

Heinrich Wottawa

Ruhr-Universität Bochum

Potenzialanalyse und berufsbezogene Persönlichkeitsbeschreibung

Potentialanalyse und Persönlichkeitsbeschreibung: Übersicht

1. **Nutzungsmöglichkeiten an Hochschulen**
2. **Leistungsfähigkeit von Potentialanalyseverfahren:**
 - o **Studienerfolg**
 - o **Berufserfolg**
3. **Beispiele von Verfahren**
4. **Organisatorische Realisierungsmöglichkeiten:**
 - o **Studierendenberatung (Anfänger)**
 - o **Studienbegleitende Beratung**
 - o **Career-Center**
5. **Ausblick**

Potentialanalyse und Persönlichkeitsbeschreibung: Übersicht



1. **Nutzungsmöglichkeiten an Hochschulen**
2. **Leistungsfähigkeit von Potentialanalyseverfahren:**
 - o **Studienerfolg**
 - o **Berufserfolg**
3. **Beispiele von Verfahren**
4. **Organisatorische Realisierungsmöglichkeiten:**
 - o **Studierendenberatung (Anfänger)**
 - o **Studienbegleitende Beratung**
 - o **Career-Center**
5. **Ausblick**

Nutzungsmöglichkeiten an Hochschulen

Nutzen PC- oder Internetgestützter psychologischer Verfahren für Studierende:

1. Auswahl /Beratung von Studienanfängern
2. Beratung von Studierenden
3. Beratung / Vermittlung von Absolventen

Nutzungsmöglichkeiten an Hochschulen

- 1. Auswahl /Beratung von Studienanfängern**
 - o Studienwahl-Beratung**
 - o Fach- oder Hochschulmarketing**
 - o Vorauswahl (Screening)**
- 2. Beratung von Studierenden**
- 3. Beratung / Vermittlung von Absolventen**

Auswahl /Beratung von Studienanfängern

Probleme:

- unzureichende Selbstkenntnis
- Wenig Wissen über die faktischen Anforderungen der Fächer
- Fehleinschätzung der nicht-kognitiven Anforderungen eines Studiums

Auswahl /Beratung von Studienanfängern

Beratung (anonym)

Interessent bearbeitet „Tests“ im Internet, diese werden ausgewertet und in Form einer Beratung rückgemeldet.

Beispiele:

- ❖ Wo liegen meine Stärken?
- ❖ Passe ich überhaupt zu dem angestrebten Fach??
- ❖ Mit welchen Schwierigkeiten habe ich beim Studium zu rechnen – und was kann ich dagegen tun?

***Hilfe, kein vollwertiger Ersatz für
persönliche Beratung!***

Auswahl /Beratung von Studienanfängern

Fach- oder Hochschulmarketing

Für zuwenig nachgefragte Fächer oder Hochschulen können auch „Wettbewerbe“ zum Anlocken und zur reaktanzfreien Informationsvermittlung angeboten werden:

- *„Sind Sie so gut wie unser Spitzenteam?“*
- *„Helfen Sie Herrn Dipl. Ing. Seybold an 10 schwierigen Arbeitstagen!“*
- *„Tanja, 19, bildhübsch, ist neu auf unserem Campus – wer hilft ihr am besten?“*

Auswahl /Beratung von Studienanfängern

Vorauswahl (Negativ-Screening)

Interessent bearbeitet im Internet „Tests“, z.B.

- hard facts
- Wissen
- Kognitive Leistungsfähigkeit
- Emotionale Passung zum Fach / zum Beruf

diese werden ausgewertet und in ein Ranking übertragen.

Die weitere Auswahl konzentriert sich auf die Bewerber mit „günstigen“ Ergebnissen.

Nur Negativ-Entscheidung möglich!

Nutzungsmöglichkeiten

1. **Auswahl /Beratung von Studienanfängern**
2. **Beratung von Studierenden**
3. **Beratung / Vermittlung von Absolventen**

Beratung von Studierenden

Probleme:

- unzureichendes Wissen über Beratungsangebote
- Bei vielen Studierenden mit echten Problemen hohe „Hemmschwelle“
- Zweifel, ob Beratung individuell wirklich nötig, da objektiver Vergleich mit anderen fehlt

Beratung von Studierenden

Lösungsansatz

- Selbst-“Testung”
(Checklisten, Selbsteinschätzungen, Faktenfragen)
im Internet (anonym, niedrige Hemmschwelle)
- Automatische Hinweise auf Besonderheiten und evtl.
Beratungsbedarfe (sofort am Bildschirm)
- Skizzierung des Ablaufes / des Ansatzes der
möglicherweise passenden Beratung
(Abbau von „Angst vor Unbekanntem“)
- Anmeldung zur persönlichen Beratung per link im
Internet

Nutzungsmöglichkeiten

1. Auswahl /Beratung von Studienanfängern
2. Beratung von Studierenden
3. Beratung / Vermittlung von Absolventen

Beratung / Vermittlung von Absolventen

Probleme:

- Unzureichendes Wissen vieler Absolventen über ihre Stärken/Schwächen in den außerfachlichen Bereichen
- Erhebliche Probleme vieler Unternehmen, passende Absolventen zu finden (*vor allem im Mittelstand*)
- Oft Bewerberauswahl nach wenig aussagekräftigen, aber bestimmte Bewerbergruppen systematisch ausschließenden Kriterien
(mit unsachgemäßen Nachteilen für Studierende aus „karrierefernen“ Familien und Absolventen öffentlicher Hochschulen)

Beratung / Vermittlung von Absolventen

Lösungsansatz:

- Breite Testung der Absolventen in vielen für den Berufserfolg wichtigen Aspekten
(auch hard facts, Wissen, Vorlieben.....)
- Automatisierte Beratung der Absolventen
- Speicherung in einer Vermittlungs-Datenbank

- Bei Nachfragen von Arbeitgebern:
 - o Übersetzung des Anforderungsprofils in „Suchfilter“
 - o Identifikation evtl. Geeigneter/Interessierter
 - o Rücksprache (anonym) mit Unternehmen
 - o Herstellung des persönlichen Kontaktes

Nutzungsmöglichkeiten

Gibt es auch leistungsfähige Verfahren dazu?????

Potentialanalyse und Persönlichkeitsbeschreibung: Übersicht

1. Nutzungsmöglichkeiten an Hochschulen

2. Leistungsfähigkeit von Potentialanalyseverfahren:

- o Studienerfolg
- o Berufserfolg

3. Beispiele von Verfahren

4. Organisatorische Realisierungsmöglichkeiten:

- o Studierendenberatung (Anfänger)
- o Studienbegleitende Beratung
- o Career-Center

5. Ausblick

Vorhersagemöglichkeiten des Studienerfolgs

(Zusammenstellung aus diversen Literaturquellen)

Studienerfolg

(Studienleistungen, Studienzufriedenheit, Studiendauer, Abbruchquote)

Vorhersagemöglichkeiten

I. Abiturnote

.28 - .48

II. Testverfahren:

Leistungstests

- SAT, ATC, ACH (USA)
- TMS (Deutschland)
- EMS (Schweiz)

.36 - .40

.35 - .53

.50

Persönlichkeitstests

- MPI (Persönlichkeitsmerkmale)
- FSI (Studieninteressen)
- MSLQ, ILP (Lernstrategien)
- VCQ (Willenssteuerung)

.34

.33

.23 - .30

.27 - .45

III. Abiturnote + Testverfahren

Abiturnote + SAT, ATC, ACH

.46 - .73

Abiturnote + TMS

.43 - .58

Fallstudie der Universität Linz (Quelle:Brandstätter, 2002)

Studienberatungstest

Bestandteile des Studienberatungstests

I. Persönlichkeitstest

- Studienziele
- Interessen
- Einschätzung eigener Fähigkeiten und Erfolgsaussichten
- Persönlichkeitsmerkmale (Selbstkontrolle, Belastbarkeit, Introversion)
- Effizienz des Lernstils

II. Kognitiver Leistungstest

Problemlösungsaufgaben aus zwei in Frage kommenden Studienbereichen

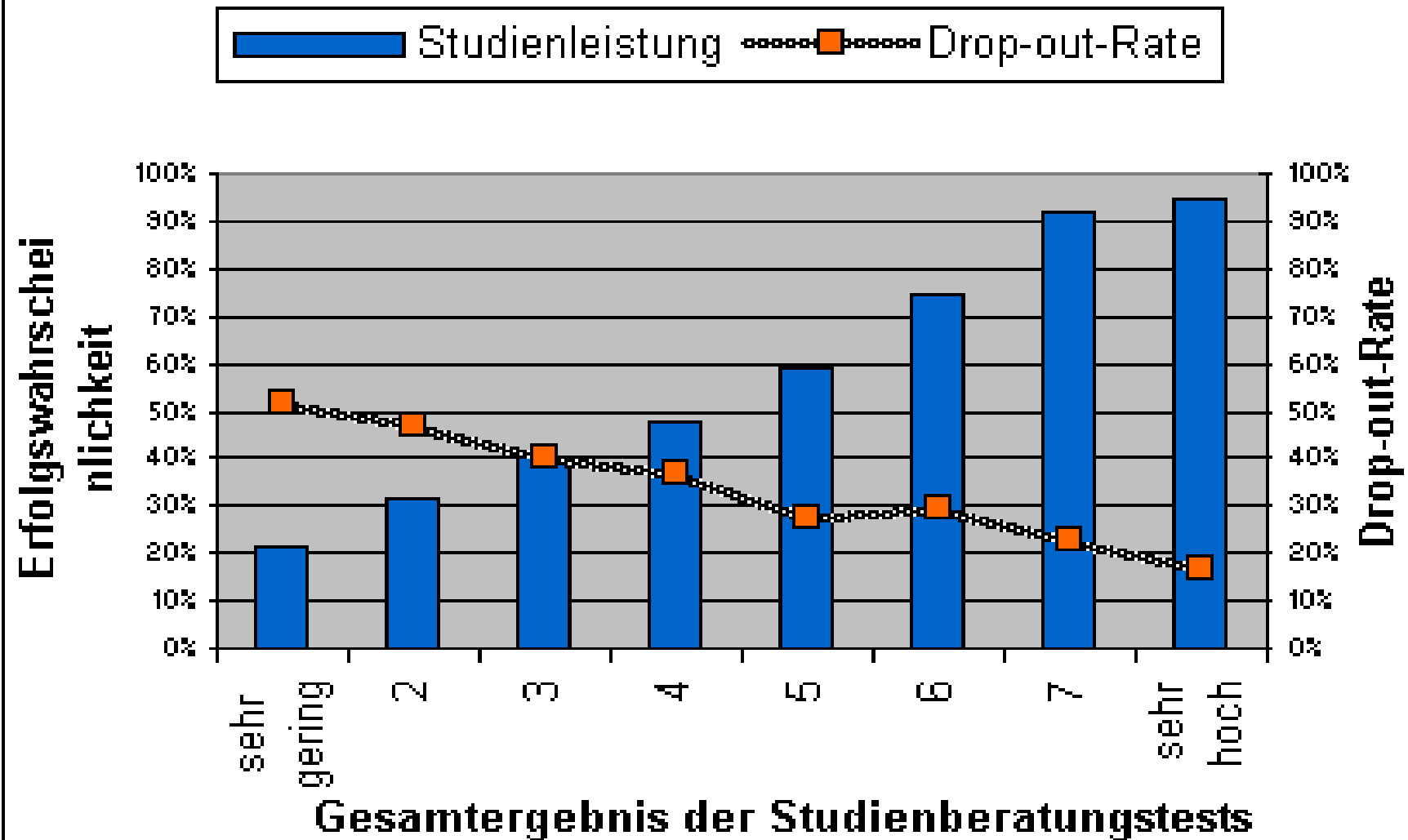
III. Schulnoten

Bestandteile der Beratung

- schriftliche Rückmeldung der Ergebnisse
- Erklärung der persönlichen Stärken und Schwächen anhand der Testwerten
- Anleitung zur Interpretation der Ergebnisse und Studienwahl

Ergebnisse der Universität Linz (Forts.)

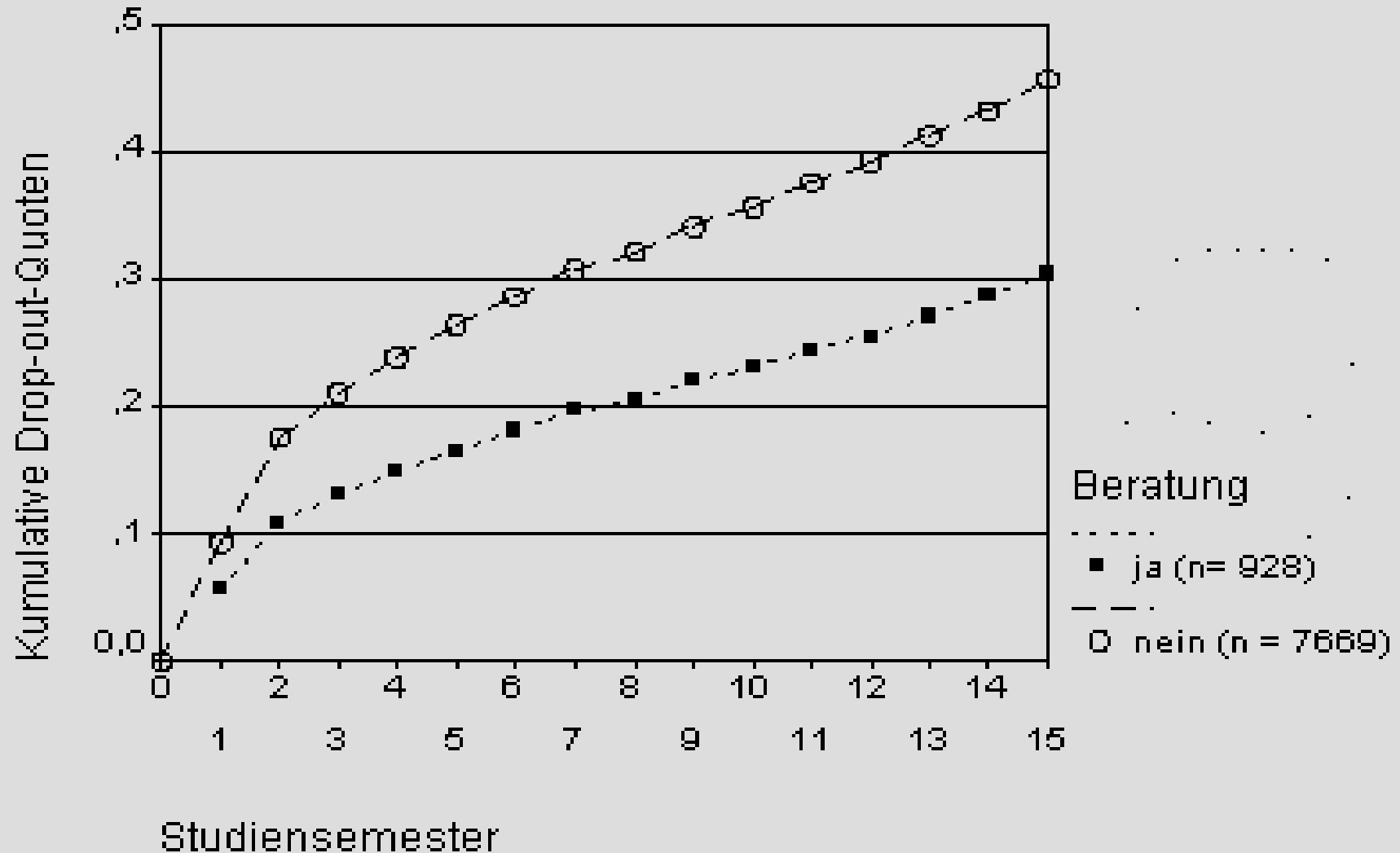
Abb.1. Gesamtprognose von Studienerfolg und Drop-out-Rate



Ergebnisse der Universität Linz (Forts.)

Studienwahlberatung vermindert Drop-out-Risiko

Studienanfänger (Alter < 24) Uni Linz 1991-1998



Potentialanalyse und Persönlichkeitsbeschreibung: Übersicht

1. Nutzungsmöglichkeiten an Hochschulen

2. Leistungsfähigkeit von Potentialanalyseverfahren:

o Studienerfolg

 o Berufserfolg

3. Beispiele von Verfahren

4. Organisatorische Realisierungsmöglichkeiten:

o Studierendenberatung (Anfänger)

o Studienbegleitende Beratung

o Career-Center

5. Ausblick

Validität (gemessen am Berufserfolg) von Tests zusammen mit anderen Verfahren

| Verfahren | Validität | |
|--|-----------|-------------|
| | allein | Verf.+ Test |
| Intelligenztest | 0,51 | |
| + Biographische Daten | 0,35 | 0,52 |
| + Assessment-Center (Verhalten) | 0,37 | 0,53 |
| + Berufserfahrung | 0,18 | 0,54 |
| + Einstellungsgespräch, normal | 0,38 | 0,55 |
| + Persönlichkeit / Arbeitshaltung (Tests) | 0,31 | 0,60 |
| + Einstellungsgespräch, strukturiert | 0,51 | 0,63 |
| + Arbeitsproben | 0,54 | 0,63 |

Quelle: Schmidt und Hunter 1998

Effizienz von Auswahlverfahren

Leistungsfähigkeit von Tests

- ☆ Realistisch ist durch den zusätzlichen Einsatz von Tests ein durchschnittlicher Ertrag von

Produktivität/MA und Jahr x 0,4 x 0,15 x Verweildauer

Im mittleren Stellen-Bereich daher bei 5 Jahren Verweildauer ca. EUR 15.000.-

- ☆ Die Testkosten liegen zwischen EUR 50.- und 150.- pro Proband (also ca. EUR 150.- bis 1.500.- pro besetzter Stelle)
- ☆ Meist ist die Kostenersparnis durch verbesserte Vorauswahl mit Tests schon höher als die Testkosten

Beispiel einer „Entscheidungshilfe“ für das Negativ-Screening

Zielkriterium: Vorhersage der Nicht-Akzeptanz im AC
Daten:

208 AC-Teilnehmer (Außendienst), 99 davon akzeptiert

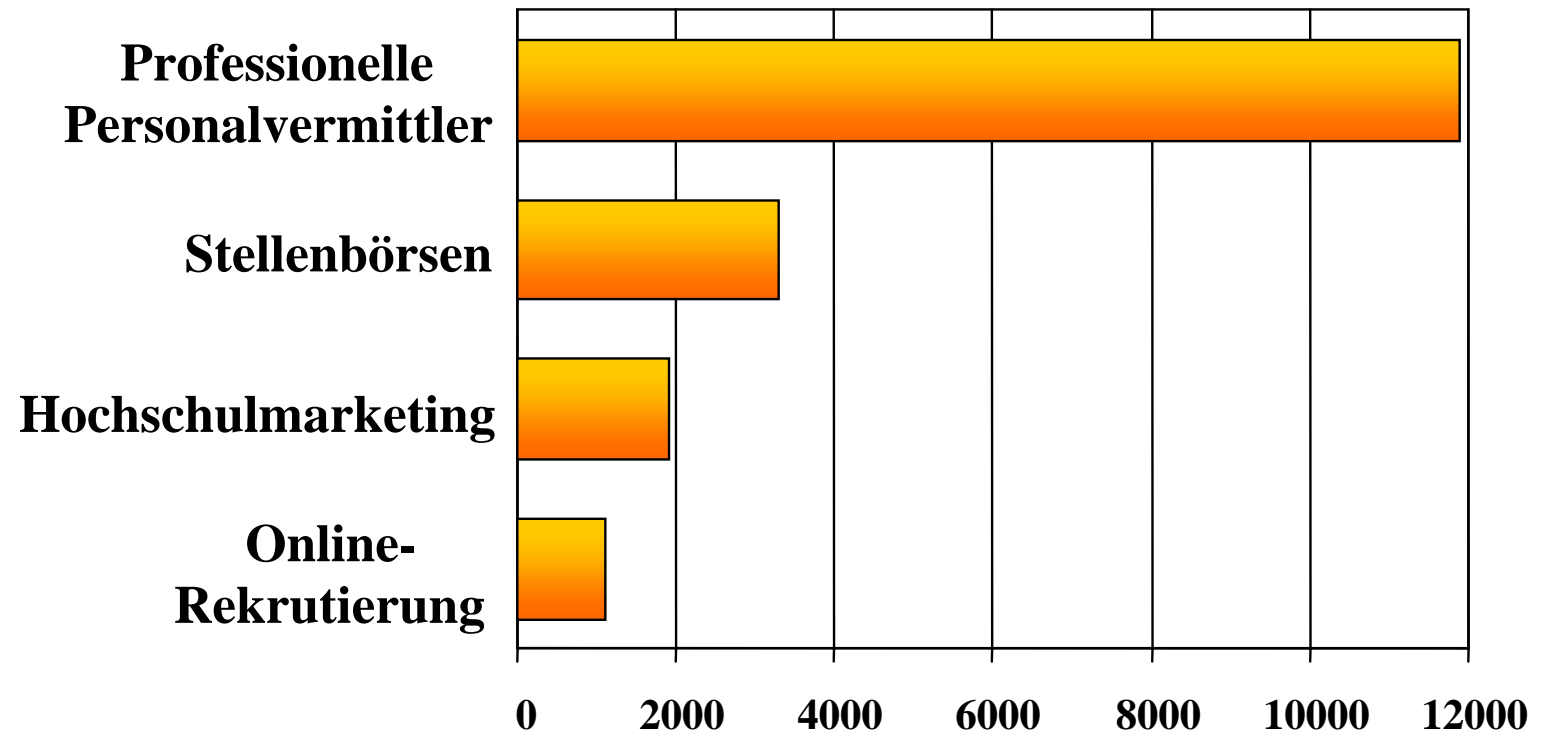
Methode:

- aus 26 Testskalen wurden mit „Answer Tree“ 5 ausgewählt
- es ergaben sich 3 relevante Entscheidungsregeln
(Konfigurationen aus jeweils 2 oder 3 Tests)


Ergebnisse:

- Empfehlung „Nicht einladen“: 61 von 208 (30%)
- davon tatsächlich nicht akzeptiert: 54 von 61 (89%)
- potentielle Ersparnis: **25% der AC-Gruppen**

Rechnet sich das?



Potentialanalyse und Persönlichkeitsbeschreibung: Übersicht

1. Nutzungsmöglichkeiten an Hochschulen
2. Leistungsfähigkeit von Potentialanalyseverfahren:
 - o Studienerfolg
 - o Berufserfolg
-  3. Beispiele von Verfahren
4. Organisatorische Realisierungsmöglichkeiten:
 - o Studierendenberatung (Anfänger)
 - o Studienbegleitende Beratung
 - o Career-Center
5. Ausblick

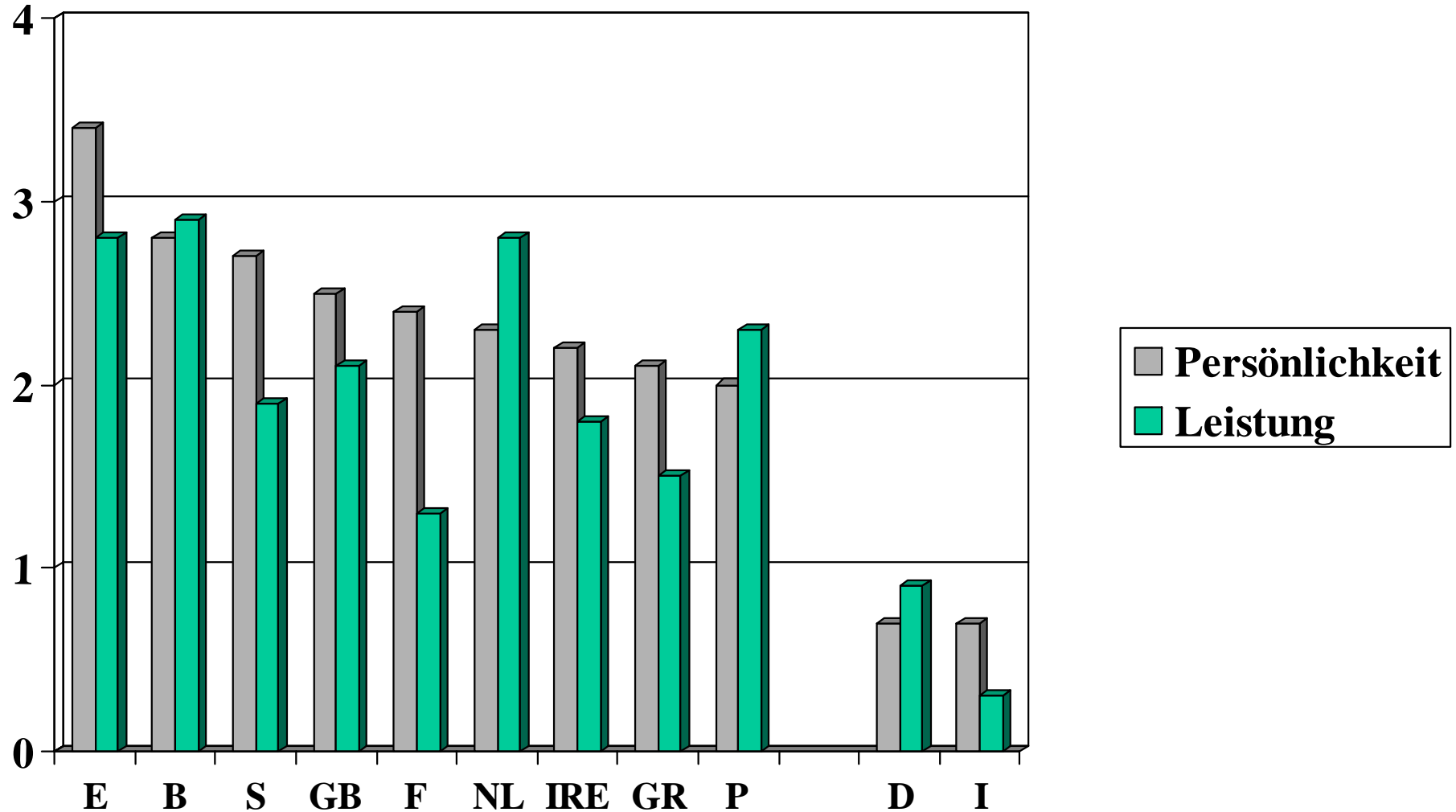
Psychologische Testverfahren

Kann man so etwas auch unseren Leuten zumuten????

Die sind doch meist weder verrückt noch blöd!

Nutzung von Testverfahren bei Bewerberauswahl in Europa allgemein

0 = nie, 1 = selten (- 20%), 2 = manchmal (- 50%), 3 = oft (- 80%), 4 = fast immer



(Ryan, McFarland, Baron, Page, 1999. Personnel Psychology, 52, S. 359-391)

Testverfahren

Durch die PC-Vorgabe sind ganz andere Aufgabenstellungen möglich

- ❖ Arbeitsproben
- ❖ Simulationsprogramme
- ❖ „Experimentelle“ Fragenformate

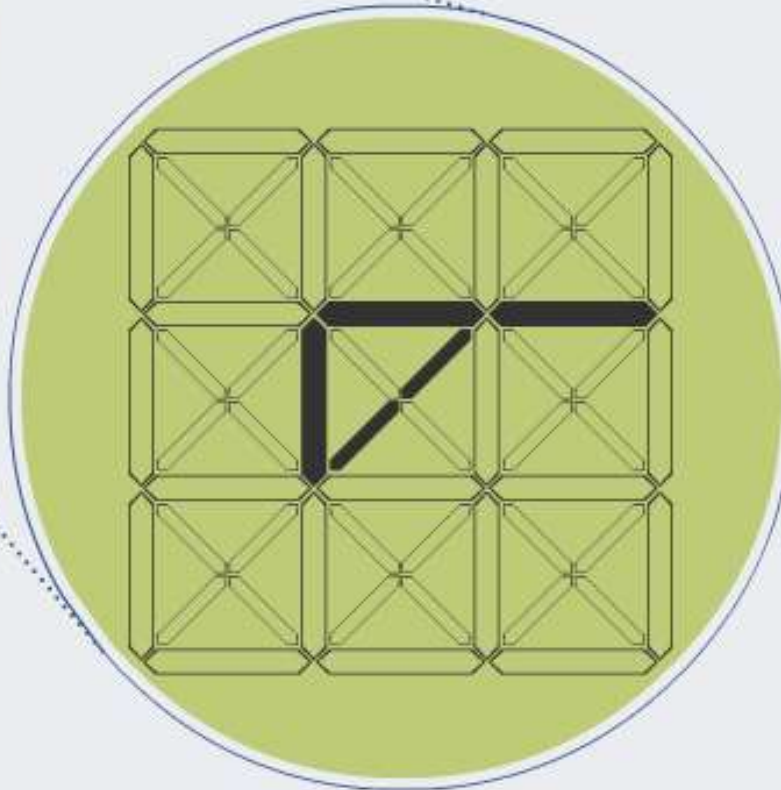
und die Akzeptanz wird im Gegensatz zu den früheren „Klassenarbeiten“ enorm gesteigert!

PERLS



relating potentials

00:11



Regel: Miteinander verbundene Grundstücke bilden genau zwei Dreiecke, aber kein Quadrat



Finden Sie möglichst viele Variationen!



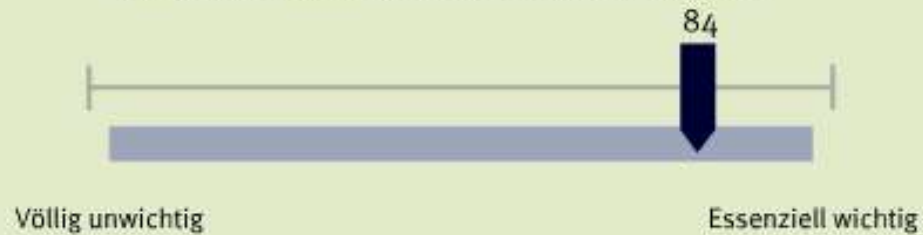
Information 2 von 34

Auf den ersten Blick zeigt sich der deutsche Einfluss in den vielen Kirchen, die im 19. Jahrhundert von den lutherischen Missionaren hier erbaut wurden.

Diese Information ist aus meiner Sicht als Investor...



Diese Information ist aus Sicht des Urlaubers...



Verstrichene Lesezeit



12 : 34

Instruktion



| Aktueller Belegungsplan | | | | Morgiger Belegungsplan | | | | | |
|-------------------------|----------|---|---|------------------------|--|--------|-----------|--|--------|
| @ | @ | @ | @ | | | | | | |
| Schulung | Schulung | | | W.Müller | | Kordes | Hr.Werner | | Dozent |
| Schulung | Schulung | | | W.Müller | | Kordes | | | Dozent |
| Schulung | Schulung | | | W.Müller | | | | | Dozent |
| Schulung | Schulung | | | W.Müller | | | | | Dozent |
| Schulung | Schulung | | | W.Müller | | | | | |
| | | | | W.Müller | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |

Anfrage

Guten Tag, ich bin Techniker und muss für eine halbe Stunde an einem der Rechner!

| Wer | Zeit | @ | Anzahl der Einheiten | | |
|-----------|------|---|----------------------|-----------|--|
| Techniker | | | Techniker | Techniker | |

Ihre Antwort

Ja,es ist möglich



Nein,tut mir Leid



Die Situation:

Herr Klamm und sein Projektteam erhalten einen unvollständigen Projektauftrag, der mit der Gegenseite bisher kaum abgestimmt ist. In dieser Situation soll entschieden werden, welche Teilaufgaben von einzelnen Mitarbeitern übernommen werden könnten. Wie kann Herr Klamm zu einer solchen Entscheidung gelangen?



Informationen über das Problem



Komplexität des Problems



Güte der geforderten Entscheidung



Zustimmung der Mitarbeiter



Einbindung der Mitarbeiter



Akzeptanz der Organisationsziele



Konflikte unter den Mitarbeitern

Wie sollte eine Entscheidung gefällt werden?



Entscheidung im Alleingang



Entscheidung nach Information durch einzelne Mitarbeiter



Entscheidung nach Beratung mit einzelnen Mitarbeitern



Entscheidung nach Beratung mit der Gruppe



Entscheidung durch die Gruppe selbst

Durch welches Mittel sollte die Umsetzung der Entscheidung unterstützt werden?

Berufung auf Fachkenntnisse und berufliche Erfahrung

Anbieten von Incentives und Boni für die Zielerreichung

Positionsspezifische Vollmachten und Befugnisse

Verantwortungsvoll dosierte Information der Mitarbeiter

Motivierung der Mitarbeiter durch Lob und konstruktive Kritik


Einsatz persönlicher Kontakte zu Mitarbeitern und Führungskräften



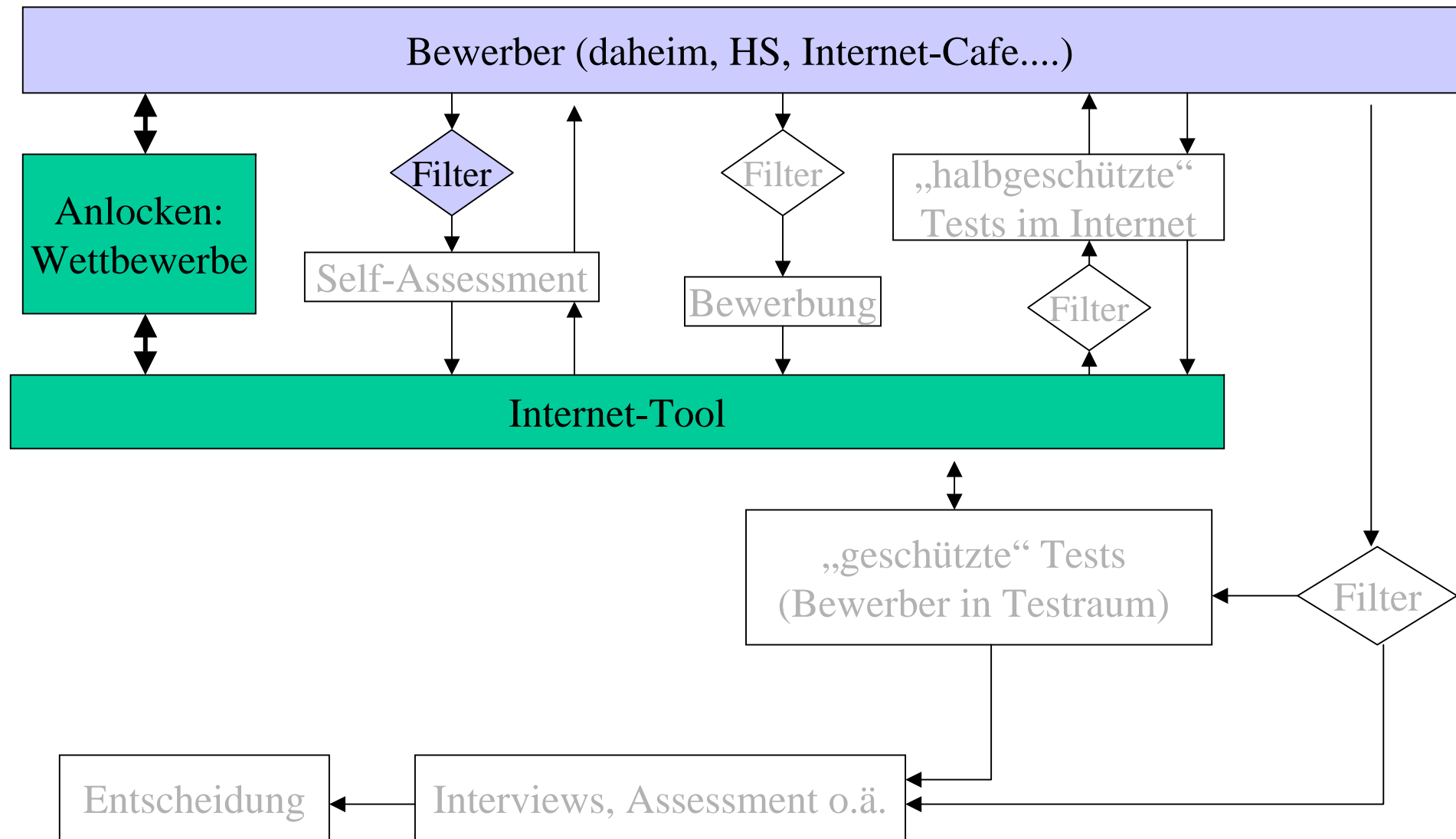
Prozessablauf

Und wie soll das praktisch gehen?????

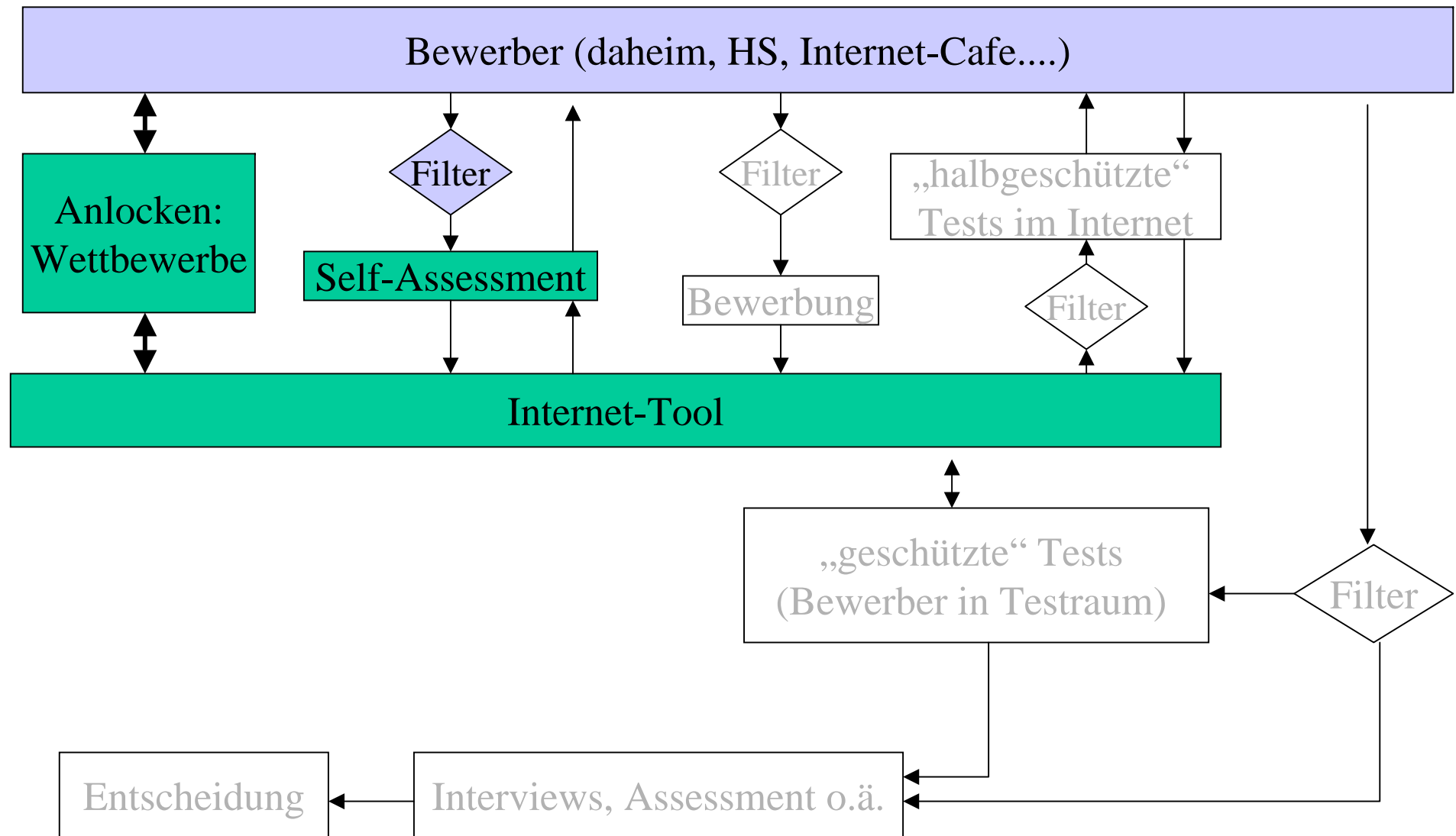
Potentialanalyse und Persönlichkeitsbeschreibung: Übersicht

1. Nutzungsmöglichkeiten an Hochschulen
2. Leistungsfähigkeit von Potentialanalyseverfahren:
 - o Studienerfolg
 - o Berufserfolg
3. Beispiele von Verfahren
4. Organisatorische Realisierungsmöglichkeiten:
 -  o Studierendenberatung (Anfänger)
 - o Studienbegleitende Beratung
 - o Career-Center
5. Ausblick

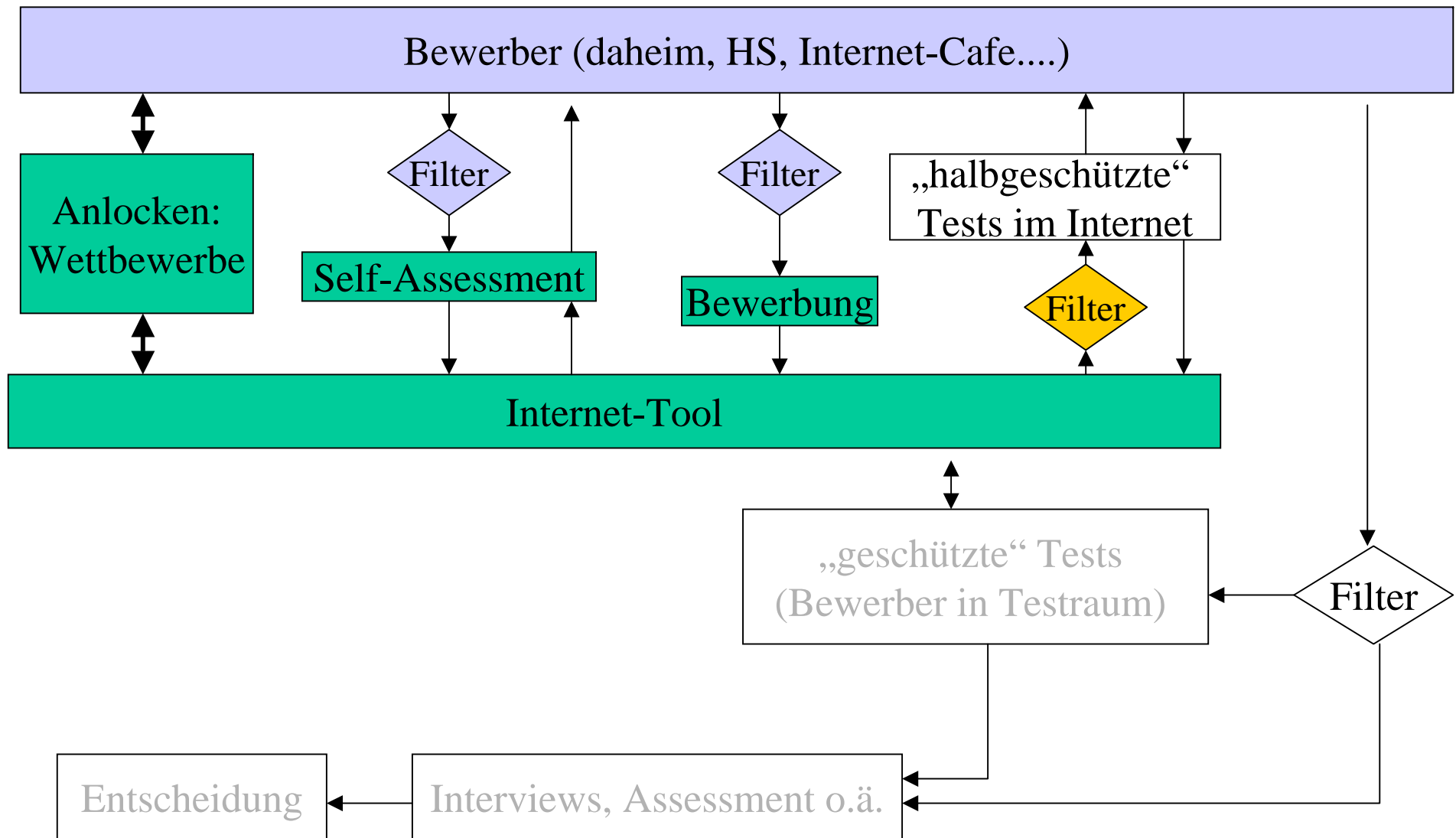
Anfängerberatung / Auswahl



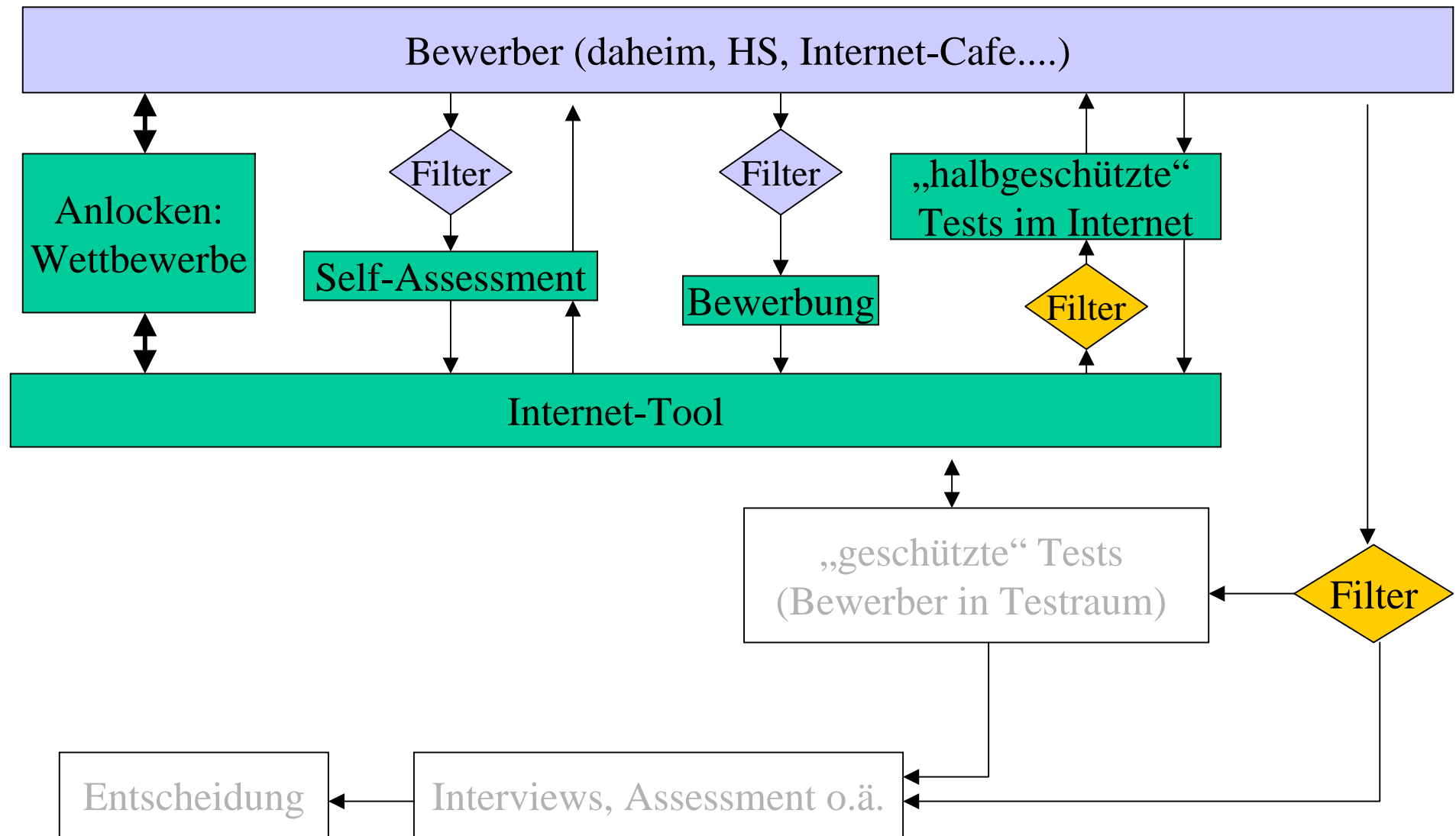
Anfängerberatung / Auswahl



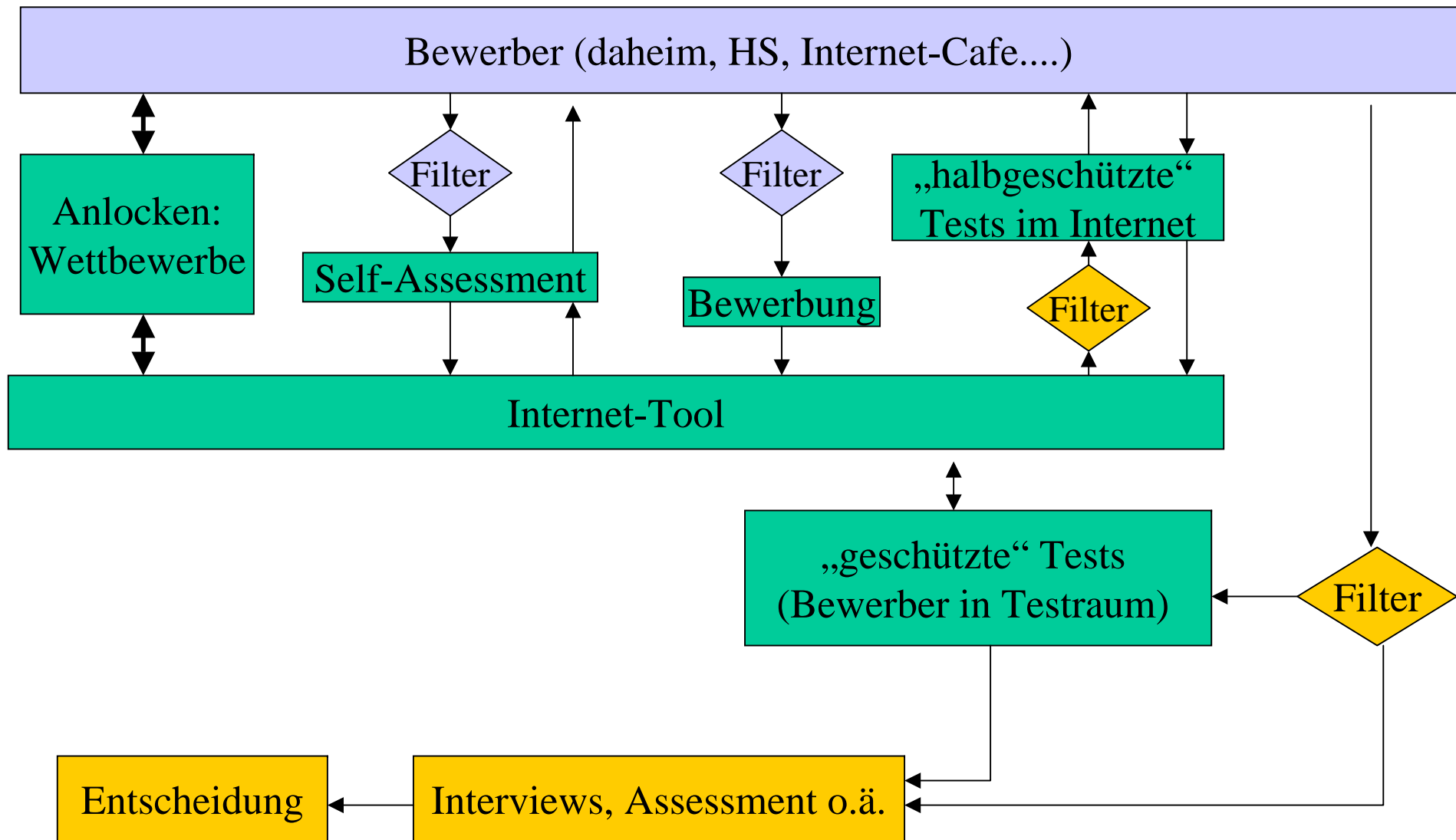
Anfängerberatung / Auswahl




Anfängerberatung / Auswahl



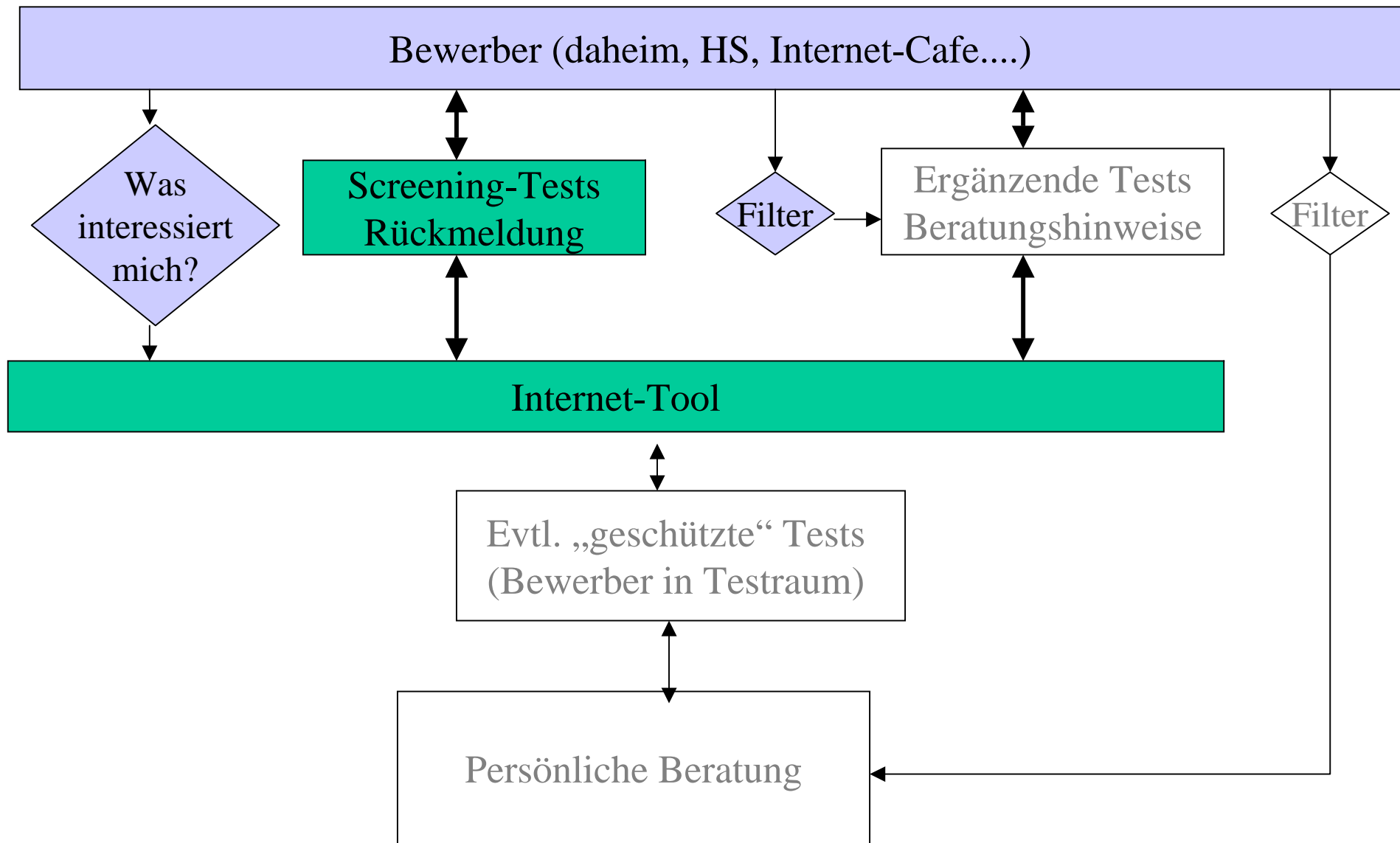
Anfängerberatung / Auswahl



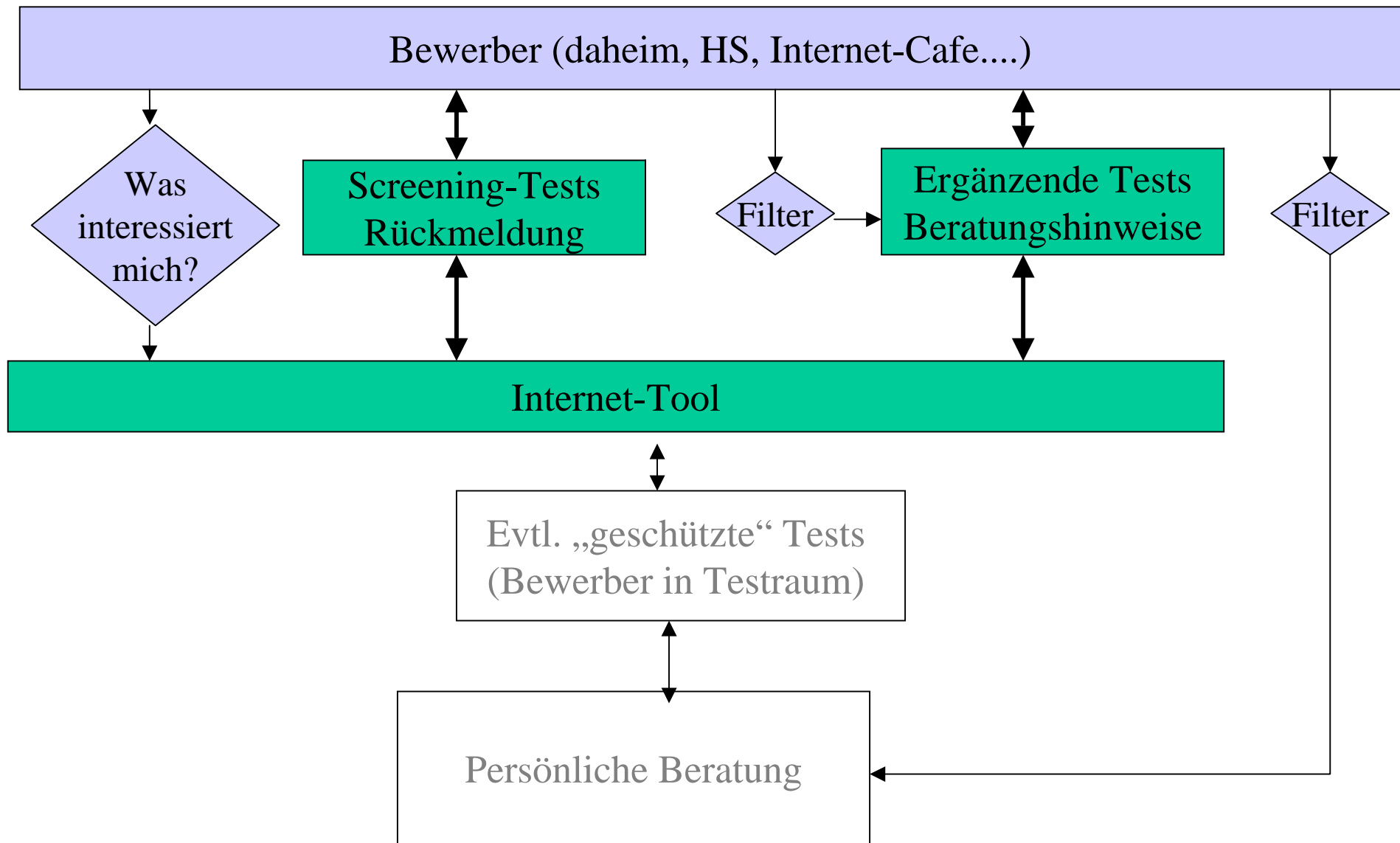
Potentialanalyse und Persönlichkeitsbeschreibung: Übersicht

1. Nutzungsmöglichkeiten an Hochschulen
2. Leistungsfähigkeit von Potentialanalyseverfahren:
 - o Studienerfolg
 - o Berufserfolg
3. Beispiele von Verfahren
4. Organisatorische Realisierungsmöglichkeiten:
 - o Studierendenberatung (Anfänger)
 -  o Studienbegleitende Beratung
 - o Career-Center
5. Ausblick

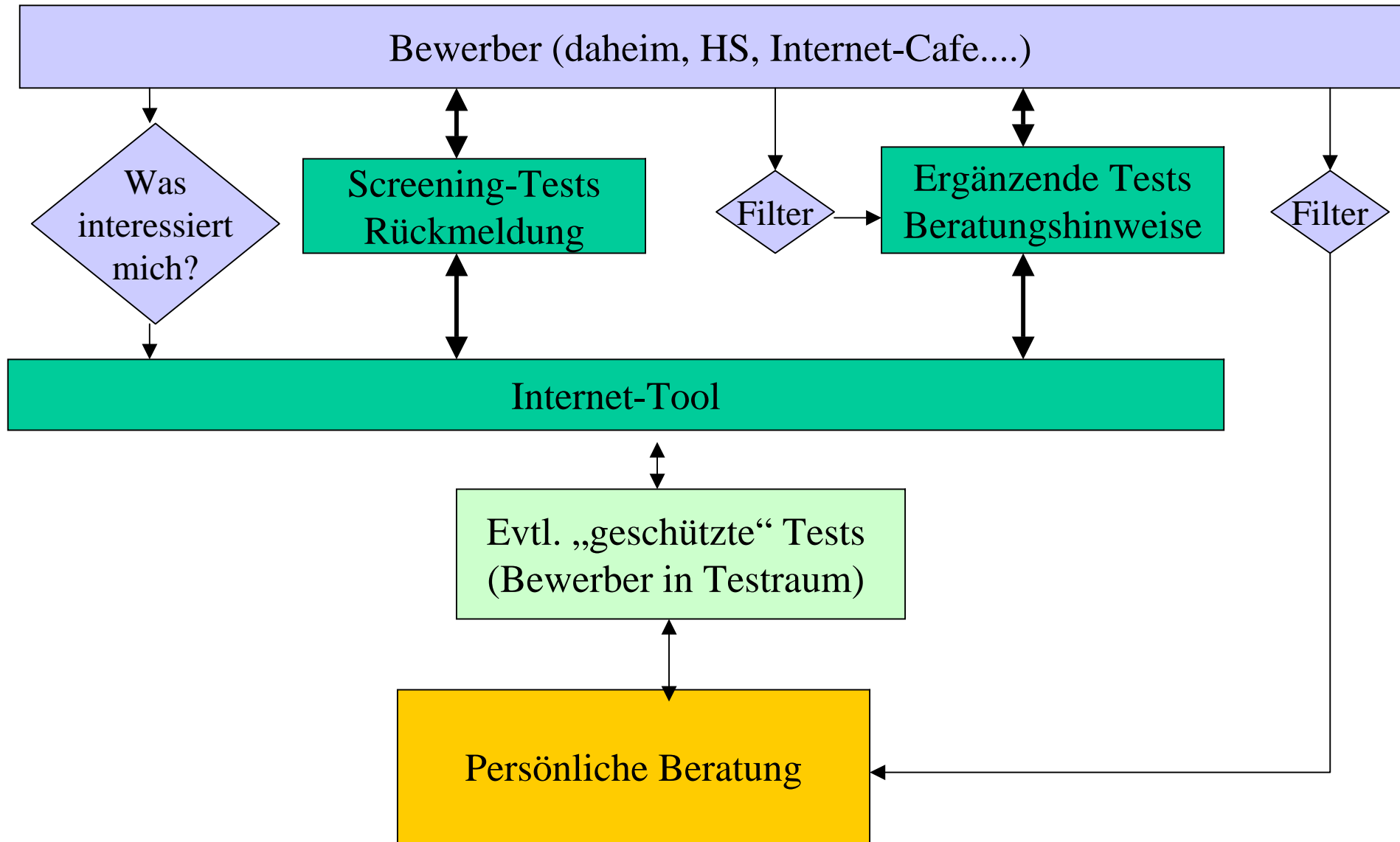
Studierendenberatung



Studierendenberatung



Studierendenberatung

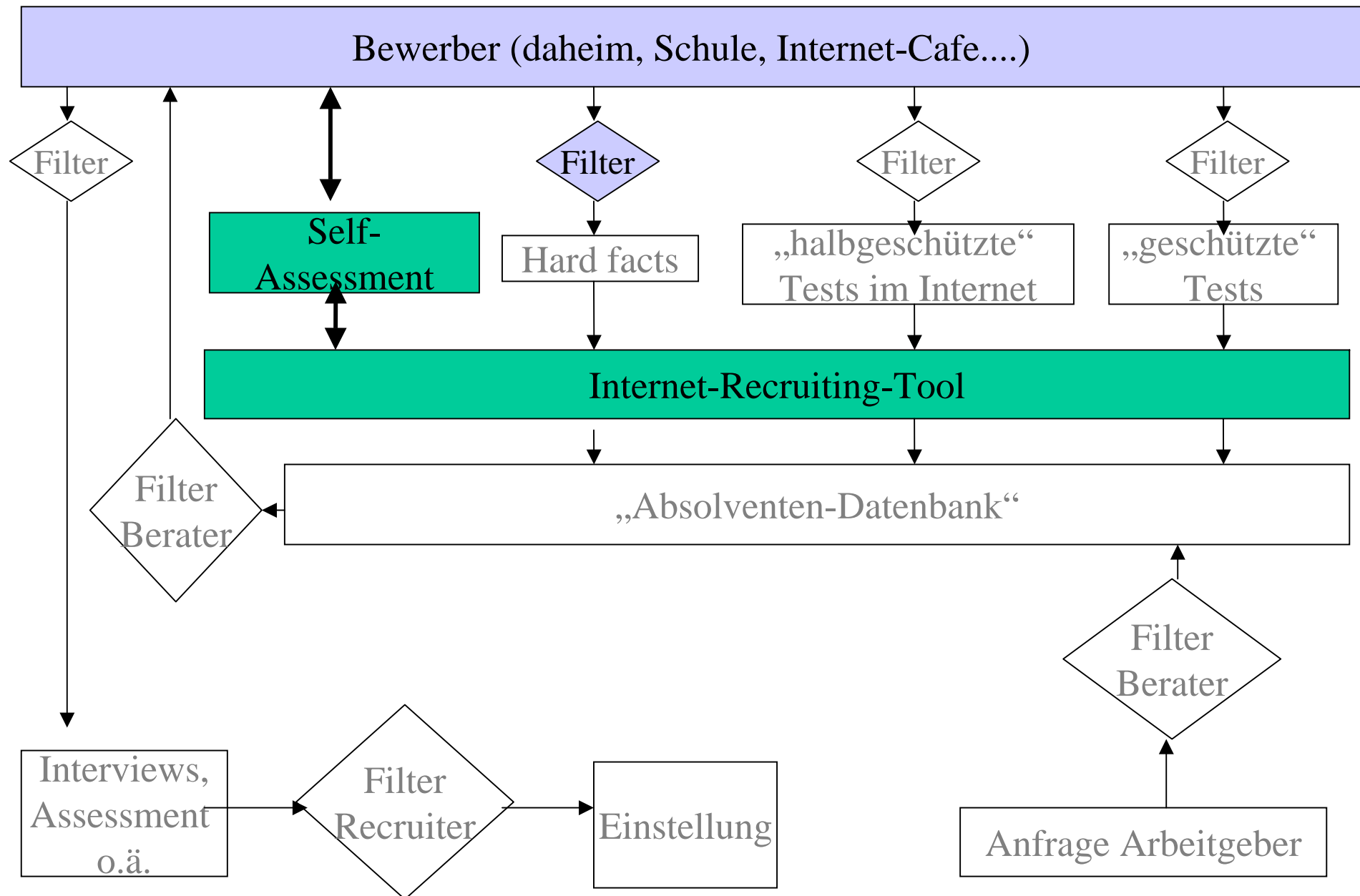


Potentialanalyse und Persönlichkeitsbeschreibung: Übersicht

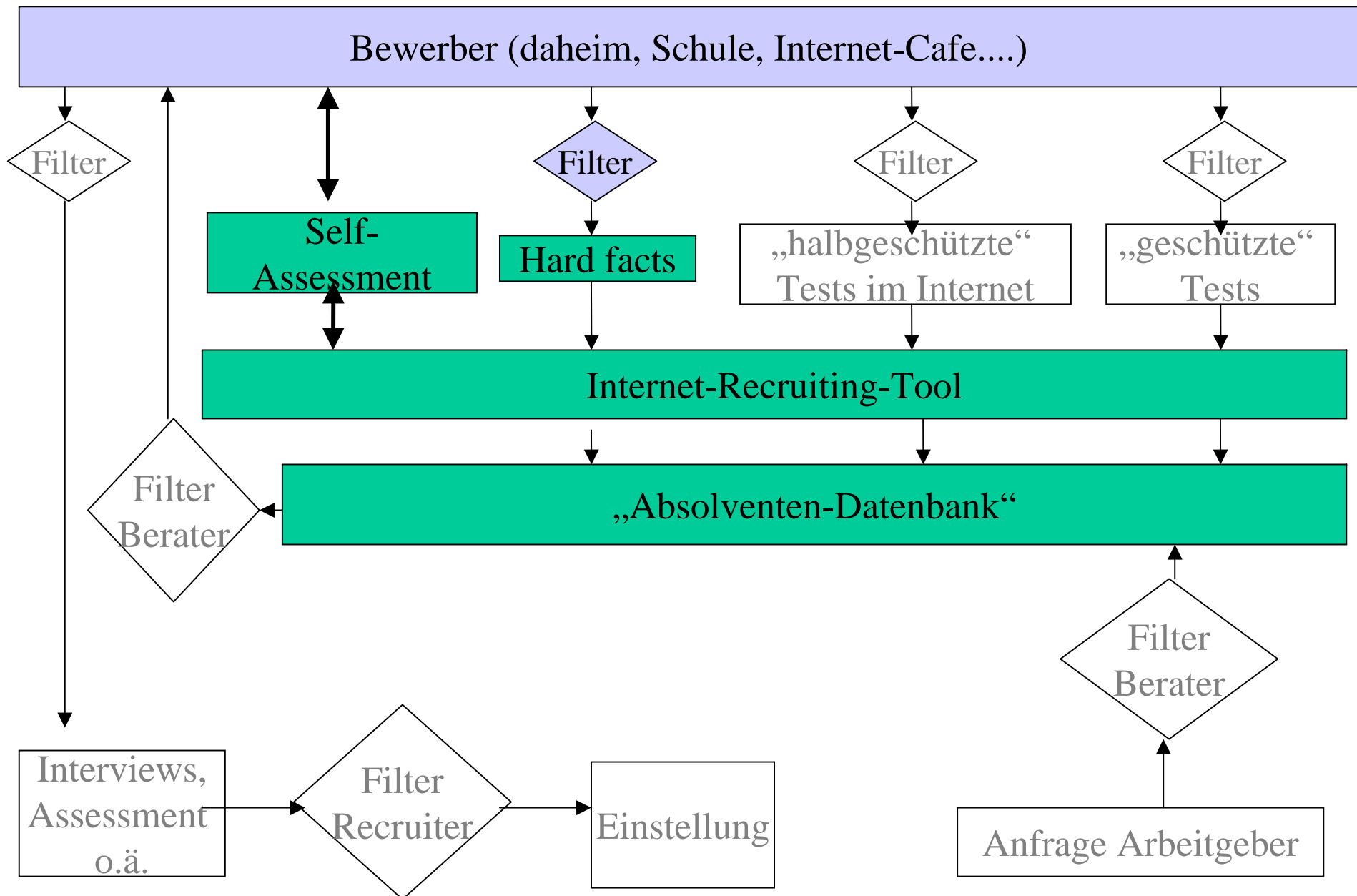
1. Nutzungsmöglichkeiten an Hochschulen
2. Leistungsfähigkeit von Potentialanalyseverfahren:
 - o Studienerfolg
 - o Berufserfolg
3. Beispiele von Verfahren
4. Organisatorische Realisierungsmöglichkeiten:
 - o Studierendenberatung (Anfänger)
 - o Studienbegleitende Beratung
 - o Internet-Career-Center
5. Ausblick



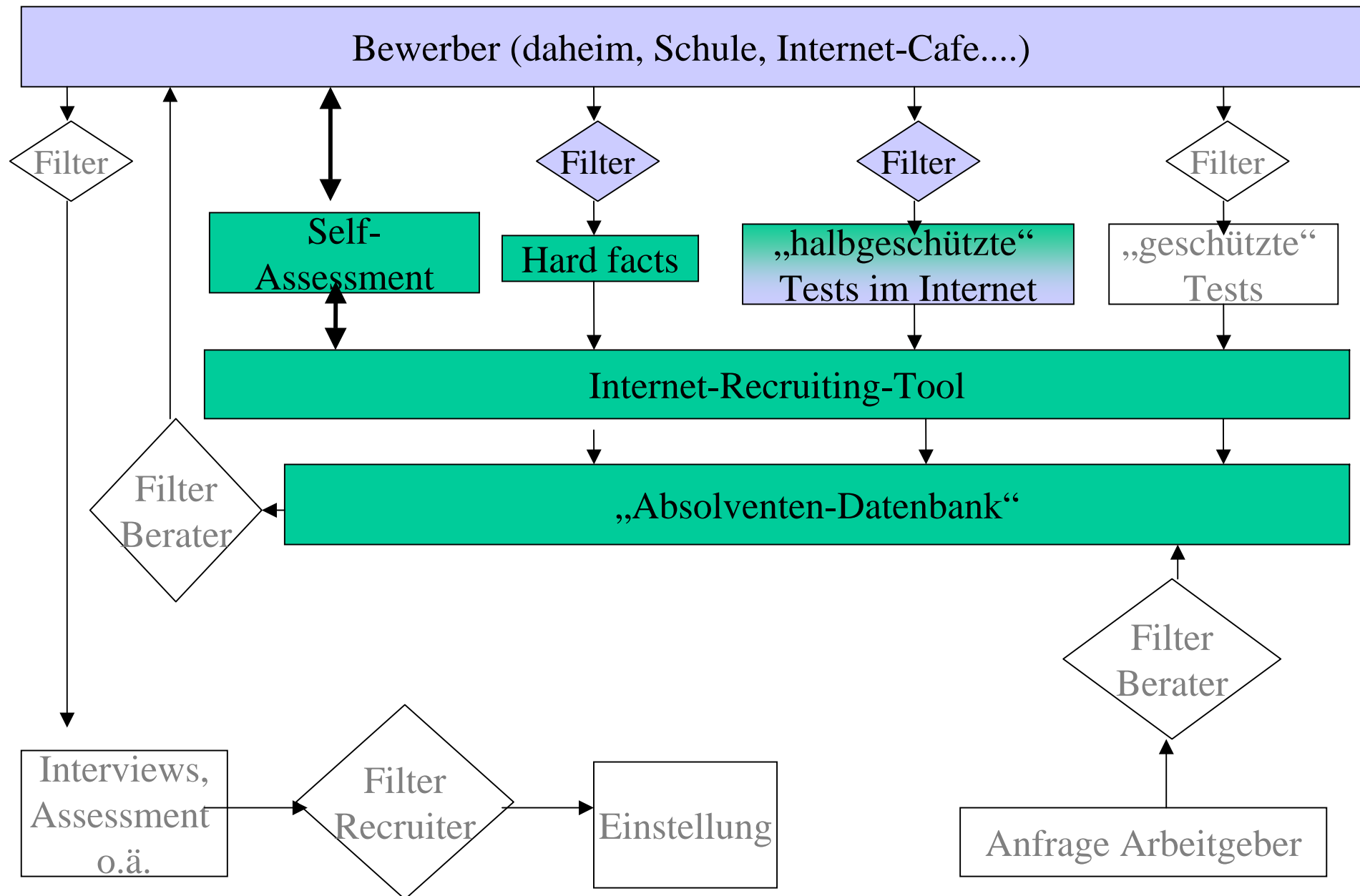
Absolventenvermittlung: Career-Center



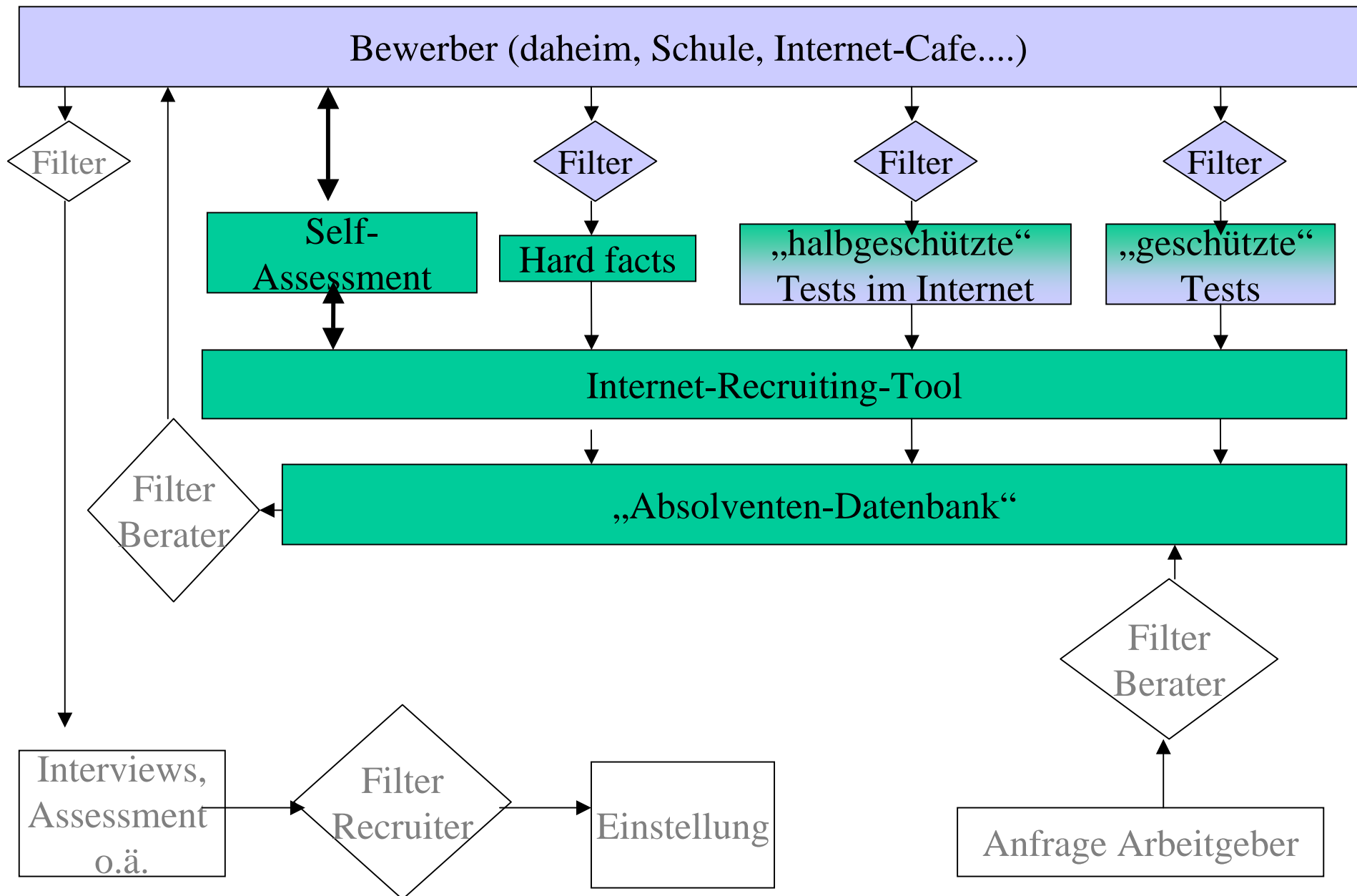
Absolventenvermittlung: Career-Center



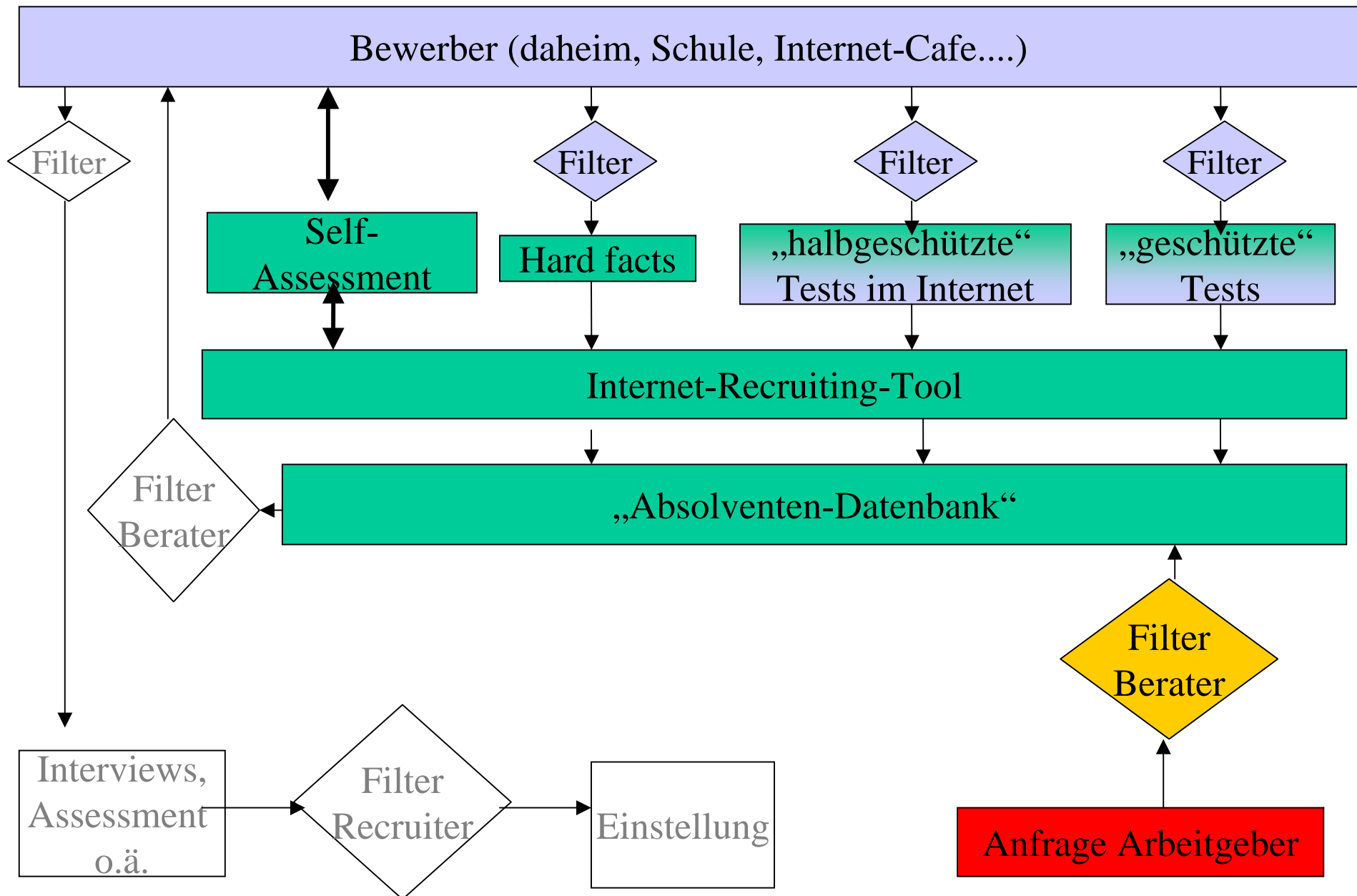
Absolventenvermittlung: Career-Center



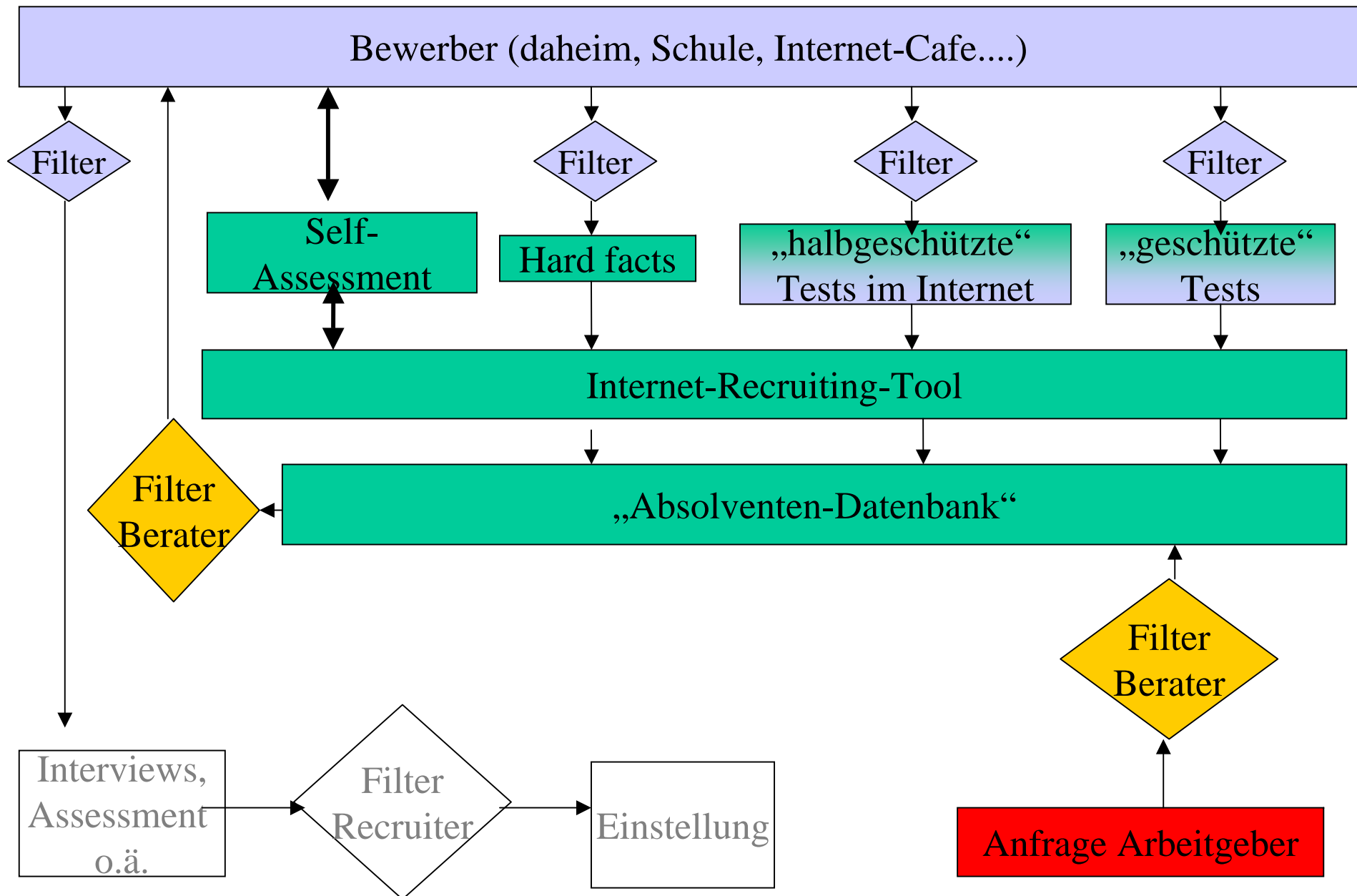
Absolventenvermittlung: Career-Center



Absolventenvermittlung: Career-Center



Absolventenvermittlung: Career-Center

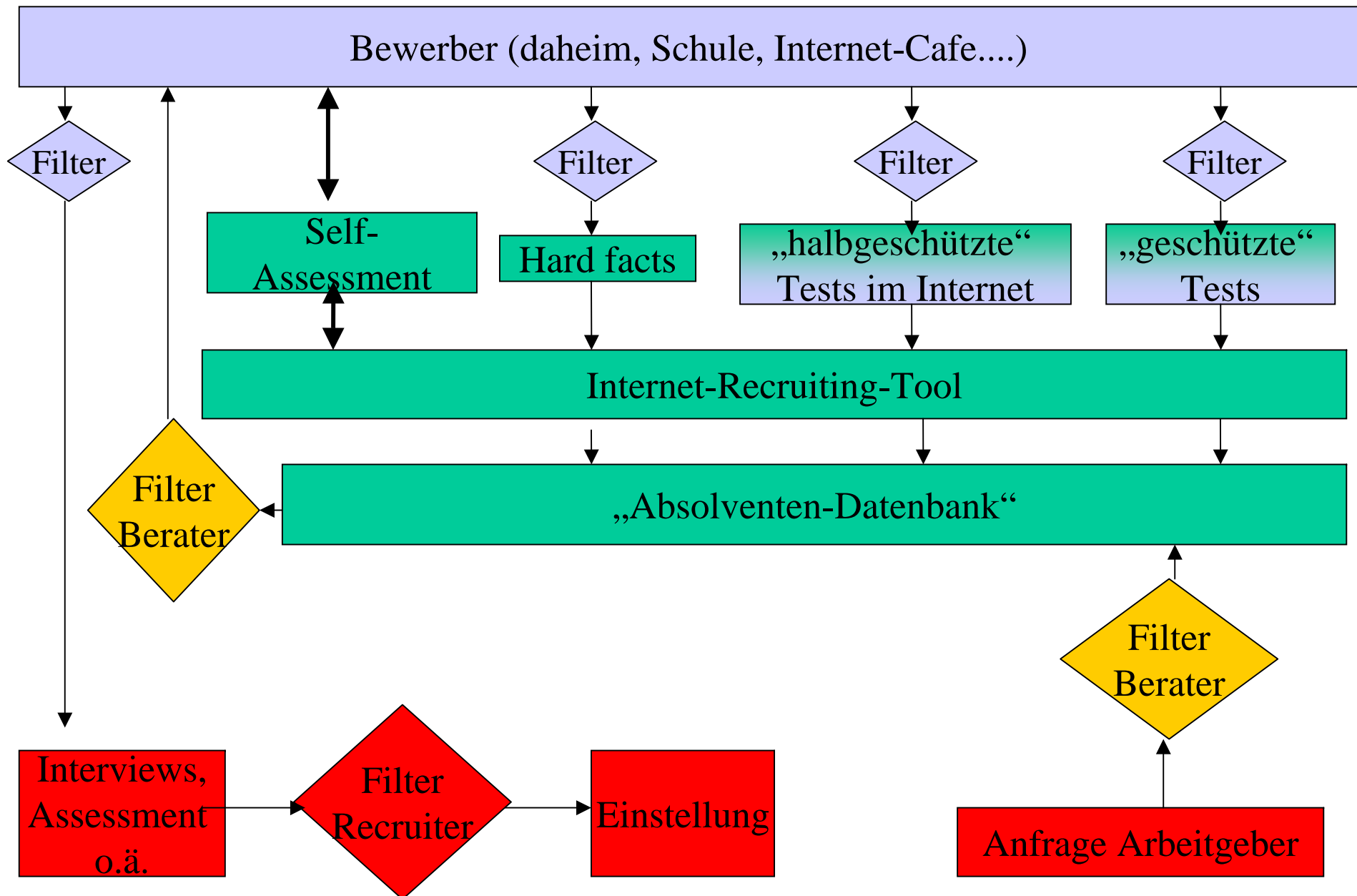


Testverfahren

Die Ergebnisse von Testverfahren dürfen aber nie die alleinige Grundlage für eine positive Einstellungsentscheidung sein!

Der Verzicht auf ein „persönliches“ Verfahren für die End-Auswahl wäre ein klarer Kunstfehler!

Absolventenvermittlung: Career-Center



Potentialanalyse und Persönlichkeitsbeschreibung: Übersicht

1. Nutzungsmöglichkeiten an Hochschulen
2. Leistungsfähigkeit von Potentialanalyseverfahren:
 - o Studienerfolg
 - o Berufserfolg
3. Beispiele von Verfahren
4. Organisatorische Realisierungsmöglichkeiten:
 - o Studierendenberatung (Anfänger)
 - o Studienbegleitende Beratung
 - o Career-Center

 5. Ausblick

Ausblick

Angebote der skizzierten Art sind sehr nützlich, die Technik dafür ist vorhanden, sie erfordern aber:

- z.T. andere Rechtslage
- Andere Auslegung bestehender Rechtslage in den HS-Verwaltungen
- Umdenken der Berater an den HS
- Ressourcen
(wohl nur in Mischfinanzierung mit Eigenbeiträgen der Studierenden, Sponsorengelder und Vermittlungsgebühren von den Arbeitgebern möglich)

Ausblick

Wenn der Wettbewerb unter den HS zunimmt, werden diejenigen Vorteile haben, die solche „Zusatzangebote“ für

- Interessenten
- Studierende
- Absolventen

erprobt und ausgereift

anbieten können!

Potentialanalyse und Persönlichkeitsbeschreibung

Die Vortragsfolien können als Datei angefordert werden unter

heinrich.wottawa@ruhr-uni-bochum.de

Weitere Informationen zu Tests und Technik:

www.eligo.de