

**Label für Tests und Arbeitsmittel
für den Anwendungsbereich der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung in der Schweiz**

Verfahren

START-P

Beauducel, A. & Kersting, M. (2010). Göttingen: Hogrefe.

Kategorie

Persönlichkeitstest

1 Beschreibung

1.1 Fragestellung / Anwendungsbereich

Der Test wurde speziell für Berufsanfänger entwickelt und soll Auswahl- und Platzierungsentscheidungen optimieren. Er erfasst berufsrelevante Persönlichkeitsmerkmale.

1.2 Zielgruppe (Testpersonen)

Einsetzbar ab 14 Jahren.

1.3 Konzept / Theoretische Grundlagen

Das Modell orientiert sich an den Meta-Analysen zum Zusammenhang von Persönlichkeit und Berufserfolg bzw. -zufriedenheit. Die zehn Dimensionen werden dem Modul "Verhaltens-Input" (beschreibt eher die Reaktion auf eingehende Reize und situative Bedingungen) und dem Modul "Verhaltens-Output" (beschreibt eher die selbstgesteuerten bzw. spontanen Verhaltenstendenzen) zugeordnet.

Modul	Dimensionen
Verhaltens-Input	<ul style="list-style-type: none">- Bestrafungssensitivität- Belohnungssensitivität- Sensitivität gegenüber Vorgesetzten und Ausbildern- Sensitivität gegenüber dem Team
Verhaltens-Output	<ul style="list-style-type: none">- Emotionale Stabilität- Kontaktorientierung- Empathie- Durchsetzungsvermögen- Sorgfalt- Leistungsmotivation

Aus den zehn Grunddimensionen können die drei Globaldimensionen Belastbarkeit, soziale Orientierung und Gewissenhaftigkeit gebildet werden.

Der Fragebogen besteht aus 86 Items und das Modell ist modular aufgebaut. Das Modul "Verhaltens-Input" mit 38 Items kann nur in Kombination mit dem Modul "Verhaltens-Output"

eingesetzt werden. Das Modul "Verhaltens-Output" mit 48 Items kann dagegen auch separat administriert werden.

Das Inventar ist in zwei Versionen verfügbar. Version A (Ausbildung/Arbeit) ist eher für alters- oder ausbildungsheterogene Gruppen geeignet. Hier werden die berufsbezogenen Begriffe "Ausbilder(innen)" und "Vorgesetzte" verwendet. Version S (Schule/Ausbildung) ist sprachlich auf Schüler und Studenten zugeschnitten und gebraucht Begriffe wie "Lehrer(innen)" und "Ausbilder(innen)".

1.4 **Material**

Manual, Fragebogen Gesamtform A (Arbeit/Ausbildung), Fragebogen Gesamtform S (Schule/Ausbildung), Fragebogen Modul V, Fragebogen Kurzmodul V, CD mit Auswerteprogramm.

1.5 **Anwendungen**

1.5.1 *Durchführung und Auswertung*

Der START-P kann sowohl als Einzeltest oder als Gruppenuntersuchung durchgeführt werden. Der Fragebogen wird ohne Zeitvorgabe bearbeitet. Der gesamte Fragebogen mit 86 Items wird im Normalfall in 40 Minuten bearbeitet. Für das Modul "Verhaltens-Output" mit 48 Items gilt der Richtwert von 20 Minuten und für das Modul "Verhaltens-Output" mit 24 Items 10 Minuten. Die Auswertung ist ausschliesslich über das Auswerteprogramm (CD, HTS oder Webdurchführung) möglich. Nach Beendigung der Eingabe können Gesamtnormen, sowie alters-, geschlechts- oder bildungsspezifische Normen gewählt werden. Als Normierungseinheit wurden Standardwerte voreingestellt. Es können auch Prozentränge angezeigt werden. Das START-P-Auswertungsprogramm liefert eine Profildarstellung und einen Testreport.

1.5.2 *Interpretation*

Jede Dimension wird ausführlich beschrieben. Im Manual wird ein Fallbeispiel dargestellt, welches die anforderungsorientierte Entscheidung und die statistische Urteilsbildung unterstützt und auch die kritischen Differenzen berücksichtigt.

1.6 **Gütekriterien, Literatur**

1.6.1 *Vom Autor geltend gemachte Gütekriterien*

Objektivität:

Um die Objektivität zu gewährleisten, werden die Durchführung und die Auswertung genau beschrieben.

Reliabilität:

Die interne Konsistenz der Skalen des Moduls "Verhaltens-Output" bewegen sich zwischen .74 und .88, die Reliabilitäten der Faktorwerte zwischen .70 und .97.

Die Retest-Reliabilitäten bei 52 Personen mit einem Abstand von 1-3 Monaten sind mindestens .66 und maximal .87.

Validität:

Faktoranalysen unterstützen die postulierte Struktur.

Korrelationen mit anderen Persönlichkeitsfragebögen wie dem NEO-FFI zeigen erwartungsgemässe Korrelationen (z.B. Kontaktorientierung und Extraversion $r = .58$ oder Emotionale Stabilität und Neurotizismus $r = -.59$).

Die Persönlichkeitskalen korrelieren zudem mit Schulnoten, wobei die signifikanten Werte meist im Bereich .1 bis .2 liegen (z.B. Sorgfalt und Gesamtzeugnis $r = -.14$).

Ausserdem korrelieren einige Persönlichkeitsdimensionen mit dem Schultyp (Nicht-Gymnasiasten versus Gymnasiasten, z.B. Sorgfalt $r = .27$ oder Gewissenhaftigkeit $r = .30$). Zwischen der Skala "Sorgfalt" und Noten bei Studierenden ist die Korrelation ähnlich hoch wie bei einem kognitiven Verfahren (Sorgfalt $r = -.26$, verbale Intelligenz $r = -.19$).

Zwischen der Selbst- und der Fremdbeurteilung konnten Korrelationswerte im Bereich .12 bis .58 berechnet werden.

1.6.2 *Zusatzinformationen und Beurteilung in der Literatur*

-

1.6.3 *Normen*

Die Gesamtnorm basiert auf 2'063 Personen, mit einem Altersmittelwert von 18.9 Jahren (Minimum: 14 J., Maximum: 32 J.). Daneben werden alters-, geschlechts- und bildungsspezifische Normen angeboten sowie eine Norm zur Korrektur von beschönigten Selbstdarstellungen ("faking good") in Bewerbungskontexten.

1.7 Literaturhinweise

-

2 Einschätzung der Fachgruppe Diagnostik

2.1 Anwendungsqualitäten

Der START-P ist einfach durchzuführen und auszuwerten und mit den Modulen ist die Anwendung flexibel. Er kann sowohl für Einzelpersonen als auch für Gruppen eingesetzt werden. Die Angaben zur Reliabilität, Validität und Normen sind positiv. Das Manual ist ausführlich und transparent. Das elektronische Vorgehen mit CD, HTS oder Web Edition erleichtert die Auswertung. Der START-P kann sowohl im Rahmen einer Berufsberatung als auch als Selektionsinstrument eingesetzt werden. Im Gegensatz zu anderen Persönlichkeitstests ist START-P berufsbezogen formuliert.

2.2 Kritik / Grenzen

Das Verfahren ist eher für Berufsanfänger und für die Selektion entwickelt worden als für Volksschüler und die Berufsberatung. So steht am Anfang des Fragebogens "Bewerbung als: ..." und einige Items betreffen einen Arbeitsplatz (z.B. Wenn meine Ausbilder(in) mich nicht mag, dann ...), was für einen Jugendlichen ohne Arbeitsplatz Erfahrung nicht gut beantwortet werden kann. Einige Items sind wegen Verneinungen schwierig zu beantworten und es kann passieren, dass Testpersonen den Eindruck bekommen, dass sich Items wiederholen, weil diese ähnlich formuliert sind.

Die Normen stammen aus Deutschland und deshalb ist unklar, ob die Normen auch für die Schweiz gültig sind.

Die Installation der CD kann wegen vorhandenen Schutzmassnahmen auf dem PC zu technischen Problemen führen.

2.3 Gesamtbewertung für den Anwendungsbereich Berufsberatung

Für die Erfassung von berufsbezogenen Persönlichkeitsdimensionen, welche für den Berufserfolg und für die Berufszufriedenheit wichtig sind, ist der START-P ein praktisches und präzises Verfahren. Obwohl der Persönlichkeitstest speziell für Berufsanfänger entwickelt und erprobt wurde, kann er auch für die Berufsberatung wertvolle Hinweise geben.

2.4 Anmerkungen

-

Die Fachgruppe Diagnostik des SDBB hat u.a. die Aufgabe, Tests und Arbeitsmittel zuhanden der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung zu besprechen und zu bewerten. Sie tut dies in Form dieses Labels, das den Fachleuten aus der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung Entscheidungshilfen für den Einsatz von Tests und Arbeitsmitteln bieten soll.