



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

Verfahren

Visual Questionnaire (ViQ)

Scheffer, D., Mikoleit, B. & Toedtli, R.
Erscheinungsjahr unbekannt

Kategorie

Persönlichkeitstest

1 Beschreibung

1.1 Fragestellung / Anwendungsbereich

Der ViQ ist ein Persönlichkeitstest, der implizite Persönlichkeitssysteme auf visuelle Art anhand von sechs Skalen erfasst. In der Laufbahnberatung können damit die impliziten (unbewussten) Interessen und Berufsneigungen erhoben werden. Der ViQ kann auf berufliche Fragestellungen angewendet werden und ist ein Hilfsmittel, um Umwelt-Person-Passung zu überprüfen.

1.2 Zielgruppe (Testpersonen)

Erwachsene Ratsuchende resp. Mitarbeitende von Unternehmen im Rahmen der Personalselektion und –entwicklung und der Laufbahnberatung.
Erwachsene Personen im Rahmen von Marktforschung.

1.3 Konzept / Theoretische Grundlagen

Der theoretische Hintergrund des Tests basiert auf der Typentheorie von C. G. Jung, der Theorie der Persönlichkeits-System-Interaktionen (PSI) von J. Kuhl und der Motivationstheorie von N. Bischof.

Die Konstruktionsidee des ViQ lautet: Objekte, die viel Information und hohe Ordnung aussenden, werden als konventionell, praktisch, robust, aber gleichzeitig auch distanziert und scharf wahrgenommen. Objekte mit geringem Informationsgehalt und hoher Unordnung wirken dagegen sanft, harmonisch, offen und spontan. Der ViQ geht davon aus, dass Personen, die entsprechende visuelle Darbietungen leichter wahrnehmen oder attraktiver finden, auch selbst diese Charaktermerkmale besitzen.

Die implizite Persönlichkeitsstruktur eines Menschen wird durch vier kognitive und zwei emotionale Systeme erfasst:

die kognitiven Systeme:

- specific information processing
- automatic information processing
- objective classification
- personal classification

die emotionalen Systeme:

- need for stimulation
- need for security

Die kognitiven Systeme beinhalten die Funktionen der Wahrnehmung, des Denkens, der Aufmerksamkeit und des Gedächtnisses. Die emotionalen Systeme steuern das Zusammenspiel

der kognitiven Systeme. Die Ausprägungen der vier kognitiven und zwei emotionalen Systeme werden zu einer Persönlichkeitstypologie zusammengefasst.

1.4 **Material**

Der ViQ wird in der Schweiz von der Firma iwa ag vertrieben (www.iwa.ch). Anwenden darf den ViQ, wer ein Lizenzierungsseminar besucht hat. Die Durchführung des ViQ erfolgt mit einem herkömmlichen Internet-Browser. Bezahlt wird pro Durchführung des Tests. Für öffentliche Berufsberatungen bestehen Sonderkonditionen. Die für die Interpretation notwendigen Unterlagen werden im Lizenzierungsseminar abgegeben.

1.5 **Anwendungen**

1.5.1 *Durchführung und Auswertung*

Der Test wird online durchgeführt. Er besteht aus verschiedenen visuellen Stimuli, die bewertet werden müssen. Die Durchführung dauert 10 - 15 Minuten. Die Ergebnisse werden sofort elektronisch bereitgestellt bzw. per E-Mail versandt. Sie bestehen aus einem Dokument mit ca. 40 Seiten. Es werden die kognitiven und emotionalen Systeme beschrieben und grafisch dargestellt. Der ermittelte Persönlichkeitstyp wird in drei Schritten beschrieben. Im ersten Schritt wird der Persönlichkeitskern bestimmt, im zweiten Schritt wird die motivationale Welt ermittelt und im dritten Schritt wird der Persönlichkeitskern und die motivationale Welt zu einem Persönlichkeitsprofil vereint. Es werden die psychologischen Mechanismen sowie Entwicklungspotenziale des Persönlichkeitstyps erläutert. Im Anhang werden Kurzprofile von Persönlichkeitstypen aufgelistet, die Gemeinsamkeiten mit dem eigenen Persönlichkeitstyp haben.

1.5.2 *Interpretation*

Die Auswertung beinhaltet eine Beschreibung des Persönlichkeitstyps, seinen Stärken und den dazu passenden Arbeitsrahmenbedingungen (z. B. Managementmethode, Motivatoren, Einsatzfelder). Für eine adäquate Interpretation sind aber darüber hinaus gute Kenntnisse der dahinter stehenden Theorien notwendig. Die Interpretation muss durch eine geschulte Fachperson vorgenommen werden.

1.6 **Gütekriterien, Literatur**

1.6.1 *Vom Autor geltend gemachte Gütekriterien*

Skalenentwicklung:

Mit drei unterschiedlichen Stichproben (N = 2'405; N = 5'650, N = 76'587) wurden Faktorenanalysen durchgeführt, die eine nahezu identische Faktorenstruktur ergaben. Diese Faktorenstruktur konnte in 16 Kulturen repliziert werden. Es wurden nur Items genommen mit Korrelation zum Faktor über .50 und die auf keinen anderen Faktor höher als .30 laden. Dies ergibt eine statistische Unabhängigkeit und hohe interne Konsistenz der erfassten Skalen.

Reliabilität:

Interne Konsistenzen der Skalen liegen zwischen Alpha = .70 und Alpha = .86. Retest-Reliabilitäten liegen bei .70 und .91 für einem Zeitraum von einem Jahr.

Validität:

Gemäss den Autoren konnten Zusammenhänge zwischen den Skalen des ViQ, dem Verhalten im beruflichen Bereich, aber auch dem Konsumverhalten gezeigt werden. In Vergleichsstudien mit anderen Testverfahren (MBTI, NEO-FFI, CPI) sei bis zu dreimal mehr Varianz-Aufklärung im Verhalten nachgewiesen worden. Die Methoden und genauen Ergebnisse der Untersuchungen sind allerdings nicht öffentlich dokumentiert.

Objektivität:

Die Durchführungs- und Auswertungsobjektivität sind durch die standardisierte Internet-Durchführung gegeben.

1.6.2 *Zusatzinformationen und Beurteilung in der Literatur*

-

1.6.3 *Normen*

Die Normstichprobe besteht aus 100'000 Personen der Normalbevölkerung. Nähere Angaben zur Zusammensetzung der Stichprobe sind nicht publiziert.

1.7 Literaturhinweise

Scheffer, D., Mikoleit, B. & Toedtli, R. (2011). Wir sind, was wir sehen. Panorama, 1, 26 – 27.

2 Einschätzung der Fachgruppe Diagnostik

2.1 Anwendungsqualitäten

Der Test ist einfach im Internet und mit wenig Zeitaufwand durchzuführen. Die Klienten erleben die Durchführung meist als lustvoll und spielerisch.

Der ViQ ist nach wissenschaftlichen Grundsätzen entwickelt und theoretisch gut fundiert.

Die visuellen Items lassen wenig Rückschlüsse auf soziale Erwünschtheit zu.

Der Berater wird mit einer ausführlichen Typenbeschreibung bedient.

2.2 Kritik / Grenzen

Der Test stellt hohe Anforderungen an die Beratungsperson. Man muss sich eingehend mit den dahinter liegenden Theorien befassen, damit man die Resultate gut vermitteln kann.

Hintergrundmaterial zur Entwicklung der Items wird vom Hersteller nicht veröffentlicht.

Der Test korreliert kaum mit herkömmlichen Persönlichkeitsfragebogen. Ob dies als

Qualitätskriterium interpretiert wird (der Test misst Unbewusstes) oder als Mangel (der Test ist nicht valide), bleibt dem Urteil der Fachpersonen überlassen.

2.3 Gesamtbewertung für den Anwendungsbereich Berufsberatung

Der ViQ unterscheidet sich grundsätzlich von den meisten Persönlichkeitstests. Vergleichbar ist er am ehesten mit dem MBTI und dem NST, da auch dort die unbewusste Persönlichkeitsstruktur erfasst werden soll.

Der Zugang über visuelle Stimuli ist eine interessante Alternative zum geschriebenen Wort.

Die Erfassung von unbewussten Persönlichkeitsanteilen kann für die Klienten hilfreich sein, da sie zur vertieften Auseinandersetzung mit Zielen und Werten anregt. Der Test kann dazu beitragen, dass die Beratung auch neue Aspekte ergibt und nicht ausschliesslich bereits bekannte Aspekte zusammenträgt. Allerdings sind keine Untersuchungen publiziert, die zeigen würden, dass bestimmte ViQ-Dimensionen mit bestimmten Berufsgruppen in einem positiven Zusammenhang stehen.

Die Anwendung stellt hohe Anforderungen an die Nutzer. Sein Einsatz ist nur sinnvoll im Rahmen von vertieften Laufbahnberatungen oder Potenzialanalysen.

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.