |             |
|----------------------------|-------------|-------------|
| Rangkorrelationen          | $N_1 = 148$ | $N_2 = 135$ |
| Prüfer – Beisitzer :       | .94         | .90         |
| Note – Selbsteinschätzung: | .67         | .74         |

Westhoff, K., Hagemeyer, C. & Eckert, H. (2002). On the Objectivity of Oral Examinations in Psychology. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, 23, 149-157.



Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

*Kontakt:*

[www.psychologie.tu-dresden.de/diagnostik](http://www.psychologie.tu-dresden.de/diagnostik)

E-Mail: [Karl.Westhoff@tu-dresden.de](mailto:Karl.Westhoff@tu-dresden.de)