

Jeder hat einen! Bei jedem ist er anders!

Die dominante Vorgehensweise bei der Strukturierung von eingehenden Informationen, die bevorzugte Auswahl beziehungsweise Priorisierung von Aufgaben, die Form der Entscheidungsfindung, die Form des Networkings und des Informationsmanagements von Personen im Berufsleben unterscheiden sich so stark voneinander, so verschieden die Menschen sind – dies bestimmt unseren individuellen Arbeitsstil!

Jeder kennt seinen Arbeitsstil – sollte man meinen!

Nicht jedem von uns ist der eigene Arbeitsstil bewusst. Doch durch das Bewusstsein des eigenen Arbeitsstils können förderliche und auch hinderliche Auswirkungen auf das persönliche Zeit- und Selbstmanagement, die Prioritätensetzung, die Selbstorganisation, das Informationsmanagement und das Networking herausgestellt werden. Dies wiederum hilft jedem von uns, die eigene Effizienz im Berufsleben zu optimieren.

Was genau ist das SCG Selbstprofil®-Arbeitsstile?

Das SCG Selbstprofil®-Arbeitsstile fokussiert einen Ansatz, der beim Arbeitsstil von einer individuell unterschiedlich stark ausgeprägten Verhaltenstendenz ausgeht. Dieser Grundansatz geht auf die Persönlichkeitstheorie nach Fritz Riemann (1998) zurück, der die Grundlage für Verhaltenstendenzen und -unterschiede in verschiedenen Ausprägungen dessen sieht, was ein Mensch in seinem Umfeld anstrebt bzw. meidet. Demnach lassen sich vier grundlegende Möglichkeiten ableiten, die den Arbeitsstil einer Person prägen:

- **Beziehung:** Die Beziehungsorientierung entspricht dem Streben nach Nähe und Zusammenarbeit.
- **Ergebnis:** Die Ergebnisorientierung entspricht dem Streben nach Abgrenzung von anderen und bildet demnach den Gegenpol zur Beziehungsorientierung.

Don't work hard, work smart.

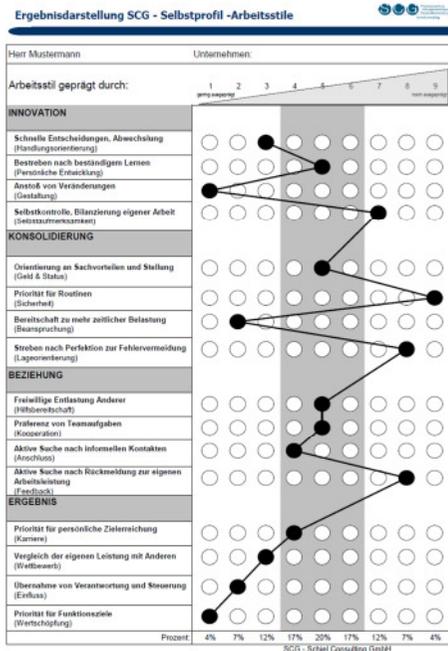
- **Konsolidierung:** Dem Bereich Konsolidierung liegt das Streben nach Bewahrung zugrunde.

- **Innovation:** Mit Innovation ist im SCG Selbstprofil®-Arbeitsstile das Streben nach Wandlung bezeichnet.

Die eigene Effizienz optimieren – wie?

Sobald das SCG Selbstprofil®-Arbeitsstile ausgefüllt ist, wird mittels eines Auswertungstools eine individuelle Ergebnismatrix erstellt. Diese stellt die Ausprägungen der Person graphisch dar. Auf Basis dieser Ergebnismatrix erfolgt eine schriftliche Rückmeldung mit konkreten Handlungsempfehlungen zur Optimierung der eigenen Effizienz im Berufsleben in Form eines Ergebnisberichts.

Wenn Sie weiterhin nur das tun, was Sie zurzeit tun, erreichen Sie auch nur das, was Sie zurzeit erreichen.



Tests zur Steigerung der inkrementellen Validität in der Eigenschafts- & Potentialdiagnostik

Der Erfolg eines Unternehmens steht und fällt mit seinen Mitarbeitern!

Der Mangel an qualifiziertem Personal, mögliche Fehlentscheidungen und die damit entstehenden Kosten (Fluktuationskosten) stellen Unternehmen heute insbesondere bei der Personalauswahl vor neue Herausforderungen. In der Personalentwicklung besteht die Herausforderung darin, eine Diskrepanz zwischen Fähigkeiten und Anforderungen einer Position, die zu unnötigen Kompensierungsaufwendungen führt, zu vermeiden, da so die Effizienz eines Unternehmens beeinträchtigt wird. Demnach ist es in Anbetracht dieser Tatsachen umso wichtiger, die richtige Auswahlentscheidung und Personalentwicklungsmaßnahme geeigneter Bewerber und Mitarbeiter zu treffen.

Um eine möglichst genaue Vorhersage bezüglich der beruflichen Passung und der beruflichen Leistung zu treffen, setzen viele Unternehmen heute auf den Einsatz von Assessment- und Development-Centern (z.B. Arbeitsproben, Fallstudien, Rollensimulationen). Doch gleichzeitig ist in den letzten Jahrzehnten die Frage nach der psychometrischen Qualität stärker in den Fokus gerückt. Aus diesem Grunde wird die Forderung nach einer multimodalen Gestaltung, z.B. durch die Hinzunahme wirtschaftspsychologischer Testverfahren, präziser. So wird insbesondere die inkrementelle Validität von Einstellungs- und Entwicklungsverfahren gesteigert. Die inkrementelle Validität steht dabei für das Maß an Zusatznutzen im Sinne einer Erhöhung der Validität und Reliabilität, der durch den Einsatz eines wirtschaftspsychologischen Tests im Rahmen einer

Vorteile wirtschaftspsychologischer Testverfahren:

- ▶ Schaffen eine Vergleichbarkeit mit anderen Personen – Transparenz
- ▶ Unterstützen die Bestimmung, ob und inwieweit Personen einzelnen Anforderungen genügen – Sicherheit
- ▶ Vermeiden Ressourcenverluste (beispielsweise Kosten und Zeit) durch Fehlbesetzung auf Unternehmensseite – Einsparungen
- ▶ Geben Aufschluss über die eigene Person – Fremd- und Selbstbildabgleich
- ▶ Durch Passung zwischen Anforderungen der Stelle und Kompetenzen der jeweiligen Personen werden Über- bzw. Unterbelastung vermieden – Schutz vor psychischen Erkrankungen
- ▶ Unterstützen die Wahl geeigneter Entwicklungsmethoden (beispielsweise Personalentwicklungsmaßnahmen) und die Überprüfung des Entwicklungsfortschritts – Personalentwicklung

Ausgabe 1 / 2014

Aktuelle Themen

Tests zur Steigerung der inkrementellen Validität

- ▶ SCG Selbstprofil® Seite 2
- ▶ SCG Selbstprofil®-Arbeitsstile Seite 3

Beiblatt

- ▶ Offene Veranstaltungen/ News

eignungs- oder potentialdiagnostischen Untersuchung erzielt wird (Kubinger, 1996). Ein Test besitzt somit inkrementelle Validität, wenn er die Gültigkeit einer Vorhersage gegenüber derjenigen, die bereits durch andere Untersuchungsverfahren (z.B. Interview, Assessment Center, Development Center) erreicht wird, nachhaltig zu steigern vermag (Hornke et al., 2008).

Der Trimodale Ansatz nach Schuler

Für den Einsatz von wirtschaftspsychologischen Tests in der Berufseignungsdiagnostik und damit einer Steigerung der inkrementellen Validität spricht der Multimodale / Trimodale Ansatz nach Schuler (Schuler, 2000). Die drei Modalitäten sind Eigenschaften, Verhalten und Ergebnisse. Im Hinblick auf Auswahlverfahren können diese durch den Einsatz von wirtschaftspsychologischen Tests (Eigenschaften), klassischer Übungen als Bestandteil eines Assessment Centers wie Rollensimulationen oder Fallstudien (Verhalten) und Zeugnissen (Ergebnisse) repräsentiert werden.

Kontroverse Diskussionen...

Trotz der aufgezeigten Vorteile, die durch die Hinzunahme wirtschaftspsychologischer Testverfahren existieren, werden diese in der Unternehmenspraxis noch teilweise kontrovers diskutiert. Bestandteile dieser Diskussion sind Aspekte wie die soziale Erwünschtheit oder der entstehende ökonomische Zusatzaufwand. Dem wiederum kann entgegengestellt werden, dass eine sozial erwünschte Darstellung ein Zeichen von Kompetenz ist. Dies zeigt, dass Personen sich gut sozial integrieren können bzw. dass Personen die Anforderungen der Stelle verstanden haben.

Die ökonomische Entscheidung für einen zusätzlichen Test sollte ebenfalls Berücksichtigung finden. Hierbei ist insbesondere der zusätzliche diagnostische Aufwand (d.h. längere Testzeit, höhere Belastung der getesteten Person) zu betrachten, der mit der Hinzunahme eines solchen Tests entsteht. Die wirtschaftspsychologischen Testverfahren der SCG SchielConsulting GmbH sind als ökonomisch einwandfrei und statistisch valide zu bezeichnen. Dafür sprechen die kurze Bearbeitungszeit von ca. 20 Minuten, die elektronische Auswertung, die durch einen Fachfremden vollzogen werden kann, und die statistischen Kennwerte (Reliabilität, Validität). Die Rückmeldung an den Teilnehmer sollte durch einen geschulten Psychologen erfolgen.

Wirtschaftspsychologische Testverfahren der SCG SchielConsulting GmbH

SCG Selbstprofil® und SCG Selbstprofil®-Arbeitsstile

SCG Selbstprofil®

Einsatzbereiche

Das SCG Selbstprofil® kann als ergänzendes Instrument in folgenden Einsatzbereichen genutzt werden: Eignungsdiagnostik (Auswahlverfahren, Potentialanalyseverfahren, Orientierungsverfahren), Personalentwicklung, Einzelcoaching, Karriereberatung

Konstruktionsgrundlagen

Das Instrument, der berufsbezogene Persönlichkeitstest SCG Selbstprofil®, wurde in 2001 entwickelt und in 2004 sowie 2007 überarbeitet. Im Rahmen der Dissertation von Frau Dr. Mechthild Laumen-Schiel (2013) wurde das Instrument mit Hilfe einer Längsschnittstudie (2008–2011) evaluiert. Den theoretischen Rahmen für das Instrument bildet das Persönlichkeitskonzept von Fritz Riemann (1961, 1998).

Inhalte

Das SCG Selbstprofil® beinhaltet berufsbezogene, nicht das Privatleben berührende Fragen. Damit wird die Praxisrelevanz für oben beschriebene betriebliche Einsatzbereiche sichergestellt. Das SCG Selbstprofil® beinhaltet vier Dimensionen, operationalisiert durch 16 Skalen:

1. Initiative – Ich
2. Initiative – Wir
3. Problemorientierung
4. Lösungsorientierung

Die Skalen *Gestaltung*, *Handlungsorientierung* und *Beanspruchung* der Dimensionen „Initiative – Ich“ und „Initiative – Wir“ laden auf beiden Dimensionen hoch. Dies stützt die Grundidee des sowohl – als auch, wie sie von Riemann vertreten wird.

Frage- und Antwortformate

Das SCG Selbstprofil® umfasst 100 Aussagen über das Verhalten der eigenen Person in beruflichen Kontexten. Diese werden vom Befragten auf einer vierstufigen Antwortskala eingeschätzt („Trifft zu“; „Trifft überwiegend zu“; „Trifft eher nicht zu“; „Trifft nicht zu“). 4 Anfangsitems bleiben hierbei ohne Auswertung. Diese sogenannten Anfangsdummys erleichtern den Probanden das „Ankommen“ in der Testsituation.

Lebenslanges Lernen oder: Was Hänschen nicht lernt, lernt Hans nimmermehr.

Die Riemannsche Persönlichkeitsstruktur geht mit der Grundhaltung des lebenslangen Lernens einher. Empirische Untersuchungen im Zusammenhang mit dem SCG Selbstprofil® haben gezeigt, dass es sowohl Skalen gibt, die eine Veränderungssensitivität über die Zeit unterliegen und damit als nicht stabile Merkmale einer Person bezeichnet werden können, als auch veränderungsstabile Skalen, die somit stabile Merkmale / Einstellungen einer Person abbilden.

Veränderungsstabile Skalen:

Handlungsorientierung, Gestalten, Geld & Status, Feedback, Karriere, Einfluss, Selbstaufmerksamkeit, Sicherheit, Wettbewerb

Veränderungssensitive Skalen:

Anschluss, Kooperation, Beanspruchung, Lageorientierung, Wertschöpfung, Persönliche Entwicklung, Hilfsbereitschaft

Darüber hinaus liegen Erkenntnisse zu alterstypischen Entwicklungen / Reifeprozessen sowie zu weiteren die individuelle Merkmalsausprägung beeinflussender Faktoren vor. Diese können als wertvolle Informationen für die Personalauswahl und -entwicklung verstanden werden.

Alterstypische Entwicklungen / Reifeprozesse

Folgende Skalen weisen einen Zusammenhang mit alterstypischen Entwicklungen / Reifeprozessen auf:

- Handlungsorientierung: Zunahme mit zunehmendem Alter
- Beanspruchung: Abnahme mit zunehmendem Alter
- Feedback: Abnahme mit zunehmendem Alter
- Gestalten: umgekehrte U-Funktion; zunächst ein Anstieg mit zunehmendem Alter. Erst im mittleren Erwachsenenalter deutlich sinkende Werte

Die individuelle Merkmalsausprägung beeinflussender Faktoren

Anzahl kritischer Berufsereignisse

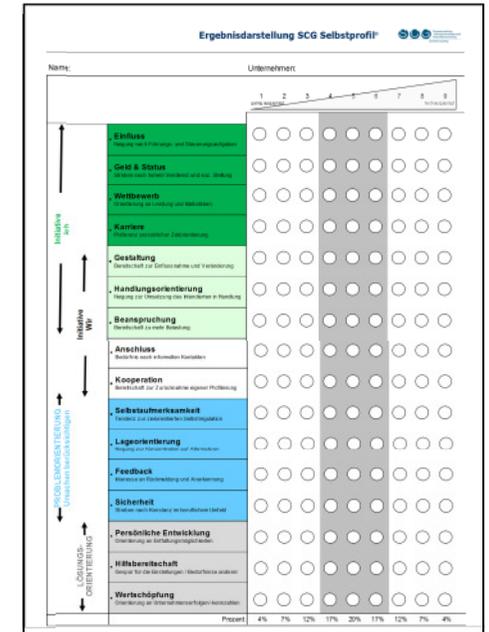
Die Auswirkung kritischer Berufsereignisse (mindestens drei) kann für drei Skalen angenommen werden: Persönliche Entwicklung, Hilfsbereitschaft, Wertschöpfung

- ➔ Die Bereitschaft, sich selbst weiterzuentwickeln, anderen zu helfen sowie sich an Zielen / Qualitätsvorgaben zu orientieren, nimmt bei hoher Anzahl kritischer Berufsereignisse zu.

Veränderungen im Zusammenhang mit Führung

Bedeutsame Mittelwertunterschiede zwischen einzelnen Bewertungskategorien zum Vorgesetztenwechsel (günstig, neutral, ungünstig) und der Skala Handlungsorientierung

- ➔ Ein als ungünstig wahrgenommener Vorgesetztenwechsel geht mit einer deutlich verringerten selbstwahrgenommenen Entscheidungsfreude einher.



Erfahrungen in der Wirtschaftspraxis

Das SCG Selbstprofil® ist in o.g. Anwendungsbereichen mit hoher Akzeptanz sowohl von Teilnehmern an diagnostischen Verfahren (an Breitbandverfahren, z.B. Assessment Center, Interview) als auch in den diversen Trainingssettings (z.B. Teamtrainings, Einzelcoaching) angenommen worden. Es hat sich als hilfreiches Instrument zum Abgleich zwischen Selbst- und Fremdbild erwiesen und gerade bei individuellen Personalentwicklungsplanungen zu Akzeptanz und Effizienz in hohem Maße beigetragen.

SCG Selbstprofil®-Arbeitsstile

Das SCG Selbstprofil®-Arbeitsstile ist ein standardisiertes Instrument für den Einsatz in der Personalentwicklung, zur Bestimmung und verbalen Beschreibung des bevorzugten Arbeitsstils. Es gibt mittels persönlicher Selbsteinschätzung durch einen Fragebogen anhand 104 Fragen (Items) darüber Auskunft, wie stark bestimmte Arbeitsstile im Arbeitsalltag einer Person im Vergleich zu anderen Personen ihrer Vergleichsgruppe ausgeprägt sind.