

Neun Kriterien zur Bewertung von Berufsorientierungstests

UWE PETER KANNING

Berufsorientierungstests sollen insbesondere Schülern der abgehenden Klassen dabei helfen, die für sie richtige Berufs- bzw. Ausbildungsentscheidung zu treffen. Üblicherweise setzt man entsprechende Testverfahren im vorletzten Schuljahr ein, damit noch genügend Zeit für eine tiefergehende Auseinandersetzung mit verschiedenen Ausbildungsalternativen sowie für Bewerbungen für einen Ausbildungs- oder Studienplatz bleibt. Jenseits dieser Interessentengruppe können Berufsorientierungstests Studierenden helfen, ihre Studienfachentscheidung zu überdenken und vielleicht ein Fach zu finden, das besser zu ihren Interessen und Kompetenzen passt. Analog verhält es sich mit Menschen, die – aus welchen Gründen auch immer – eine neue berufliche Orientierung suchen.

Bedenkt man, wie wichtig die Wahl des richtigen Berufs für die Zufriedenheit, den individuellen Wohlstand sowie das gesellschaftliche Ansehen eines Menschen sein kann, so wird schnell deutlich, dass es sich hierbei um eine der bedeutsamsten Entscheidungen im Leben eines Menschen handelt. Zwar kann man die Entscheidung später prinzipiell noch revidieren, dies geht jedoch mit vergleichsweise großen Investitionen einher. Wie viele Menschen, die mit ihrem Beruf unzufrieden sind, trauen sich beispielsweise noch jenseits des dreißigsten oder gar vierzigsten Lebensjahres, eine neue Berufsausbildung zu beginnen oder die Hochschulreife nachzuholen, um anschließend ein Studium aufzunehmen? Selbst wenn man einem solchen Unterfangen grundsätzlich positiv gegenübersteht, sind viele Hürden zu nehmen: Einkommensverluste, ggf. gesunkene Lernfähigkeit im fortgeschrittenen Alter, die Schwierigkeit, einen Ausbildungsplatz zu finden, Herausforderungen bei der sozialen Integration in eine Gruppe von Auszubildenden bzw. Studierenden, die nur halb so alt sind wie man selbst, Unverständnis bei Freunden und Bekannten etc.

Prinzipiell ist es daher zu begrüßen, wenn junge Menschen sich heute sehr viel mehr Gedanken über ihre Berufswahl machen als frühere Generationen. Berufsorientierungstests können hier einen wichtigen Baustein zur Entscheidungsfindung liefern. Gleichwohl gilt dies nicht für jedes Testverfahren, das auf dem Markt angeboten wird. Spätestens seitdem viele Schulen Berufsorientierungstests einsetzen und auch Hoch-

schulen entsprechende Verfahren anbieten, boomt das Geschäft mit computergestützten Tests zur Reflexion der eigenen Interessen und Kompetenzen. Dies wiederum zieht auch solche Firmen an, die letztlich von Testdiagnostik so viel verstehen wie die sprichwörtliche Kuh vom Eierlegen. Leider ist es meist nicht möglich, qualitativ hochwertige Verfahren allein per Augenschein von zwielichtigen Konkurrenzprodukten zu unterscheiden. Auch die (vermeintliche) Tatsache, dass ein Verfahren von vielen Nutzern eingesetzt wird, verrät nichts über seine Qualität. Vielmehr besteht die Gefahr, dass man hier einem Phänomen der Scheininvalidierung auf den Leim geht: Schule C entscheidet sich für die Anschaffung eines bestimmten Testverfahrens, weil die Schulen A und B dies zuvor getan haben. Je mehr Schulen diesem Beispiel folgen, desto sicherer fühlen sich die Verantwortlichen aller Schulen, eine richtige Entscheidung gefällt zu haben. So wächst die Überzeugungskraft eines Testverfahrens allein durch die zunehmende Menge der Nutzer, ohne dass auch nur einer der Entscheidungsträger in der Lage wäre, die Qualität des Instrumentes zu beurteilen. Ebenso gut könnte man glauben, dass die BILD-Zeitung das qualitativ beste Nachrichtenorgan in Deutschland sei, da keine andere Zeitung täglich von mehr Lesern konsumiert wird. Flankiert werden das Unwissen sowie das naive Vertrauen in die Weisheit der Masse von passenden Marketingstrategien der Anbieter. Wer die Werbeanstrengungen der Testanbieter mit sachlicher Fachinformation verwechselt, könnte ebenso sein Waschmittel austauschen, sobald eine andere Firma behauptet, ihr Produkt wasche die Wäsche viel besser als die Konkurrenz. Manchmal wünscht man sich ganz einfach, dass die Entscheidungsträger bei der Auswahl eines Testverfahrens nur ein klein wenig von der kritischen Haltung eines mündigen Kunden an den Tag legen, die sie in ihrem Privatleben ganz selbstverständlich realisieren. Damit dies in Zukunft leichter wird und öfter geschieht, ist dieser Text geschrieben worden. In den nachfolgenden Abschnitten werden insgesamt neun grundlegende Kriterien vorgestellt, anhand derer sich die Qualität eines Testverfahrens beurteilen lässt. Auf diesem Weg entsteht nach und nach eine Checkliste zur Beurteilung einzelner Verfahren, die von potenziellen Anwendern eingesetzt werden kann.

Zuvor wollen wir aber noch einen kurzen Blick auf die grundlegendsten Prinzipien der Berufsorientierungstests werfen. Ausgangspunkt der Testentwicklung ist die Tatsache, dass unterschiedliche Berufe, Berufsfelder oder Studiengänge auch unterschiedliche Anforderungen an die Menschen stellen. Der Erfolg sowie die Zufriedenheit des Einzelnen in einem bestimmten Beruf hängen davon ab, inwieweit das *Profil der eigenen Kompetenzen und Interessen* zum *Anforderungsprofil einer beruflichen Aufgabe* passt. Will man einen guten Berufsorientierungstest entwickeln, so muss man daher zwei Aufgaben lösen. Zum einen muss untersucht werden, welche Anforderungen die Berufsfelder mit sich bringen, zum anderen muss man ein Instrument zur Erfassung der passenden Kompetenzen und Interessen entwickeln.

Die allermeisten Berufsorientierungstests setzen zur Messung der Kompetenzen und Interessen zwei verschiedene Aufgabenarten ein. Da gibt es zunächst *Leistungsaufgaben*, mit deren Hilfe verschiedene Facetten der kognitiven Leistungsfähigkeit (Intelligenz) erfasst werden. Hierbei handelt es sich um Aufgaben, die man richtig oder falsch

lösen kann. Die Leistungsfähigkeit der Kandidaten ergibt sich aus der Anzahl der richtigen Lösungen (ausführlicher: Kanning 2004; Rost 2009). Zudem untersucht man die *Selbsteinschätzung*. Hierbei konfrontiert man den Probanden mit Aussagen zur Charakterisierung seiner Person („Ich bin lieber allein als mit anderen zusammen.“ „Es ist mir wichtig, dass ich später viel Geld verdiene.“) und bittet ihn, durch Ankreuzen deutlich zu machen, inwieweit jede Aussage auf ihn zutrifft. Eine sinnvolle Interpretation der Ergebnisse setzt voraus, dass der Ratsuchende bei der Beantwortung ehrlich zu sich selbst ist und ein (einigermaßen) zutreffendes Selbstbild besitzt.

1 Aufklärung über Grenzen der Aussagekraft

Wie die Bezeichnung „Orientierungstest“ bereits verrät, geht es nicht darum, den Ratsuchenden die Entscheidung für oder wider eine bestimmte Berufswahl abzunehmen, sondern vielmehr eine Hilfe zur Orientierung in einem völlig unübersichtlichen Feld diverser Ausbildungsberufe und Studienrichtungen zu geben. Die Verfahren untersuchen die individuelle Ausprägung bestimmter Interessen und Kompetenzen, die für das erfolgreiche Absolvieren einer Ausbildung förderlich sind bzw. zur Zufriedenheit im beruflichen Kontext beitragen können. Angesichts der großen Menge unterschiedlicher Ausbildungsberufe und Studiengänge analysieren die allermeisten Tests nicht die genauere Passung zu Hunderten denkbarer Alternativen, sondern definieren stattdessen grober zugeschnittene Berufsfelder, für die sie dann eine Empfehlung aussprechen. Der Ratsuchende erfährt also nicht, dass eine Ausbildung zum Bürokaufmann in der papierverarbeitenden Industrie für ihn besonders zu empfehlen wäre, sondern eher, dass generell Büroberufe zu seinem Kompetenz- und Interessenprofil gut passen würden. Es ist dann die Aufgabe des Ratsuchenden, sich über dieses Feld näher zu informieren, indem er z. B. ein persönliches Berufsberatungsgespräch in Anspruch nimmt, die passende Literatur liest oder ein einschlägiges Praktikum in diesem Feld absolviert.

Verspricht ein Anbieter mehr als solch eine grobe Orientierungsfunktion, so ist erst einmal Vorsicht anzuraten. Manche Anbieter listen als Ergebnis der Testauswertung dutzende spezifische Berufe auf und geben jeweils in Form eines Prozentwertes an, wie gut der Beruf zur untersuchten Person passt. Ist dies der Fall, sollte man vom Anbieter eine detaillierte Information anfordern. Hierbei können die folgenden Leitfragen nützlich sein:

- Was bedeutet eine solche Prozentzahl? Entspricht sie z. B. dem prozentualen Anteil der Menschen, die mit entsprechendem Profil in dem fraglichen Beruf erfolgreich und zufrieden arbeiten, oder verbirgt sich dahinter lediglich die Anzahl befragter Berufsexperten, die der Meinung sind, dass ein entsprechendes Ergebnisprofil in dem Beruf hilfreich wäre?
- Wurde eine Stichprobe von Berufspraktikern aus dem jeweiligen Berufsfeld untersucht, und wenn ja, ist die Stichprobe hinreichend groß (mindestens 100 Menschen)?

- Falls lediglich Berufsexperten nach ihrer Einschätzung gefragt wurden, wie groß ist die Menge der Experten pro Beruf? Wie stark stimmen die Experten in ihrer Einschätzung überein?
- Ist die Messgenauigkeit (Reliabilität s. u.) des Berufsorientierungstests überhaupt hinreichend groß, um Aussagen auf 1 % genau zu ermöglichen?

Ein Berufsorientierungstest sollte offen und ehrlich darstellen, wo die Grenzen des Verfahrens liegen. Berufsorientierungstests können auf der Grundlage eines zuvor ermittelten Kompetenz- und Interessenprofils Anregungen für eine tiefergehende Auseinandersetzung mit bestimmten Berufsfeldern liefern. Die Testanbieter sollten die Nutzer explizit dazu anhalten, sich anschließend über diese Berufsfelder zu informieren, ehe sie eine Entscheidung fällen. Dabei muss deutlich werden, dass der Test den Ratsuchenden die eigentliche Entscheidung nicht abnehmen kann.

2 Trennung von Berufsberatung und Personalauswahl

Einige wenige Anbieter kombinieren die Funktion eines *Berufsorientierungstests* mit Funktionen der *Personalauswahl*. Hierzu kann sich der Ratsuchende die Ergebnisse der Untersuchung in Form eines Gutachtens ausdrucken, das er anschließend einer Bewerbung beilegt. Der potenzielle Arbeitgeber – so das Kalkül der Testanbieter – spart damit die Kosten für die Durchführung einer entsprechenden Untersuchung im Zuge der Personalauswahl. Dieses Vorhaben dokumentiert eine erstaunliche fachliche Inkompetenz.

Zunächst einmal ist es aus der Perspektive des Ratsuchenden nicht sinnvoll, die Funktionen Beratung und Auswahl miteinander zu verknüpfen. Im Falle der Beratung ist es unbedingt notwendig, dass der Proband völlig ehrlich zu sich selbst ist, wenn er den Test ausfüllt. Im Gegensatz hierzu liegt es in der Natur der Dinge, dass die meisten Kandidaten, die Selbsteinschätzungsfragebögen im Rahmen der Personalauswahl ausfüllen, ein mehr oder minder positiv verzerrtes Bild zeichnen (vgl. Kanning 2011). Für den Probanden, der einen solchen Test gleichzeitig zur Berufsberatung und zur Personalauswahl ausfüllt, entsteht dadurch ein Zielkonflikt. Wenn er beispielsweise versucht, das Ideal eines Mitarbeiters in einem bestimmten Berufsfeld darzustellen, so verfälscht er die Ergebnisse und am Ende resultieren daraus Vorschläge zur Berufsorientierung, die relativ wenig mit seinen tatsächlichen Kompetenzen und Interessen zu tun haben. Beschreibt er sich hingegen völlig offen und ehrlich, mindert er damit womöglich seine Chancen auf eine spätere Anstellung.

Viel gewichtiger als die Probleme auf Seiten des Probanden wiegen aber die diagnostischen Probleme auf Seiten des potenziellen Arbeitgebers, der versucht ist, ein solch – kostenloses – Testergebnis in seine Auswahlentscheidung einzubeziehen. Hiervon ist dringend abzuraten. Der Arbeitsgeber hat keinerlei Informationen über die Qualität des Testverfahrens und kann daher auch in keiner Weise beurteilen, wie aussagekräftig die Ergebnisse sind. Ebenso gut könnte er in eine Apotheke gehen und darum bitten,

dass man ihm das billigste Medikament verkauft, das man dort auf Lager hat. Anschließend würde er glauben, damit jedwede Krankheit heilen zu können. Doch selbst wenn der Test grundlegende diagnostische Qualitätskriterien erfüllt, bedeutet dies nicht, dass dem Arbeitgeber damit in seiner spezifischen Auswahl-situation geholfen wird. Entscheidend ist, ob die untersuchten Kompetenzen auch für die berufliche Tätigkeit in seinem Unternehmen und bezogen auf den konkreten Arbeitsplatz Aussagekraft besitzen. Es fehlt somit zum einen ein Anforderungsprofil, das dem Arbeitgeber sagt, welche Kompetenzen im konkreten Fall überhaupt relevant sind. Zum anderen muss er klären, ob der Test tatsächlich das erfasst, was für ihn entscheidungsrelevant ist. Selbst wenn der Test z. B. einen Zahlenwert zur Teamfähigkeit auswirft, ist damit leider noch nicht gesagt, dass die gemessene Form der Teamfähigkeit mit der Teamfähigkeit übereinstimmt, die an dem fraglichen Arbeitsplatz notwendig wäre.

Alles in allem spricht es mithin für die Qualität eines Berufsorientierungstests, wenn er sich ausschließlich auf das Feld der Beratung beschränkt und nicht auch noch den Anspruch erhebt, Personalauswahl zu betreiben.

3 Passung zwischen Testergebnissen und Berufsempfehlungen

Im Ergebnis soll ein Berufsorientierungstest den Ratsuchenden eine möglichst gut abgesicherte Empfehlung für ein oder mehrere Berufsfelder geben. Dies geschieht über einen Abgleich des Kandidatenprofils mit den Profilen unterschiedlicher Berufsfelder. Obwohl dieser Abgleich auf den ersten Blick geradezu banal erscheint, steckt hierin für die Testentwickler eine große Herausforderung. Die Entwicklung eines Tests zur Messung zahlreicher Kompetenzen und Interessen ist dabei eigentlich das geringere Problem. Viel schwieriger ist es, verlässliche Informationen darüber zu bekommen, welche Kompetenzen und Interessen für unterschiedliche Berufe bzw. Berufsfelder tatsächlich von Bedeutung sind. Es gibt mehrere Möglichkeiten des Vorgehens.

Im einfachsten Falle sucht man sich für jeden Beruf mehrere Experten, die vor dem Hintergrund ihrer Erfahrungen die notwendigen Kompetenzen bzw. die Ausprägung der Kompetenzdimensionen einschätzen. Geht man einmal von vielleicht 500 Berufen aus, auf die sich der Berufsorientierungstest später bezieht, und befragt jeweils nur 3 Personen, so benötigt man bereits 1500 Berufsexperten. Der Nachteil dieses Vorgehens besteht darin, dass die Experten nur solche Kompetenzen benennen können, die ihnen plausibel erscheinen. Es ist aber sehr wohl denkbar, dass darüber hinaus manche Kompetenzen im Verborgenen wirken, in der Wahrnehmung der Experten aber keine Rolle spielen. Hinzu kommt das Problem der Identifizierung tatsächlicher Experten. Nur weil jemand 20 Jahre in einem Beruf gearbeitet hat, bedeutet dies noch nicht, dass

dieser Mensch sein Berufsfeld (jenseits des eigenen Arbeitsplatzes) auch differenziert reflektieren kann.

Die zweite Variante ist sehr viel aufwendiger und für mehrere Dutzend oder gar Hunderte von Berufen kaum zu realisieren. Hierbei würde man in jedem der interessierenden Berufsfelder empirische Studien durchführen und ermitteln, welche Kompetenzprofile mit hoher Leistung und Zufriedenheit einhergehen. Dies wäre die weitaus sicherere Variante, würde den Testanbieter aber sehr viele Jahre Entwicklungszeit kosten.

Wie auch immer ein Testanbieter für sich das Problem gelöst hat, in jedem Falle muss er seine Kunden detailliert darüber aufklären. Testanbieter, die hierzu nicht einmal auf Nachfrage bereit sind, sollte man meiden.

4 Messgenauigkeit des Testverfahrens

Würde man mit Hilfe eines Testverfahrens die Intelligenz eines Menschen messen und dabei beispielsweise einen Intelligenzquotienten von 103 Punkten ermitteln, sollte man wissen, dass dieser Zahlenwert die tatsächliche Intelligenz des Individuums nur ungefähr wiedergibt. Der Grund hierfür liegt in der Tatsache begründet, dass jede Untersuchung mit einem mehr oder minder großen Messfehler behaftet ist. Solche Messfehler entstehen z. B., wenn die Person beim Ausfüllen des Testverfahrens kurze Zeit unaufmerksam war oder bei einer Aufgabe per Zufall die richtige Antwort erraten hat. Entscheidend für die Interpretation eines Messergebnisses ist die Größe des Messfehlers. In unserem Beispielfall könnte der Messfehler drei Punktwerte betragen. Hieraus ergibt sich, dass die wahre Intelligenz der untersuchten Person mit einer Wahrscheinlichkeit von 95 % irgendwo zwischen einem IQ von 100 bis 106 liegt. Mit einem solch geringen Messfehler kann man in der Beratungspraxis sehr gut leben. Ganz anders würde sich die Situation bei einem Messfehler von 10 oder gar 15 Punktwerten darstellen. Je größer der Messfehler eines Testverfahrens ist, desto ungenauer wird die Aussage und desto weniger fundiert kann die Empfehlung eines Berufsorientierungstests ausfallen. Testverfahren, die im wissenschaftlichen Kontext entwickelt wurden, müssen im Rahmen einer empirischen Studie untersuchen, wie groß der Messfehler ausfällt. Da verschiedene Tests mit völlig unterschiedlichen Punktwerten arbeiten – mal bewegt sich das Ergebnis in einem Zahlenraum von 70 bis 130, bei einem anderen Verfahren zwischen 1 und 9 –, ist es in der Psychologie seit vielen Jahrzehnten üblich, die Größe des Messfehlers indirekt in Form eines abstrakten mathematischen Kennwertes – des sog. *Reliabilitätskoeffizienten* – anzugeben. Ist der Reliabilitätskoeffizient bekannt, kann man mit einer einfachen Formel das Ausmaß des Messfehlers in Punktwerte des vorliegenden Testverfahrens umrechnen. Der Reliabilitätskoeffizient wiederum kann auf unterschiedliche Art berechnet werden. Es würde zu weit führen, dies hier im Einzelnen zu erklären. Interessierte Leser seien an dieser Stelle auf vertiefende Literatur hingewiesen (z. B. Bühner 2006; Kanning 2004). Wie

auch immer die Berechnung im Einzelnen vonstattengeht, am Ende resultiert daraus ein Zahlenwert zwischen 0 und 1. Ein Wert von 0 bedeutet, dass der Test ausschließlich Messfehler misst und daher ohne jede Aussagekraft ist. Ebenso gut könnte man im Zuge der Berufsberatung eine Münze werfen oder eine Empfehlung durch das Ziehen von Losen herbeiführen. Ein Wert von 1 würde hingegen auf ein Verfahren ohne jeglichen Messfehler hindeuten. Leider existieren derartige Verfahren in der Realität nicht. Es gibt aber durchaus Testverfahren, die Werte $> 0,9$ erzielen können.

Ein ernstzunehmender Test zeichnet sich mithin bezogen auf die Messgenauigkeit durch mindestens zwei Merkmale aus. Zum einen müssen die Testentwickler empirische Studien zur Ermittlung des Reliabilitätskoeffizienten – und zwar für jede der gemessenen Kompetenzdimensionen – durchgeführt haben. Zum anderen müssen die resultierenden Koeffizienten hinreichend groß sein. Für die häufigste Berechnungsform der Reliabilität (die sog. innere Konsistenz) gilt international die Konvention, dass der Wert mindestens 0,7 betragen sollte.

Bei wissenschaftlichen Verfahren versteht es sich von allein, dass die Entwickler diese und viele weitere Kennwerte sowie genauere Angaben zu den durchgeführten Studien komplett offenlegen. Nur so kann sich ein sachkundiger Interessent ein klares Bild von der Qualität des Verfahrens machen. Im Bereich der Berufsorientierungstests ist diese Praxis leider nicht selbstverständlich. Wenn die Testanbieter von sich aus keine Aussage zur Messgenauigkeit ihres Verfahrens treffen, sollte man sich als potenzieller Kunde nicht scheuen, kritisch nachzufragen. Weigert sich der Anbieter – z. B. mit dem Hinweis, es handle sich hierbei um ein Betriebsgeheimnis –, sollte man von einer Nutzung des Verfahrens absehen. Bei jedem Schokoriegel kann man heute als Kunde selbstverständlich Auskünfte über die wichtigsten Zutaten erwarten. Bei einem Berufsorientierungstest – von dem sehr viel mehr abhängt als von der Wahl eines Schokoriegels – sollte man als Kunde nicht weniger anspruchsvoll sein. Erst wenn die Kunden massenhaft mündiger werden, wird es für zwielichtige Anbieter unmöglich werden, ihre fragwürdigen Produkte abzusetzen.

5 Validität eines Testverfahrens

Spiegelt ein Berufsorientierungstest, der u. a. die Durchsetzungsfähigkeit eines Ratsuchenden misst, tatsächlich dessen Durchsetzungsfähigkeit oder misst er vielmehr dessen Extraversion oder Selbstsicherheit? Erfasst ein kognitiver Leistungstest die Intelligenz eines Probanden oder vielleicht doch eher seine Allgemeinbildung sowie die Fähigkeit, sich auf eine bestimmte Aufgabe voll zu konzentrieren? Wird ein Mensch in seinem Berufsleben erfolgreich und zufrieden, wenn er den Empfehlungen eines Berufsorientierungstests folgt? Diese und viele ähnlich gelagerte Fragen beziehen sich auf das zentrale Qualitätskriterium der *Validität*. Empirische Untersuchungen zur Validität überprüfen, inwieweit ein Testverfahren tatsächlich in der Lage ist, das zu messen, was es zu messen vorgibt. Bezogen auf die eingangs gestellten Fragen könnte man

z. B. im Rahmen einer empirischen Studie untersuchen, ob Menschen, die in einem Berufsorientierungstest einen hohen Punktwert in der Durchsetzungsfähigkeit erzielen, auch in anderen Testverfahren zur Erfassung derselben Kompetenz hohe Werte erreichen. Im Falle des Intelligenztests sollten die Ergebnisse der Untersuchung stärker mit den Ergebnissen anderer Intelligenztests korrespondieren als mit den Ergebnissen eines Verfahrens zur Messung des Allgemeinwissens oder der Konzentrationsfähigkeit. Im dritten Fall könnte man empirisch untersuchen, inwieweit Menschen, die in einem bestimmten Berufsfeld erfolgreich und zufrieden sind, nach der Bearbeitung des Berufsorientierungstests u. a. eine Empfehlung für eben dieses Berufsfeld erhalten würden.

Wir sehen bereits: Die Möglichkeiten zur Untersuchung der Validität sind vielfältig, wobei das Ausmaß der Validität wiederum durch eine mathematische Kennzahl – den sog. *Validitätskoeffizienten* – ausgedrückt wird. Auch er bewegt sich in einem Zahlenraum zwischen 0 und 1. Je höher der Koeffizient ausfällt, desto besser ist es um die Validität des Testverfahrens bestellt. Bei wissenschaftlich fundierten Verfahren führen die Testentwickler mehrere, manchmal sogar Dutzende empirischer Studien durch, um die Validität ihres Messinstruments zu belegen. Erst durch derartige Studien wird der Nachweis erbracht, dass der Test tatsächlich in der Lage ist, bestimmte Kompetenzen zu erfassen oder beispielsweise auch Berufserfolg und Zufriedenheit zu prognostizieren. Viele Anbieter von Berufsorientierungstests spielen leider auch hier nicht mit offenen Karten und verheimlichen ihren Kunden die Ergebnisse entsprechender Studien. Mehr noch, es ist zu befürchten, dass so manches schwarze Schaf der Szene überhaupt keine Studien zur Überprüfung der Validität durchgeführt hat.

Als potenzieller Nutzer eines Berufsorientierungstests sollte man sich dies nicht gefallen lassen. Ist ein Testanbieter auf Nachfrage nicht bereit, umfangreiches Material zur Stützung der Validität seines Verfahrens vorzulegen, so gibt es nur eine rationale Konsequenz: Man sucht einen Konkurrenzanbieter, der möglichst schon von sich aus entsprechende Informationen zur Verfügung stellt.

6 Normierung

Im Zuge der Auswertung eines Testverfahrens wird zunächst die individuelle Summe der Punktwerte ausgerechnet, die ein Proband in Bezug auf jede untersuchte Kompetenzdimension erreicht hat. Viele Berufsorientierungstests nehmen anschließend eine Normierung dieser Punktwertsummen vor, indem sie jeweils das Ergebnis des Einzelnen in Bezug setzen zu den Ergebnissen großer Personengruppen. Ziel der Normierung ist eine Aussage darüber, inwieweit eine Punktwertsumme als unter-, über- oder durchschnittlich zu bezeichnen ist. Wenn beispielsweise ein Ratsuchender auf der Kompetenzdimension Teamfähigkeit 34 von 68 möglichen Punkten erzielt hat, könnte man dazu neigen, die Merkmalsausprägung als durchschnittlich zu bezeichnen, da sein Wert genau bei der Hälfte der möglichen Punkte liegt. Diese Sichtweise

ignoriert allerdings die Tatsache, dass vielleicht 80 % aller untersuchten Personen sogar 50 Punkte erzielen. Es ist also offenkundig für viele Menschen sehr leicht möglich, eine sehr hohe Punktzahl zu erreichen. Die absolute Anzahl der Punkte erlaubt daher keine Aussage über das Ausmaß der Durchschnittlichkeit eines Ergebnisses.

Im einfachsten Fall berechnet man eine sog. *Prozentrangnorm*. Hierbei wird die Punktwertsumme durch den Vergleich mit den Ergebnissen einer großen Personengruppe in eine Zahl zwischen 0 und 100 transformiert. Durch diesen Umrechnungsprozess ergibt sich für den Probanden aus unserem Beispiel (34 Punkte) vielleicht ein Prozentrang von 23. Dies bedeutet, dass 23 % der Menschen in der Vergleichsgruppe („Normierungsstichprobe“) einen Punktwert erzielt haben, der geringer oder gleich hoch ist. Oder anders ausgedrückt: 77 % der Menschen in der Vergleichsgruppe erzielten einen höheren Wert. Alles in allem muss das Ergebnis für unseren Beispielprobanden daher eher als gering bewertet werden, obwohl er die Hälfte aller möglichen Punkte erzielt hat.

Etwas komplexer ist die sog. *Stanine-Norm*. Diese – ein wenig merkwürdig anmutende – Bezeichnung bezieht sich auf den englischen Fachbegriff „standard nine“. Diesmal wird jede Punktwertsumme in eine Zahl transformiert, die sich im Zahlenraum zwischen 1 und 9 bewegt. Etwa 68 % der Menschen in der Vergleichsstichprobe erzielen einen Wert zwischen 3 und 7. Nach gängigen Konventionen bezeichnet man diesen Bereich als statistisch durchschnittlich. Demzufolge gelten Werte oberhalb von 7 als überdurchschnittlich und Werte unter 3 als unterdurchschnittlich.

Als drittes und letztes Beispiel für eine Normierung soll hier der bekannte Intelligenzquotient (IQ) kurz erläutert werden. Der IQ ist so definiert, dass etwa 68 % der Personen in der Vergleichsgruppe einen Wert zwischen 85 und 115 erzielen. Liegt der IQ zwischen 116 und 130, so spricht man von einer überdurchschnittlichen Intelligenz. Dies trifft auf fast 15 % der Personen in der Vergleichsgruppe zu. Werte oberhalb von 130 gelten als Hinweis auf eine intellektuelle Hochbegabung. Die Umrechnung erfolgt vergleichbar zur Stanine-Norm. Der Unterschied besteht vor allem in der größeren Spannbreite der Zahlenwerte, wodurch differenziertere Aussagen möglich werden.

Verwendet ein Entwickler eines Berufsorientierungstests Normwerte, so muss er offenlegen, wie groß die zugrunde gelegten Stichproben sind und wie sich die Normierungsstichprobe demographisch zusammensetzt. Je größer und heterogener die Stichprobe ausfällt, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass sie die Gesamtpopulation repräsentativ widerspiegelt. Manche Testanbieter verwenden Prozentwerte, drücken damit aber lediglich den Prozentanteil richtig gelöster Aufgaben in einem Leistungstest aus. Dies ist keine Prozentrangnorm und letztlich auch nicht aussagekräftig im Hinblick auf die Leistungsfähigkeit des Ratsuchenden, da hierbei die Schwierigkeit der Aufgaben völlig außer Acht gelassen wird (s. o.). Grundsätzlich ist zu bedenken, dass normierte Punktwerte an sich noch keine Aussage über die Passung zu einem bestimmten Berufsfeld ermöglichen. Hierzu müsste man erst einmal wissen, ob für ein bestimmtes Berufsfeld eine eher durchschnittliche oder eine überdurchschnittliche Ausprägung bestimmter Kompetenzen und Interessen von Vorteil wäre.

7 Verständlichkeit

Während die zuvor genannten Qualitätskriterien für Laien nicht ganz leicht einzuschätzen sind, erschließt sich die Verständlichkeit jedem Testteilnehmer ganz unmittelbar. Die Instruktion zum Testverfahren sowie die eigentlichen Aufgaben und Fragen, aber auch das Ergebnis müssen sprachlich so gestaltet sein, das sie für die Anwender verständlich sind. Die Betonung liegt dabei auf „Anwender“. Sucht beispielsweise eine örtliche IHK ein Testverfahren, das sie anschließend Schulabgängern kostenlos zur Verfügung stellen möchte, so ist bei der Auswahl das Sprachniveau der Schülergruppen zu bedenken. Besondere Aufmerksamkeit ist den Ergebnisdarstellungen zu widmen, die bei manchen Verfahren sowohl in Form von Zahlen als auch in Form von Texten bisweilen mehr als 10 oder 15 Seiten Papier umfassen. In jedem Fall sollte ein Testanbieter eine Beispielauswertung zur Verfügung stellen, damit sich die potenziellen Kunden ein genaueres Bild machen können, bevor sie das Verfahren einkaufen bzw. einsetzen.

8 Testdauer

Je länger eine Testdurchführung dauert, desto breiter kann das Feld potenziell relevanter Kompetenzen sein, das mit Hilfe dieses Testverfahrens abgedeckt wird. Beansprucht der Test, Anregungen und Empfehlungen für sehr viele Berufsfelder zu geben, so setzt dies in der Regel voraus, dass auch viele Kompetenzen untersucht werden, was wiederum zu einer längeren Testdauer führt. Solche Verfahren dürfen für eine Durchführung mindestens 30 Minuten Zeit in Anspruch nehmen. Ein Test, der beansprucht, in 15 Minuten die kognitive Leistungsfähigkeit, 10 Kompetenzdimensionen und 5 Interessensbereiche zu diagnostizieren, ist eher zu meiden. Denn er wird mit großer Wahrscheinlichkeit keine sehr zuverlässigen Untersuchungsergebnisse produzieren. Versucht man mit sehr wenigen Fragen bzw. Aufgaben eine Kompetenzdimension zu erfassen, so erhöht dies die Wahrscheinlichkeit, dass sich einzelne Messfehler (s. o.) durchschlagend auf das Ergebnis auswirken. Man denke hier z. B. an einen Fragebogen, der die Teamfähigkeit eines Ratsuchenden mit nur drei Fragen erfasst. Hat der Proband eine Frage falsch verstanden oder war unaufmerksam, so wirkt sich dies bereits zu 33 % auf das Gesamtergebnis aus. Weiterhin wäre es bedenklich, z. B. ein solch komplexes Phänomen wie die Intelligenz mit nur zehn Leistungsaufgaben erfassen zu wollen. Es liegt in der Natur der Sache, dass man auf diesem Weg nur einen kleinen Ausschnitt des großen Ganzen erfassen kann.

Wenn nun aber auf der einen Seite gilt, dass ein Test aus messtechnischen Gründen nicht zu kurz sein darf, so gilt doch auf der anderen Seite, dass er auch nicht zu lang sein darf. Gerade wenn es sich um Ratsuchende niedriger Bildungsschichten handelt, mag ein einstündiger oder gar zweistündiger Test die Ratsuchenden schnell an die Grenzen ihrer Motivation und Konzentrationsfähigkeit bringen. Die Lösung für dieses Dilemma kann recht unterschiedlich aussehen. Interessiert man sich von vornherein

nur für ein sehr enges Berufsfeld – benötigt also keine breite Beratung zur Berufsorientierung –, so könnte man Ausschau halten nach Verfahren, die auf spezifische Berufe zugeschnitten sind (Kanning/Hermann/Böttcher 2011). Sucht man hingegen eine möglichst breite Beratung, so ist es hilfreich, wenn die Testanbieter die Möglichkeit zur Unterbrechung der Untersuchung vorsehen. So könnte man beispielsweise nach einzelnen Modulen des Verfahrens eine Pause einlegen und die Testung dann später wieder aufnehmen.

9 Kosten

Die Kosten für die Durchführung eines Berufsorientierungstests schwanken erheblich. Auf der einen Seite gibt es Verfahren, die von der Bundesagentur für Arbeit oder Universitäten angeboten werden und für die Ratsuchenden kostenlos sind. Auf der anderen Seite steigen die Kosten für manche Verfahren auf bis zu 100 Euro pro Durchführung. Eine Untersuchung der Stiftung Warentest zeigt, dass die Aussagekraft der Testverfahren nicht mit ihrem Preis korrespondiert. In der Spitzengruppe der untersuchten Testverfahren liegen ausschließlich kostenlose Instrumente bzw. solche, die gerade einmal knapp 20 Euro kosten (vgl. Tabelle 1). Angesichts der Bedeutung der Berufsorientierung ist dies sicherlich eine gut angelegte Investition von geringer Höhe. Die Unterschiede in den Kosten ergeben sich zum Teil aus der Tatsache, dass manche Verfahren im Wissenschaftskontext entstanden sind und ihre Entwicklung daher indirekt vom Staat durch die Stellen der Wissenschaftler subventioniert wurde. Darüber hinaus spielen hier aber auch marketingtechnische Entscheidungen der Anbieter eine große Rolle. Letztlich spricht – wie die Ergebnisse der Stiftung Warentest zeigen – wenig dafür, 50 oder mehr Euro pro Durchführung auszugeben. Verlangt der Testanbieter mehr als diese grob geschätzte Summe, so sollte er überzeugend darlegen können, warum sein Produkt den günstigeren Konkurrenten überlegen ist (z. B. in der

Tab. 1: Die vier besten Berufsorientierungstests nach einer Analyse der Stiftung Warentest aus dem Jahr 2007

Anbieter	Geva-Institut	Ruhr-Universität Bochum	Geva-Institut	Allianz Beratungs- und Vertriebs-AG
Test-name	Eignungstest Berufswahl	Mein Berufsweg	Berufsinteressen-Test	Perspektive-Test
Internet-adresse	www.geva-institut.de	http://borakel.de	www.geva-institut.de	www.allianz.de/start
Preis	38 €	0 €	19,80 €	0 €
Ziel-gruppe	Schüler aller Schulformen	Abiturienten	Schüler & Studierende	Schüler & Studierende
Dauer in Min.	150–180	100	30	45
Urteil	sehr gut (1,5)	sehr gut (1,5)	gut (1,6)	gut (1,8)

Qualität der zugrunde liegenden Daten oder der Präzision der Aussagen). Verkaufsargumente nach dem Muster „Wir haben Tausende zufriedener Kunden“ oder „Wir haben seit vielen Jahren nur gute Erfahrungen gesammelt“ sind dabei ohne jede Aussagekraft und sollten einfach ignoriert werden.

Fazit

Unsere kurze Analyse der Chancen und Grenzen von Berufsorientierungstests sowie der methodischen Herausforderungen, vor denen die Entwickler entsprechender Verfahren stehen, hat neun Kriterien zur Bewertung und Auswahl eines konkreten Testverfahrens zu Tage gefördert. Sicherlich ließen sich noch weitere Kriterien finden, z. B. indem man manche der genannten Punkte feiner differenziert (verschiedene Formen der Reliabilität und Validität, Seriosität der Werbemaßnahmen etc.). Wir wollen es an dieser Stelle bei der Darstellung der wichtigsten Kriterien bewenden lassen, um die Auswahl eines Testverfahrens für den Laienanwender einigermaßen realisierbar zu halten. Tabelle 2 fasst die oben erläuterten Punkte in einer groben Checkliste zusammen. In der praktischen Anwendung würde man für jedes Kriterium ankreuzen, ob es erfüllt ist oder nicht. Je mehr Punkte ein konkretes Testverfahren erzielt, desto eher ist es zu empfehlen. Allerdings sind nicht alle Punkte von gleicher Bedeutung. Aus diagnostischer Sicht sind vor allem die Punkte 3, 4 und 5 besonders wichtig. Liegen keine Angaben zum Hintergrund der Verknüpfung eines Ergebnisprofils mit den Anforderungsprofilen der Berufsfelder vor und werden auch keine Informationen zur Reliabilität und Validität gegeben, so ist die Qualität des Verfahrens so fraglich, dass von einem Einsatz des Tests abzusehen ist.

Die genaue Einschätzung der Reliabilität, Validität sowie der Angaben zur Normierung ist für einen Laien leider kaum möglich. Dennoch kann es lohnend sein, einmal kritisch nachzufragen. Als potenzieller Nutzer eines Testverfahrens dürfen Sie ruhig sehr selbstbewusst gegenüber einem Testanbieter auftreten und ihn mit vielen der oben skizzierten Fragen konfrontieren. Dies gilt umso mehr, wenn Sie in großem Stil Lizenzen für einzelne Testdurchführungen (z. B. für eine oder mehrere Schulen) einkaufen. Daher schadet es nicht, wenn Sie selbst mehr Fachkompetenzen vorspielen, als Sie besitzen – auf Seiten vieler Anbieter ist dies völlig selbstverständlich. Wenn Sie beispielsweise danach fragen, ob eine Retest-Reliabilität oder aber die Stabilität eines Testverfahrens überprüft wurde und der Verkäufer offenkundig unsicher wird (weil er z. B. nicht weiß, dass beides dasselbe ist), können Sie hierin bereits einen Hinweis darauf sehen, dass der Verkäufer sein eigenes Produkt nicht kennt. Die Konsequenz dürfte klar sein. Würden Sie einen Gebrauchtwagen bei einem Autohändler kaufen, der nicht einmal erklären kann, welche Funktion ein Turbolader in dem angebotenen Fahrzeug erfüllt?

Tab. 2: Checkliste zur groben Bewertung eines Berufsorientierungstests

Kriterium	zutreffend?
1. Der Testanbieter klärt über die Grenzen der Aussagekraft eines Berufsorientierungstests auf.	☐
2. Der Test dient ausschließlich der Beratung und nicht der Personalauswahl.	☐
3. Der Testanbieter erläutert, woher er weiß, welche Merkmalsprofile zu welchen Berufsfeldern, Ausbildungs- und Studiengängen passen.	☐
4. Der Testanbieter macht detaillierte Angaben zur Reliabilität des Verfahrens.	☐
5. Der Testanbieter macht detaillierte Angaben zur Validität des Verfahrens.	☐
6. Sofern eine Normierung der individuellen Testergebnisse vorgenommen wird, legt der Testanbieter die Größe und demographische Zusammensetzung der Normierungsstichproben offen.	☐
7. Die Testinstruktionen, die Testaufgaben sowie die Darstellung der Ergebnisse sind für die Ratsuchenden verständlich formuliert.	☐
8. Die Testdurchführung nimmt mehr als 15 Minuten in Anspruch, sofern sich das Verfahren auf eine breite Palette unterschiedlicher Berufsfelder bezieht. Sehr umfangreiche Testverfahren bieten die Möglichkeit, Pausen einzulegen.	☐
9. Die Kosten für eine einzelne Durchführung liegen im Regelfall unter 50 Euro. Mehrkosten werden überzeugend begründet.	☐
Summe	_____

Literatur

- Bühner, M. (2006):** Einführung in die Test- und Fragebogenkonstruktion. München.
- Kanning, U. P. (2004):** Standards der Personaldiagnostik. Göttingen.
- Kanning, U. P. (2011):** Inventar zur Messung der Glaubwürdigkeit in der Personalauswahl (iGiP). Göttingen.
- Rost, D. H. (2009):** Intelligenz. Fakten und Mythen. Weinheim.
- Stiftung Warentest (2007):** Test zur Eignungsprüfung im Netz. Testheft 3/2007.