

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

Verfahren

Mission Career (wie SwissSkills Mission Future School basierend auf Visual Implicit Profiler (VIP))

Mikoleit, B., von Elverfeldt, M. und Magyar, P. K. (2021). Steinhausen: PSYfiers AG.

Kategorie
Persönlichkeitstest

1 Beschreibung

1.1 Fragestellung / Anwendungsbereich

Implizite Persönlichkeitsdiagnostik im Rahmen von Coaching und Beratung im Zusammenhang mit Berufs- und Laufbahnfragen sowie der persönlichen Entwicklung Ratsuchender. Mission Career versteht sich als Coaching- und Beratungsinstrument, welches auf dem Visual Implicit Profiler (ViQ) basiert.

1.2 Zielgruppe (Testpersonen)

Die Zielgruppe wird von den Autoren anhand der Fragestellung definiert. Zu dieser gehören Jugendliche und Erwachsene, die sich in Berufs-, Studien- oder Laufbahnfragen im Einzelsetting beraten und coachen lassen und sich ihrer Potenziale (Stärken) bewusstwerden möchten.

1.3 Konzept / Theoretische Grundlagen

Bei Mission Career handelt sich um einen impliziten Persönlichkeitstest, welcher Persönlichkeitsmerkmale aufgrund der Interpretation einfacher grafischer Elemente bestimmen will. Der Messgegenstand des Verfahrens und der einzelnen Stimuli sollte der getesteten Person unbekannt sein.

Dem Verfahren liegt die theoretische Annahme zugrunde, dass die Wahrnehmung automatisiert und unbewusst durch Persönlichkeitseigenschaften und Motive des Subjekts beeinflusst ist. Die Interpretation des Wahrgenommenen eines Menschen wiederum beeinflusst die Art und Weise, wie er sich verhält. Damit wird über die Messung von unbewussten visuellen Wahrnehmungs- und Verarbeitungsmustern auf Persönlichkeitseigenschaften und Verhaltensdispositionen geschlossen. Den getesteten Personen werden grafische Stimuli präsentiert. Je nach Aufgabenstellung müssen diese entscheiden, welche der Formen ihnen besser gefällt, welche Form (eines uneindeutigen Reizes) sie zuerst gesehen haben oder wie viele Farben ein Bild hat. Bei einer Aufgabenstellung werden sie gebeten, eine optische Täuschung solange zu manipulieren (z. B. einen Balken verschieben), bis diese für sie nicht mehr wahrnehmbar ist.

Inhaltlich orientiert sich das Verfahren an der Person-System-Interaktionstheorie (PSI-Theorie) von Kuhl. Die PSI-Theorie greift verschiedene Schulen (u. a. Jung, Freud, Pawlow, Rogers, Eysenck, Lewin) auf und integriert unterschiedliche Theorien, etwa aus der Motivationspsychologie, Entwicklungspsychologie, Neurobiologie und kognitiven Psychologie. Mission Career will aus der komplexen und in der akademischen Diskussion wenig beachteten Theorie von Kuhl die sechs Dimensionen Objekterkennungssystem, Intuitive Verhaltenssteuerung, Intentionsgedächtnis, Extensionsgedächtnis, Positiver Affekt und Negativer Affekt abbilden.

Ausgewiesen werden jedoch nicht die gemessenen Dimensionen, sondern einer von vier nicht benannten möglichen Grundtypen in Form einer Landkarte (z. B. eine Stadtkarte im Schachbrettmuster oder eine Weltkarte). Diese Grundtypen werden anhand der Interaktion verschiedener Skalen bestimmt. Weiter werden in einer Wortwolke positiv konnotierte Adjektive präsentiert, welche als Stärken interpretiert werden. Die Stärkebilder als drittes Element illustrieren die bedeutendsten Adjektive der Wortwolke. Schliesslich folgen kurze Fliesstexte, welche mehr impuls- und ideengebende als erklärende Funktion haben und den Zugang zu den eigenen Stärken erleichtern sollen. Neben dem Persönlichkeitsprofil werden zusätzlich ein Kommunikations- sowie ein Berufsrollenprofil ausgegeben und Empfehlungen erteilt, wie die Stärken genutzt werden können. Berufsrollen können beispielsweise sein: «Komplexe Themen verstehen», «Andere anleiten» oder «Sich für eine Sache einsetzen und andere überzeugen».

1.4

Material

Mission Career existiert ausschliesslich als digitale Version, welche webbasiert durchgeführt wird. Neben der Hardware sind lediglich ein Internetzugang, ein Internetbrowser und eine E-Mail-Adresse nötig.

1.5

Anwendungen

1.5.1

Durchführung und Auswertung

Durchführung

Das Verfahren wird online am Computer ([Mission Career - PSYfiers](#)) durchgeführt und dauert ca. fünf Minuten. Für die Registrierung müssen Name, Vorname, Geburtsjahr, Geschlecht und E-Mail-Adresse angegeben werden

Auswertung

Die Auswertung erfolgt vollständig automatisiert. Eine automatisch generierte E-Mail-Nachricht wird direkt nach Beendigung der Person geschickt, die den Test ausgefüllt hat. Sie enthält einen Link, über den das Ergebnisblatt heruntergeladen werden kann.

1.5.2

Interpretation

Die Interpretation geschieht anhand von auf dem Ergebnisblatt dargestellten Landkarten, Wortwolken, Stärkebildern und Fliesstexten. Darüber hinaus werden der Kommunikationsstil beschrieben und Berufsrollen aufgeführt, welche einem entsprechen sollen. Die sechs gemessenen Dimensionen werden anhand deren Interaktion zu einem von vier Typen reduziert, welche nicht benannt, sondern als Landkarten dargestellt werden. Dies ist beispielsweise eine Strassenkarte (verglichen mit der Weltkarte in hoher Auflösung) für den detailorientierten und strukturierten Persönlichkeitstypus oder einen Metroplan für Menschen, die gerne ihre Ziele schrittweise und verlässlich verfolgen.

1.6

Gütekriterien, Literatur

1.6.1

Von den Autor/innen geltend gemachte Gütekriterien

Objektivität:

Durchführungsobjektivität: Gegeben.

Auswertungsobjektivität: Gegeben.

Interpretationsobjektivität: Gegeben.

Reliabilität:

Cronbachs Alpha der einzelnen Dimensionen liegen zwischen $\alpha = .70$ und $\alpha = .86$. Die Retest-Reliabilität liegt nach sechs Monaten zwischen $r = .70$ und $r = .91$.

Validität:

Untersucht wurde die faktorielle Validität. Die Faktorladungen der Items mussten auf dem eigenen Faktor mit mindestens .50 laden und durften keine Ladung grösser als .30 auf einem anderen Faktor aufweisen.

1.6.2 *Zusatzinformationen und Beurteilung in der Literatur*
Das Testverfahren ist identisch mit dem Visual Implicit Questionnaire (ViQ) und SwissSkills Mission Future School. Gemäss Autoren unterscheidet sich einzig die Ergebnisdarstellung der drei Verfahren. Mission Career wurde konstruiert für die Einzelberatung, während SwissSkills Mission Future Skills im Klassenverbund Anwendung finden soll. Zum ViQ siehe die Besprechung der Fachgruppe Beratung und Diagnostik hier: [1583-1682-2-label_viq.pdf \(sdbb.ch\)](#). SwissSkills Mission Future School wird von der Fachgruppe Beratung und Diagnostik hier besprochen; [1583-1679-2-rezension_swisskills_career_visual_tool.pdf \(sdbb.ch\)](#).

1.6.3 *Normen*
Die Schweizer Normstichprobe umfasst $N = 4697$ Personen. Gemäss den Autor/innen ist sie repräsentativ für Schweizer Erwachsene.

1.7 **Literaturhinweise**
Kuhl, J. (ohne Jahr). Eine neue Persönlichkeitstheorie – Einführung in die PSI-Theorie. Selbstpublikation auf psi-theorie.com: <https://www.psi-theorie.com/app/download/11284415293/Eine%20neue%20Pers%C3%B6nlichkeitstheorie%20PSI-Theorie-light%20Julius%20Kuhl-1.pdf?t=1552669290>

2.1 Anwendungsqualitäten

Das Verfahren ist mit einer Durchführungszeit von circa fünf Minuten äusserst ökonomisch in der Anwendung. Die schriftlichen Instruktionen sind kurz gehalten und verständlich, die Durchführung erfordert wenig Konzentration und ist wegen der Unkonventionalität des Stimulusmaterials unterhaltsam und wenig anstrengend.

Die Auswertung ist thematisch umfassend, ansprechend gestaltet, wenig textlastig und mit vielen Bildern und Grafiken illustriert. Die Texte und Wortwolken enthalten ausschliesslich positive Eigenschaften und sind gemäss den Autor/innen als Stärken zu interpretieren. Neben der Beschreibung der Persönlichkeit und des Kommunikationsstils sollen Fragen zur vertieften individuellen Reflexion oder dem Austausch mit einer Fachperson anregen. Die Berufsrollen geben Anhaltspunkte, welche Rollen oder Umfelder zu der ratsuchenden Person passen könnten.

Erwachsenen, die bereit sind, sich eingehend mit den eigenen Stärken zu beschäftigen, bietet die Auswertung einen möglichen Ausgangspunkt.

2.2 Grenzen und Kritik

Es fehlen Angaben zu Testkonstruktion, Testkonzept, Verrechnung der Rohwerte, Stichprobe, zur Art und Weise, wie die Retest-Reliabilität bestimmt wurde, zur Faktorstruktur des Fragebogens, zu Skalenlängen und insbesondere zur Konstrukt- oder Kriteriumsvalidität. Aufgrund der impliziten Bestimmung der Persönlichkeit sind zudem weder die Inhalts- noch Augenscheinvalidität bestimmbar bzw. nicht erfüllt. Gerade vor diesem Hintergrund wären Angaben zur Konstrukt- und Kriteriumsvalidität von besonderer Relevanz. Gemäss Autor/innen richtet sich das Instrument auch an Jugendliche. Die Normierung umfasst allerdings nur Erwachsene, womit das Nebengütekriterium Normierung auch nicht erfüllt ist.

Obwohl der Test sechs verschiedene Dimensionen misst, sind bei der Auswertung lediglich vier Typen (in Gestalt der Landkarten) ausgegeben. Diese Datenreduktion resultiert schliesslich in der sehr vereinfachenden Darstellung eines Individuums in Form eines von vier Möglichen Persönlichkeitstypen. Moderne und bewährte Persönlichkeitstheorien hingegen haben den Anspruch, einen Menschen in seinen Facetten zu beschreiben.

Die von den Autor/innen geltend gemachte theoretische Verankerung widerspiegelt sich nicht im Ergebnisblatt, was eine vertiefende Interpretation erschwert. Für die Diskussion der Persönlichkeitseigenschaften und die weitere Exploration sind Arbeitsmittel und/oder die Erfahrung der Beratungsperson beziehungsweise Coaches nötig. Auch das Ableiten von spezifischen beruflichen Funktionen oder Weiterbildungen erfordert ein vertieftes berufskundliches Wissen und dürfte Ratsuchenden ohne Begleitung durch eine Beratungsperson in den seltensten Fällen möglich sein.

Aufgrund der konsequent positiven Äusserungen dürfte der Barnum-Effekt zutage treten. Damit wird den Klientinnen und Klienten wenig Anlass gegeben, die Resultate zu hinterfragen oder sie als Entwicklungsgrundlage zu nutzen. Das konsequente Weglassen von negativ konnotierten Eigenschaften erschwert auch das Aufspüren von Schwächen und das Erschliessen von Entwicklungsfeldern.

2.3 Gesamtbewertung für den Anwendungsbereich Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung

Die Dokumentation des Verfahrens und dessen Gütekriterien ist nicht hinreichend, um eine Beurteilung vornehmen zu können. Aufgrund der vielen Kritikpunkte und der Unmöglichkeit, das Verfahren nachvollziehen zu können, vertritt die Fachgruppe Diagnostik und Beratung die Haltung, dass es in der Beratung nicht eingesetzt werden sollte.

2.4 Anmerkungen

-

Die Fachgruppe Beratung und 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 dieser Rezension, die den Fachleuten aus der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung Entscheidungshilfen für den Einsatz von Tests und Arbeitsmitteln bieten soll.