

Evaluierung von Persönlichkeitstests und Kompetenzmanagementsystemen

Univ.-Prof. Dr. Wolfgang H. Güttel
Mag.^a Karin Link
Dr. Stefan Konlechner

Johannes Kepler University Linz

Linz, März 13, 2013



Ausgangslage und Zielsetzung

Aktuell angebotene Produkte zur Unterstützung von Personalauswahl und -entwicklung bauen auf sehr diversen wissenschaftlichen Konzepten auf.

- ↪ Am Markt befinden sich derzeit eine Reihe von Beratungsprodukten zum Thema „Persönlichkeitstest“ & „Kompetenzmanagement“.
- ↪ LENZING AG benötigt einen Überblick über aktuell auf dem Markt befindliche Systeme, die zur Unterstützung zentraler Personalfunktionen (Auswahl, Entwicklung) dienen. Dabei soll insbesondere auf die wissenschaftlichen Grundlagen der jeweiligen Systeme geachtet werden.
- ↪ In dem Projekt wurden auf Basis einer Abklärung der Erwartungen der Auftraggeber die wichtigsten Persönlichkeitstests und Kompetenzmanagementmodelle einer kritischen Evaluierung unterzogen.
- ↪ Die Kriterien der Evaluierung wurden gemeinsam mit den Auftraggebern festgelegt.
- ↪ Die Evaluierung basierte auf wissenschaftlichen Standards.

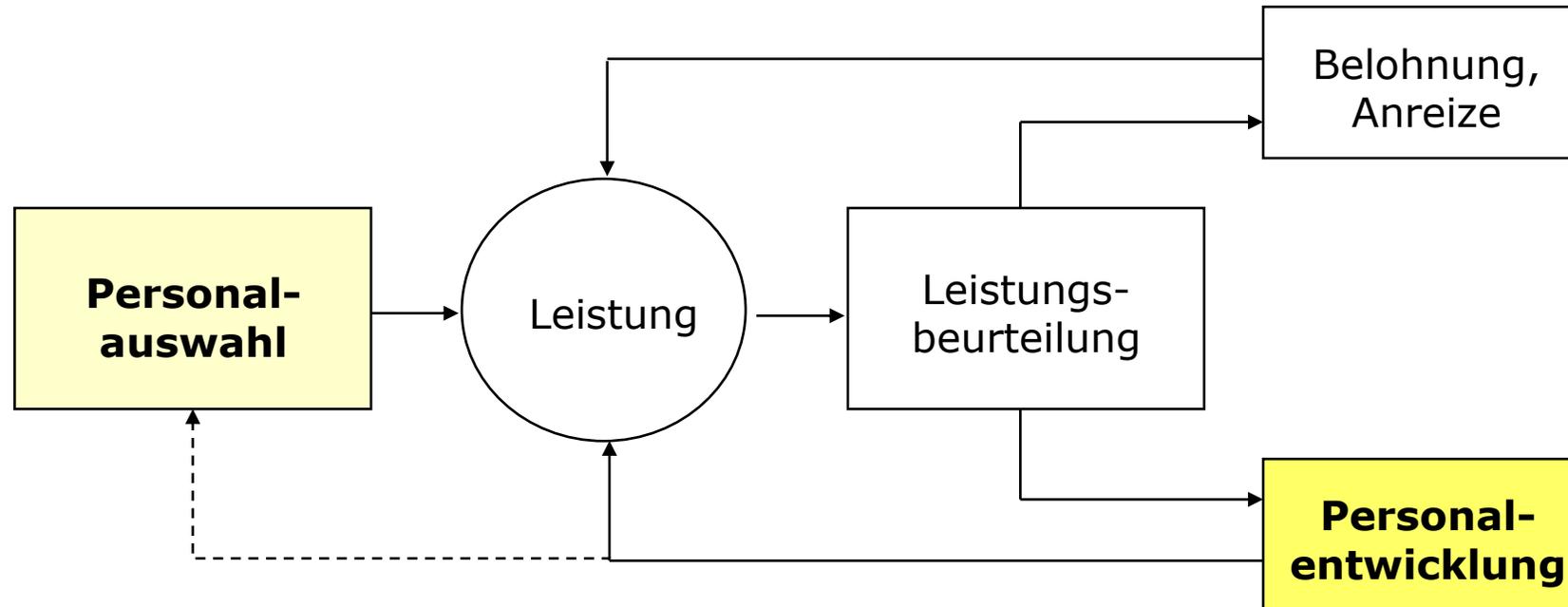
Zielsetzung war die auf einer Bedarfsanalyse aufbauende Bewertung gängiger Persönlichkeitstests und Kompetenzmanagementsysteme.

- ↪ Dazu waren (1.) in einem Vorgespräch Erwartungen an Persönlichkeitstests und Kompetenzmanagementsysteme abzuklären.
- ↪ Im Anschluss (2.) waren diverse Persönlichkeitstests und Kompetenzmanagementsysteme (Thomas International, Assess/Insights, PEP by IMDE, HBDI, OPQ32, Bambeck Profil, EQ-i, KODE/KODEX, Wr. Potenzialanalyse) auf dieser Grundlage zu evaluieren.
- ↪ Die Analyse fokussierte insbesondere auf folgende Aspekte:
 - ↪ Wissenschaftliche Fundierung (theoretischer Hintergrund sowie Validierung der eingesetzten Testverfahren)
 - ↪ Eignung der eingesetzten Verfahren zu Zwecken der Personalauswahl und/oder -entwicklung
 - ↪ Evaluierung von Kompetenz- und/oder Eigenschafts-/Persönlichkeitsorientierung der Verfahren



Theoretischer Hintergrund

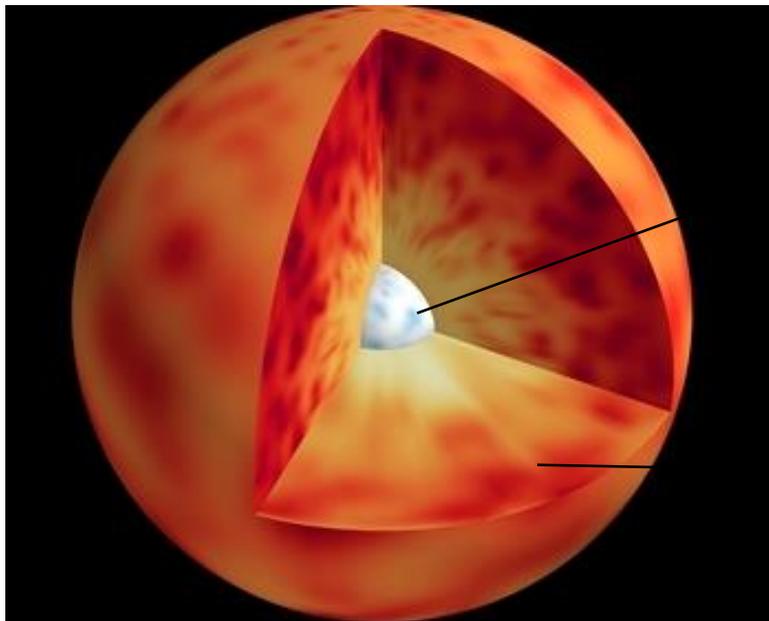
Personalauswahl und Personalentwicklung sind zwei Kernfunktionen des HRM. Diese gilt es strategisch auszurichten.



Strategische Personalauswahl: Strategiegerechte Planung des Personalbedarfs und Steuerung der Personalbewegung.

Strategische Personalentwicklung: Konzeption von zukunftsweisenden Aus- und Weiterbildungsprogrammen und strategiegerechter Karriereplanung.

Einzelne Testverfahren können entweder auf Kompetenzen (veränderbar) oder auf die Persönlichkeit (schwer/nicht veränderbar) abstellen.



Persönlichkeit

- schwer veränderbar
- potenziell sinnvoll zur Rekrutierungsunterstützung
- wenig sinnvoll zur Unterstützung von PE

Kompetenzen

- form- und veränderbar
- sinnvoll zur Rekrutierungsunterstützung
- sinnvoll zur Unterstützung von PE

Persönlichkeitsorientierte Verfahren legen den Fokus auf die Prognose von Verhalten auf Grundlage bestimmter Persönlichkeitsmerkmale.

- ↪ **Persönlichkeitstests:** sind Selbstbildverfahren, bei denen in der Regel eine Person aufgefordert wird, sich anhand unterschiedlicher Aussagen selbst einzuschätzen.
 - ↪ Persönlichkeitseigenschaften sind ein Einflussfaktor auf Verhalten, können jedoch menschliches Verhalten niemals vollständig erklären.
 - ↪ Die Tendenz, Verhalten auf Persönlichkeitsmerkmale zurückzuführen, hat eine lange Tradition. Persönlichkeit als Grundlage von Verhalten heranzuziehen, erweckt den Eindruck der stabilen Vorhersagbarkeit (Menschen sind so).

- ↪ **Bedeutung:** Persönlichkeitstests nehmen mittlerweile eine zentrale Rolle für wichtige HR- Prozesse ein.
 - ↪ Persönlichkeitseigenschaften gelten als relativ stabil und schwierig veränderbar
 - ↪ In der Regel basieren aktuelle Persönlichkeitstests auf Erkenntnissen der (sozial-, motivations-, ...)psychologischen Persönlichkeitsforschung.

Persönlichkeitstests dienen der systematischen Erfassung von Persönlichkeitseigenschaften. State-of-the-Art ist das „Big 5“-Modell der Persönlichkeit

ab 1960: **Entwicklung des Big 5-Modells der Persönlichkeit** – Neurotizismus, Extraversion, Offenheit, Verträglichkeit, Gewissenhaftigkeit (diverse Forscher)

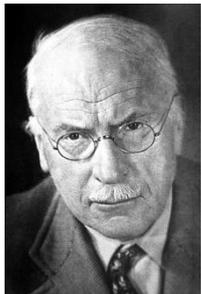
um 1960: MBTI (Myers/Briggs)

1947: Differenzierung zwischen den Persönlichkeitsfaktoren der Extraversion und des Neurotizismus (**H.J. Eysenck**)

1928: Entwicklung des DISG(C)-Modells (W. Marston)

um 1900: Differenzierung zwischen den Polen der Intro- und der Extraversion (C.G. Jung)

ca. 300 v.Chr.: Persönlichkeitstypenlehre der griechischen Antike (Hippokrates, Aristoteles, Platon)



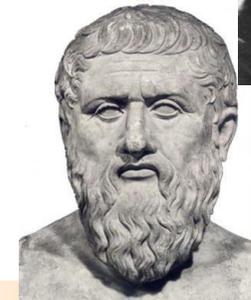
Jung



Eysenck



Marston



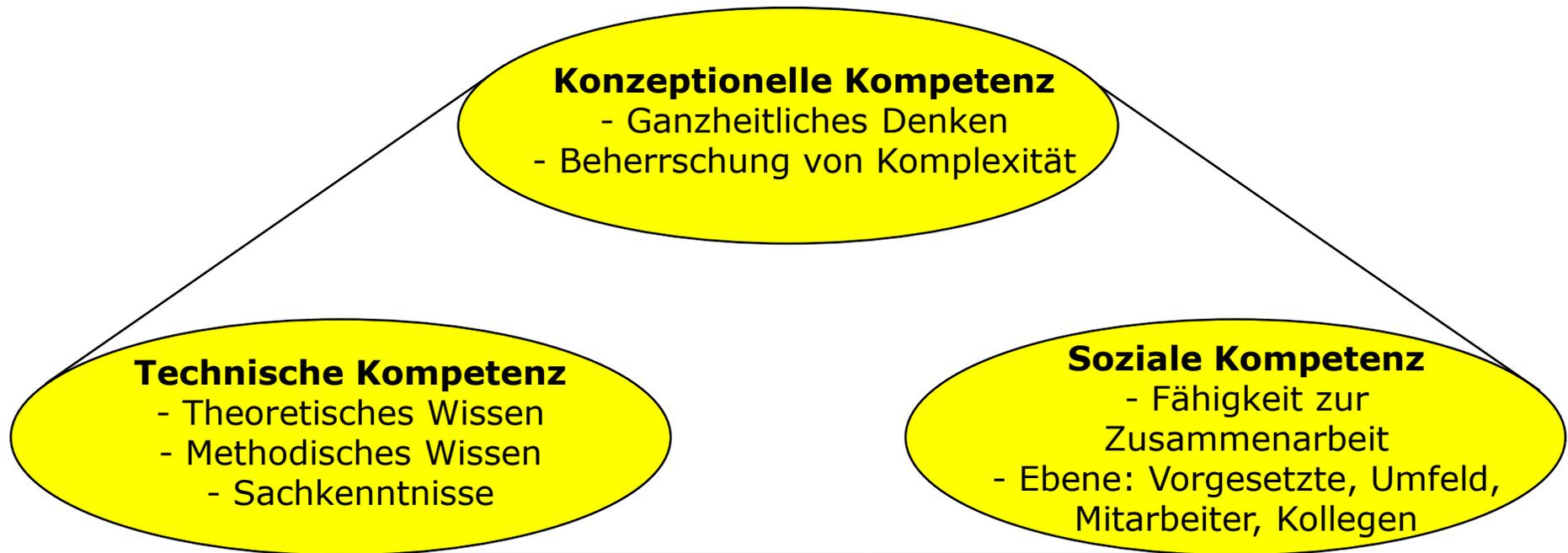
Platon

Kompetenzorientierte Verfahren legen den Fokus auf die subjektiven Voraussetzungen (Dispositionen) für selbstorganisiertes Handeln.

- ↪ **Kompetenzen:** sind Selbstorganisationsdispositionen = Voraussetzungen für selbstorganisiertes Handeln
 - ↪ Kompetenzen sind notwendige, aber nicht hinreichende Voraussetzung für performance
 - ↪ Kompetenzen können nicht direkt beobachtet werden; über Verhalten wird auf zugrunde liegende Kompetenzen geschlossen; sie werden erst im (selbstorganisierten) Handeln sichtbar.

- ↪ **Bedeutung:** Die zunehmende Komplexität und Unsicherheit von Entscheidungs- und Entwicklungsprozessen erfordert Selbststeuerung und Selbstorganisation des Handelns.
 - ↪ Persönlichkeitseigenschaften, Tätigkeitscharakteristika, Qualifikationen, soziokulturelle Kommunikationsvoraussetzungen können als Kompetenzen gesehen und gemessen werden, wenn sie Aussagen zu Dispositionen selbstorganisierten Handelns machen.
 - ↪ Verwendung methodologischen und messtheoretischen Wissens aus Motivations- und Persönlichkeitspsychologie, Tätigkeits-(Handlungs-) und Arbeitspsychologie, kognitiver Psychologie und Pädagogik sowie Sozial- und Kommunikationspsychologie.

Unterschiedliche Modelle differenzieren nahezu durchgehend in drei zentrale Ausformungen von Kompetenzen.



↪ Aktuellere Publikationen (z.B. Delamare Le Deist/Winterton 2005 in Human Resource Development International) gehen von den gleichen Voraussetzungen aus, betonen jedoch v.a. "Meta-Kompetenzen", um mit Unsicherheit, Lernen und Reflexion umzugehen – was der konzeptionellen Kompetenz entspricht.



Evaluierung unterschiedlicher Systeme

Ein Test ist nicht an sich gut, sondern nur gut für etwas. Erst die Ziele definieren, ob ein Test geeignet ist. Die Beurteilung erfolgt durch Qualitätsmerkmale.

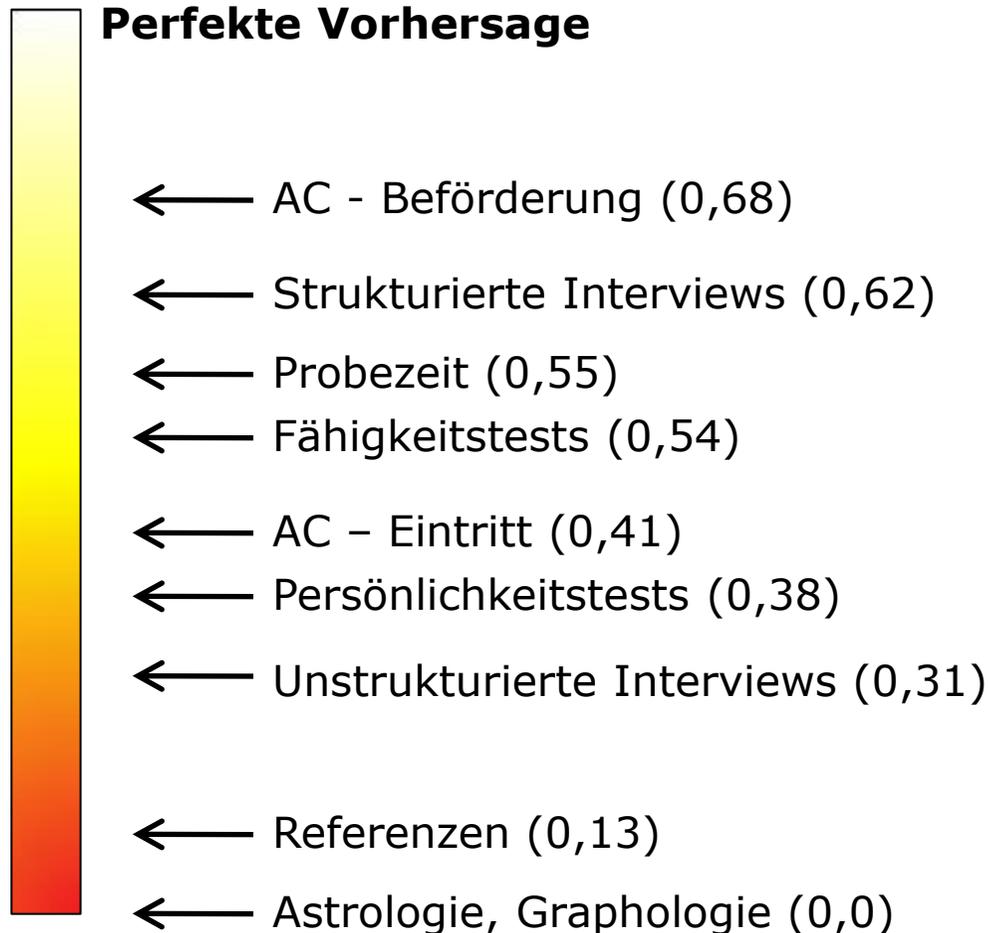
- ↪ **Objektivität:** Das Testergebnis muss unabhängig von Personen sein, die den Test
 - ↪ (a) durchführen, (b) auswerten und (c) interpretieren.
 - ↪ Durchführungs- und Auswertungsobjektivität sind bei den meisten Tests gegeben, häufig mangelt es an Interpretationsobjektivität. „Freie“ Interpretationen der Testergebnisse sind zu vermeiden.
- ↪ **Zuverlässigkeit (Reliabilität):** Dieses Gütekriterium behandelt die Frage von Messfehlern. Je kleiner der Messfehler ist, desto größer ist die Zuverlässigkeit. Zur Bestimmung der Zuverlässigkeit wird der Zusammenhang zwischen zwei oder mehreren Testwerten, die dasselbe erfassen, berechnet. Mögliche Varianten sind
 - ↪ Messungen, die zu unterschiedlichen Zeiten durchgeführt wurden,
 - ↪ Messungen zwischen zwei Formen des gleichen Tests (Paralleltest-Reliabilität) oder
 - ↪ Messungen zwischen einzelnen Fragen des Tests (interne Konsistenz).
 - ↪ Seriöse Tests täuschen kein punktgenaues Ergebnis vor, sondern nennen Wertebereiche in denen der „wahre Wert“ mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit liegt (z.B. Konfidenzintervall von 95%).

Ein Test ist nicht an sich gut, sondern nur gut für etwas. Erst die Ziele definieren, ob ein Test geeignet ist. Die Beurteilung erfolgt durch Qualitätsmerkmale.

- ↪ **Gültigkeit (Validität):** Dieser Wert bezieht sich nicht auf den Test, sondern auf die Aussagekraft, der aus dem Test abgeleiteten Schlussfolgerungen.
 - ↪ Inhaltsvalidität: Repräsentieren die Fragen und Aufgaben des Tests das interessierende Merkmal?
 - ↪ Konstruktvalidität: Erfasst der Test das, was er erfassen soll und können die Ergebnisse im Sinne einer überzeugenden Theorie erklärt werden?
 - ↪ Kriteriumsvalidität (prognostische Validität): Kann man mit dem Test irgendein relevantes Verhalten in der zukünftigen Realität vorhersagen?

- ↪ **Normen:** Zur Auswertung und Interpretation der meisten Tests vergleicht man den gemessenen Wert mit den Werten anderer Personen.
 - ↪ Es ist wichtig zu wissen, welche Vergleichswerte für die Auswertung und Interpretation herangezogen werden.
 - ↪ Gut wäre es, wenn es sich um aktuelle Normdaten aus einer großen Gruppe von Personen, die der Zielgruppe entsprechen, handeln würde.

Zur Eignungsdiagnostik steht eine Reihe von Verfahren zur Verfügung.



- Die **prognostische Validität** gibt an, wie gut mit einer Methode irgendein relevantes Verhalten in der zukünftigen Realität vorhergesagt werden kann (z.B. zukünftige Leistung einer Führungskraft).
- Durch **Koppelung** unterschiedlicher Verfahren lässt sich die prognostische Validität erhöhen.
- **Soziale Validität** bezeichnet die Akzeptanz einer Methode durch die Bewerber.

Das wissenschaftliche Fundament eines (Persönlichkeits-)Tests ist bedeutsam für die Beurteilung der prognostischen Validität.

- ↪ **Typentests** (DISG, INSIGHTS MDI, GPOP, etc.) basieren oft auf veralteten Theorien (z.B. C.G. Jung oder W.M. Marston), für die bis heute keine empirischen Belege erbracht wurden (Jäger 2004). Der BDP attestiert: „dass die Typenlehre nach C.G. Jung in Fachkreisen als antiquiertes Modell ohne empirische Belege gilt“ und dass Marstons Ansatz als „typologischer Ansatz ohne empirische Forschung“ einzuschätzen sei. (Hornke & Kersting 2005, DIN-Kommission)
- ↪ **Persönlichkeitsfragebögen**, die auf aktuelleren Theorien aufbauen (z.B. Fünf-Faktoren-Modell der Persönlichkeit – „Big 5“) zeigen in Studien teilweise Zusammenhänge mit berufsrelevanten Erfolgsfaktoren auf.
 - ↪ Gewissenhaftigkeit und emotionale Stabilität als predictor für performance, Extraversion als predictor für Manager- und Polizistenperformance (Salgado 1997); Gewissenhaftigkeit und emotionale Stabilität als predictor für Führungsperformance in der Logistik (Barrick & Mount 1996). Emotionale Stabilität, Offenheit für Neues und soziale Verträglichkeit zeigen Zusammenhänge mit Management performance und Kreativität (allerdings nicht mit allgemeiner job performance!) (Rothman & Coetzer 2003)

Das wissenschaftliche Fundament eines (Persönlichkeits-)Tests ist bedeutsam für die Beurteilung der prognostischen Validität.

↪ **Persönlichkeitsfragebögen (Fortsetzung)**

- ↪ Andere Studien verweisen auf Zusammenhänge der Persönlichkeit mit unterschiedlichen Dimensionen der job performance: Gewissenhaftigkeit und Extraversion zeigen signifikante Korrelationen bei Hotelangestellten, allerdings für unterschiedliche Sets an performance-Kriterien (wie z.B. Zuverlässigkeit, Arbeitsoutput, ...) (Stewart & Carson 1995).
- ↪ Grundsätzliche Bedenken: Die Transparenz (und teilweise auch freie Zugänglichkeit) vieler Persönlichkeitsfragebögen erleichtert deren Manipulierbarkeit, weshalb die Eignung dieser Instrumente zur Vorhersage von performance angezweifelt wird.
- ↪ Metaanalysen zum Zusammenhang zwischen Persönlichkeit und beruflicher Leistung zeigen grundsätzliche geringe Kriteriumsvaliditäten (= prognostische Validität) auf (Dormann & Krumm 2011).

Die Evaluierung basiert auf der Auswertung von Informationsmaterial sowie auf der Analyse von Evaluierungen in wissenschaftlichen Journalen & Gutachten.

↪ **Allgemeine Anmerkungen**

- ↪ Für die Analyse haben wir unterschiedliche Materialien herangezogen.
- ↪ In einem ersten Schritt haben wir Unterlagen der Anbieter analysiert. In einem zweiten Schritt haben wir weiterführende Literatur analysiert.
- ↪ Ein Großteil der zur Beurteilung herangezogenen Informationen besteht somit notwendigerweise aus (idealerweise unabhängigen) Berichten, Studien, Rezensionen, ... über die Ergebnisse empirischer Studien (z.B. Journal of Management Studies, Journal of Applied Psychology, Personality and Individual Differences ...).
- ↪ Entscheidend für die Beurteilung eines Tests ist vor allem, ob die aus dem Test abgeleiteten Schlussfolgerungen geeignet sind, um Vorhersagen über das Verhalten in der Zukunft zu treffen (prognostische Validität)

Die einzelnen Modelle wurden auf ihre Passung zu folgenden Anforderungen evaluiert.

Anforderung	Abdeckung				
	Sehr gut		Durchschnitt		Ungenügend
1. Wiss. Fundierung					
2. Validierte Tests + Retest					
3. Normgruppenvergleich					
4. Fragequalität					
5. Kompetenzorientierung					
6. Sprachenvielfalt					
7. Reportqualität					
8. IT Unterstützung					
9. Nutzen für Auswahl					
10. Nutzen für Entwicklung					

Thomas International bietet eine breite Produktpalette auf Grundlage der Persönlichkeitstheorie von W. Marston (1928) an.

- **Produkte:** Thomas International bietet eine breite Produktpalette an und deckt damit die Aspekte Arbeitsplatzanalyse (JOB), Personalauswahl (VPA), Personalentwicklung (TST), Mitarbeiterbindung (VPA und TST), sowie Teamentwicklung (Teams), ab.
- **Wissenschaftliche Fundierung:** Die Thomas Produktpalette basiert insbesondere auf dem DISG-Modell nach William Marston (1928), adaptiert durch Thomas Hendrickson (1958). Dabei wird angenommen, dass menschliches Verhalten eine Funktion zweier bipolarer Dimensionen (feindlich/freundlich bzw. aktiv/passiv) ist. Dadurch werden vier Grundtypen differenziert: Dominanz, Initiative, Stetigkeit, Gewissenhaftigkeit.
- **Validierung:** Solide Re-Test Reliabilität; gute interne Validität des Tests. Testzertifikat durch die British Psychological Society bescheinigt dem Verfahren die Mindestanforderungen an einen psychometrischen Test zu erfüllen. Dies sagt allerdings noch nichts über den wissenschaftlichen Hintergrund des Tests oder über Kriteriumsvaliditäten aus und ist somit nicht automatisch als Empfehlung zu verstehen.

Stärken und Schwächen des Verfahrens.

Stärken	Schwächen
<ul style="list-style-type: none">• Viele unterschiedliche Tools, die u.a. eine Verknüpfung von Stellenbeschreibung und Bewerberprofil ermöglichen.• Unterschiedliche Tools, die auf Stellenbeschreibung, Persönlichkeitsprofil, oder Lernfähigkeit abstellen.• Sehr unkompliziert und anwenderfreundlich. Damit vergleichsweise einfach auch organisationsweit implementierbar.• Gute Reliabilitäts- und Validitätswerte.• Umfangreiche Reports.• International einsetzbar: 56 Sprachen.	<ul style="list-style-type: none">• Die Grundlagen von Thomas International bilden die Arbeiten von W.M. Marston (DISG-Modell). Diese Theorien werden in Fachkreisen als veraltet und wenig empirisch fundiert eingeschätzt.• Forced-choice Verfahren bedingen üblicherweise auch erzwungene (Selbst)beurteilungsfehler.• Durch die weite Verbreitung des Ansatzes ist auch die Manipulationsresistenz der Fragen kritisch zu betrachten.

Die Einschätzungen entlang des Anforderungsprofils.

Anforderung	Abdeckung				
	Sehr gut		Durchschnitt		Ungenügend
1. Wiss. Fundierung					
2. Validierte Tests + Retest					
3. Normgruppenvergleich					
4. Fragequalität					
5. Kompetenzorientierung					
6. Sprachenvielfalt					
7. Reportqualität					
8. IT Unterstützung					
9. Nutzen für Auswahl					
10. Nutzen für Entwicklung					

Fazit

Abschließende Einschätzung:

Die Gütekriterien des eingesetzten Testverfahrens sind als gut einzustufen. Dies äußert sich auch in der Zertifizierung der Personal Profile Analysis als psychologischer Test durch die British Psychological Society (d.h. der Test erfüllt die Mindestanforderungen für einen psychometrischen Test).

Unabhängig davon muss – aufbauend auf Stimmen, die Marstons Ansatz als „typologische(n) Ansatz ohne empirische Forschung“ einschätzen (Hornke & Kersting 2005, DIN-Kommission) – die Güte der konzeptionell wissenschaftlichen Fundierung des Grundmodells kritisch hinterfragt werden.

Insights bewertet Verhaltens- und Wertepräferenzen von Probanden.

- **Produkte:** INSIGHTS ist ein System von 20 diagnostischen Verfahren zur Bestimmung von Verhaltens- und Wertepräferenzen. Es verhilft zur Selbsterkenntnis und zum besseren Verständnis des Gegenübers.
- **Wissenschaftliche Fundierung:** INSIGHTS baut, wie viele andere Verfahren auch, auf der Typenlehre von C.G. Jung und Marstons „Emotions of Normal People“, 4-dimensionales DISC-Modell, (1928) auf. Der BDP attestiert: „dass die Typenlehre nach C.G. Jung in Fachkreisen als antiquiertes Modell ohne empirische Belege gilt“ und das Marstons Ansatz als „typologischer Ansatz ohne empirische Forschung“ einzuschätzen sei. Er rät explizit von einem Einsatz bei Personalauswahl, -entwicklung, Coaching und Training ab. (Hornke & Kersting 2005, DIN-Kommission)
- **Validierung:** Die Validierung ist fraglich. Die aktuelle Version argumentiert mit Studien, die sich auf frühere Versionen beziehen. Stoll (zit. n. Jäger 2004) attestiert: „Unbrauchbares Instrument, dessen schwache theoretische Fundierung durch fehlerhafte Operationalisierung verschlimmert wurde.“ und Jäger (2004) weiter: „Zu dem Verfahren liegen keine Qualitätsbelege vor.“

Stärken und Schwächen des Verfahrens.

Stärken	Schwächen
<ul style="list-style-type: none">• Deutsche Normierung (laufende Aktualisierung alle drei Jahre).• Sprachenvielfalt: 16 Sprachen.• Grafisch ansprechende Reports.	<ul style="list-style-type: none">• Die Grundlagen von INSIGHTS bilden die Arbeiten von C.G. Jung und W.M. Marston. Diese Theorien werden in Fachkreisen als veraltet und wenig empirisch fundiert eingeschätzt.• Das Verfahren erfasst Verhaltens- und Wertpräferenzen. Wie Kompetenzen genau gefasst sind, bleibt unklar.• Die Anbieter verweisen zwar auf die Validität der Skalen. Es gibt jedoch praktisch keine öffentlich zugänglichen, unabhängigen Studien (D. Warburton, UK, J.R. Hall, USA 1999 / 2003 ??).• Unzureichende Hinweise zum Verfahren (Manual) lassen keine Rückschlüsse auf die Testgüte-merkmale zu (BDP).• Nach Ansicht einiger Autoren ist das Tool manipulierbar, da es ein reiner Selbsteinschätzungsfragebogen und leicht durchschaubar ist.

Evaluierung: INSIGHTS (3)

Die Einschätzungen entlang des Anforderungsprofils.

Anforderung	Abdeckung				
	Sehr gut		Durchschnitt		Ungenügend
1. Wiss. Fundierung					
2. Validierte Tests + Retest			unklar		
3. Normgruppenvergleich					
4. Fragequalität					
5. Kompetenzorientierung					
6. Sprachenvielfalt					
7. Reportqualität					
8. IT Unterstützung					
9. Nutzen für Auswahl					
10. Nutzen für Entwicklung					

Fazit

Abschließende Einschätzung:

Das Verfahren ist weit verbreitet. Es baut jedoch auf veralteten wissenschaftlichen Theorien auf, für die kaum empirische Belege vorliegen. Die von den Anbietern zitierten Studien zur Validität der Skalen sind öffentlich nicht zugänglich und damit nicht überprüfbar. Die Einsetzbarkeit für Personalauswahl und Personalentwicklung ist damit in Frage zu stellen.

Der Berufsverband deutscher Psychologen hält dazu in einer Stellungnahme fest: „Zum Verfahren liegen keine Qualitätsbelege vor. Es basiert auf theoretisch veralteten und wissenschaftlich ungesicherten Modellen. Die Dokumentation des Tests im Manual ist unvollständig und schwer nachvollziehbar. Von seinem Einsatz bei Personalauswahl und -entwicklung, Coaching und Training muss daher abgeraten werden.“ (Berufsverband Deutscher Psychologen)

Assess bewertet die Persönlichkeit eines Kandidaten hinsichtlich einer Position und Eignung für Management- und Führungsaufgaben.

- ↪ **Produkte:** ASSESS by SCHEELEN besteht aus Performance Analyse (ermittelt das Potenzialprofil eines Kandidaten hinsichtlich Eignung für eine Stelle – Normgruppenvergleich), Kompetenz Analyse (auf Basis eines Kompetenzmodells wird die Passung eines Kandidaten beurteilt), 360° Feedback Analyse (Multi-Beurteiler Verfahren zu spezifischen Kompetenzen des Modells)
- ↪ **Wissenschaftliche Fundierung:** Der Fragebogen baut auf zwei häufig eingesetzten, berufsbezogenen Persönlichkeits-Testverfahren auf: dem Guilford-Zimmerman Temperament Survey (1976) und dem Dynamic Factors Opinion Survey (1944). Er erfasst 24 Persönlichkeitsdimensionen, die den Kategorien Denkstil, Arbeitsstil und Beziehungsstil zugeordnet werden und ist den eigenschaftsorientierten Persönlichkeitsinstrumenten zugeordnet. Die Skalen sind nicht aus einem theoretischen Modell abgeleitet, sondern faktoranalytisch entwickelt.
- ↪ **Validierung:** Die Konstruktvalidität ist belegt (Korrelationen für sehr ähnliche Skalen sind groß), auch weist das Verfahren gute interne Konsistenz-Reliabilitätswerte auf, die prognostische Validität ist jedoch fraglich.

Stärken und Schwächen des Verfahrens.

Stärken	Schwächen
<ul style="list-style-type: none">• Die Objektivität des Verfahrens ist sehr hoch einzuschätzen; die Durchführung erfolgt durch eigens geschulte Berater, Auswertung und Interpretation erfolgen internet-/computergestützt.• Gute interne Konsistenz-Reliabilität.• Deutsche Normierung (laufende Aktualisierung alle drei Jahre). Es liegen standardisierte Normen für unterschiedliche Berufsgruppen und fünf verschiedene hierarchischen Positionen vor.• Kombination ASSESS Fragebogen und 360° Feedback Instrument.• Passung von Persönlichkeit und Job-Anforderungen (Kompetenzmodelle, ...).• Sprachenvielfalt: 15 Sprachen.	<ul style="list-style-type: none">• Die wissenschaftliche Fundierung ist fragwürdig. Es baut zwar auf zwei häufig eingesetzten berufsbezogenen Persönlichkeits-Testverfahren auf, die für das Tool verwendeten Instrumente wurden jedoch nicht aus theoretischen Modellen abgeleitet, sondern aus faktoranalytischer Perspektive ermittelt. Die Skalenzuordnung der Items erfolgte aufgrund ihrer statistischen Ladungen auf bestimmte Faktoren (Kompetenzen oder Eigenschaften).• Die Autoren verweisen auf hohe Validitäts- und Reliabilitätswerte. Es sind jedoch nur wenige oder kaum öffentlich zugängliche Studien vorhanden, die die empirische Fundierung belegen.• Das kritisch zu betrachtende INSIGHTS ist Bestandteil von ASSESS.

Evaluierung: ASSESS (3)

Die Einschätzungen entlang des Anforderungsprofils.

Anforderung	Abdeckung				
	Sehr gut		Durchschnitt		Ungenügend
1. Wiss. Fundierung					
2. Validierte Tests + Retest					
3. Normgruppenvergleich					
4. Fragequalität					
5. Kompetenzorientierung					
6. Sprachenvielfalt					
7. Reportqualität					
8. IT Unterstützung					
9. Nutzen für Auswahl					
10. Nutzen für Entwicklung					

Fazit

Abschließende Einschätzung:

Das Verfahren weist gute Werte für Konstruktvalidität und interne Konsistenz-Reliabilität auf. Es sind jedoch nur wenige oder kaum öffentlich zugängliche Studien vorhanden, die die empirische Fundierung belegen. Die explizite Persönlichkeitsorientierung lässt wesentliche andere Aspekte wie Fähigkeiten, Entwicklungsverläufe etc. außer acht.

Auch Erpenbeck & v. Rosenstiel (2007) attestieren: „Die mit ASSESS erfassten stabilen Dispositionen (Persönlichkeitsorientierung!), sind eine notwendige, aber keinesfalls hinreichende Voraussetzung zur Beurteilung der tatsächlichen Leistungsfähigkeit eines Probanden.“

Die wissenschaftlichen Grundlagen des PotenzialEvaluierungsprogramm von IMDE sind kaum auffindbar.

- ↪ **Produkte:** MiniPEP dient der Vorauswahl von Bewerbern, PEP dient als Tool zur Unterstützung von Auswahl- und Entwicklungsentscheidungen, PEP360 als Tool zur Unterstützung von 360° Feedback.
- ↪ **Wissenschaftliche Fundierung:** Keine konzeptionellen Grundlagen im Sinne eines Modells oder Ansatzes auffindbar.
- ↪ **Validierung:** Hohe ReTest-Reliabilitäts- und Konstruktvaliditätswerte. Nach eigenen Angaben auch gute Kriteriumsvalidität (gemessen an der Einschätzung der Vorgesetzten). Allerdings keine externen Studien zu Reliabilität und Validität erhältlich.

Stärken und Schwächen des Verfahrens

Stärken	Schwächen
<ul style="list-style-type: none">• Gemäß eigenen Untersuchungen gute Reliabilitäts und (Konstrukt)Validitätswerte.• Unterschiedliche Fragenkataloge je nach zu besetzender Stelle.• Der Auswertungsbericht liefert potenzielle Fragen für Mitarbeitergespräche.• Fokussiert weniger stark auf die Persönlichkeit als ähnliche Tests.• Kontinuierliche Normierungen für unterschiedliche Vergleichsgruppen (Manager, Außendienstmitarbeiter, Sachbearbeiter, etc.).	<ul style="list-style-type: none">• Theoretisches Fundament (konzeptioneller Hintergrund) nicht explizit angesprochen. Der Anspruch auf Wissenschaftlichkeit wird mit Teststatistiken zu untermauern versucht, nicht mit Verweis auf ein Fundament.• Keine unabhängigen Untersuchungen (Ausnahme: ein einzelnes, zehn Jahre altes Gutachten – seither keine externe Forschung auffindbar) zu Reliabilität und Validität des PEP.

Evaluierung: PEP by IMDE (3)

Die Einschätzungen entlang des Anforderungsprofils.

Anforderung	Abdeckung				
	Sehr gut		Durchschnitt		Ungenügend
1. Wiss. Fundierung					
2. Validierte Tests + Retest					
3. Normgruppenvergleich					
4. Fragequalität					
5. Kompetenzorientierung					
6. Sprachenvielfalt					
7. Reportqualität					
8. IT Unterstützung					
9. Nutzen für Auswahl					
10. Nutzen für Entwicklung					

Fazit

Abschließende Einschätzung:

Nach eigenen Angaben ist PEP als Reaktion auf die Unzufriedenheit mit herkömmlichen Tests entstanden. Aussagen über das wissenschaftliche Fundament finden sich allerdings kaum. Die Testgütekriterien (Reliabilität, Validität) sind durchwegs solide. Besonders betont wird die vergleichsweise hohe Manipulationsresistenz (eigene Aussage). Ein einziges, externes (?) Gutachten aus 2003 attestiert dem Verfahren hohe Qualität. Externe Evaluierungen zum Verfahren finden sich jedoch kaum.

Das HBDI ist ein physiologisches Instrument zur Erfassung von Präferenzen.

- ↪ **Produkte:** Das Hermann Brain Dominance Instrument (HBDI) ist ein Verfahren zur Selbstanalyse bestimmter Denkstile. Nach Selbsteinschätzung kann das Instrument aber u.a. für Personalentwicklung, Berufsauswahl oder Teamentwicklung eingesetzt werden.
- ↪ **Wissenschaftliche Fundierung:** Das HBDI wurde in den 1970er Jahren durch Ned Hermann, Personalleiter beim General-Electric-Konzern, entwickelt. Trotz wiederholter Verweise auf wissenschaftliche Fundierung lassen sich weder Daten zu etwaiger Validität (prognostischer oder zumindest sozialer) noch Referenzen zu wissenschaftlichen Publikationen finden. Das HBDI versteht sich explizit nicht als Test, sondern als Instrument zur Erfassung von Präferenzen (hinsichtlich Denk- und Verhaltensstilen).
- ↪ **Validierung:** Das HBDI ist kein psychologischer Test, sondern ein physiologisches Instrument; daher keine Angaben zu Objektivität, Validität, sowie Reliabilität.

Stärken und Schwächen des Verfahrens

Stärken	Schwächen
<ul style="list-style-type: none">• Das HBDI versteht sich selbst nicht als Test. Es kann die Selbstreflexion anregen und damit vor allem im Verbund mit anderen Tools wirksam sein.• Sinnvoll für Berufsberatungen oder zur Beratung von Mitarbeitern auf der Suche nach Orientierung.• International verbreitet und einsetzbar (24 Sprachen).	<ul style="list-style-type: none">• Die wissenschaftliche Fundierung des HBDI ist zumindest umstritten.• Die Grundlagen des Verfahrens wurden bereits vor 30-40 Jahren entwickelt. Gerade die Neurowissenschaft hat sich in dieser Zeit stark weiterentwickelt.• Das HBDI basiert ausschließlich auf der Selbsteinschätzung der Untersuchungsteilnehmer.• Auf Grundlage des Verfahrens sind kaum Aussagen zur zukünftigen Leistungsfähigkeit möglich (prognostische Validität), womit die Sinnhaftigkeit des Verfahrens für Personalauswahl und -entwicklung zumindest angezweifelt werden darf.

Evaluierung: HBDI (3)

Die Einschätzungen entlang des Anforderungsprofils.

Anforderung	Abdeckung				
	Sehr gut		Durchschnitt		Ungenügend
1. Wiss. Fundierung					
2. Validierte Tests + Retest			unklar		
3. Normgruppenvergleich			unklar		
4. Fragequalität					
5. Kompetenzorientierung					
6. Sprachenvielfalt					
7. Reportqualität					
8. IT Unterstützung					
9. Nutzen für Auswahl					
10. Nutzen für Entwicklung					

Fazit

Abschließende Einschätzung:

Müllerschön (2006) argumentiert, dass sich das HBDI auf die Erkenntnisse der Gehirnforschung der Neunzehnsiebzigerjahre beruft. Dabei macht es keine Aussagen, wie diese Talente in Kompetenz verwandelt wurden oder verwandelt werden können und sei daher „für den Einsatz als Auswahlverfahren nicht geeignet.“

Allison und Hayes (1996) halten fest, dass trotz der weiten Verbreitung „keine oder so gut wie keine unabhängigen Studien zur Qualität des HBDI als Instrument zur Unterstützung von Personalfunktionen“ existieren.

Der Occupational personality questionnaire misst präferierte und typische Verhaltensstile am Arbeitsplatz.

- ↪ **Produkte:** OPQ32 ist ein Verfahren, um Verhaltensstile am Arbeitsplatz zu messen. Es erfasst Verhaltensstile auf 32 Dimensionen, die drei Überkategorien (Beziehungen, Denken, Gefühle) untergeordnet sind. Durch spezifische Zuordnungen lassen sich auch die Big Five nach dem Fünf-Faktoren-Modell abbilden.
- ↪ **Wissenschaftliche Fundierung:** OPQ32 ist ein psychometrisches Verfahren, das auf einer Vielzahl existierender Persönlichkeitsmodelle (z.B. Catell, Eysenck) aufbaut. Das Verfahren wurde in den 1980er Jahren entwickelt und konzentriert sich auf Aspekte, die empirischen Bezug zur beruflichen Tätigkeit bzw. Leistung aufwiesen. Als besonderes Qualitätsmerkmal ist die umfangreiche empirische Fundierung zu sehen.
- ↪ **Validierung:** Hohe Durchführungsobjektivität, zufriedenstellende/gute Reliabilitätswerte, umfangreiche Angaben zur Validierung, hohe Konstruktvalidität, mit geringer leistungsbezogener Kriteriumsvalidität.

Stärken und Schwächen des Verfahrens

Stärken	Schwächen
<ul style="list-style-type: none">• Umfangreiche empirische Fundierung.• Hohe Durchführungsobjektivität (umfangreiche Hinweise zur Durchführung, Auswertung und Interpretation; automatisierte Auswertung bei elektronischer Version).• Laufende Normierungsprozesse (UK 2000-2004; international 2004-2008), differenzierte Normen für spezifische Wirtschaftsbereiche, Job-Positionen; 330.000 Datensätze, Erhebung im Kontext tatsächlicher Auswahlverfahren).• Hohe Reliabilitätswerte (Schnitt 0,8; bei Aggregation zu Big Five: 0,89); gute Konstruktvalidierung (neben Managern/FKs auch Studenten), tw. hohe Korrelationen mit anderen Persönlichkeitsinventaren.	<ul style="list-style-type: none">• Größere konzeptionelle Klarheit in Bezug auf das theoretische Modell und die Fassung des Kompetenzbegriffs sind wünschenswert.• Die leistungsbezogene Kriteriumsvalidierung ist gering (liegt jedoch im Rahmen der Kriteriumsvaliditäten wie sie für den Zusammenhang zwischen Persönlichkeit und beruflicher Leistung in Metaanalysen erhoben wurden).• Die Konstruktvalidität ist bei manchen Skalen nicht einwandfrei geklärt.

Die Einschätzungen entlang des Anforderungsprofils

Anforderung	Abdeckung				
	Sehr gut		Durchschnitt		Ungenügend
1. Wiss. Fundierung					
2. Validierte Tests + Retests					
3. Normgruppenvergleich					
4. Fragequalität					
5. Kompetenzorientierung			unklar		
6. Sprachenvielfalt					
7. Reportqualität					
8. IT Unterstützung					
9. Nutzen für Auswahl					
10. Nutzen für Entwicklung					

Bambeck-Competence-Instrument erfasst berufsrelevante Persönlichkeitsmerkmale (insb. Kompetenzen).

- **Produkte:** Das BCI ist das Endprodukt aus 25-jähriger Forschungs- und Entwicklungsarbeit; psychometrischer Self-Report-Fragebogen, der auch als Peer-Report-Fragebogen einsetzbar ist. Es legt das Hauptaugenmerk auf Relevanz - Erfassung eines breiten Spektrums berufsrelevanter Persönlichkeitsmerkmale, vornehmlich Kompetenzen und Fähigkeiten.
- **Wissenschaftliche Fundierung:** Basis für das BCI ist das Bambeck Personality Instrument, das eine hohe Korrespondenz mit dem Fünf-Faktoren-Modell aufweist. Die fünf Hauptkomponenten sind Alpha (Aktivität - Extraversion), Beta (Beziehung Verträglichkeit), Gamma (Gewissenhaftigkeit - Gewissenhaftigkeit), Delta (Dickhäutigkeit - Anti-Neurotizismus) und Epsilon (Effektivität- z.T. Offenheit + Verbal-Unterkomponente).
- **Validierung:** Hohe Objektivität, Reliabilität und Validität (insgesamt sehr gute bis exzellente teststatistische Werte). BCI enthält auch Angaben zur Antwortkonsistenz und Verhaltenskonsistenz, Abschätzung des Entwicklungspotenzials jedes erfassten Persönlichkeitsmerkmals sowie Feststellung einer bewussten (Ver-)fälschung des BCI in 95% der Fälle.

Stärken und Schwächen des Verfahrens

Stärken	Schwächen
<ul style="list-style-type: none">• Fokus auf berufsrelevante Persönlichkeitsmerkmale, insb. Kompetenzen und Fähigkeiten, baut auf dem intensiv erforschten BPI (Bambeck Profil Inventar) auf (und dieses auf den „Big 5“).• Angaben zu Antwortkonsistenzen, bewusster/unbewusster Verfälschung, Abschätzung des Entwicklungspotenzials jedes erfassten Persönlichkeitsmerkmals.• Automatische Normen für fast beliebig spezifizierbare Normgruppen (im Verbund mit Korrektur unbewusster Verfälschungen).• Mittelbare Belege für Inhalts-, Konstrukt- und Kriteriumsvalidität (BPI: weltweite stat. Fundierungen des Big 5-Modells, Faktoren- und Clusteranalysen, ...), relativ hohe Korrelationswerte mit anderen Big 5-Fragebögen (Schnitt 0,7).• Bewusst verfälschte Fragebögen werden in 95% der Fälle festgestellt.	<ul style="list-style-type: none">• Wesentliche Probleme reiner Selbsteinschätzungs-Fragebögen sind: optimale Komponenten-/Dimensionen-Anzahl, optimale item-Formulierung, (un-)bewusste Verfälschung, Antwortpräferenzen, Verhaltenskonsistenzen, versehentlich falscher oder fehlender Antworten.• Sprachen: D, E, F

Evaluierung: Bambeck BCI (3)

Die Einschätzungen entlang des Anforderungsprofils.

Anforderung	Abdeckung				
	Sehr gut		Durchschnitt		Ungenügend
1. Wiss. Fundierung					
2. Validierte Tests + Retests					
3. Normgruppenvergleich					
4. Fragequalität					
5. Kompetenzorientierung					
6. Sprachenvielfalt					
7. Reportqualität					
8. IT Unterstützung					
9. Nutzen für Auswahl					
10. Nutzen für Entwicklung					

Fazit

Abschließende Einschätzung:

Das BCI zeichnet sich durch sehr hohe Objektivitäts-, Reliabilitäts- und Validitätswerte aus. Auch setzen die Anbieter innovative Akzente, um den generellen Problemen beim Einsatz von Selbsteinschätzungsfragebögen zu begegnen (z.B. Manipulationsgefahr). Der Einsatz im Rahmen von Personalauswahl und -entwicklung scheint sinnvoll und hilfreich. Die prognostische Validität in Bezug auf spätere job performance bleibt wie bei allen persönlichkeitsorientierten Verfahren offen.

„Ein mit dem BCI in seinen Besonderheiten und Leistungsfähigkeit vergleichbares Instrument gibt es nicht, aber einige Fragebögen, die für ähnliche Zwecke eingesetzt werden.“ (Erpenbeck & v. Rosenstiel 2007)

EQ-i ist ein Instrument zur Messung emotionaler Intelligenz.

- **Produkte:** 133-items umfassender Selbsteinschätzungsfragebogen, der die Antworten auf 5 Dimensionen subsummiert (intrapersonale Intelligenz, interpersonale Intelligenz, Wandlungsfähigkeit, Stressmanagement und generelle Stimmung – Dawda & Hart 2000) Das Verfahren zeigt hohe Korrelation mit Persönlichkeits-Charakteristiken.
- **Wissenschaftliche Fundierung:** EQ-i fokussiert auf die emotionale Intelligenz und basiert auf dem 1997 entwickelten Bar-On Modell. EQ-i ermittelt einen EQ-Gesamtscore, der aus den fünf Teilbereichen: Selbstwahrnehmung, Selbstausdruck, interpersonal, Entscheidungsverhalten und Stressmanagement besteht. Jeder der subscores besteht aus 15 Subskalen. Das Verfahren wurde zu Beginn aus einem konzeptionellen Framework abgeleitet, das die Grundlage für die Konstruktion und Verfeinerung der Skalen darstellte.
- **Validierung:** Zahlreiche Studien (zusammengefasst im EQ-i manual) bescheinigen dem Verfahren eine generell hohe interne Konsistenz und Test-retest-Reliabilität.

Stärken und Schwächen des Verfahrens

Stärken	Schwächen
<ul style="list-style-type: none">• Das Verfahren wurde zu Beginn aus einem konzeptionellen Framework (Bar-On Modell) abgeleitet, das die Grundlage für die Konstruktion und Verfeinerung der Skalen darstellte.• Zahlreiche Studien (zusammengefasst im EQ-i manual) bescheinigen dem Verfahren eine generell hohe interne Konsistenz und Test-retest-Reliabilität.• EQ-i wird als vielversprechendes Verfahren eingeschätzt, um emotionale Intelligenz zu messen (Dawda & Hart 2000).	<ul style="list-style-type: none">• Die Normungen basieren auf ca. 4000 self-report ratings und umfassen Daten aus allen 50 US-Bundesstaaten (+ district of Columbia) und den kanadischen Provinzen. Die Gültigkeit der Normen für andere Regionen muss geprüft werden.• Die prognostische Validität von emotionaler Intelligenz als predictor für job performance ist unklar (O'Connor & Little 2003).• Der Zusammenhang mit und die Fassung des Kompetenzbegriffs bleiben unklar.• Die Eignung für den Einsatz in Personalauswahl und -entwicklung hängt von der Zielsetzung ab.

Evaluierung: EQ-i (3)

Die Einschätzungen entlang des Anforderungsprofils

Anforderung	Abdeckung				
	Sehr gut		Durchschnitt		Ungenügend
1. Wiss. Fundierung					
2. Validierte Tests + Retests					
3. Normgruppenvergleich					
4. Fragequalität					
5. Kompetenzorientierung			unklar		
6. Sprachenvielfalt			unklar		
7. Reportqualität					
8. IT Unterstützung					
9. Nutzen für Auswahl					
10. Nutzen für Entwicklung					

Fazit

Abschließende Einschätzung:

EQ-i ist ein vielversprechendes Instrument zur Messung emotionaler Intelligenz. Die Normierungen basieren auf einer sehr breiten Datenbasis, die jedoch auf den nordamerikanischen/kanadischen Raum fokussieren. Inwieweit Emotionale Intelligenz ein hinreichender predictor für spätere job performance ist, bleibt umstritten.

Die Eignung für den Einsatz in Personalauswahl und -entwicklung hängt daher von der Zielsetzung ab. Spielt emotionale Intelligenz tatsächlich eine Rolle, so stellt das das Instrument eine solide Entscheidungsgrundlage dar. Wissenschaftliche Studien bestätigen die Konstruktvalidität der eingesetzten Skalen.

Kode/Kodex baut auf dem Kompetenzansatz nach Heyse, Erpenbeck, & v. Rosenstiel auf. Es ermöglicht die Kopplung von Strategie und KM.

- ↪ **Produkte:** Kode dient der Ermittlung des Kompetenzprofils individueller Mitarbeiter, Kodex dient als Brücke zur Unternehmensstrategie und fokussiert darauf, bestehende und zu entwickelnde Kompetenzen auf individueller Ebene mit organisationalen Kompetenzen abzugleichen.
- ↪ **Wissenschaftliche Fundierung:** Aus der Synergetik (Hayek, 1990) abgeleitetes organisationstheoretisches Modell. Das Kodex-Modell baut auf der Differenzierung unterschiedlicher Kompetenzen (gefasst als Selbstorganisationsdispositionen) auf: Personale Kompetenzen, aktivitäts- und handlungsbezogene Kompetenzen, Fach- und Methodenkompetenzen, sozial-kommunikative Kompetenzen.
- ↪ **Validierung:** Kode/x baut nicht auf einem psychometrischen Test auf. Gute Reliabilitätswerte. Hinsichtlich klassischer Validitätswerte lassen sich nur Teilaussagen treffen. Allerdings hohe Korrelation zu anderen Kompetenzmessungen.

Stärken und Schwächen des Verfahrens

Stärken	Schwächen
<ul style="list-style-type: none">• Solides wissenschaftliches Fundament.• Laufende Studien zur Untersuchung von (prognostischer) Validität und zur weiteren Fundierung des Ansatzes, sowie weitere Anstrengungen zur Erweiterung des Ansatzes.• Da Kompetenzen und nicht Persönlichkeitseigenschaften evaluiert werden, ergibt sich auch ein breites Anwendungsfeld für Personalentwicklung.• Das Kode/Kodex Modell ermöglicht die Verknüpfung von Unternehmensstrategie und organisationsspezifischem Kompetenzmanagementmodell.• Verknüpfung mit der BSC möglich.	<ul style="list-style-type: none">• Kode/Kodex entfaltet seine volle Wirkung nur, wenn die Verknüpfung des Kompetenzmanagementmodells mit der Strategie auch geplant ist (regelmäßige Strategie-Workshops sind hierfür sinnvoll).• Obwohl sehr viel Forschung zu Kode/Kodex vorliegt, existieren doch wenig unabhängige Forschungsergebnisse.• Internationaler Einsatz: Kode/Kodex ist nur auf Deutsch und Englisch erhältlich.

Evaluierung: Kode/Kodex (3)

Die Einschätzungen entlang des Anforderungsprofils

Anforderung	Abdeckung				
	Sehr gut		Durchschnitt		Ungenügend
1. Wiss. Fundierung					
2. Validierte Tests + Retest			unklar		
3. Normgruppenvergleich					
4. Fragequalität					
5. Kompetenzorientierung					
6. Sprachenvielfalt					
7. Reportqualität					
8. IT Unterstützung					
9. Nutzen für Auswahl					
10. Nutzen für Entwicklung					

Fazit

Abschließende Einschätzung:

Kode/Kodex hebt sich insofern von den anderen untersuchten Verfahren ab, als es explizit auf Kompetenzen und nicht auf Persönlichkeitsaspekte fokussiert. Damit wird es zwar einerseits schwieriger, klassische psychologische Testgütekriterien zu erfüllen. Andererseits wird das Verfahren dadurch für diverse Personalfunktionen (z.B. Entwicklung) umso bedeutsamer.

Auch die Möglichkeit der Verknüpfung von Unternehmensstrategie und internem Kompetenzmanagement erscheint bedeutsam, insbesondere vor dem Hintergrund unzähliger Studien, die die Bedeutung der strategischen Ausrichtung humaner Ressourcen für den Wettbewerbserfolg belegen (ein Überblick findet sich z.B. bei Baron/Kreps 1999).

Die Wr. Potenzialanalyse verknüpft Persönlichkeitsaspekte, Verhaltensaspekte und biografische Aspekte.

- ↪ **Produkte:** Die Wr. Potenzialanalyse bietet eine Reihe unterschiedlicher Tools zu unterschiedlichen Zwecken an (z.B. Potenzialanalyse, Teamanalyse, 360° Feedback, AC, Development Center, etc.).
- ↪ **Wissenschaftliche Fundierung:** Skalen Mitte der 1990er Jahre gemeinsam mit der Uni Wien entwickelt. Grundkonzept: Bedürfnisstrukturanalyse. Geht durch Verknüpfung von Persönlichkeitsaspekten, Verhaltensaspekten und biografischen Aspekten auf aktuelle Erkenntnisse zur Personalauswahl ein. Es wird versucht, die Vorteile eines Tests mit denen eines strukturierten biografischen Interviews zu verknüpfen.
- ↪ **Validierung:** Gute Reliabilitäts- und Validitätswerte (Konstruktvalidität) der eingesetzten Skalen; durch Koppelung unterschiedlicher Aspekte auch vergleichsweise gute prognostische Validität.

Stärken und Schwächen des Verfahrens

Stärken	Schwächen
<ul style="list-style-type: none">• Koppeung unterschiedlicher Aspekte, die alle einen Wert für die Performanceprognose besitzen (Persönlichkeitsaspekte, Verhaltensaspekte, biografische Aspekte). – Das Verfahren baut auf Erkenntnissen auf, die einen Anstieg an prognostischer Validität durch Kombination unterschiedlicher Verfahren nahelegen.• Aufgrund der ausführlichen Analyse und der guten Reliabilitäts- und Validitätswerte gut für zentrale Personalentscheidungen geeignet.• Das Gutachten/Ergebnisprotokoll des Verfahrens ist sehr umfangreich (bis zu 40 Seiten)	<ul style="list-style-type: none">• Durch die Integration eines strukturierten biografischen Interviews (inkl. Rückmeldung) in die Potenzialanalyse ist die Wr. Potenzialanalyse ein zuverlässiges jedoch auch aufwändiges Verfahren.• Externe Analysen zum Verfahren liegen (noch) kaum vor.• Aufgrund des doch recht hohen Aufwandes ist das Verfahren kaum für alle Mitarbeitergruppen geeignet.• Der Umfang des Gutachtens/Ergebnisprotokolls ist für viele Anwender womöglich zu umfangreich.

Die Einschätzungen entlang des Anforderungsprofils

Anforderung	Abdeckung				
	Sehr gut		Durchschnitt		Ungenügend
1. Wiss. Fundierung					
2. Validierte Tests + Retest					
3. Normgruppenvergleich					
4. Fragequalität					
5. Kompetenzorientierung					
6. Sprachenvielfalt					
7. Reportqualität					
8. IT Unterstützung					
9. Nutzen für Auswahl					
10. Nutzen für Entwicklung					

Fazit

Abschließende Einschätzung:

Die Wr. Potenzialanalyse ist ein vergleichsweise junges Verfahren das durch Koppelung eines Fragebogens mit einem biografischen Interview Befunde der Eignungsdiagnostik-Forschung berücksichtigt, wonach sich die prognostische Validität von Verfahren durch Kopplung unterschiedlicher Instrumente erhöhen lässt.

Dadurch wird das Verfahren jedoch auch vergleichsweise komplex. Damit lassen sich auch Befunde erklären, wonach dem Verfahren eine hohe Aussagekraft bei gleichzeitig eher geringem Nutzen der unternehmensweiten Implementierung attestiert wird (vgl. o.V. in PersonalManager 5/2007).

Je nach Zielsetzung bieten sich unterschiedliche Instrumente zur Unterstützung von HR-Entscheidungen (Rekrutierung, Entwicklung) an.

- ↪ Kein Test ist für sich gut oder schlecht, sondern nur gut (oder schlecht) für etwas!
 - ↪ Einige der evaluierten Produkte (Persönlichkeitstests) basieren auf veralteten Modellen bzw. geben das wissenschaftliche Fundament nicht Preis (Thomas, INSIGHTS, ASSESS, PEP, HBDI). Von der Verwendung mancher Produkte wird vom Berufsverband Deutscher Psychologen sogar explizit abgeraten (INSIGHTS).
 - ↪ Andere Produkte (Persönlichkeitstests) basieren auf aktuellen Forschungserkenntnissen und verfügen über eine solide wissenschaftliche Grundlage (OPQ32, BCI).
 - ↪ EQ-i ist ein Spezialprodukt, das sich vorwiegend mit emotionaler Intelligenz auseinandersetzt; dies allerdings wissenschaftlich fundiert.
 - ↪ Kode/Kodex weicht von den evaluierten Produkten insofern deutlich ab, als es explizit auf Kompetenzen fokussiert und diese in den Kontext der Unternehmensstrategie stellt.
 - ↪ Die Wiener Potenzialanalyse kombiniert unterschiedliche Verfahren und eignet sich vor allem zur Unterstützung wichtiger Personalentscheidungen (z.B. Führungskräfteauswahl).

- Allinson, C. W., & Hayes, J. (1996). The Cognitive Style Index: A measure of intuition-analysis for organizational research. *Journal of Management Studies*, 33, 119-135.
- Baron, J. & Kreps, D. (1999): *Strategic Human Resources*. Wiley & Sons, NY.
- Barrick, M.R. & Mount, M.K. (1996). Effects of impression management and self-deception on the predictive validity of personality constructs. *Journal of Applied Psychology*, 81, 261-272.
- Dawda, D. & Hart, S.D. (2000): Assessing emotional intelligence: reliability and validity of Bar-On Emotional Quotient Inventory (EQ-i) in university students. *Personality and Individual Differences*, 28, 797-812.
- Dorman, C. & Krumm, S. (2011): OPQ32 – Occupational Personality Questionnaire, *reportpsychologie* 39, 125-127.
- Erpenbeck, J. & Rosenstiel, L.v. (Hg.) (2007): *Handbuch Kompetenzmessung. Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis*. 2. Auflage. Schäffer-Poeschel.
- Hornke, L.F. & Kersting, M. (2005): *Stellungnahmen zum Gutachten zur Beurteilung von Insights MDI, Dokumentation im Auftrag des Berufsverbands Deutscher Psychologen*.

- Jäger, R. S. (2004). Test im Test. Insights MDI – Wissenschaftlich betrachtet. PersonalMagazin, 1, 22.
- Kersting, M. (2006): Zur Beurteilung der Qualität von Tests: Resümee und Neubeginn, Psychologische Rundschau, 57 (4), 243–253.
- Müllerschön, A. (2006): Künstlerisches Potential ist durch Tests nicht immer erkennbar. HR Today: Das Schweizer Human Resource Management-Journal, 11, 28-29.
- O'Connor, R.M. & Little, I.S. (2003): Revisiting the predictive validity of emotional intelligence: self-report versus ability-based measures. Personality and Individual Differences, 35: 1893-1902.
- o.V. (2007): Praxis-Check: Die Wiener Potenzialanalyse verbindet Onlinetest und Analysegespräch, PersonalManager, 5/07, 36-37.
- Rothman, S. & Oetzer, E.P. (2003): The big five personality dimensions and job performance. SA Journal of Industrial Psychology, 29, 68-74.
- Salgado, J.F. (1997). The five-factor model of personality and job performance in the European Community. Journal of Applied Psychology, 82, 30-43.
- Stewart, G.L. & Carson, K.P. (1995). Personality dimensions and domains of service performance. A field investigation. Journal of Business and Psychology, 9, 365-378.