

# Bin ich Führungs- oder Fachkraft?

Entwicklung eines Self-Assessment-Tools zur Unterstützung der Personalentwicklung innerhalb des Teleshoppingunternehmens QVC

Technische Universität Darmstadt  
Fachbereich: Geistes- und Gesellschaftswissenschaften  
Institut für Soziologie  
Referentin: Sylvia Berge



## Übersicht

- Self-Assessment – Was ist das?
- Welche Ziele und Inhalte hat die Diplomarbeit?
- Welchen Bezug hat das SAT zur Personalentwicklung?
- Wie ist das Self-Assessment-Tool aufgebaut?
- Untersuchung
- Fazit und Ausblick

„Self-Assessment [...] bedeutet wörtlich übersetzt Bewertung, Bestimmung, Einschätzung der eigenen Person.“

Quelle: Brenner & Brenner (2004) *Karrierefaktor Self Assessment*. Freiburg: Rudolf Haufe

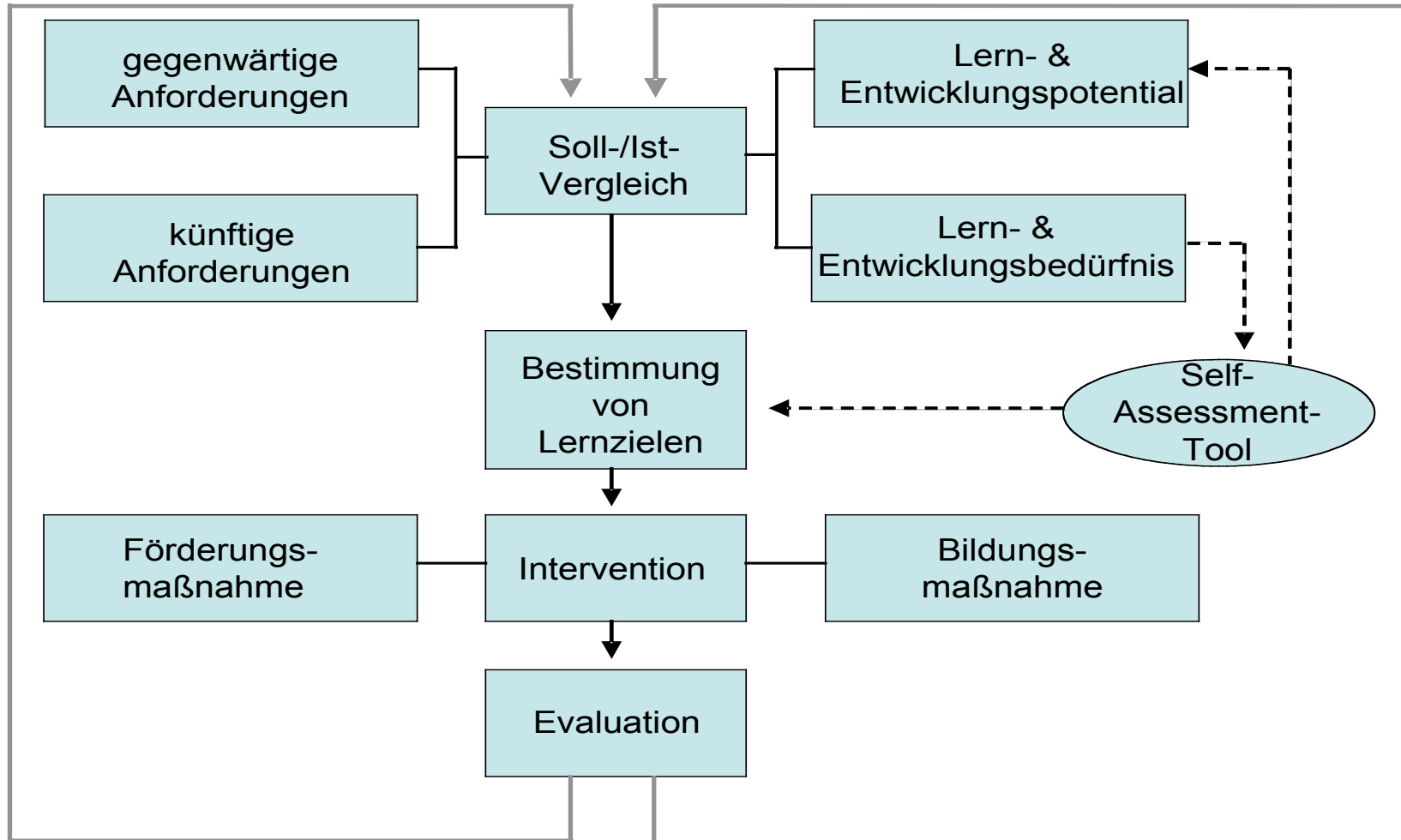
 Konzeption eines Self-Assessment-Tools, das...

- zwischen Führungs- und Fachkräften unterscheiden kann,
- objektiv, valide und reliabel ist,
- sich an den bei QVC verwendeten Tools orientiert.

 Einbettung des SAT in einen theoretischen Rahmen

- Personal- und Karriereentwicklung

## Self-Assessment-Tool im PE-Prozess



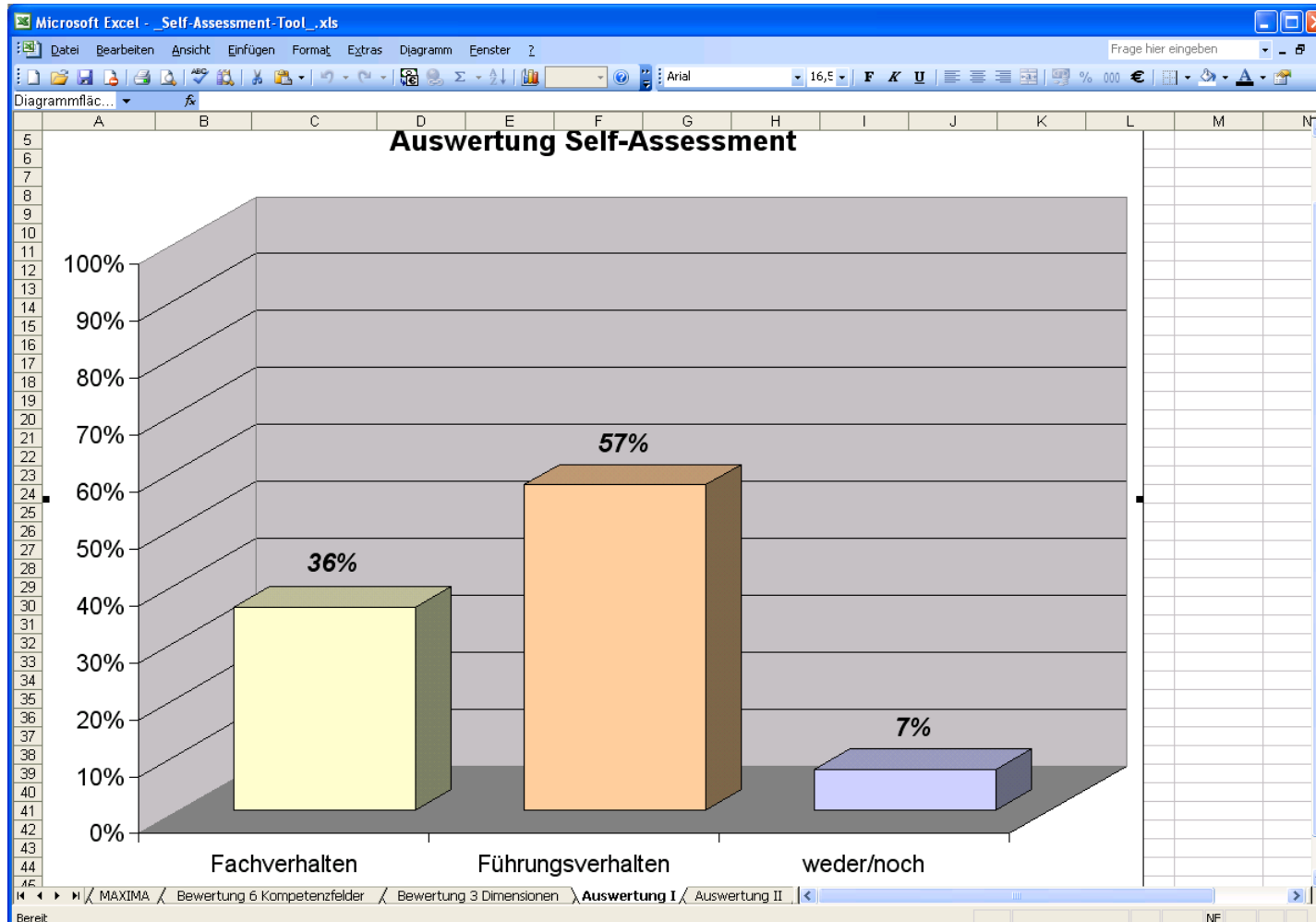
## Inhaltliche Struktur

- 14 Situationen aus dem berufl. Alltag mit je 3 Handlungsalternativen
- Jede Handlungsalternative ist einer der folgenden Dimensionen zugeordnet
  - *Fachverhalten*
  - *Führungsverhalten*
  - *weder/noch*
- Ergebnis: Verhältnis der Dimensionen in %
- Zusatzergebnis: Verhältnis der Dimensionen über die Kompetenzfelder in %

## Fragenkatalog

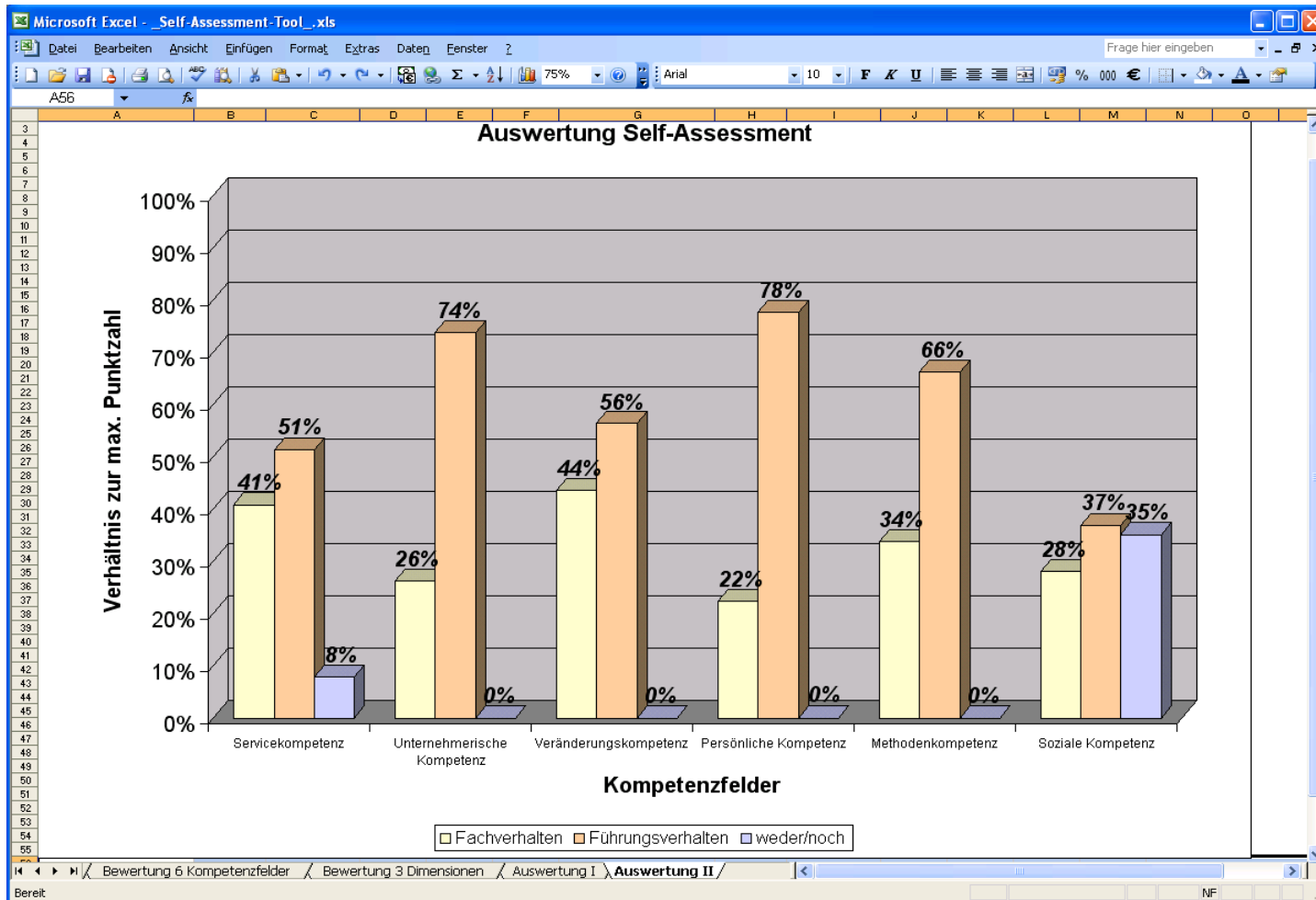
	A	B	C	D
1				Bitte a, b oder c auswählen:
2		<b>1) Sie sind Teil einer neu gegründeten Projektgruppe, in der noch keine spezifischen Rollen und Aufgabenbereiche festgelegt sind.</b>		
3		a) Ich versuche, eine Position innerhalb meines Fachgebietes zu besetzen.	a	
4		b) Ich halte mich zurück und nehme die mir zugeteilten Aufgaben im Team ein.		
5		c) Ich versuche von Anfang an aktiv an der Aufgabenverteilung und Struktur der Gruppe mit zu wirken, bringe meine Ideen ein und erachte es als Möglichkeit, eventuell neue Gebiete kennen zu lernen.		
6		<b>2) Bei der Umsetzung einer Aufgabe gibt es Schwierigkeiten. Bei einer Teambesprechung werden die Problempunkte gemeinsam fokussiert und Lösungsstrategien erarbeitet. Das Meeting war recht chaotisch und nicht klar im Ergebnis.</b>		
7		a) Ich halte die Ergebnisse aus meiner Sicht fest und richte mein weiteres Tun danach aus.	c	
8		b) Ich beginne mit der Umsetzung meiner Aufgabe, informiere meinen Vorgesetzten über deren Fortschritt und hole mir Feedback ein, damit ich sicher bin, das Richtige zu tun.		
9		c) Ich fasse vor der gesamten Gruppe noch einmal das Vorgehen zusammen, formuliere die Vorgehensweise für alle und leite dann meinen Teil davon ab.		
10		<b>3) Ein schwieriges, kurzfristig anberaumtes Gespräch mit einem Kunden steht an.</b>		
11		a) Ich gehe relativ entspannt in das Gespräch, weil es mir leicht fällt aus dem Stehgreif eine schlüssige Argumentation aufzubauen.		

## Auswertung I





## Auswertung II



## Untersuchungsaufbau

Versuchspersonen wurden in 4 Gruppen eingeteilt:

 Potentialkandidaten mit Führungsinteresse

 Potentialkandidaten ohne Führungsinteresse

 Keine Potentialkandidaten mit Führungsinteresse

 Keine Potentialkandidaten ohne Führungsinteresse

## Hypothesen

Hypothese 1 : Personen, die Führungsinteresse haben, unterscheiden sich signifikant von Personen, die kein Führungsinteresse haben.

Hypothese 2 : Personen, die als Potentialkandidaten eingestuft wurden, unterscheiden sich signifikant von denen, die nicht als Potentialkandidaten eingestuft wurden.

- Die von QVC definierten Anforderungen wurden größtenteils erfüllt
- Offene Punkte:
  - Validierung der Zuordnung Kompetenzfelder zu Dimensionen
  - Steigt die Effektivität der PE durch den Einsatz eines solchen Self-Assessment-Tools?

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt: [s.berge@web.de](mailto:s.berge@web.de)

