

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

Big Five Soft Skills (BISS)

Danner, D. und Lechner, C. (2024). Göttingen: Hogrefe.

Kategorie

Persönlichkeitstest

1 Beschreibung

1.1 Fragestellung / Anwendungsbereich

Verfahren zur Beschreibung von Soft Skills (berufsbezogene Persönlichkeitseigenschaften) für die Personalentwicklung, Personalauswahl, Training und Coaching, (geleitete) Selbstreflexion sowie für Laufbahneempfehlungen.

1.2 Zielgruppe

Personen im Alter von 18 bis 65 Jahren mit mindestens sechs Monaten beruflicher Erfahrung.

1.3 Konzept / Theoretische Grundlagen

Das Verfahren basiert auf dem wissenschaftlich anerkannten Big-Five-Modell (z. B. Goldberg, 1990), welches kontextunabhängig globale Verhaltensdispositionen definiert. Ausgehend von der Struktur des Big Five Inventar 2 (BFI-2, Soto & John, 2017) wurden die 15 Facetten und die operationalisierenden Items mit einem klaren Berufsbezug formuliert. Da es sich damit um berufsbezogene Soft Skills handelt und nicht mehr um allgemeine Verhaltenstendenzen, sollten die so erhaltenen Persönlichkeitsfacetten (Soft Skills) eine höhere Validität erzeugen. Um den konkreten Bezug zu beruflichen Tätigkeiten herzustellen, wurden einige Facetten inhaltlich leicht verändert (z. B. wurde «Intellektuelle Neugierde» des BFI-2 im BISS differenzierter als «Lernbereitschaft» definiert). Obwohl die Dimensionen (im Verfahren Domänen genannt) anders benannt sind als im Big-Five-Modell, teilweise enger gefasst sind (z. B. «Geistige Flexibilität» statt «Offenheit für Neues») und die Facetten aufgrund des Berufsbezugs inhaltlich nicht ganz unabhängig angesehen werden können, sind der theoretische Bezug zum Big-Five-Modell und die Anlehnung an die Facettenstruktur des BFI-2 klar erkennbar.

Die 5 Dimensionen mit den je 3 dazugehörigen Facetten sind in der Tabelle dargestellt.

<i>Dimension</i>	<i>Facetten</i>		
Extraversion	Kontaktfähigkeit	Durchsetzungsfähigkeit	Begeisterungsfähigkeit
Soziale Kompetenz	Empathie	Höflichkeit	Vertrauen
Disziplin	Strukturiertheit	Zielstrebigkeit	Zuverlässigkeit
Belastbarkeit	Stressresistenz	Optimismus	Ausgeglichenheit
Geistige Flexibilität	Lernbereitschaft	Kreatives Denken	Sinn für Ästhetik

1.4 **Material**

Das BISS ist sowohl auf Papier als auch online im Hogrefe Testsystem (HTS) durchführbar. Das Manual ist ebenfalls physisch wie digital (innerhalb des HTS) erhältlich. Die Auswertung der physischen Durchführungen kann ausschliesslich im HTS durchgeführt werden, weshalb keine Normbände oder Schablonen verfügbar sind.

1.5 **Anwendungen**

1.5.1 *Durchführung und Auswertung*

Der Test ist sowohl einzeln als auch in der Gruppe durchführbar. Die Bearbeitung der 90 Items beansprucht ca. 15 Minuten Zeit.

Die Auswertung für die Online-Durchführung geschieht automatisiert durch das HTS. Bei der physischen Durchführung müssen die Ausprägungen der Items ins HTS übertragen werden, was einem zeitlichen Aufwand von ca. 5 Minuten entspricht.

1.5.2 *Interpretation*

Grundlage der Interpretation sind die Normwerte der fünf Dimensionen und der 15 Facetten. Diese sind im Ergebnisbericht auf dem Profilblatt grafisch dargestellt und mittels Textbausteinen kurz verbal beschrieben. Im Manual finden sich etwas ausführlichere Beschreibungen der Skalenpole bzw. der hoch oder niedrig ausgeprägten Eigenschaften. Die Autoren empfehlen die Interpretation anhand Stanine-Werten. Andere Normwertskalen sind allerdings verfügbar. Aufgrund der kurzen Skalen sollten die Facetten nur interpretiert werden, wenn alle Items der Skala beantwortet wurden.

Im Manual finden sich neben Anwendungsbeispielen für die Situationen «Berufliches Coaching» und «Personalauswahlverfahren» auch allgemeine Interpretationshinweise für Persönlichkeitstests sowie Anmerkungen zu der Ergebnismeldung.

Es besteht die Möglichkeit im HTS ein Anforderungsprofil zu hinterlegen, welches auf dem Ergebnisblatt angezeigt werden kann. Damit kann sichtbar gemacht werden, bei welchen Dimensionen und Facetten Übereinstimmungen bzw. Abweichungen zwischen der gewünschten und der tatsächlichen Ausprägung bestehen.

1.6 **Gütekriterien, Literatur**

1.6.1 *Von den Autoren geltend gemachte Gütekriterien*

Objektivität:

Durchführungsobjektivität: Gegeben.

Auswertungsobjektivität: Gegeben.

Interpretationsobjektivität: Gegeben.

Reliabilität:

Die interne Konsistenz (Cronbachs Alpha) liegt für 10 der 15 Facetten bei $\alpha = .80$ oder höher. Die tiefste interne Konsistenz beträgt auf Facettenebene $\alpha = .77$. Für die Domänen liegen die Alphas zwischen $\alpha = .89$ und $\alpha = .93$.

Validität:

Faktorielle Validität: Exploratorische Faktorenanalysen bestätigen die theoretische Struktur des Modells weitgehend. Die Facette Begeisterungsfähigkeit lädt jedoch bedeutend höher auf den Faktor Geistige Flexibilität als auf den intendierten Faktor Extraversion. Um die Symmetrie zu wahren und aus inhaltlichen Überlegungen wurde die Skala aber bei letzterem Faktor belassen.

Konstruktvalidität: Korrelationen mit anderen Persönlichkeitstests und einem Leistungstest fallen hypothesenkonform und in der erwarteten Höhe und Richtung aus und bestätigen so die konvergente und diskriminante Validität.

Kriteriumsvalidität: Es liegen Hinweise auf Kriteriumsvalidität vor. Es wurden nachvollziehbare kleine bis mittlere Zusammenhänge einzelner Facetten oder ganzen Dimensionen mit beruflichen

Kriterien wie Arbeitszufriedenheit, Kündigungsabsicht, Gesundheitszustand, Organizational Citizenship Behaviour oder Counterproductive Work Behaviour festgestellt.

1.6.2

Normen

Die Normen basieren auf einer für Deutschland repräsentativen Stichprobe, die nach Alter, Geschlecht und Bildungsabschluss quotiert wurde und eine breite relevante Vergleichsgruppe abbildet. Die Erhebung fand im Jahr 2022 statt und umfasst N = 3005 berufstätige Personen im Alter von 18 bis 65 Jahren (M = 43.5 Jahre; SD = 11.9 Jahre). Das Geschlechterverhältnis ist ausgewogen (52 % weiblich, 48 % männlich).

Für die Auswertung stehen zwei Normgruppen zur Verfügung: Die Gesamtstichprobe und die Führungskräftestichprobe (N = 663). Bei den Führungspersonen ist der Männeranteil höher (61 %) als der Anteil der Frauen (39 %).

1.6.3

Zusatzinformationen und Beurteilung in der Literatur

Danner, D., Oeljeklaus, L., Saint Macary, L. & Lechner, C. M. (2025). Das Potential von Soft Skills: Zusammenhänge zwischen den Big Five Soft Skills und beruflichem und akademischem Erfolg. *Diagnostica*, 71(3-4, 122-132). <https://doi.org/10.1026/0012-1924/a000348>

1.7

Literaturhinweise

-

2.1 Anwendungsqualitäten

Aufgrund der konsequenten Orientierung am Fünf-Faktoren-Modell liegt mit dem BISS ein Inventar vor, das die grundlegenden berufsbezogenen Persönlichkeitsfaktoren umfassend abbildet. Neben dem auch kürzlich erschienenen O-PER-A steht der BSLB nun erstmalig ein deutschsprachiges Verfahren zur Verfügung, das explizit berufsrelevante Persönlichkeitsfaktoren umfassend beschreibt. Die theoretische und empirische Struktur des Verfahrens ist gut begründet und nachvollziehbar. Für Personen, die mit dem Fünf-Faktoren-Modell vertraut sind und dessen Nutzen schätzen, kann das Verfahren insbesondere im beruflichen Kontext einen wertvollen Beitrag leisten. Diese können das Verfahren auch ohne theoretische Einarbeitung praktisch sofort einsetzen.

Die einzelnen Skalen der Facetten sind mit sechs Items eher kurz, in der Regel aber bezüglich interner Konsistenz dennoch gut. Das macht das Inventar zu einem ökonomischen Verfahren, wenn die arbeitsbezogenen Persönlichkeitseigenschaften umfassend beurteilt werden sollen.

Besonders hervorzuheben ist das umfang- und aufschlussreiche Manual, welches das Verfahren und mögliche Anwendungsgebiete vorbildlich dokumentiert. Insbesondere die Checkliste zum DIN-Screen im Anhang liefert Hinweise, dass sich die Autoren stark an der DIN 33430 orientiert haben.

2.2 Grenzen und Kritik

Obwohl der BISS eine solide Konstrukt- und Kriteriumsvalidität aufweist, sind einige methodische und konzeptionelle Grenzen zu beachten. Die Skalen der Facetten sind mit jeweils sechs Items relativ kurz, was die Konstrukte eher eng definiert und die Generalisierbarkeit einschränkt.

Ein weiterer kritischer Punkt betrifft die verbale Verankerung der Normwerte. Sowohl die Rückmeldungen auf dem Ergebnisblatt als auch die Interpretationshinweise im Manual basieren auf einer dreistufigen Einteilung der Staninewerte (1–3, 4–6, 7–9). Diese starke Vereinfachung führt dazu, dass feinere Abstufungen in den Normwerten – etwa zwischen Stanine 7 und 9 – untergehen und inhaltlich gleich beschrieben werden. Dadurch besteht das Risiko, dass Ergebnisse überinterpretiert oder zu wenig differenziert gedeutet werden. Hinzu kommt, dass die verbalen Bezeichnungen auf dem Ergebnisreport und im Manual teilweise uneinheitlich sind (z. B. «unterdurchschnittlich» vs. «niedrig»). Eine feinere und konsistentere Differenzierung der verbalen Beschreibungen wäre daher wünschenswert, um die Interpretationsobjektivität und den differenzialdiagnostischen Nutzen zu erhöhen.

Auch wenn anzunehmen ist, dass sich die repräsentative Stichprobe der deutschen Erwerbsbevölkerung nicht wesentlich von jener der Schweizer Erwerbsbevölkerung unterscheidet, wäre es dennoch wünschenswert, dies zu überprüfen und gegebenenfalls eine Schweizer Normierung bereitzustellen.

Da eine separate Normierung für Führungspersonen vorliegt, wäre es wünschenswert, auch spezifische Normwerte für Personen ohne Führungsfunktion bereitzustellen. (In der Gesamtstichprobe sind die Führungspersonen auch enthalten.). Zudem ist nicht beschrieben, ob der Anteil an Führungspersonen in der Gesamtnorm repräsentativ ist oder ob diese übervertreten sind.

Da motivationale Aspekte im Big-Five-Modell und somit auch im BISS nicht direkt berücksichtigt werden, ist es in der Laufbahnberatung unerlässlich, ergänzende Verfahren oder Techniken zur Ergreifung individueller Motive (z. B. in Bezug auf Führung, Leistung usw.) einzusetzen. Für die Beratungspraxis ist insbesondere zu bedenken, dass das Manual wenig Hinweise zur Integration der Ergebnisse in komplexe Entscheidungsprozesse (z. B. Karriereplanung, Laufbahnübergänge, Passungsanalysen) gibt.

Die Autoren argumentieren, dass gemäss jüngerer Forschung berufsbezogene Eigenschaften besser imstande seien, berufliche Kriterien vorauszusagen als allgemeine Verhaltensdispositionen. Daher wäre besonders wünschenswert, die inkrementelle Validität des BISS gegenüber einem generellen Big-Five-Inventar zu untersuchen.

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

Der BISS stellt für die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung ein aktuelles, wissenschaftlich fundiertes Instrument dar, welches Beratungspersonen eine ökonomische und praktikable Möglichkeit bietet, berufsrelevante Persönlichkeitsaspekte differenziert zu erfassen und zu besprechen. Das Verfahren ist besonders geeignet für Beratungen, die Selbstreflexion und Passung zwischen Person und Tätigkeit thematisieren. Bei sorgfältiger Interpretation kann das BISS ein wertvoller Bestandteil eines multimethodischen Vorgehens sein und die Beratungsgespräche um eine objektive Perspektive auf Soft Skills erweitern. Seine Stärken liegen in der theoretischen Fundierung, der ökonomischen Durchführung und der hohen Objektivität. Die Kehrseite der kurzen Durchführungszeit sind Einschränkungen bezüglich inhaltlicher Validität;

einem Umstand, dem man sich bei Interpretation und Ergebnismeldung bewusst sein muss. Für die Praxis empfiehlt sich daher der gezielte Einsatz als Explorations- und Reflexionsinstrument in Kombination mit Gesprächen, weiteren diagnostischen Verfahren oder Beobachtungen, um ein umfassendes Profil berufsbezogener Eigenschaften zu gewinnen und Handlungsmöglichkeiten ableiten zu können.

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.

Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung |
Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung

Datum der Beurteilung: 18. November 2025

Rezension für Tests und Arbeitsmittel für den
Anwendungsbereich der Berufs-, Studien- und
Laufbahnberatung in der Schweiz
www.sdbb.ch/diagnostik
