

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

Verfahren

KV-Interessentest R

Bollschweiler und Toggweiler (2009, revidierte Version von 1994). Dübendorf: SDBB Versandbuchhandlung.
Eine EDV-Auswertung von Kraut (2009) ist beim SDBB-Verlag erhältlich.

Kategorie

Interessentest

1 Beschreibung

1.1 Fragestellung / Anwendungsbereich

Der KV-Interessentest soll Personen mit einer kaufmännischen Grundausbildung und/oder mit grosser Erfahrung im kaufmännischen Berufsfeld helfen, die Frage nach der Richtung der beruflichen Entwicklung zu beantworten.

1.2 Zielgruppe (Testpersonen)

Die Zielgruppe des KV-Interessentests R sind berufstätige Personen, die eine Weiterbildung, Umschulung oder einen Quereinstieg im bzw. in den KV-Bereich beabsichtigen.

1.3 Konzept / Theoretische Grundlagen

Nach einer inhaltlichen Aktualisierung des KV-Interessentests von 1994 entstand wiederum durch faktoranalytische Untersuchungen ein mehrdimensionales Verfahren kaufmännischer Interessensgebiete nunmehr zehn Interessendimensionen:

Dimension 1: Kundenkontakt

Dimension 2: Marketing

Dimension 3: Personalwesen

Dimension 4: Deutsch (schriftlich)

Dimension 5: Fremdsprachen

Dimension 6: Administration

Dimension 7: Finanz- und Rechnungswesen

Dimension 8: IT & Informatik

Dimension 9: Betriebsanalyse

Dimension 10: Bereichs- und Unternehmensführung

Den Faktoren können mittels eines aktualisierten Berufsregisters (Truttmann & Achermann, 2009) entsprechende Berufsmöglichkeiten zugeordnet werden.

1.4 Material

Handbuch, Testheft, Antwortblätter, drei Auswertungsschablonen, sechs Profilblätter für Frauen & Männer 20 – 60 Jahre (mit und ohne Führungsfunktion), Frauen 20 – 60 Jahre (mit und ohne Führungsfunktion), Männer 20 – 60 Jahre (mit und ohne Führungsfunktion). Für die computerisierte Auswertung ist beim SDBB-Verlag ein Excel-File von Stephan Kraut erhältlich.

1.5 Anwendungen

1.5.1 *Durchführung und Auswertung*

Der Test besteht aus 151 Items. Sie nennen Tätigkeiten, die in einem engeren oder weiteren Sinn mit der kaufmännischen Berufswelt zu tun haben. Die Versuchsperson wählt im Testheft zwischen drei Antwortmöglichkeiten: "kein Interesse", "mittleres Interesse" und "grosstes Interesse". Diese werden mit Hilfe der drei Schablonen ausgezählt und die Rohwerte auf dem gewünschten Profilblattblatt eingetragen. Die Auszählung und das Ausfüllen des Profilblattes beanspruchen ca. 15 Minuten, bei computerisierter Auswertung entsprechend weniger.

1.5.2 *Interpretation*

Interpretationshilfen werden auf vier Ebenen vorgestellt:

a) Allgemein: Das gesamte Interessenprofil kann ein Hinweis für das generelle Interesse an kaufmännischen Tätigkeiten sein, lässt aber auch weitere Interpretationen zu (z.B. Sprachverständnis, Entscheidungsschwierigkeiten etc.).

b) Einzelne Interessendimensionen: Die Profile zeigen weiter, wie stark die Interessen für die kaufmännischen Interessendimensionen sind (verglichen mit Personen, die im kaufmännischen Bereich tätig sind). Im Handbuch ist jeder dieser Bereiche beschrieben und den Dimensionen werden mittels des Berufsregisters von Truttmann et al. (2009) entsprechende berufliche Möglichkeiten zugeordnet.

c) Kombination von zwei Interessendimensionen: Mit Hilfe des Berufsregisters von Truttmann et al. (2009) können in standardisierter Form zwei Dimensionen gleichzeitig berücksichtigt werden, indem Berufe zugeordnet werden, welche diese Dimensionen in der entsprechenden Reihenfolge aufweisen.

d) Zwei Stufen der Führungsfunktion: Unter Berücksichtigung der Normen für Personen mit bzw. ohne Führungsfunktion sind bei Bedarf differenziertere Prognosen bezüglich Ausbildungserfolg und Arbeitszufriedenheit möglich.

1.6 Gütekriterien, Literatur

1.6.1 *Vom Autor geltend gemachte Gütekriterien*

Objektivität:

Durchführungs-, Auswertungs- und Interpretationsobjektivität sind gegeben: Die Testinstruktion steht im Handbuch, die Auswertung ist klar beschrieben und die Interpretation auf der Ebene der einzelnen Interessendimensionen ist von dem/der Versuchsleiter/in unabhängig.

Reliabilität:

Der Test wurde auf Basis einer Stichprobe von 1302 Personen konstruiert. Die Popularitäten der Items bewegen sich in einem mittleren Bereich, die Trennschärfen liegen über .30 und die Cronbach Alphas fallen durchgehend über .80 aus.

Validität:

Konstruktvalidität: Faktoranalytisch können die zehn Interessendimensionen bestätigt werden. Die Skaleninterkorrelationen und Faktorenstruktur zweiter Ordnung können in Anlehnung an die Holland-Typologie auf den ersten Blick relativ plausibel und dementsprechend als robust interpretiert werden.

Kriteriumsvalidität: Die aufgefundenen Gruppenunterschiede und Profilverläufe unterschiedlicher KV-Tätigkeitsbereiche belegen eine gute Kriteriumsvalidität des Verfahrens.

1.6.2 *Zusatzinformationen und Beurteilung in der Literatur*

-

1.6.3

Normen

Die Normen des KV-Interessentests R wurden auf der Basis von 1012 im KV-Bereich tätigen Personen im Alter von 20 – 60 Jahren nach vorwiegend dualer beruflicher Grundbildung berechnet.

Es sind folgende Normen verfügbar:

- Geschlechtsrepräsentative Gesamtnormen (empfohlene Anwendung), 20 – 60 Jahre, mit und ohne Führungsfunktion
 - Frauennormen, 20 – 60 Jahre, mit und ohne Führungsfunktion
 - Männernormen, 20 – 60 Jahre, mit und ohne Führungsfunktion
-

1.7

Literaturhinweise

Truttmann, M. & Achermann, H. B. (2009). Berufsregister zum KV-Interessentest R. Verfügbar unter: <http://www.diagnostik.sdbb.ch> [März 2009].

2

Einschätzung der Fachgruppe Diagnostik

2.1

Anwendungsqualitäten

Der KV-Interessentest hat gute Anwendungsqualitäten. Das Handbuch ist transparent, informativ und ausführlich verfasst. Die Items des Testhefts sind einfach und klar formuliert und die Instruktion ist verständlich. Der Test ist schnell durchgeführt und ausgewertet und liefert präzise Ergebnisse.

2.2

Kritik / Grenzen

Es fehlen Angaben bezüglich der Repräsentativität der Erwachsenenpopulation. Die Autoren führen jedoch an, dass vor dem Hintergrund der vorgenommenen prüfstatistischen Abklärungen mit keinen bedeutenden Verzerrungen aufgrund einer allfälligen Nichtrepräsentativität zu rechnen ist. Als prüfenswert erscheint die Frage nach der Profilvalidität des Verfahrens. Diesbezüglich wurden nur relativ oberflächliche Analysen durchgeführt, die allerdings positiv ausfallen.

2.3

Gesamtbewertung für den Anwendungsbereich Berufsberatung

Der neue KV-Interessentest R erfüllt sein Ziel, denn er bringt für Ratsuchende mit Interesse an einer kaufmännischen Weiterbildung wichtige Informationen für die Frage nach der Richtung der beruflichen Entwicklung. Ausserdem erfüllt er die Anforderungen an einen psychologischen Test vollumfänglich.

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 empfehlen. Sie tut dies in Form dieses Labels, einem Beschreibungs- und Bewertungsblatt, das den Berufs-, Studien- und Laufbahnberatern aus der Sicht der Fachgruppe Diagnostik Entscheidungshilfen für den Einsatz von Tests und Arbeitsmitteln bietet.

Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung |
Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung

Datum der Beurteilung: 16. September 2009

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