



# DAS WERTVOLLE ENTWICKLUNGSTRUMENT FÜR ALLE MITARBEITERSTUFEN

- + *Warum handeln Menschen nicht immer so, wie wir es erwarten?*
- + *Finden Sie schnell heraus, was Ihre Mitarbeiter motiviert*
- + *Sparen Sie Zeit beim Identifizieren von Potenzialen und beim Entwickeln von Ihren Mitarbeitern*

## EASI FACTSHEET

### ÜBER EASI

EASI ist eine Typologie, die anhand von Testergebnissen Personen in 4 Basis-Typen kategorisiert: Enthusiast, Analytiker, Supporter und Implementierer. Das Entwicklungstool EASI wird für die Entwicklung von Einzelpersonen und Gruppen eingesetzt, indem es die Verbesserung der Kommunikation unterstützt. Auf organisationaler Ebene bietet EASI einen gemeinsamen Rahmen für eine effektive Kommunikation und kollektive Entwicklungsziele.

EASI kann für Mitarbeiter\* und Führungskräfte auf allen Ebenen eingesetzt werden und bietet eine Vielzahl an unterschiedlichen Anwendungsmöglichkeiten:

- + Entwicklung der Zusammenarbeit
- + Ausbildung/Training
- + Teambuilding
- + Persönliche Entwicklung
- + Coaching
- + Karriereplanung
- + Leistungsbeurteilung (Jahresgespräche)
- + Entwicklung einer Organisationskultur

Für nicht zertifizierte Personen ist es möglich EASI einzusetzen, jedoch nur eingeschränkt und unter Aufsicht von zertifizierten Nutzern. Bitte kontaktieren Sie Master für weitere Informationen.

Kernelemente von EASI sind der Verhaltensstil und der Motivationsstil. EASI hebt die Beziehung zwischen dem alltäglichen Verhalten und dem Motivationsstil hervor. Das ist der Schlüssel zur persönlichen Entwicklung. Darüber hinaus bietet EASI einen Einblick in das Thema Motivation und zeigt auf, wodurch der Kandidat am meisten motiviert ist, neue Dinge zu lernen.

### DAS TEST-DESIGN

Der EASI Fragebogen besteht aus zwei Teilen: ein verhaltensbezogener und ein motivationsbezogener Part, mit je 64 Items. In jedem Teil werden die 4 Typen, Enthusiast, Analytiker, Supporter und Implementierer, anhand verschiedener Items abgefragt. Diese wurden speziell dafür entwickelt die zutreffenden Interessen und Typen zu identifizieren.

Die theoretische Basis des Tests ist angelehnt an eine Kombination aus zwei Dimensionen „Person – Aufgabe“ / „Kontrolle – Beteiligung“, sowie eine Vielzahl an Facetten der 4 Faktoren aus dem 5-Faktoren-Modell, „Offenheit gegenüber Erfahrungen“, „Gewissenhaftigkeit“, „Extraversion“, und „Verträglichkeit“ (Costa & McCrae, 1992).

Der Test ist normativ und besteht aus einer Reihe von Items, welche der Kandidat mittels einer Skala, von „stimme überhaupt nicht zu“ bis „stimme völlig zu“, beantwortet.

### PSYCHOMETRISCHE FAKTEN RELIABILITÄT

Cronbach's alpha (N = 501)	Verhalten	Motivation
Enthusiast	0.90	0.89
Analytiker	0.84	0.89
Supporter	0.87	0.86
Implementierer	0.85	0.90
<b>Durchschnitt</b>	<b>0.87</b>	<b>0.89</b>

Composite Reliability (N = 7182)	Verhalten	Motivation
Enthusiast	0.88	0.85
Analytiker	0.81	0.84
Supporter	0.85	0.90
Implementierer	0.83	0.84
<b>Durchschnitt</b>	<b>0.84</b>	<b>0.86</b>



# DAS WERTVOLLE ENTWICKLUNGSTRUMENT FÜR ALLE MITARBEITERSTUFEN

- + *Warum handeln Menschen nicht immer so, wie wir es erwarten?*
- + *Finden Sie schnell heraus, was Ihre Mitarbeiter motiviert*
- + *Sparen Sie Zeit beim Identifizieren von Potenzialen und beim Entwickeln von Ihren Mitarbeitern*

## NORMEN

Es gibt nationale Normen für Dänemark (N=2840), Finnland (N=1218), Norwegen (N=352), Schweden (N=1352), Schweiz (Deutsch) (N=515) und eine internationale Norm (N=6277).

Alle Normen wurden zwischen September 2013 und Jänner 2015 überarbeitet.

## SPRACHEN

EASI ist zurzeit in folgenden 9 Sprachen verfügbar:

Dänisch, Deutsch, Englisch, Finnisch, Französisch, Italienisch, Norwegisch, Polnisch und Schwedisch.



## VALIDITÄT

<b>Augenschein- validität</b>	Attraktivität (soziale Erwünschtheit) der Items wurde untersucht mittels Typen Verhalten versus Motivation Verhaltensorientierte Items versus die parallelen motivationsorientierten Items	Bestätigt
<b>Kriteriums Validität</b>	Evaluation durch Testpersonen: "Wie gut denken Sie ist die Übereinstimmung zwischen der Beschreibung im Bericht und wie Sie wirklich in der Arbeit sind?"  "Wie fanden Sie den Namen Ihres primären Typs?"	94% der Befragten antworteten von „neutral“ bis „sehr gut“ auf einer Beurteilungsskala  94% der Befragten antworteten von „akzeptabel“ bis „sehr“ auf einer Beurteilungsskala
<b>Konstrukt Validität</b>	Item-Total Korrelation  Faktorenanalyse  DIF (Differential Item Functioning) (gender) überprüft für jedes Item	Bestätigt: 98% aller Items haben die höchste Korrelation mit dem angestrebten Typ  Bestätigt: Gute Resultate für alle 4 Typen  Kein DIF

\* *Wir schätzen Damen und Herren gleichermaßen, und erlauben uns darauf hinzuweisen, dass nur aufgrund der leichteren Lesbarkeit auf die Konjunktion im Text verzichtet wurde.*

## MASTER HUMAN RESOURCES CONSULTING GMBH

Personaldiagnostik und Potenzialanalysen  
Leopold-Ungar-Platz 2 • 1190 Wien • Österreich  
Telefon: +43 (676) 448 95 56  
info@master-hr.at / www.master-hr.at

**master**™  
VALUE PEOPLE