PSYCHOMETRIE · SIGMUND

STRESS®

Erkennen Sie, wie ein Kandidat unter Druck reagiert, bevor Belastung zur Fehlbesetzung wird.



© 2026

DIE LÖSUNG FÜR BELASTBARE ENTSCHEIDUNGEN UNTER DRUCK.

Stress® betrachtet Belastung dort, wo sie entsteht: in der Arbeit. Organisatorische Faktoren, Beziehungen im Team, individuelle Ressourcen und frühe Anzeichen von Überlastung werden getrennt erfasst. So erkennen Sie, welche Stelle zu einem Menschen passt und wo Unterstützung ansetzen sollte.

Wofür wird es eingesetzt? Besetzung von Positionen mit hoher Belastung, Vorbereitung des Onboardings, Planung von Präventionsmaßnahmen und Früherkennung von Überlastung in Teams.



01 **HR-Verantwortliche**
Belastbarkeit realistisch einschätzen

02 **Führungskräfte**
Überlastung im Team früher erkennen

03 **Gesundheitsmanagement**
Prävention zielgerichtet planen

04 **Recruiter**
Passung für fordernde Rollen prüfen

© 2026 · SIGMUNDTEST.COM

WAS DIESER TEST FÜR SIE VERÄNDERT.

Stress entsteht im Zusammenspiel von Aufgabe, Umfeld und Person. Genau dort setzt die Analyse an.

01

Organisatorische Faktoren

Arbeitsmenge, Klarheit der Ziele und Handlungsspielraum im Blick.

02

Beziehungen

Zeigt, ob Führung und Kollegen als Unterstützung erlebt werden.

03

Individuelle Ressourcen

Emotionsregulation, Druckresistenz und Selbstwert im Fokus.

04

Frühe Signale

Macht Anzeichen von Überlastung sichtbar, bevor sie eskaliert.

05

Motivation

Prüft Engagement und Zukunftsperspektive als Schutzfaktoren.

06

Fachliche Sicherheit

Über 500 Wissenstests zeigen, wo Unsicherheit entsteht.

© 2026 · SIGMUNDTEST.COM

~140 FRAGEN · ~25 MINUTEN

DIMENSIONEN UND KRITERIEN

22 Kriterien in 7 Dimensionen.

01 ORGANISATORISCHE FAKTOREN

3 KRITERIEN

Wahrgenommene Arbeitsbelastung als Auslöser von Druck oder mentaler Überlastung

Klarheit von Aufgaben und Zielen zur Vermeidung von Unsicherheit als Stressquelle

Autonomie und Handlungsspielräume als Faktor für Kontrolle und psychologische Sicherheit wahrgenommen

02 BERUFLICHE BEZIEHUNGEN

3 KRITERIEN

Qualität der hierarchischen Beziehungen beim Umgang mit Spannungen und wahrgenommener Unterstützung

Beziehungen zu Kolleginnen und Kollegen als Ressource oder Quelle zwischenmenschlichen Stresses

Konfliktmanagement und soziale Unterstützung zur Vorbeugung chronischer Spannungen

03 INDIVIDUELLE FAKTOREN

3 KRITERIEN

Emotionsregulation im Umgang mit Belastungen und Unvorhergesehenem

Druckresistenz und emotionale Stabilität in angespannten Situationen

Fähigkeit zur Relativierung zur Begrenzung unverhältnismäßiger Stressreaktionen

04 PERSÖNLICHE RESSOURCEN

3 KRITERIEN

Selbstwertgefühl als Resilienzfaktor gegenüber Kritik und Misserfolgen

Kompetenzvertrauen zur Bewältigung von Anforderungen ohne übermäßige Angstzustände

Fähigkeit, um Hilfe zu bitten zur Vermeidung von Isolation und schleichender Erschöpfung

05 PSYCHOSOZIALE RISIKEN

3 KRITERIEN

Risiko von Burnout infolge chronischer Stressakkumulation

Isolationsgefühl als stressverstärkender Faktor wahrgenommen

Wahrnehmung von Ungerechtigkeit oder Unsicherheit, die Anspannung und organisatorisches Misstrauen verstärkt

06 MOTIVATION UND ENGAGEMENT

3 KRITERIEN

Ausgewogenes Arbeitsengagement zur Vermeidung emotionaler Überlastung

Arbeitszufriedenheit als Hebel für mentale Resilienz wahrgenommen

Zukunftsperspektive für eine positive und angstfreie Sicht auf die Arbeit

07 FACHLICHE KOMPETENZEN

4 KRITERIEN

Beherrschung des beruflichen Fachwissens zur Verringerung von Unsicherheitsspannungen

Fähigkeit zur Wissensanwendung ohne kognitive Überlastung

Anpassung an die Anforderungen der Stelle zur besseren Bewältigung von Einschränkungen und Vermeidung von Frustration

+ 1 weiteres Kriterium

© 2026 · SIGMUNDTEST.COM · 04

ERGEBNISSE, DIE HR SOFORT NUTZEN KANN.

Nach dem Test wandelt SIGMUND die Antworten in konkrete Anhaltspunkte um, um Kandidaten zu vergleichen, auszuwählen und das Interview vorzubereiten. Ein KI-gestützter Assistent in Form eines Chatbots hilft außerdem, die Ergebnisse zu interpretieren und ins Handeln zu kommen.



01

Werte und Referenzprofil

Eine Kompetenzbilanz mit detaillierten Werten, Selbsteinschätzung und Vergleich mit dem erwarteten Profil.

02

Bericht passend zum Bedarf

Vom ausführlichen Bericht bis zur Kurzzusammenfassung, je nach Lesetiefe für Recruiter oder Führungskraft.

03

Klare Visualisierungen

Radar, Histogramme und Vergleiche, um Stärken und Entwicklungsfelder schnell zu erkennen.

04

Handlungsleitfäden

Interviewfragen und individuelle Hinweise, um Ergebnisse zu vertiefen und die nächsten Schritte vorzubereiten.

© 2026 · SIGMUNDTEST.COM

WISSENSCHAFTLICHE ZUVERLÄSSIGKEIT

Ein Test, der Auswahl-, Beurteilungs- und Entwicklungsentscheidungen fundiert unterstützt.

~140
FRAGEN

7
DIMENSIONEN

~25 Minuten
BEARBEITUNGSZEIT

VALIDIERUNG

- **Unabhängige externe Validierung**
  Interne Validierung und Konsistenz
- **Reliabilität und Stabilität**
  Konsistenz der Antworten und Skalen
- **Berufswissen**
  Über 500 berufsspezifische Wissensfragebögen

VERFÜGBAR IN

Mehr als 10 Sprachen

Französisch · Englisch · Deutsch · Spanisch und mehr

Kontaktieren Sie unser Team für eine Demo: service@sigmund.net

SIGMUNDTEST.COM →

© 2026 · SIGMUNDTEST.COM · 06