

Abstract

Titel: Evaluation von mehreren Persönlichkeits-, Kompetenzmessungstests für das Career Center einer Fachhochschule

Kurzzusammenfassung: Das Career Center einer Fachhochschule bietet den Studierenden an, ihre Handlungskompetenzen mit Hilfe des Kompetenzmessinstruments KODE® zu erfassen. In einem Auswertungsgespräch werden die Ergebnisse diskutiert und Entwicklungsfelder abgeleitet. Da es viele Anbieter und hunderte von Persönlichkeits- und Kompetenzmessungstests gibt, stellt sich für das Career Center die Frage, welcher Persönlichkeits- oder Kompetenzmessungstest sich am besten für die Erreichung der eigenen Zwecke eignet. Zu diesem Zweck wurden verschiedene Messinstrumente analysiert und anhand geeigneter Beurteilungskriterien verglichen. Es zeigte sich, dass ein Instrument besonders gut geeignet ist, um die Kompetenzen der Studierenden weiterzuentwickeln.

Verfasser/-in: Drita Zefi

Herausgeber/-in: **Dr. oec. HSG Charlotte Nüesch**

Publikationsformat: BATH
 MATH
 Semesterarbeit
 Forschungsbericht
 Anderes

Veröffentlichung (Jahr): 2011

Sprache: deutsch

Zitation: Zefi, D. (2011). Evaluation von mehreren Persönlichkeits-, Kompetenzmessungstests für das Career Center einer Fachhochschule. (Unveröffentlichte Bachelor Thesis). FHS St.Gallen, Hochschule für Angewandte Wissenschaften.

Schlagwörter (3-5 Tags): Kompetenzen, Persönlichkeit, Analysetools, Kompetenzentwicklung

Ausgangslage: KODE® wird den Studierenden seit fünf Jahren angeboten. Für das Career Center einer Fachhochschule stellt sich die Frage, ob KODE® weiterhin das richtige Tool ist, da sich die Vorteile dieses Messverfahrens mit der Zeit gemindert haben. Ein wesentliches Kriterium für die Anwendung des Tests stellt der Auswertungsbericht dar, der zwar aussagekräftig, aber nicht zu umfangreich sein sollte. Zudem möchte das Career Center den Studierenden Dienstleistungen anbieten, die auf dem aktuellen Stand der Wissenschaft beruhen. Das Analysetool sollte wissenschaftlich fundiert und aussagekräftig sein.

Konkret sollten die Studierenden wie folgt vom Test profitieren:

- Erklärungen zur persönlichen Kompetenzausprägung
- Angaben über Stärken und Entwicklungspotenzialen
- Tipps zur Kompetenzentwicklung
- Hilfreiche Hinweisen für den Bewerbungsprozess.

Ziel: Da der Markt für Persönlichkeits- und Kompetenzmessungstests sehr gross ist, stellte sich für das Career Center die Frage, ob es andere Tests gibt, die für den Einsatz im Career Center besser geeignet sind. Demzufolge wurden die Ziele für diese Bachelor Thesis gesetzt. In einem ersten Schritt erfolgte eine Analyse des Marktes und der wichtigsten Marktteilnehmer. In einem zweiten Schritt wurden die Alternativen beschrieben und analysiert, um zum Schluss eine Empfehlung zu geben, welches das am besten geeignete Instrument für das Career Center ist.

Vorgehen: Die Analyse des Marktes erstreckte sich über zwei Phasen. Um sich in die Thematik einzuarbeiten, wurde zuerst eine umfangreiche Sekundärrecherche durchgeführt. Danach wurden Expertinnen und Experten zu ihren Erfahrungen mit den verschiedenen Tests befragt. Ausserdem erfolgte ein Besuch an einer Fachmesse, um die wichtigsten Anbieter zu eruieren. Daraufhin folgten die Beschreibung und die Analyse der wichtigsten Tests im deutschsprachigen Raum.

Erkenntnisse aus der Analyse:

1. Anerkannte und offizielle **Anbieter**

Es stellte sich heraus, dass Kompetenzmessungstests von kommerziellen Anbietern angeboten werden. Für diese Arbeit wurde einerseits das Tool INSIGHTS MDI®-Leadership-Check (PIW) von INSIGHTS MDI® International und andererseits das DISG-

Persönlichkeits-Profil von persolog® GmbH gewählt. Diese zwei sind offizielle Anbieter und weltweit führend. Aus der Analyse des Marktes von Persönlichkeitstests geht hervor, dass die Testzentrale der Schweizer Psychologen als anerkannter Anbieter gilt. Die ausgewählten Persönlichkeitstests sind der Golden Profiler of Personality (GPOP) sowie das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP). In einem weiteren Schritt ist auch festgelegt worden, worin der Nutzen dieser Tests für die Studierenden liegt. Dabei stellte sich heraus, dass es für Studierende wichtig ist, anhand eines Kurzchecks Informationen über ihre Kompetenzen zu erhalten, damit sie diese möglichst optimal entwickeln können, um sich für das Berufsleben zu rüsten. Aufgrund dieser Ausgangslage sind die wichtigsten Tests auf verschiedene Aspekte wie Inhalt sowie Bedeutung oder Nutzen usw. untersucht worden. Die folgende Tabelle stellt eine verkürzte Gesamtübersicht über die wichtigsten Erkenntnisse der Marktanalyse dar.

Kriterien Tests	Inhalt und gemessene Eigenschaften	Nutzen
KODE®	Ausprägungsverhältnis der Grundkompetenzen : personale, aktivitätsbezogene, fachlich-methodische, sozial-kommunikative. Messung unter normalen und schwierigen Lern- und Arbeitsbedingungen.	Weiterentwicklung von vorhandenen Kompetenzen : Entwicklung neuer Kompetenzen und Ausgleichung stark differierender und übertriebener Kompetenzen. Assessmenteinteilung. Kurzcheck .
INSIGHTS MDI®- (PIW)	Feedback über die Führungsfähigkeiten und Potenzialanalyse. Darstellung der Ausprägung von Motiven und Wertvorstellungen und daraus resultierende Verhaltenspräferenzen . Sechs Grundmotive sowie acht Verhaltenstypen.	Hilfestellungen für das persönliche Verhalten , um Ziele unter verschiedenen Bedingungen zu erreichen. Optimierungsprozesse in Gang setzen, um Ziel zu erreichen.
DISG®	Identifizierung der Stärken (Kompetenzen), aufgrund von situativen, beobachtbaren Verhaltensweisen. Verhalten wird in zwei Dimensionen und vier Quadranten beschrieben: Dominanz, Initiative, Stetigkeit und Gewissenhaftigkeit. Sieben Interpretationsstufen.	Ein Ziel ist es, eine Art Metawissen erlangen, womit der Lernende befähigt werden soll, das Verhalten in konkreten Situationen zu kennen. Man soll lernen, sein Wissen über verschiedene andere Verhaltensstile flexibler auf neue Situationen zu reagieren.
GPOP	Eigene Persönlichkeit besser verstehen und bewussten Blick auf sich selbst erhalten. Unterschiede in der Persönlichkeit zeigen sich als Neigungen bzw. Präferenzen. Zehn Globalskalen. Zuordnung zu einem von 16 Persönlichkeitsmustern.	Bewältigung von Kommunikationsproblemen und Leistungsoptimierung im Unternehmen. Entwicklung und Coaching von Führungskräften. Teamanalyse und -entwicklung sowie Steigerung von sozialer Kompetenz.
BIP	Persönlichkeits-Struktur-Test, der 14 Persönlichkeitseigenschaften erfasst. Individuelle Rückmeldung für alle erfassten Persönlichkeitseigenschaften. Skalenkonzeptualisierung. Ab 20 Jahren mit berufspraktischer Erfahrung.	Berufliche Zielvorstellungen erforschen. Kreis potenzieller Karrierewege ausloten.

Tab. 1: Gesamtübersicht über die ausgewählten Tests.

Quelle: Eigene Darstellung.

Aus der Tabelle kann eine Übersicht über die Gemeinsamkeiten und Unterschiede gewonnen werden. Unterschiede zeigten sich in der Art sowie im Umfang der Tests. Gemeinsamkeiten wurden unter anderem bei den theoretischen Hintergründen ersichtlich. Ausserdem zeigte sich, dass jeder Test eigene Schwerpunkte setzt. Das Hauptmerkmal von KODE® liegt, im Gegensatz zu den anderen Tests, bei der Kompetenzentwicklung.

2. Ausgewählte **Kriterien** für eine sichere Auswahl

Um eine sichere Auswahl zu treffen, wurde eine Nutzwertanalyse durchgeführt. Bei der Definition der Beurteilungskriterien wurde berücksichtigt, dass die Studierenden nicht nur Informationen über ihre Persönlichkeit oder ihre bestehenden Kompetenzen erhalten. Die Tests sollten vielmehr zur weiteren Entwicklung der Studierenden beitragen helfen. Es wurden folgende sieben qualitative Beurteilungskriterien festgelegt: Hinweise auf die persönliche Kompetenzausprägung, Hinweise auf Stärken und Schwächen, Tipps zur Kompetenzentwicklung, Wissenschaftliche Fundiertheit des Tools/Qualität, Hinweise für den Bewerbungsprozess, Kontextbezug sowie Aussagekraft.

Nach der Gewichtung der Beurteilungskriterien wurden die verschiedenen Instrumente bewertet und verglichen.

3. Die **Nutzwertanalyse** hat den besten Test ermittelt

Anhand der Bewertung sollte mittels einer geeigneten Methode die Wahl auf den richtigen Test fallen. Hierfür wurde die Nutzwertanalyse verwendet. Das Endresultat der Nutzwertanalyse ist aus der folgenden Tabelle ersichtlich.

Beurteilungskriterien	KODE®	INSIGHTS MDI®	DISG®	GPOP	BIP
Gesamtnutzwert	153.5	125	116	102	111

Tab. 2: Endergebnis der Nutzwertanalyse.
Quelle: Eigene Darstellung.

Das Resultat zeigt, dass KODE® eindeutig den höchsten Gesamtnutzen bringt.

4. **Empfehlung für das Career Center**

Die Nutzwertanalyse hat gezeigt, dass sich KODE® am besten für den Einsatz im Career Center eignet. Die Empfehlung lautet deshalb, dass KODE® weiterhin als Verfahren zur Kompetenzmessung und -entwicklung eingesetzt werden sollte. Es gibt jedoch, abgesehen von der Nutzwertanalyse, weitere Gründe, die für KODE® sprechen.

5. KODE® ist anwenderfreundlich und bietet viele Vorteile

Zum einen hat sich gezeigt, dass KODE® im Vergleich zu den anderen Tests anwenderfreundlicher ist und dass der Umfang der Auswertung vergleichsweise nicht sehr gross ist. Zum anderen konnte während der Analyse festgestellt werden, dass die ausgewählten Tests gute Ergebnisse und Hinweise auf die Persönlichkeit und Kompetenzen liefern. Für Studierende ist es jedoch wichtig, dass der Test aufzeigt, wie sie ihre Kompetenzen nutzen und vor allem weiterentwickeln können. Genau das wird ihnen durch die Übungsempfehlungen ermöglicht. Abschliessend kann festgehalten werden, dass dies den wesentlichen Unterschied von KODE® zu den übrigen Tests ausmacht, da den Studierenden anhand der konkreten Vorschläge Hilfestellung für die Kompetenzentwicklung geboten wird.