

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

**Verfahren**

# Verkaufs- und Vertriebs-Kompetenz-Inventar (VVKI)

Göttingen: Hogrefe  
Liepmann, D. & Beauducel, A. (2011)

**Kategorie**  
Persönlichkeitstest

## 1 Beschreibung

### 1.1 Fragestellung / Anwendungsbereich

Beim VVKI handelt es sich um ein Persönlichkeitsinventar, welches auf eine konkrete Berufsgruppe im Bereich Verkauf und Vertrieb (Einzelhandel, Banken, Versicherungen bzw. im Handel und im Endkundengeschäft der Konsumgüter-Industrie) zugeschnitten ist. Es orientiert sich an Verhaltensweisen, welche die bisherige Forschung als verkaufsfördernd aufgezeigt hat. Anwendungsbereiche sind Personalrekrutierung, Personalbeurteilung oder Potentialeinschätzung. Es kann zu Ausbildungs- und Entwicklungszwecken eingesetzt werden, entweder als Diagnoseinstrument oder als Evaluationsmethode.

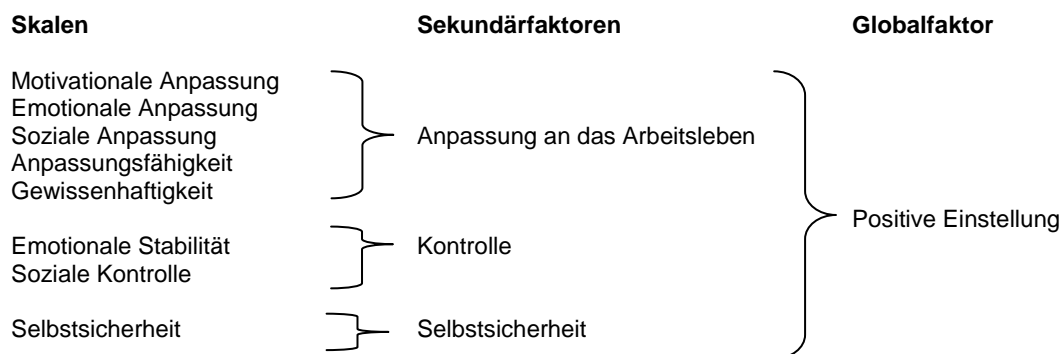
### 1.2 Zielgruppe (Testpersonen)

Das VVKI wurde bei 16 bis 60jährigen Personen verschiedener Branchen normiert, vorrangig im Einzelhandel, in der Automobilbranche, in Call-Center, im Hotel- und Gaststättenbereich, im Marketing, bei Banken und Versicherungen sowie bei Auszubildenden.

### 1.3 Konzept / Theoretische Grundlagen

Das VVKI ist die deutsche Version des englischsprachigen PASAT (Popperton & Jones, 2002). PASAT ist das Ergebnis ausführlicher Forschung und bietet einen klar strukturierten Fragebogen, der auf die Erfassung von Persönlichkeitsmerkmalen zugeschnitten ist und das Verfahren zur Auswahl von Verkaufspersonen verbessern soll.

Das hierarchische Modell des VVKI umfasst acht Primärfaktoren (Skalen), drei Sekundärfaktoren und einen Globalfaktor:



Zusätzlich zu diesen Skalen wird im Auswertungsprofil eine Skala "Impression Management" präsentiert.

Die Skalen basieren auf 153 Items, welche von den Testpersonen auf einer fünffach abgestuften Antwortskala bewertet werden.

---

#### 1.4 **Material**

- Manual
  - Hinweise für Teilnehmer
  - Fragebogenhefte
  - Antwortbogen
  - Profilbogen
  - Mappe
- 

#### 1.5 **Anwendungen**

---

##### 1.5.1 *Durchführung und Auswertung*

Der VVKI kann sowohl als Gruppenuntersuchung als auch in Selbstadministration durchgeführt werden. Es existiert keine Parallellform. Der Fragebogen mit 153 Items sollte in maximal 30 Minuten bearbeitet werden können.

Die Auswertung basiert auf dem Antwortbogen, auf welchem die Testperson ihre Antworten zu den Items im Fragebogen gibt. Die Rohwerte der Skalen werden in Sten-Punkte übertragen und auf der Basis dieser Normwerte kann das Profil erstellt werden.

---

##### 1.5.2 *Interpretation*

Für die einzelnen Skalen werden im Manual Interpretationshilfen in Form von Beschreibungen geliefert. Diese dienen der Interpretation des Profilbogens.

Für Testpersonen wurde eine Informationsbroschüre "Hinweise für Teilnehmer" erstellt.

---

#### 1.6 **Gütekriterien, Literatur**

---

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

###### *Objektivität:*

Bei Einhaltung der Instruktionen ist die Objektivität gegeben.

###### *Reliabilität:*

Die Reliabilität der Testskalen (Cronbachs Alpha) wurde bei einer britischen Stichprobe (N = 993), einer deutschen Stichprobe (N = 3 346) und bei einer Online-Stichprobe (N = 486) berechnet. Die Reliabilitätschätzungen der deutschen Stichprobe und der Online-Stichprobe bewegen sich bei den Skalen im Profilblatt zwischen .54 (Selbstsicherheit) und .87 (Soziale Kontrolle).

Die Retest-Reliabilitäten für eine deutsche Stichprobe von 125 Personen mit einem Zeitintervall von 2 und 3 Monaten bewegen sich zwischen .74 und .84.

###### *Validität:*

Die Interkorrelationen sind recht hoch und lassen sich faktorenanalytisch zu allgemeineren Dimensionen zusammenfassen, welche zu einer adäquaten Passung des Modells führen.

Die Zusammenhänge mit anderen Inventaren entsprechen meist den Erwartungen (z.B. Gewissenhaftigkeit mit dem NEO-FFI:  $r = .74$  oder Emotionale Stabilität mit dem BIP:  $r = .40$ ).

Hinsichtlich der Kriteriumsvalidität ergeben sich für die Kriterien "Selbsteinschätzung Berufserfolg (SB)" und "Fremdeinschätzung Berufserfolg (FB)" relevante Korrelationen (z.B. SB und Selbstsicherheit  $r = .35$ , FB und Gewissenhaftigkeit  $r = .41$ ).

---

---

1.6.2 *Zusatzinformationen und Beurteilung in der Literatur*

-

---

1.6.3 *Normen*

Neben einer Gesamtstichprobe von 3`346 Personen liegen Normen für Teilpopulationen vor (Alter, Berufserfahrung, Geschlecht und Branche wie z.B. Einzelhandel, Call Center oder Automobil).

---

**1.7 Literaturhinweise**

Poppleton, S. & Jones, P. (2002). PASAT 2000. Oxford: Hogrefe.

---

---

## 2 Einschätzung der Fachgruppe Diagnostik

---

### 2.1 Anwendungsqualitäten

Für spezifische Fragestellungen im Bereich des Verkaufs und des Vertriebs kann das VVKI den Bezug zu Berufserfolg besser belegen als allgemeine Persönlichkeitsinventare und damit kann bei ratsuchenden Personen mit hoher Akzeptanz gerechnet werden.

Das Manual zum VVKI ist informativ und umfassend. Die Items des Fragebogens sind meist verständlich formuliert. Die Durchführung und Auswertung sind im Manual ausführlich und mit einem Fallbeispiel beschrieben. Mit der Broschüre "Hinweise für Teilnehmer" ist das Verfahren transparent.

Mit dem Auswertungsbogen und dem Profilbogen wird die Auswertung aber recht umständlich und benötigt relativ viel Zeit.

---

### 2.2 Kritik / Grenzen

Obwohl die Reliabilitätsschätzungen nach Cronbachs Alpha bei bestimmten Skalen ungenügend sind, werden sie interpretiert.

Bei der Anwendung muss beachtet werden, dass die Items manipuliert werden können und dass ein Fremdbeschreibungsfragebogen fehlt.

Die Normen sind heterogen und beginnen erst im Alter von 16 Jahren.

Zwar führen die Autoren im Kapitel "Theoretischer Hintergrund" Studien zu den Prädiktoren mit der Leistungsbeurteilung und mit den Verkaufszahlen auf, welche die Bedeutung der Persönlichkeit belegen, aber für das VVKI fehlen prognostische Belege für den Berufs- und Verkaufserfolg.

Bei einzelnen Normgruppen ist die Anzahl der Personen relativ tief (z.B. "Einzelhandel und 31 bis 40 Jahre": N = 91 oder "Männlich und 31 bis 40 Jahre": N = 140).

Es stellt sich die Frage, ob nicht klassische Persönlichkeitstests ebenso valide sind wie das VVKI, denn viele Persönlichkeitsskalen im VVKI finden sich auch bei anderen Persönlichkeitstests oder sind ihnen ähnlich (z.B. Gewissenhaftigkeit, emotionale Stabilität, Selbstsicherheit).

---

### 2.3 Gesamtbewertung für den Anwendungsbereich Berufsberatung

Bei laufbahnberaterischen Fragestellungen, welche die Bedeutung der Persönlichkeit mit Berufserfolg im Verkaufs- und Vertriebsbereich betreffen, ist das VVKI als spezifischer Persönlichkeitstest ein geeignetes Verfahren.

Mit der Berücksichtigung von mehreren Persönlichkeitsdimensionen ist es ein differenziertes Instrument, welches bei den meisten Skalen zuverlässig misst, valide ist und Normen vorweisen kann.

Das VVKI ersetzt aber keinen Interessen- oder Leistungstest und bleibt wie andere Persönlichkeitstests manipulierbar, weswegen die Skala "Impression Management" (das eigene Verhalten richtet sich an andere Menschen aus) nützlich sein kann.

---

### 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.