

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

# EXPLORIX

(3. Auflage), Simone Jörin, François Stoll, Christian Bergmann und Ferdinand Eder (2006) – unter Mitarbeit der Bundesagentur für Arbeit in Nürnberg. Bern: Huber.

**Kategorie**

Selbstexplorationsverfahren

## 1 Beschreibung

### 1.1 Fragestellung / Anwendungsbereich

Der EXPLORIX wurde hauptsächlich aus zwei Gründen entwickelt:

- a) als Werkzeug für Berufs- und Laufbahnberater/innen
- b) als Selbstexplorationsinstrument zur Berufswahl und Laufbahnplanung für Personen, die keinen Zugang zu Beratungsstellen haben oder keine Beratung wünschen.

Er kann somit von Fachpersonen im Rahmen einer Beratung oder als Selbst-Test von Rat suchenden Personen völlig eigenständig durchgeführt werden.

Als Anwendungsmöglichkeiten zeichnen sich die folgenden drei Hauptfunktionen ab:

- Unterstützung der Berufswahl und Laufbahnplanung
- Strukturierung von Berufs- und Persönlichkeitsdaten
- Persönlichkeitsforschung.

Die Anwendung eignet sich auch für Gruppen oder Schulklassen, etwa im Rahmen des Berufswahlunterrichts.

### 1.2 Zielgruppe (Testpersonen)

Der EXPLORIX ist die deutschsprachige Version des Self-directed Search (SDS) von John Holland (1994) und liegt inzwischen in der 3. Auflage mit aktualisiertem Berufsregister vor. Self-directed Search kann mit "Selbstdurchführbare Suche" übersetzt werden: Ein Selbsterkundungsverfahren zur Berufswahl und Laufbahnplanung, das die Persönlichkeit in verschiedenen Facetten erfragt und diese in ein Gesamtprofil integriert. Der EXPLORIX ist ein wissenschaftlich fundierter Test zur Berufswahl und Laufbahnplanung. Er ist selbsterklärend, erfasst die berufsbezogene Persönlichkeit (Interessen und Fähigkeiten) und liefert Berufsideen.

Die sechs Dimensionen beruhen auf den so genannten RIASEC-Persönlichkeits-Umwelttypen (hexagonales Modell). Nachfolgend werden die Typen übersetzt und umschrieben:

- R** (Realistic): realistisch; handwerklich-technisch, land-/forstwirtschaftlich
- I** (Investigative): intellektuell, untersuchend, forschend
- A** (Artistic): kreativ, künstlerisch, sprachlich, gestalterisch
- S** (Social): sozial, erziehend, pflegend
- E** (Enterprising): unternehmerisch, führend, organisierend, verkaufend
- C** (Conventional): konventionell, ordnend, verwaltend

---

### 1.3 Konzept / Theoretische Grundlagen

Die Anwendung des Verfahrens erfolgt in vier Schritten:

1. Das Arbeitsheft ausfüllen: Auflistung der Berufswünsche, Präferenzen für Tätigkeiten, Einschätzung der Kompetenzen, Sympathien für Berufe, globale Fähigkeits-Einschätzung, quantitative Auswertung der Summenwerte für die sechs Dimensionen. Der Gesamt-Code (3 Dimensionen als dominante Persönlichkeitszüge) ergibt die generelle Suchrichtung.
  2. Suche im Berufsregister: Mit dem Gesamt-Code werden die Berufsmöglichkeiten mit gleichem oder ähnlichem Code (Buchstaben des Gesamt-Codes in anderen Reihenfolgen) herausgesucht und davon die am meisten Interessierenden ausgewählt. Das geforderte Bildungsniveau der Berufe ist im Register ebenfalls aufgeführt (ohne formale Ausbildung; Weiterbildung; Fachhochschule; Universität/Hochschule; Weiterbildung nach Studium).
  3. Bestimmung der Kongruenz: Der Code des aktuellsten Berufswunsches wird mit dem resultierenden Gesamt-Code verglichen (Grad der Kongruenz).
  4. Weiteres Vorgehen: Es werden weiterführende Schritte vorgeschlagen, um die Qualität der Entscheidungsfindung zu erhöhen. Fachpersonen können mit den sekundären Konzepten "Kongruenz" (Codevergleich), "Differenziertheit" (Profilbeurteilung), "Identität" (Zusatzskala zur Klarheit und Stabilität des Selbstbildes) und "Konsistenz" (Codebetrachtung) sowie mit weiteren Informationen, wie beispielsweise den Grundregeln im Umgang mit Drei-Buchstaben-Codes, vertiefte Analysen durchführen.
- 

### 1.4 Material

Manual, Testheft, Berufsregister. Onlinedurchführung über [www.explorix.ch](http://www.explorix.ch)

---

### 1.5 Anwendungen

---

#### 1.5.1 *Durchführung und Auswertung*

Das Verfahren besteht aus 218 Items und zusätzlich maximal zwölf Nennungen für Berufsträume, -wünsche und -ideen. Jedes Item soll mit gern/ungern (für Tätigkeiten), ja/nein (für Fähigkeiten und Berufe) oder 1 (niedrig) bis 7 (hoch, für Selbsteinschätzungen) beantwortet werden. Die Subskalen werden summiert und durch die Rangfolge der sechs Dimensionen ein Drei-Buchstaben-Code abgeleitet. Mit den Rohwerten kann ein Profil erstellt werden. Die Bearbeitungs- und Auswertungszeit liegt bei 40 bis 50 Minuten (je ca. 20 Minuten für Bearbeitung und Auswertung).

---

#### 1.5.2 *Interpretation*

Die sechs Dimensionen und die Theorie von Holland werden im Testheft und im Manual ausführlich dargestellt. Zusatzauswertungen für Fachpersonen wie die Profil-Interpretation und Code-Validierung, die Analyse des Gesamtprofils, die Analyse von Subtest-Profilen, weitere Schritte der Interpretation sowie die Auswertung der Berufswünsche sind im Manual dokumentiert.

---

### 1.6 Gütekriterien, Literatur

---

#### 1.6.1 *Vom Autor geltend gemachte Gütekriterien*

##### *Objektivität:*

Bei Einhaltung der Instruktionen ist die Objektivität gegeben.

##### *Reliabilität:*

Die interne Konsistenz der Gesamtskalen bewegen sich zwischen .86 und .91 und der Subskalen zwischen .70 und .84 (N = 415 bis 1020). Die Retest-Reliabilität einer Kurzform liegt bei einem Zeitabstand von 15 bis 18 Monaten zwischen .36 und .91 (für Subskalen und Teilstichproben) bzw. zwischen .70 und .87 (für Summenskalen).

*Validität:*

Die Skalen-Interkorrelationen können das Hexagon zum Teil bestätigen, insgesamt resultiert jedoch eher die Form von drei Clustern (S-A, E-C, R-I). Mittelwertsvergleiche zeigen deutliche Geschlechtsunterschiede. Faktoranalysen auf Subskalen- und Itemebene bestätigen die 6 Faktoren und die Struktur. Kriteriumsbezogene Validierungsstudien zeigen die erwarteten Zusammenhänge mit anderen Tests (AIST: konvergente Validität = .68, divergente Validität = .19; NEO-FFI: z.B. Enterprising & Extraversion: .44, Artistic & Offenheit für Erfahrung: .47, Social & Verträglichkeit .36). Ausführliche Darstellungen zur Frage nach der Wirkung und der Akzeptanz zeigen positive Ergebnisse (z.B. 76 % passende Berufe gefunden, 76 % Bestätigung für bisherige Pläne, 68 % neue Ideen/mehr Möglichkeiten, hohe Übereinstimmung von Testergebnis und Berufswunsch. Das Ausfüllen des Testheftes war für die Mehrzahl interessant, klar verständlich und einfach).

---

1.6.2 *Zusatzinformationen und Beurteilung in der Literatur*

Das Manual beinhaltet ein ausführliches Literaturverzeichnis.

---

1.6.3 *Normen*

Die Auswertung von EXPLORIX erfolgt auf der Basis von Rohwerten und verzichtet auf Normen von Eichstichproben. Begründet wird dies mit der identischen Skalierung, der relativ ähnlichen Attraktivität der Skalen, der Anwendung von Berufscodes und der Problematik der angemessenen Referenzgruppe bei Persönlichkeitstests. Die Konstruktionsstichprobe beruht auf insgesamt 1815 Personen der Länder Deutschland, Österreich und Schweiz.

---

**1.7 Literaturhinweise**

Holland, J. L. (1994). *The Self-directed Search (SDS) (4th ed.)*. Odessa: Psychological Assessment Resources.

Holland, J. L. (1997). *Making Vocational Choices: A theory of vocational personalities and work environments (3rd ed.)*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

---

---

## 2 Einschätzung der Fachgruppe Diagnostik

---

### 2.1 Anwendungsqualitäten

Das Verfahren ist selbst durchführbar und benötigt keine komplizierten Auswertungsschritte mit verschiedenen Folien, Normtabellen oder Profilen. Die Durchführung und Auswertung ist deshalb sehr einfach und verständlich. Mit dem Erfassen von vier Subbereichen pro Holland-Typ werden diese Aspekte differenziert erfasst, was die Möglichkeit einer vertieften Interpretation bietet.

Die Angaben im Testheft sind ausführlich und klar. EXPLORIX ist für motivierte Personen in relativ kurzer Zeit durchführ- und auswertbar.

Mit der Online-Version werden neue Zielgruppen angesprochen und Auswertungsfehler fallen weg.

---

### 2.2 Kritik / Grenzen

Der EXPLORIX benutzt keine Normwerte. Die Autoren begründen dies nachvollziehbar. Trotzdem bleibt die Frage offen, ob die Anwendung von Normen, insbesondere unter Berücksichtigung der prognostischen Validität des Verfahrens, eine bessere Einschätzung zulassen würde.

Um bei der Selbstexploration Fehlentscheidungen entgegen zu wirken, könnte die in Form der Checkliste integrierte Triagefunktion noch weiter ausgebaut und deutlicher platziert werden.

Im Rahmen einer Selbstexploration setzt das Verfahren die Geduld und Bereitschaft voraus, sich intensiv mit dem Test auseinander zu setzen und sich eingehend mit dem Berufsregister zu befassen.

Das Manual ist verständlich, aber für ein vertieftes Verständnis benötigt die Leserschaft testpsychologische Fachkenntnisse sowie Zeit und Interesse, denn die Informationen sind komplex und dicht.

---

### 2.3 Gesamtbewertung für den Anwendungsbereich Berufsberatung

Der EXPLORIX ermöglicht eine umfassende, interessengeleitete Suche nach Berufen. Vorteilhaft ist, dass er auch als Selbstexplorationsverfahren in gut strukturierter Art und Weise einsetzbar ist. Das neue Berufsregister ist sehr ausführlich und bildet die Berufswelt umfassend ab. Das Manual beeindruckt durch eine Fülle von wichtigen Informationen für die Beratung (z.B.

Interpretationshinweise, Ansatzpunkte für die Integration in die Beratung). Einschränkungen ergeben sich bei der Selbstexploration dann, wenn die Fragestellung den Kontakt mit einer Fachperson erfordert. Das Verfahren ist zu empfehlen bei ausreichender Selbstständigkeit, Ausdauer und Motivation, deutscher Muttersprache, erweitertem oder höherem Schulniveau und einem Mindestalter von 15 Jahren.

Für die Interpretation des EXPLORIX-Profiles und Zusatzauswertungen sowie für die Integration des EXPLORIX in der Berufs- und Laufbahnberatung figurieren im Manual praktische Zusatzkapitel.

Der EXPLORIX ist ein Dreiländerprojekt und sollte den Dialog zwischen Deutschland, Österreich und Schweiz fördern.

---

### 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.

Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung |  
Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung

Datum der Beurteilung: 16. Januar 2008 (Aktualisierung)

Dieses Label wurde von der Diagnostik-Kommission des Schweizerischen Verbandes für Berufsberatung (SVB) am 1.1.04 veröffentlicht und im Herbst 2009 dem Erscheinungsbild des SDBB angepasst.

Label für Tests und Arbeitsmittel für den  
Anwendungsbereich der Berufs-, Studien- und  
Laufbahnberatung in der Schweiz  
[www.diagnostik.sdbb.ch](http://www.diagnostik.sdbb.ch)