

Auszug aus dem Gutachten von Prof. Dr. Hans Peter Kempkes, Freiburg (2003) zum Potenzial-Evaluations-Programm (PEP) von InSyst Master Data Establishment (IMDE), Bern, dem Grundlagenprogramm unseres Personalgutachtens VI

(...)

Die Autoren haben der Revision von PEP eine ausführliche Itemanalyse zugrunde gelegt, die es ermöglichte, Items aufgrund verschiedener Indikatoren zu untersuchen. Diese Analysen wurden dazu genutzt, das Verfahren auf zuverlässige Items im teststatistischen Sinne zu reduzieren.

PEP wurde auch aus faktorenanalytischer Sicht untersucht, wobei diese Analyse unter Verwendung von Itemgruppierungen vollzogen wurde. Dabei zeigt sich eine Faktorenstruktur, die je nach verwendetem Kriterium von 3 – 4 bis hin zu 8 Faktoren beinhaltet. Aufgrund eines relativ hohen Varianzanteils der einzelnen Dimensionen und auch anforderungsbezogenen, inhaltlichen Überlegungen erscheint die gewählte Faktorenlösung angebracht.

Aufgrund des praxisorientierten, berufs- und anforderungsbezogenen Ansatzes entstehen zum Teil beträchtliche Interkorrelationen, die in der Faktorenanalyse dazu führen, dass die einzelnen Dimensionen sich überschneiden. Dies lässt sich inhaltlich so rechtfertigen, dass Aussagen in Hinsicht auf ein breites Spektrum an trainierbaren Merkmalen gemacht werden sollen.

Im Rahmen der vom Autor betreuten, oben zitierten Diplomarbeit wurde PEP nach folgenden Qualitätsstandards analysiert:

Validität, verstanden als Grad der Genauigkeit, mit dem ein Test dasjenige erfasst, das gemessen oder vorhergesagt werden soll.

Reliabilität, die angibt, in welchem Maße unter den gleichen Bedingungen gewonnene Messwerte über dieselbe Testperson übereinstimmen.

Objektivität, verstanden als Grad, mit dem die Ergebnisse eines Tests unabhängig vom Untersucher sind. Hierbei wird unterschieden nach Durchführungs-, Auswertungs- und Interpretationsobjektivität.

Soziale Validität, die verschiedenen Aspekte zusammenfasst, welche die eignungsdiagnostische Situation zu einer akzeptablen sozialen Situation für den Probanden macht, damit die Potenzialanalyse erfolgreich eingesetzt werden kann.

Praktikabilität verstanden als Anwenderfreundlichkeit

Wirtschaftlichkeit, wobei hier aus theoretischer Sicht zu diskutieren wäre, ob Nutzenaspekte der Anwendbarkeit, z. B. im Rahmen von Personalentscheidungen mit einzubeziehen wären. Dies sollte aus Sicht des Autors unbedingt geschehen, um das Instrument einem umfassenden Controlling zugänglich zu machen. Das daraus resultierende Preis-/Leistungsverhältnis ist ein wichtiger Faktor für den Erfolg auf dem Markt.

Hinsichtlich der Validität gibt es etliche Untersuchungen, welche die Gültigkeit von PEP hinreichend nachweisen. Diese zeigen, dass es ausgesprochen hohe Zusammenhänge des PEP Gesamtwertes (!) mit Merkmalen von beruflichem Erfolg gibt. Die teilweise unglaublich hohen Werte (PEP Management mit Rangreihung durch Vorgesetzte 0.75, N = 104; PEP Verkauf mit Produktionsrate 0.69, N = 308) konnten durch die Diplomarbeit nicht nur bestätigt sondern sogar noch übertroffen werden (PEP Management $r = 1$; N = 6; PEP Verkauf $r = 0,879$; N = 10). Weitere Vergleiche, die in der Diplomarbeit vorgenommen wurden, zeigten ebenfalls erstaunlich hohe Übereinstimmungswerte. So wurden die Testergebnisse von PEP zum Beispiel abgeglichen mit den vorangegangenen Vorgesetztenbeurteilungen, mit den gezahlten Gehältern, mit den von den Mitarbeitern erbrachten Umsatzergebnissen im Verkauf (0.818, N = 10), etc. Ohne im Rahmen dieses Berichtes hierauf näher eingehen zu können, kann gesagt werden, dass bei jedem Messkriterium die hohe Qualität des Instrumentes deutlich wurde.

Die Reliabilität, also die Zuverlässigkeit der Messung, wurde von den Autoren von PEP anhand der Halbierungs-Konsistenzkoeffizient (0.92, N = 1210) und Retest-Methode (0.958 gleiche Items, N=33 Wiederholung nach durchschnittlich 18 Monaten) vorgenommen und auch die daraus abgeleiteten Ergebnisse zeigen, dass die Messmethode zuverlässig ist.

Die hohe soziale Validität ist ein besonders positives Merkmal von PEP. Dadurch, dass der Proband am Computer die Testsituation und den -zeitpunkt selbst wählen kann, hat das Instrument erhebliche Vorteile gegenüber etlichen anderen Tests und insbesondere auch Assessment-Center. Da der Proband einen Zeitpunkt wählen kann, an dem er sich physisch und psychisch besonders wohl fühlt, werden fehlerhafte oder ungenaue Ergebnisse, die aus der „Tagesform“ resultieren könnten, weitgehend ausgeschlossen. Durch eine Probandenumfrage parallel zu allen Teststufen konnte nachgewiesen werden, dass im Laufe des Prozesses die zu Beginn vorhandenen Zweifel an der Gültigkeit der Ergebnisse oder an der Zuverlässigkeit des Tests etc. völlig abgebaut werden konnten.

Aufgrund der Anwenderfreundlichkeit und der Klarheit des weiteren Prozesses kann von einer hohen Praktikabilität gesprochen werden. Die Fragekataloge sind auf Internet in zahlreichen Sprachen verfügbar.

Der Marktpreis des Instrumentes erscheint im Vergleich zu anderen Test auf den ersten Blick verhältnismäßig hoch. Sobald der Einsatz des Instrumentes jedoch in einen personalpolitischen Gesamtzusammenhang gestellt wird, relativiert sich das Preis-/Nutzenverhältnis deutlich und stellt sich sogar als günstig dar, weil kostenintensive Fehlentscheidungen reduziert und die Gelder für die Aus- und Weiterbildung effektiver eingesetzt werden können. Unter diesem Gesichtspunkt relativiert sich auch der Gesichtspunkt der Wirtschaftlichkeit, wenn man bedenkt, was bereits die Fehlbesetzung einer einzigen wichtigen Position das Unternehmen kostet. Insofern kann PEP als hervorragende „Versicherung“ gegen falsche Personalentscheidungen angesehen werden.

1. Verwendungsmöglichkeiten:

Im Rahmen von Karriere-Beratung für Einzelpersonen hat sich PEP als sehr hilfreich erwiesen. Auf einer objektiven Basis, die dem Probanden oftmals neue Einsichten bezüglich eigener Fähigkeiten und der geforderten Anforderungen erschließt, ist eine Neuorientierung oder ein beruflicher Aufstieg sinnvoll planbar.

Dasselbe gilt für die Entwicklung unternehmensinterner Entwicklungsstrategien für förderungswürdige Mitarbeiter. Die Bildung von Teams, z. B. im Bereich des Verkaufs, oder die Installation einer zweiten Führungsebene, die Gründung eines Pools für High-Potentials, die Personalauswahl bei mehreren Kandidaten usw. ist auf der Basis einer fundierten Potenzialanalyse effektiv möglich.

Besonders zu erwähnen ist der Nutzen von PEP im Rahmen des strategischen Personalmanagements des Unternehmens. So konnte aufgrund der vorliegenden Daten ein Personalportfolio für wichtige Teilbereiche des Unternehmens erstellt werden, das die Grundlage bildete für strategische Neuausrichtungen von Teilbereichen des Unternehmens.

2. Abschließende Würdigung:

Die vorliegenden Validitätsdaten zeigen, dass PEP aus teststatistischer Hinsicht auf einer soliden Basis aufbaut. Die von den Autoren vorgelegten Daten konnten durch eigenen Untersuchungen und Messungen eindrucksvoll bestätigt werden.

Auch bei allen weiteren Messkriterien schneidet PEP überdurchschnittlich gut ab. Damit kann gesagt werden, dass PEP ein geeignetes Instrument zu Selbst- und Fremdbeurteilung von Führungskräften, Verkäufern und Sachbearbeitern ist.

Insgesamt lässt sich damit sagen, dass es bei PEP um ein in der Praxis äußerst hilfreiches Instrument handelt, das sich auf ein klares, wissenschaftlich vertretbares, statistisch gemessenes Fundament stützt.

Es ist damit ein Mittel, um personalpolitische und –strategische Fragestellungen der Auswahl, Entwicklung, Freisetzung von Personal in Hinsicht auf anforderungsbezogene und erfolgsrelevante Merkmale zu bearbeiten und zu beurteilen.

>>> Das ganze Gutachten und/oder die Statistischen Daten können Sie auf Anfrage bei uns erhalten.