



Masterarbeit im Rahmen des Master of Advanced Studies ZFH in Berufs-, Studien-  
und Laufbahnberatung

## **Der Nutzen des Persönlichkeitsverfahrens Golden Profiler of Personality (GPOP) für die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung**

Eine kritische Auseinandersetzung zum Umgang mit dem GPOP in der  
Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung

Eingereicht dem IAP Institut für Angewandte Psychologie,  
Departement Angewandte Psychologie der ZHAW

Cornelia Hauser

am

15. Dezember 2021

## DER NUTZEN DES GOPP FÜR DIE BERUFS-, STUDIEN- UND LAUFBAHNBERATUNG

Erstbetreuung: Anita Glenck, MSc Psychologie und Wirtschaft, MAS Psychology of Career Counseling and Human Resources. Beraterin, Studiengangleiterin und Dozentin am IAP, ZHAW.

Zweitbetreuung: Mirella Vella, lic. phil. Psychologin FSP, Fachpsychologie für Laufbahn- und Personalpsychologie. Beraterin, Fachverantwortliche Diagnostik im BIZ Uster.

Diese Arbeit wurde im Rahmen der Ausbildung an der ZHAW, Institut für angewandte Psychologie IAP verfasst. Eine Publikation bedarf der vorgängigen schriftlichen Bewilligung des IAP.

## **Zusammenfassung**

Berufsberaterinnen und Berufsberater, die in Berufsinformationszentren des Kantons Zürich und im Laufbahnzentrum der Stadt Zürich arbeiten, werden mit Menschen mit verschiedensten Fragestellungen zu deren beruflichem Werdegang konfrontiert.

Um Fragen im Rahmen der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatungen zu beantworten, nutzen sie eine breite Palette an Tests, Selbstexplorationsverfahren und Arbeitsmittel. Diese dienen zur Überprüfung der Interessen, Fähigkeiten und Persönlichkeitsmerkmale der Kunden und Kundinnen.

Ziel der vorliegenden Arbeit war herauszufinden, welche Möglichkeiten und Grenzen sich bei der Arbeit mit dem GOP auf tun und welcher Nutzen aus diesem Testverfahren für die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung gezogen werden kann. Dies trotz bzw. unter Berücksichtigung der Kritikpunkte, welchen dieses Testverfahren ausgesetzt ist.

Die Interviews wurden in einer qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2015) ausgewertet und dargestellt.

## **Danksagung**

Ich möchte folgenden Personen danken:

Meiner Betreuerin aus der Praxis, Mirella Vella, für die Ausarbeitung des Themas, für ihre Hilfestellungen und das Motivieren, Anita Glenck vom IAP Zürich für die Unterstützung beim Bearbeiten der Thematik, den vier Berufsberaterinnen, die sich die Zeit für die Interviews genommen haben und mich an ihrem Fachwissen und ihrer Berufserfahrung teilhaben liessen (ohne ihre Bereitschaft mitzuwirken, wäre die Arbeit nicht zustande gekommen), bei Jeanine Zimmermann für das Korrekturlesen und generell bei allen, die mich motiviert, mir wertvolle Ratschläge gegeben und mich in irgendeiner Form unterstützt haben.

Cornelia Hauser

Zürich, den 15.12.2021

## Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis .....	IV
Tabellenverzeichnis .....	V
Abkürzungsverzeichnis .....	VI
1. Einleitung.....	1
2. Die Persönlichkeitsdiagnostik.....	2
2.1 Die Bedeutung der Persönlichkeit in der BSLB.....	2
2.2 Typenlehre.....	3
2.3 Fünf Faktoren Modell.....	3
2.4 Beispiele von Persönlichkeitsverfahren.....	4
3. Das Persönlichkeitsverfahren GOP.....	6
3.1 Hintergrund.....	6
3.2 Theorie .....	7
3.2.1 Die Typentheorie nach C. G. Jung.....	8
3.2.2 Die vier Grundfunktionen .....	13
3.2.3 Die Stresskala .....	14
3.3 Durchführung.....	15
3.4 Der Ergebnisbericht.....	16
3.5 Interpretation und Besprechung .....	17
3.5.1 Voraussetzung .....	17
3.5.2 Präferenzen.....	18
3.5.3 Die Funktionen Wahrnehmen und Entscheiden.....	19
3.5.4 Die dominante, sekundäre, tertiäre und inferiore Funktion .....	20
3.5.5 Stress und Typendynamik.....	22
3.5.6 Prinzipien für das Besprechen der Testergebnisse .....	23
3.6 Die Gütekriterien.....	24
3.7 Kritikpunkte.....	25
3.8 Unterschiede und Gemeinsamkeiten zu anderen genannten Persönlichkeitsfragebogen .....	26

# DER NUTZEN DES GOP FÜR DIE BERUFS-, STUDIEN- UND LAUFBAHNBERATUNG

3.9	Der Einsatz.....	28
4.	Fragestellung.....	28
5.	Untersuchungsmethode.....	28
5.1	Das Leitfadeninterview .....	29
5.2	Datenerhebung.....	30
5.3	Stichprobe .....	30
5.4	Auswertung.....	31
6.	Ergebnisse der Untersuchung .....	31
6.1	Der Einsatz von Persönlichkeitsverfahren in der BSLB.....	32
6.1.1	Wann werden Persönlichkeitsfragebogen eingesetzt .....	32
6.1.2	Welche Persönlichkeitsfragebogen werden für welche Fragestellungen bevorzugt.....	33
6.2	Der Einsatz des GOP .....	34
6.2.1	Kundschaft und Fragestellung .....	34
6.2.2	Kombination mit anderen Verfahren .....	34
6.3	Die Besprechung des GOP mit den Kundinnen.....	35
6.3.1	Zeitaufwand.....	35
6.3.2	Schwerpunkte .....	36
6.3.3	Die fünfte Skala (Stressskala).....	38
6.3.4	Dominante, sekundäre, tertiäre und inferiore Funktionen .....	38
6.3.5	Gefahren .....	39
6.4	Der Umgang mit den Kritikpunkten am GOP .....	40
6.5	Der Nutzen des GOP für die BSLB.....	43
7.	Diskussion .....	44
7.1	Grenzen und Möglichkeiten bei der Arbeit mit dem GOP .....	44
7.2	Der GOP im Vergleich zu anderen Persönlichkeitstests.....	46
7.3	Die Rolle und Kompetenzen der Beratungsperson .....	47
7.4	Akzeptanz der Kunden und Kundinnen.....	48
7.5	Fazit und Ausblick .....	49

# DER NUTZEN DES GOP FÜR DIE BERUFS-, STUDIEN- UND LAUFBAHNBERATUNG

7.6	Empfehlungen .....	50
8.	Schlusswort .....	51
9.	Literatur.....	54
10.	Anhang .....	57
10.1	Fragen zur Nachvalidierung .....	57
10.2	Interviewleitfaden.....	59
10.3	Einverständniserklärungen .....	61
10.4	Selbstständigkeitserklärung.....	65

## **Abbildungsverzeichnis**

Abbildung 1: Persönlichkeitstheorien	7
Abbildung 2: Die Grundmuster unseres Verhaltens	9
Abbildung 3: Das System der vier Funktionen	13
Abbildung 4: Komfort-, Aufmerksamkeits- und Angstzonen	14
Abbildung 5: Itembeispiel für «Verhaltensweisen in sozialen Kontexten»	15
Abbildung 6: Beispiel eines Ergebnisberichtes	16
Abbildung 7: Die sieben Bereiche der Ergebnismeldung	17
Abbildung 8: Beispiel einer Textauswertung	17
Abbildung 9: Beispielauswertung der Prozentrangwerte der Globalskalen	18
Abbildung 10: Bipolare Skalen	20
Abbildung 11: Ordnung der Präferenzen	21



## **Tabellenverzeichnis**

Tabelle 1:	Die Präferenzen	10-12
Tabelle 2:	Klassifizierung nach Wernitz (2018)	29
Tabelle 3:	Übersicht der Interviewpartnerinnen	30-31

## Abkürzungsverzeichnis

Abb.	Abbildung
AIST-R	Allgemeiner Interessen-Struktur-Test
Aufl.	Auflage
Avem	Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster
BIP	Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung
BMS	Berufsmaturitätsschule
BSLB	Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung
BIZ	Berufsinformationszentrum
ca.	circa
DPR	Prozentrangdifferenz
eidg.	eidgenössisch
ETH	Eigenössische Technische Hochschule
Explorix	Selbstexplorationsbogen nach John L. Holland
FH	Fachhochschule
GPOP	Golden Profiler of Personality
Hexaco-PI-R	Hexaco-Persönlichkeitsinventar-revidierte Fassung
HR	Human Resources
ibw	Höhere Fachschule Südostschweiz
IEA	Inventar zur Erfassung von Arbeitsmotiven
KV	Kauffmann/Kauffrau
LBZ	Laufbahnzentrum
LeBe	Fragebogen zu Lebensbedeutungen und Lebenssinn
MAS	Master of Advanced Studies
MBTI	Myers-Briggs-Typenindikator
MSc	Master of Science
NEO-FFI	NEO-Fünf-Faktoren-Inventar
NEO-PI-R	NEO-Persönlichkeitsinventar
RAV	Regionale Arbeitsvermittlung
RIASEC	Interessen-Modell nach J. Holland
SDBB	Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung/Berufs-, Studien und Laufbahnberatung
S.	Seite/n
SVB	Schweizerischer Verband für Berufsberatung
SVEB	Schweizerischer Verband für Weiterbildung

## DER NUTZEN DES GOPOP FÜR DIE BERUFS-, STUDIEN- UND LAUFBAHNBERATUNG

Tab.	Tabelle/n
u.a.	unter anderem
UH	Universitären Hochschulen
UST-R	Umwelt-Struktur-Test
usw.	und so weiter
vgl.	vergleiche
vollst.	vollständig
vs.	versus
z. B.	zum Beispiel
ZHDK	Zürcher Hochschule der Künste

## 1. Einleitung

«Die Reflexion zur eigenen Person ist ein wichtiger Bestandteil für den effektiven Einsatz von Kompetenzen und könnte somit stärker in den Fokus der Erwachsenenbildung rücken.» (*Henriette Lundgren, 2012, S. 2*)

Als Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterin werde ich von Menschen mit verschiedenstem Hintergrund und Alter zu Fragen im Zusammenhang mit der Berufsfindung, Karriereplanung, Berufswechsel, Problemen am Arbeitsplatz usw. konfrontiert. Die Kunden und Kundinnen erhoffen sich unterstützt von einer Fachperson Antworten auf ihre Fragen zu finden. Die Geschichte der BSLB geht bis zu Beginn des 20. Jahrhunderts zurück. Verschiedenste Theorien wurden entwickelt um die Phänomene einer Laufbahn zu erklären und diverse Methoden, Tests, Arbeitsmittel usw. ausgearbeitet, um mit deren Hilfe die Kundinnen an die Lösungen ihrer Fragestellungen im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Situation heranzuführen.

Ich selbst setze bei Laufbahnberatungen oft das Persönlichkeitsverfahren Golden Profiler of Personality (GPOP) als Arbeitsmittel zum besseren Verständnis der persönlichen Entwicklung und deren Steuerung ein. Es geht dabei um die Betrachtung der einzigartigen und unverwechselbaren Persönlichkeit eines Kunden. Jeder Mensch hat Stärken, welche es zu erkennen und zu nutzen gilt. Bei der Entwicklung des GPOP stützte sich John Golden auf die Persönlichkeitstheorie von C. G. Jung (Golden, Bents, Blank & Diergarten, 2013). Es werden anhand von vier Themenbereichen der Persönlichkeit (Energie, Wahrnehmungsfunktion, Entscheidungsfunktion, Lebensstil) Präferenzen in Globalskalen gemessen. Zusätzlich wurde als fünftes Thema auch noch die Frage des Einflusses von Stress auf die Persönlichkeit aufgenommen. Diesen Dimensionen werden jeweils noch fünf Facettenskalen zugeordnet. Bezüglich der ganzen Entwicklung. Hintergründe, Einsatz Interpretation, Gütekriterien usw. des GPOP ist 2013 eine überarbeitete Auflage des Handbuches von John P. Golden, Reiner Blank, Richard Bents und Dirk Diergarten erschienen. (Golden, Bents, Blank & Diergarten, 2013)

In dieser Arbeit kann nicht auf alle Themenbereiche eingegangen werden. Insbesondere werde ich vorliegend nicht näher auf die Facettenskalen eingehen, da diese nicht gut untersucht wurden bzw. es sich dabei um reine Plausibilitätsangaben (vgl. Golden, Bents, Blank & Diergarten, 2013) handelt.

In meiner Beratungsarbeit habe ich den GPOP bei gezieltem Einsatz gestützt auf die Fragestellung und sorgfältiger Validierung als sehr hilfreich erlebt. Er unterliegt jedoch

verschiedener wie - nachgehend auch ausgeführter - Kritik, weshalb andere Persönlichkeitsverfahren in der Praxis oft bevorzugt werden.

Bei dieser Arbeit soll eine kritische Auseinandersetzung zum Umgang mit dem GOP stattfinden. Ich möchte der Frage nachgehen, wie allgemein der Nutzen dieses Testverfahrens von Berater und Beraterinnen in der Praxis der Berufs-, Studien und Laufbahnberatung beurteilt wird. Es geht darum herauszufinden, welche Möglichkeiten und Grenzen sich bei der Arbeit mit dem GOP auftun.

Um diesen Fragen auf den Grund zu gehen, wurden vier Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterinnen in einem Interview (vgl. Tab. 3) zum Umgang mit dem GOP in der BSLB befragt (vgl. 6.). In der anschließenden Diskussion (vgl. 7.) werden die Ergebnisse kritisch hinterfragt und Empfehlungen für den adäquaten Einsatz und Nutzen des GOP in der BSLB gegeben.

Aus Gründen der Einfachheit und da die interviewten Personen alle weiblich sind, wird in dieser Arbeit immer die weibliche Form gewählt, wobei natürlich alle Aussagen immer für beide Geschlechter gelten.

## **2. Die Persönlichkeitsdiagnostik**

### **2.1 Die Bedeutung der Persönlichkeit in der BSLB**

Der Wesenskern eines Menschen findet Ausdruck in seiner Persönlichkeit. Jedes Individuum ist anders. Seine Persönlichkeit zeigt sich in seinem alltäglichen Verhalten, wie er spricht, wie er entscheidet, wie er fühlt usw. «In der Persönlichkeitspsychologie geht es darum, wie ein Mensch sich immer wieder ähnlich verhält in vergleichbaren Situationen» (GentineX, 2019, S. 2). Das Konzept der Persönlichkeit wird in der Kognitionspsychologie als unveränderbar verstanden, weshalb Persönlichkeitstests oft in der Erwachsenenbildung auch abgelehnt werden, da man sich nicht gern schubladisieren lässt (Lundgren, 2012). Nichtsdestotrotz werden sie in der Praxis immer mehr als Instrumente der Reflexion eingesetzt, um sich selber besser kennen zu lernen. So wird das Konstrukt Persönlichkeit kontextabhängig und flexibler genutzt. Mit Persönlichkeitstests werden Dispositionen und keine Kompetenzen gemessen, doch nach Dieter Gnahs sind diese «wichtige Komponenten beim Einsatz von Wissen und Fertigkeiten zur Bewältigung einer bestimmten situativen Anforderung» (Gnahs 2010, S. 89).

Es werden verschiedenste Messungen der Persönlichkeit durchgeführt, welche Hinweise auf eine spezielle persönliche Disposition eines Menschen geben können. Es wurde bemerkt, dass nicht stets Zufälle zitiert werden können, um zu erklären, wieso eine Person in eine

bestimmte Situation geraten ist. Vielmehr ist oft jemand selbst Verursacher von Lebensumständen. Demnach sind Persönlichkeitsverfahren auch in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung bezüglich vieler Fragestellungen bei Erwachsenen wichtige Instrumente. In Kombination mit Interessensverfahren und allenfalls auch Leistungstests können Laufbahn- und Entwicklungsoptionen erarbeitet werden. Die Studie von Lundgren (2012) zeigte, dass Persönlichkeitstests in der betrieblichen Weiterbildung weniger zur Persönlichkeitsdiagnose, sondern vielmehr als Instrument zum «sich-selbst-kennen-lernen» eingesetzt und so dem pädagogischen Kontext entsprechend variiert werden.

Viele psychologische Instrumente typologisieren. Das heisst sie sind oft so konstruiert, dass Personen sich anhand von Fragen selbst einschätzen und dann aufgrund ihrer Antworten kategorial in ein Raster einer bestimmten Anzahl Typen eingeordnet werden. «Durch die Reduktion der Komplexität lassen sich Unterschiede in der Persönlichkeit besser darstellen» (Golden, Bents, Blank & Diergarten, 2013, S. 19).

In der Persönlichkeitsdiagnostik gibt es viele verschiedene theoretische Modelle. Nachfolgend wird auf zwei wichtige näher eingegangen.

### **2.2 Typenlehre**

Die psychologische Typentheorie geht davon aus, dass das menschliche Verhalten immer bestimmten Mustern zugeordnet werden kann. Bereits die antike Temperamenten-Lehre unterschied vier Persönlichkeitstypen: Den Choleriker, den Sanguiniker, den Phlegmatiker und den Melancholiker. C.G. Jung untersuchte die Typenlehre zurück bis in die Antike und stellte 1921 seine eigene Typenlehre vor. Jung unterscheidet nach Einstellungstyp; extravertiert und introvertiert, und Bewusstseinsfunktionen; denken, fühlen, empfinden und intuitieren (vgl. 3.2.1). (Bents & Blank, 2005)

Bezüglich der Validität seiner Typen gibt es Zweifel, da die Beschreibungen sehr allgemein gehalten sind, dass sich beinahe jeder darin wiedererkennen kann.

### **2.3 Fünf Faktoren Modell**

Zu den bekanntesten faktoranalytischen Persönlichkeitsmodellen gehören die Big Five oder auch Fünf Faktoren Modell (FFM) genannt. Thurstone (1935) war derjenige, welcher 1934 erstmals die vielen Persönlichkeitseigenschaften auf fünf Faktoren reduzierte. Das Modell basiert auf einem lexikalischen Ansatz, welcher davon ausgeht, dass sprachlich alle wichtigen Eigenschaften der Persönlichkeit mit Begriffen im Wörterbuch benannt sind. Es

werden statistisch Zusammenhänge zwischen Selbstbeschreibungen von Personen anhand einer Vielzahl von Eigenschaften analysiert. Ziel der Analyse ist es, die Menge an Persönlichkeitsmerkmalen zu einer deutlich geringeren Zahl allgemeinerer Faktoren zusammenzufassen. Schlussendlich konnten die Persönlichkeitsbeschreibungen in vielen verschiedenen Studien wiederholt auf fünf Persönlichkeitsfaktoren reduziert werden. In modernen Tests wie z.B. dem NEO-PI-R werden die Big-Five zusätzlich in Facetten unterteilt. (Costa & McCrae, 1992, Ostendorf & Angleitner, 2004)

«Wegen ihrer empirischen Herleitung mittels Faktorenanalyse sind Tests, die sich auf die Big Five beziehen, unter Psychologinnen sehr beliebt» (Lundgren, 2012, S. 4). Oft wird aber auch kritisiert, dass wohl kaum gerade nur diese fünf Eigenschaften eine Person in ihrer Persönlichkeit ausmachen (Lundgren, 2012).

Anschliessend möchte ich kurz auf fünf Persönlichkeitsverfahren eingehen, welche oft in der BSLB eingesetzt werden.

### **2.4 Beispiele von Persönlichkeitsverfahren**

**BIP:** Das Ziel dieses Verfahrens ist, das Selbstbild einer Kundin «im Hinblick auf relevante Beschreibungsdimensionen aus dem Berufsleben standardisiert zu erfassen» (SDBB Fachgruppe Diagnostik, 2017, S. 1). Nach Hossiep & Paschen (1998, 2003) geschieht dies anhand von 14 im Berufsleben relevanten Persönlichkeitsmerkmalen. Die 210 Items dieser 14 Skalen werden den vier Bereichen berufliche Orientierung (Leistungsmotivation, Gestaltungsmotivation, Führungsmotivation), Arbeitsverhalten (Gewissenhaftigkeit, Flexibilität, Handlungsorientierung), soziale Kompetenzen (Sensitivität, Kontaktfähigkeit, Soziabilität, Teamorientierung, Durchsetzungsstärke) und Psychische Konstitution (emotionale Stabilität, Belastbarkeit, Selbstbewusstsein) zugeordnet (SDBB Fachgruppe Diagnostik, 2017). Es wird vor allem bei Führungsfragen eingesetzt.

**NEO-PI-R:** Dieses Testverfahren galt lange als das universelle Standardmodell in der Persönlichkeitsforschung. Es geht um die Abklärung grundlegender Persönlichkeitsdimensionen. Er wurde von Paul Costa und Robert McCrae (1992) entwickelt und vom Englischen ins Deutsch übertragen. Dieses Verfahren stützt sich auf das Fünf-Faktoren-Modell (FFM) und «geht davon aus, dass sich Persönlichkeitseigenschaften mittels Selbst- oder Bekanntenbeurteilung in fünf weitgehend unabhängige und robuste Dimensionen ordnen lassen. In einer Vielzahl von Studien erwiesen sich diese fünf Faktoren (Big Five) als weitgehend replizierbar,.....» (SDBB Fachgruppe Diagnostik, 2005, S. 2). Es

## DER NUTZEN DES GOP FÜR DIE BERUFS-, STUDIEN- UND LAUFBAHNBERATUNG

sind fünf Hauptskalen (Neurotizismus, Extraversion, Offenheit für Erfahrungen, Verträglichkeit und Gewissenhaftigkeit), welche sich wiederum durch je sechs Facettenskalen definieren (SDBB Fachgruppe Diagnostik, 2005).

**Hexaco-PI-R:** Dabei handelt es sich um einen Fragebogen zur Selbsteinschätzung der Persönlichkeit anhand von folgenden sechs Dimensionen mit ihren Facetten: Ehrlichkeit/Bescheidenheit (Aufrichtigkeit, Fairness, Materielle Genügsamkeit, Selbstbescheidung) Emotionalität (Furchtsamkeit, Ängstlichkeit, Abhängigkeit, Sentimentalität), Extraversion (Soziales Selbstvertrauen, Soziale Kühnheit, Geselligkeit, Lebhaftigkeit), Verträglichkeit Ärger (Nachsichtigkeit, Sanftmut, Kompromissbereitschaft, Geduld), Gewissenhaftigkeit (Organisiertheit, Fleiss, Perfektionismus, Besonnenheit) sowie Offenheit für Erfahrungen (Sinn für Ästhetik, Wissbegierigkeit, Kreativität, Unkonventionalität). Dieses Big Six Modell kommt von Ashton und Lee (2001) und ist eine Weiterentwicklung des Big Five Modells von Costa & McCrae (1992). Es umfasst insgesamt 200 Items. (SDBB Fachgruppe Diagnostik, 2018)

**LeBe:** Dabei handelt es sich um einen Fragebogen zu Lebensbedeutungen und Lebenssinn. Er erlaubt die dimensionale Beschreibung von Personen bezüglich der Ausprägung verschiedener Lebensbedeutungen, Sinnerfüllung und Sinnkrise. Anhand von 151 Items werden 26 Lebensbedeutungen und die Ausprägungen von Sinnerfüllung gemessen, welche sich in folgende vier übergeordnete Dimensionen zuordnen lassen: Selbsttranszendenz, Selbstverwirklichung, Ordnung und Wir- und Wohlgefühl. (SDBB Fachgruppe Diagnostik, 2009). «Die Anwendung für Ausbildungs- und Berufsberatung sieht Fragestellung vor zu Arten von Tätigkeiten, welche Personen als sinnvoll ansehen, zur Verdeutlichung von Kompetenzen, welche als sinnstiftend und zentral erlebt werden können, zur Unterstützung der Entscheidungsfindung oder auch zu Konsequenzen der Passung (oder Nicht-Passung) von individuellen und beruflichen (Lebens-) Bedeutungen» (SDBB Fachgruppe Diagnostik, 2009, S. 1).

**IEA:** Inventar zur Erfassung von Arbeitsmotiven. Mit diesem Persönlichkeitsverfahren können konkrete Arbeitsplätze insofern analysiert werden, ob sie der Arbeitsplatzinhaberin die Möglichkeit bieten, bestimmte Arbeitsmotive zu befriedigen. Es gibt vier übergeordnete Motive, auch Sekundärmotive genannt, (Individualität, Karriere, Soziales, Privatleben), welche sich in 16 grundlegende Arbeitsmotive (Primärmotive) unterscheiden wie Selbstbezug, Autonomie, Entwicklung, Abwechslung, Selbstwert, Führung, Materielles,



Macht, Ansehen, Leistung, Komfort, Prosozialität, Anschluss, Aktivität, Sicherheit und Work-Life-Balance. Diese lange Version der Selbstbeurteilung umfasst 97 Items. Es gibt noch eine Kurzversion, welche nur die vier Sekundärmotive anschaut. (Kanning, U.P. 2016)

### **3. Das Persönlichkeitsverfahren GOPP**

#### **3.1 Hintergrund**

1711 wendete der Jurist und Philosoph, Christian Thomasius (Vater der deutschen Aufklärung) erstmals ein Messverfahren auf Aspekte von Persönlichkeit an.

1919 entwickelte Robert Woodworth als einer der ersten einen Persönlichkeitsfragebogen.

1921 entwickelte C.G. Jung das Konzept der psychologischen Typen.

1962 nahm Myers das Modell auf und entwickelte es im Myers-Brigg-Typenindikator (MBTI).

1999 entstand in den USA aus einer Weiterentwicklung des MBTI (u.a. Erweiterung durch die Stress-Skala) der Golden Personality Type Profiler von Johnson & Golden.

2004 erschien die deutschsprachige Adaption des Tests von Richard Bents und Reiner Blank mit sprachlich kulturellen Anpassungen.

2013 wurde die zweite, überarbeitete Auflage (inkl. neue Normierung und weitere Untersuchungen zu Validität und Reliabilität) beim Hogrefe-Verlag publiziert.

(Golden, Bents, Blank & Diergarten, 2013)

### 3.2 Theorie

Welche Theorie der Persönlichkeit liegt dem GOP zugrunde?

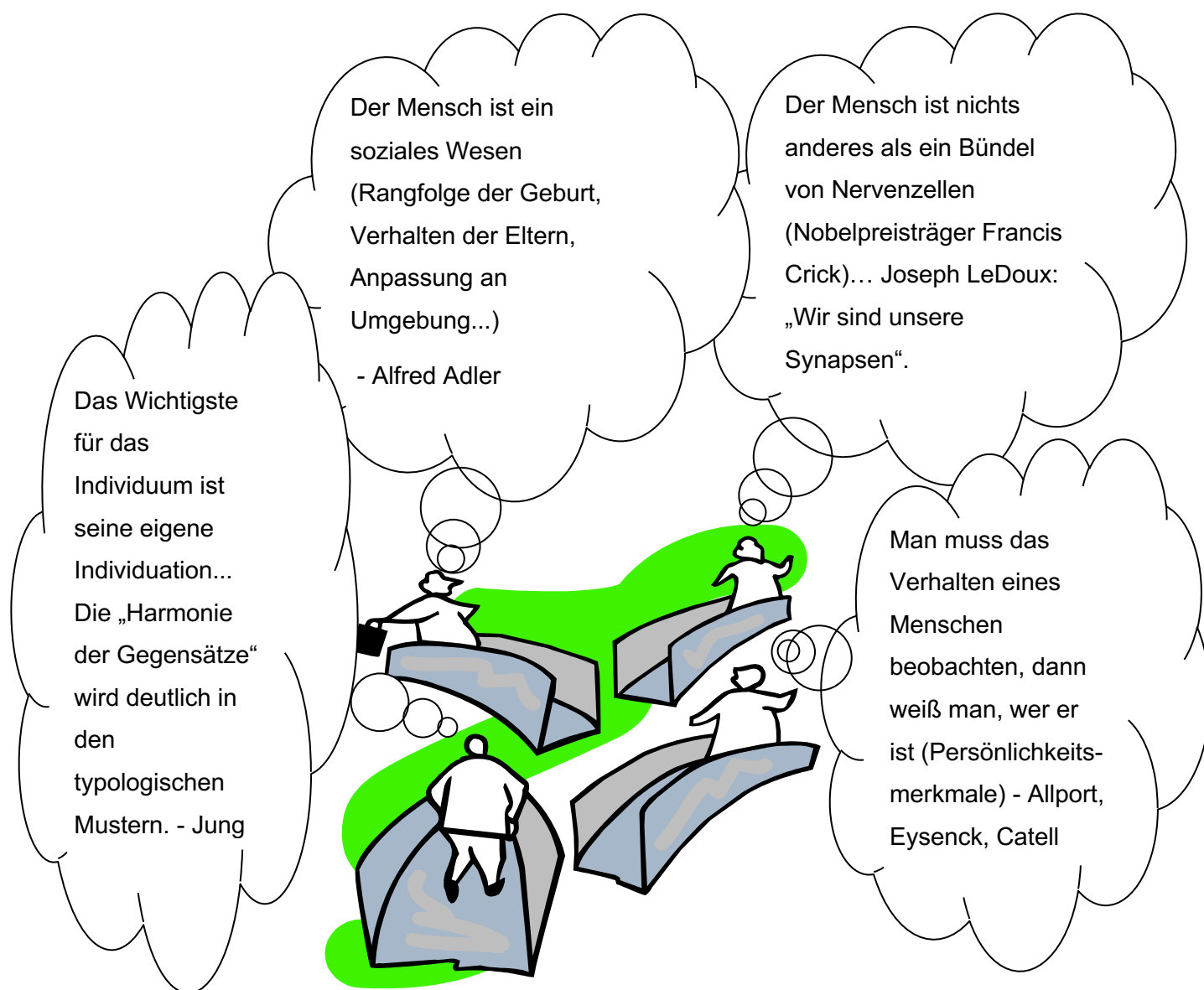


Abb. 1: Persönlichkeitstheorien (Quelle: Blank & Bents 2006)

Der GOP ist ein Selbsteinschätzungsverfahren der Persönlichkeit, welches auf der dynamischen Typentheorie von C.G. Jung (Schweizer Psychiater und Begründer der analytischen Psychologie) basiert und dem Verständnis von unterschiedlichen Persönlichkeitstypen dient. Dabei soll die unverwechselbare Individualität einer Person sichtbar gemacht werden. Mittels Selbsteinschätzung und Selbstreflexion sollen typische Verhaltensmuster aufgedeckt und die Persönlichkeit entwickelt werden. Der GOP geht über

die übliche Art der Messung von Typen hinaus, denn er nimmt nicht allgemeine Verhaltensweisen und Merkmale ins Visier, sondern setzt sie in einen sozialen und arbeitsbezogenen Kontext. Jeder Persönlichkeitstypus hat seine eigenen Stärken und Entwicklungspotenziale, die es zu erkennen und einzusetzen gilt. Ziel des Verfahrens ist die Persönlichkeitsentwicklung, welche durch bewusste Selbstreflexion und konkrete Lebenssituationen gefördert wird. (Golden, Bents, Blank & Diergarten, 2013)

Der GOPP veranschaulicht bestimmte Verhaltenseigenschaften. Die typologischen Grundpräferenzen (Globalskalen) beschreiben, wie die Person an Dinge, Themen usw. herangeht. Er identifiziert das Verhalten von Personen anhand von fünf bipolaren Grunddimensionen (Globalskalen). Jeder Mensch hat jedoch differenzierte Ausprägungen seiner Grunddimensionen, weshalb diese wiederum in je fünf Facettenskalen (auf die ich vorliegend nicht eingehen werde) eingeteilt sind. Der GOPP misst keine Fähigkeiten, sondern wie Personen mit ihren Fähigkeiten umgehen. «Mit dem GOPP werden zwei zentrale, aber sehr unterschiedliche Aspekte zusammen geführt: Einerseits die Theorie der Persönlichkeit, gemäss der man beschreibbare Prozesse identifizieren kann und die gleichzeitig auf ein dynamisches und auf Entwicklung hin angelegtes Geflecht von Präferenzen hinweist; andererseits Stress – wie dieser die Dynamik und die Wirkung von Persönlichkeitspräferenzen steuert» (Golden, Bents, Blank & Diergarten, 2013, S. 34).

### **3.2.1 Die Typentheorie nach C. G. Jung**

Jung hat seine Theorie aufgrund seiner Beobachtungen entwickelt und entsprechend Hypothesen gebildet. Er unterscheidet wie eine Person ihre Umwelt wahrnimmt (über die fünf Sinne oder intuitiv), wie sie Entscheidungen trifft (analytisch oder anhand von sozialen Werten) und woher sie seine psychische Energie bezieht (aus der eigenen Innenwelt oder der Aussenwelt) (Golden, Bents, Blank & Diergarten, 2013). Einerseits geht es bei seiner Typentheorie um Gegensätzlichkeit und andererseits um ein dynamisches Gleichgewicht. Es geht um Präferenzen, die gepflegt und in einer angemessenen Spannung zu ihrem Gegenpol angewendet werden sollen, ohne sie verändern zu wollen (Bents & Blank, 2005).

Myers fügte dem Jungschen Persönlichkeitsmodell noch die vierte Skala hinzu, welche den einer Person bevorzugten Lebensstil in der Aussenwelt beschreibt (Strukturorientierung oder Wahrnehmungsorientierung) (Myers & McCaulley, 1985). Daraus folgt im Ergebnisbericht ein Vier-Buchstaben-Code. Aus der Kombination der vier Präferenzen lassen sich jeweils 16 verschiedene Persönlichkeitstypen erfassen (vgl. Abb. 7). Johnson und Golden (1999) fügten schliesslich noch die 5. Skala hinzu (basierend auf den Erkenntnissen aus der

# DER NUTZEN DES GOP FÜR DIE BERUFS-, STUDIEN- UND LAUFBAHNBERATUNG

Hirnforschung, Hüther 2002), welche den Stressgrad der Person identifiziert (Anspannung oder Gelassenheit).

## Die Grundmuster unseres Verhaltens:

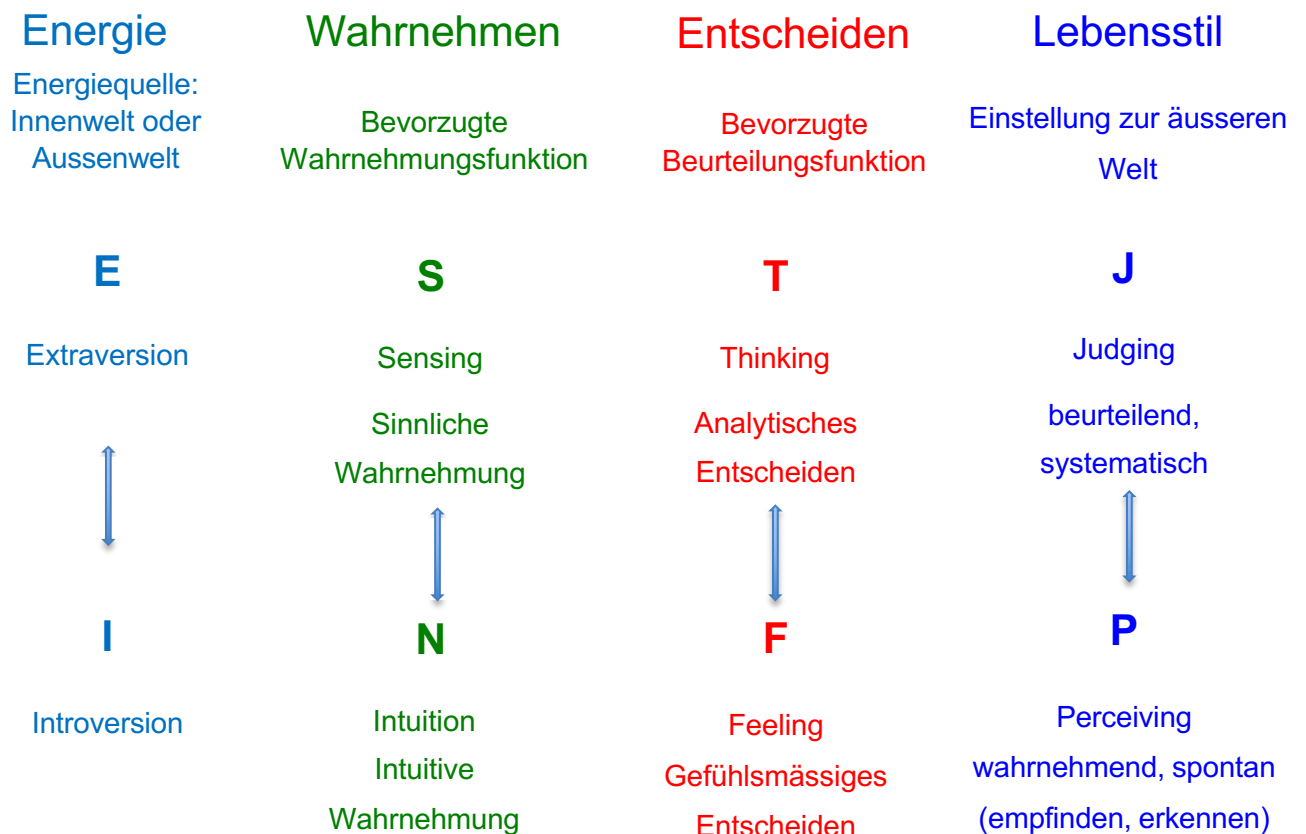


Abb. 2: Die Grundmuster (Quelle: Amman Schläpfer & Vella, 2020, 2021)

Nachfolgend erfolgt eine Kurzumschreibung woher eine Person je nach Präferenz der bipolaren Skalen ihre Energie bezieht (E/I), wie sie ihre Umwelt bevorzugt wahrnimmt (S/N), wie sie bevorzugt entscheidet (T/F) und wie sie gegenüber der Aussenwelt eingestellt ist (P/J).

## E

Extraversion, bzw. Aussenorientierung:

Sie neigen eher dazu, eine Beziehung zur Aussenwelt (Menschen und Dinge) herzustellen als zu Ihrer Innenwelt (Gedanken und Ideen).

Nach aussen orientiert, gesellig, kontaktfreudig, offen, vielseitig, Herausforderungen aktivieren. Handelt zuerst – überlegt dann, braucht Anregungen von aussen, von Umgebung abhängig.

- Bezieht seine Energie von anderen
- Äussere Herausforderungen und Einflüsse bewirken einen Sog nach aussen
- Ist oft freundlich, redselig und leicht kennen zu lernen
- Braucht Beziehungen
- Zeigt Gefühle
- Sucht, braucht und gibt dem Leben Weite
- Handelt und überlegt dann, vielleicht

Ein E-Typ kann dem I-Typ als oberflächlich erscheinen.

## I

Introversion:

Sie neigen eher dazu, eine Beziehung zu Ihrer Innenwelt (Gedanken und Ideen) herzustellen als zur Aussenwelt (Menschen und Dingen).

Nach innen orientiert, besonnen, ernsthaft, konzentriert, ruhig, Ideale, Ideen, Vorstellungen aktivieren.

Überlegt zuerst – handelt dann, schätzt Rückzugsmöglichkeiten. Eigene Welt = sicherer Hafen.

- Bezieht seine Kraft aus inneren Ressourcen
- Äussere Herausforderungen und Einflüsse bewirken einen Sog nach innen
- Ist zurückhaltend, ruhig und schwer kennen zu lernen
- Braucht Privatsphäre
- Hält seine Gefühle zurück
- sucht, braucht und gibt dem Leben Tiefe
- Überlegt und handelt dann, vielleicht

Ein I-Typ kann dem E-Typ als verschlossen erscheinen.

## S

Sensing steht für sinnliche Wahrnehmung, d.h. für eine bevorzugte Wahrnehmung über die Sinne und bedeutet: Sie beschäftigen sich wahrscheinlich stärker mit bekannten Fakten und konkreten Dingen als mit der Suche nach Möglichkeiten und Zusammenhängen.

## N

Intuition steht für intuitive Wahrnehmung und bedeutet: Sie spüren wahrscheinlich eher Möglichkeiten und Zusammenhängen nach als dass Sie sich mit bekannten Fakten beschäftigen.

## DER NUTZEN DES GOPP FÜR DIE BERUFS-, STUDIEN- UND LAUFBAHNBERATUNG

Sinnenhafte Wahrnehmung, realistisch, praktisch, konkret, schaut hin, was da ist, auf direkte Erfahrung gerichtet, mit beiden Beinen auf dem Boden, Arbeitsergebnisse fassbar.

- Sieht die Bäume
- Liest Anleitungen, bemerkt Details
- Bevorzugt das Praktische
- Sieht Einzelteile
- Mag Dinge, die klar und messbar sind
- Beginnt am Anfang und geht schrittweise vor
- Lebt in der Gegenwart
- genießt, was da ist

S-Typen erscheinen den N-Typen als materialistische und buchstabengläubig.

Intuitive Wahrnehmung, geistig, instinktiv, einfallsreich, Möglichkeiten, Ahnungen, auf Zukunft gerichtet, Gesamteindruck vor Detail, visionär, spekulativ.

- Sieht den Wald
- Folgt seinem Gefühl, nimmt die Anleitung als letzte Möglichkeit zur Hand
- Stellt sich lieber die Möglichkeiten vor
- Sieht Muster und Zusammenhänge
- Mag das Kreative
- Fängt irgendwo an und überspringt Schritte
- Lebt in der Zukunft
- Macht sich Gedanken darüber, was sein könnte

N-Typen erscheinen den S-Typen als unbeständige und unpraktische Traumtänzer.

## T

Thinking steht für analytisches Beurteilen und bedeutet: Es liegt Ihnen wahrscheinlich mehr, aufgrund einer sachlichen Analyse und Objektivität zu entscheiden als aufgrund persönlicher Wertvorstellungen.

Denken: Kopf vor Herz, analytisch, sachlich, kritisch.

Urteil: richtig/falsch.

Aufgabenorientiert, nüchtern, Prinzipien und Regeln, Suche nach der Wahrheit.

- Entscheidet mit dem Kopf
- Mag Logik
- Legt Wert auf Wahrheit und Gerechtigkeit

## F

Feeling steht für gefühlsmässiges Beurteilen und bedeutet: Es liegt Ihnen wahrscheinlich mehr, aufgrund persönlicher und sozialer Wertvorstellungen zu entscheiden als aufgrund einer sachlichen Analyse.

Fühlen: Herz vor Kopf, fürsorglich, empfindsam, sensitiv.

Urteil: angenehm/unangenehm.

Menschenorientiert, verständnisvoll, Gespür und Gefühle, Suche nach Harmonie.

- Entscheidet mit dem Herzen
- Bevorzugt persönliche Überzeugungen
- Legt Wert auf Beziehungen und Harmonie

## DER NUTZEN DES GOPP FÜR DIE BERUFS-, STUDIEN- UND LAUFBAHNBERATUNG

- Kritisiert aus dem Stand, findet sofort Fehler
- Sieht die Dinge von aussen
- Nimmt etwas langfristig in den Blick
- Kann gut analysieren
- Wertet spontan, übersieht manchmal Fehler
- Sieht die Dinge mit innerer Anteilnahme
- Lebt vom direkten persönlichen Eindruck
- Kann Menschen gut verstehen

F-Typen erleben den T-Typen als kühl und überheblich.

T-Typen erleben F-Typen als „kraus im Kopf“ und emotional.

### J

Judging steht für eine urteilende Einstellung und bedeutet: Sie ziehen wahrscheinlich eine planvolle, entschiedene und geregelte Lebensweise einer flexiblen und spontanen Lebensweise vor.

Geregelter Lebensstil, zielgerichtet, systematisch, plant und strukturiert gerne, schätzt ein stabiles Umfeld, will wissen, woran er/sie ist, braucht eindeutige Situationen.

- Mag klare Abläufe und feste Routine
- Mag klare Grenzen und Kategorien
- Bevorzugt ein geregeltes Leben
- Ist entschlossfreudig
- Hält sich an Termine, plant im voraus
- Mag Abgeschlossenheit, beendet eine Aufgabe
- Möchte sein Leben in den Griff bekommen

J-Typen erscheinen den P-Typen als zu eng und strukturiert.

### P

Perceiving steht für wahrnehmende Einstellung und bedeutet: Sie ziehen wahrscheinlich eine flexible und spontane Lebensweise einer planvollen, entschiedenen und geregelten Lebensweise vor.

Flexibler, offener Lebensstil, spontan, anpassungsfähig, Dinge nehmen, wie sie kommen, schätzt ein offenes Umfeld, will vieles in der Schwebe lassen, fühlt sich schnell eingeschränkt.

- Mag Veränderung und Vielfalt
- Mag die grenzenlose Freiheit
- Bevorzugt einen flexiblen Lebensstil
- Ist neugierig und offen für Überraschungen jeder Art
- Kommt mit seiner Terminalsache erst in letzter Minute zu Rande
- Bevorzugt Offenheit und genießt den Prozess als solchen
- Möchte jeden Augenblick seine Lebens auskosten

P-Typen erscheinen den J-Typen als unorganisiert und unordentlich.

Tab. 1: Beschreibung der Präferenzen (Quelle: Amman Schläpfer & Vella, 2020, 2021, nach Bents & Blank 2004 und 1997).

### 3.2.2 Die vier Grundfunktionen

Die Grundfunktionen befinden sich an der zweiten und dritten Stelle des persönlichen Profils. Wenn z.B. das persönliche Profil einer Person «**E N F P**» ist, sind die Grundfunktionen N und F.

Jung beschreibt die bewusste Psyche als eine Art Anpassungs- und Orientierungsapparat, der aus einer Anzahl verschiedener psychischer Funktionen besteht. Alle Funktionen sollten zur Orientierung des Bewusstseins gleichmässig beitragen. Die Wirklichkeit sieht jedoch anders aus. Selten sind die Grundfunktionen gleichmässig differenziert und entsprechend disponibel. In der Regel bleiben immer die einen Funktionen undifferenziert im Hintergrund während andere im Vordergrund sind. (Jung, 2003)

Die vier Grundfunktionen der menschlichen Psyche, die dem Menschen Orientierung und Richtung geben sind nach Jung (2003) die (Sinnes-) Empfindung (S) und die Intuition (N), welche zur Wahrnehmungsdimension gehören sowie Denken (T) und Fühlen (F), welche zur Urteilsdimension gehören (vgl. Abb. 2). Das Bewusstsein einer Person orientiert sich an den vier genannten dynamischen psychischen Prozessen. Zwei Grundfunktionen orientieren sich daran, wie der Mensch Informationen aufnimmt (über die Sinne oder die Intuition) und zwei, wie er diese Informationen bewertet (über Denken oder Fühlen). Jung beobachtete Unterschiede darin, wie die Menschen eine der vier Funktionen in ihrem Alltag bevorzugen (vgl. Typenbeschreibung unter 3.2.1).

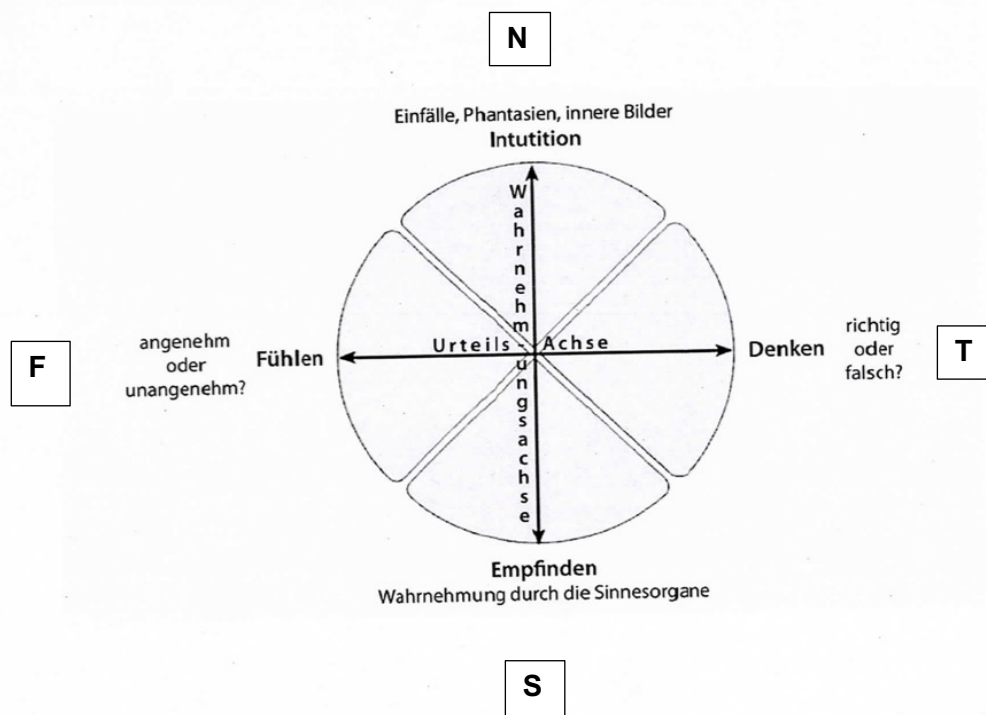


Abb. 3: Das System der vier Funktionen (Quelle: Adam, 2006), persönlich ergänzt.



## 3.2.3 Die Stresskala

Die Menschen reagieren auf Stressauslöser sehr unterschiedlich. «Wahrnehmen, Entscheiden und Handeln werden entscheidend von Erfahrungen geprägt, die wir im Laufe unseres Lebens gemacht haben. Solche Erfahrungen sind fest in unserem Gehirn verankert.» (Golden, Bents, Blank & Diergarten, 2013, S. 36) «Wer keine eigenen, neuen Erfahrungen mehr macht, bleibt auf der geistigen und emotionalen Entwicklungsstufe stehen, die er bis anhin erreicht hat» (Hüther, 2002a, S. 70). Dieser Zustand wird Komfortzone genannt (Hüther, 2002).

Die fünfte Skala des GOP misst die Anspannung/Gelassenheit. Sie zeigt die individuelle Reaktion einer Person auf die alltäglichen Stressoren. Diese Aussagen sind sehr situationsbezogen und wer seine Stressmuster kennt, kann entsprechende Verhaltensstrategien erarbeiten. Der Grad der Anspannung hat Auswirkung darauf, wie sich der Persönlichkeitstypus äussert. (Golden, Bents, Blank & Diergarten, 2013)

Die fünfte Skala bezieht sich auf die Stresstheorie von Gerald Hüther (2002). Das Konzept des «Zentralen Adaptionssyndroms» nach Hüther besagt, dass bei der Einwirkung eines Stressors alle im Gehirn vorhandenen Verschaltungen nach einer passenden Lösung für das Problem suchen. Reichen die bisher angelegten Verschaltungen aus, um das Problem zu lösen, ist der Stress kontrollierbar und das Verhaltensmuster wird für künftige ähnliche Situationen gespeichert. Wenn aber für die neue Herausforderung keine Strategie gefunden wird, sich der Stress also als unkontrollierbar erweist, wird vermehrt Kortisol ausgeschüttet und werden unwirksame neuronale Verschaltungen abgebaut.

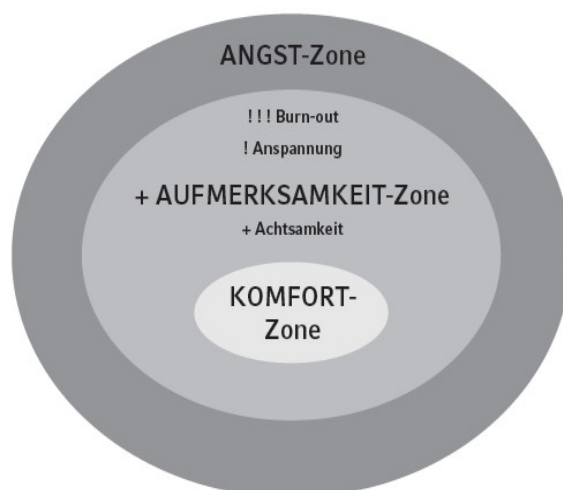


Abb. 4: Komfort-, Aufmerksamkeits- und Angstzonen (Quelle: Hüther, 2002)

**Komfort-Zone:** Dabei geht es um Situationen ohne Druck und Spannung, in der keine dynamische Selbstentwicklung im Sinne der Individuation stattfindet. Individuation bedeutet nach Jung (2003) den Prozess der Selbstwerdung (Entwicklung der Fähigkeiten, Möglichkeiten usw.). Ist sich der Mensch seiner Präferenzen bewusst wird seine Individualität zunehmend verfestigt.

**Aufmerksamkeits-Zone:** Unter Druck erhöht sich die Achtsamkeit für die eigene dominante und sekundäre Funktion – Lernen kann erfolgen (kontrollierbarer Stress). «Erst wenn die Person achtsam mit sich umgeht, entsteht Aufmerksamkeit betreffend externe Herausforderungen und konstruktiver Umgang mit sich selbst und dem Umfeld, die Basis für konstruktive Lernerfahrungen» (Golden, Bents, Blank & Diergarten, 2013, S. 36).

**Angst-Zone:** Der Druck nimmt so stark zu, dass er als unkontrollierbarer Stress empfunden wird und die Person wird von unbewussten Prozessen - der inferioren Funktion beeinflusst (Hüther, 2002).

(Vgl. 3.5.4 inferiore und sekundäre Funktion)

## 3.3 Durchführung

- Selbsteinschätzungsverfahren
- Online über Hogrefe Testsystem 5 (HTS5) oder per Fragebogen, Auswertung über HTS5
- 121 Items, Sprachen: Deutsch, Englisch, Französisch und Tschechisch
- 7-stufige Antwortskala von «trifft gar nicht zu» bis «trifft zu»

1 / 121

Wenn ich zum ersten Mal mit Leuten zusammen bin, rede ich gewöhnlich

weniger, als ich es normalerweise tue. 1 2 3 4 5 6 7 mehr als beabsichtigt.

Zurücksetzen ? Durch Anklicken der Antwortstufe wird eine Auswahl vorgenommen

© Verlag Hans Huber, Hogrefe AG, Bern

Abb. 5: Itembeispiel für «Verhaltensweisen in sozialen Kontexten» (Quelle: HTS5, Hogrefe Testsystem)

- Jeweils zwei Aussagen einander gegenübergestellt: Aufgrund ihrer Selbsteinschätzung wählt die Kundin aus, welche der Aussagen wie stark auf sie zutrifft. Dabei hat sie auch die Möglichkeit keine der beiden Aussagen zu wählen.
- Durchführungsdauer ca. 30 Minuten

(Golden, Bents, Blank & Diergarten, 2013)

## 3.4 Der Ergebnisbericht

- Titelblatt
- Übersicht
- Profilbeschreibung
- Profilblatt
- Merkmalsübersicht
- Merkmaldetails
- Itemauswertung
- Antwortstatistik

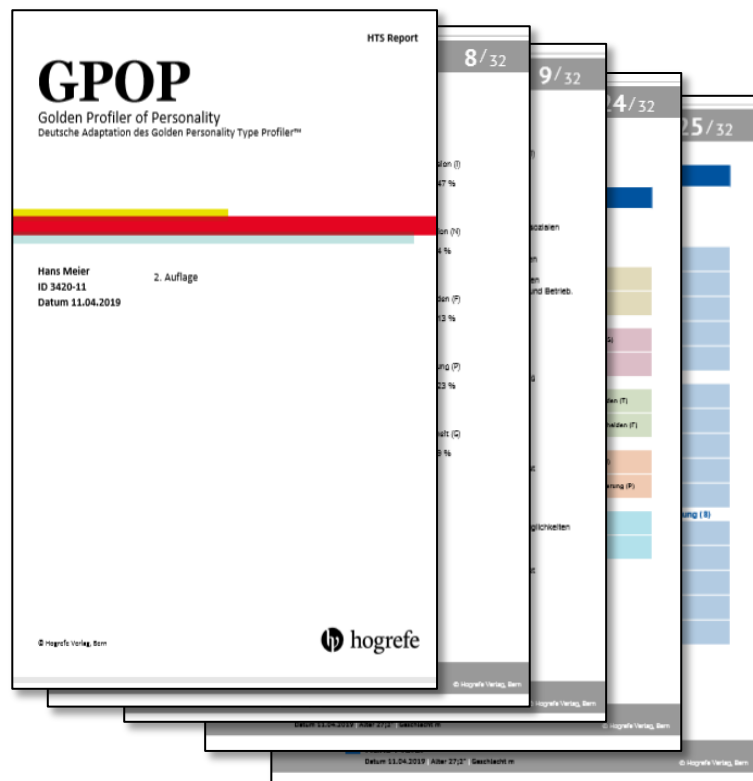


Abb. 6: Beispiel eines Ergebnisberichtes (Quelle: HTS5, Hogrefe Testsystem)

Insbesondere gibt es zu jedem der 16 Persönlichkeitsprofile (vgl. Abb. 7) eine ausführliche Profilbeschreibung (vgl. Abb. 8) und Ausführungen zu den in der Abb. 7 aufgeführten Punkten wie «Beitrag zur Organisation» usw.:

IHR ERGEBNISBERICHT

Ihr persönliches Profil:

**INFJ**

Introversion (I)  
 Intuition (N)  
 Wertorientiertes Entscheiden (F)  
 Strukturorientierung (J)

**Typenkurzbeschreibung**

INFJ – Fantasievoll, beharrlich, kreativ. Bemühen sich um andere – unaufdringlich, wirkungsvoll, persönlich. Mögen komplexe Probleme, die mit Menschen und Dingen zu tun haben. Glauben an die Sache, für die sie sich einsetzen. Können sich an einer Vision festbeißen. Sorgen für den großen zusammenhängenden Überblick. Haben zukunftsorientierte Konzepte und brauchen klare Strukturen. Zeigen nach außen eher ihre subjektiv wertende Seite, verlassen sich innen eher auf ihre intuitive Wahrnehmung.

**Ausführliche Beschreibung Ihres Profils**

INFJs sind fantasievoll, lassen sich inspirieren, sind beharrlich, kreativ und beziehen ihre Energie aus ihrem Innenleben. Hindernisse in der Außenwelt und Erwartungen von außen bedeuten ihnen nicht so viel wie ihre eigenen anspruchsvollen persönlichen Maßstäbe. INFJs treffen ihre Entscheidungen auf der Basis ihrer eigenen Werte. Ihre Freunde/Freundinnen und Kollegen/Kolleginnen nehmen sie im Allgemeinen als selbstbewusst und individualistisch wahr.

Als INFJ leben Sie in der Welt der Ideen. Sie konzentrieren Ihre Aufmerksamkeit auf das, was möglich ist. Sie entwickeln Vorstellungen und Pläne, wie Sie Ihre Ideen umsetzen können. Ihre ganze Energie richtet sich darauf, Ihre Ziele zu erreichen. Sie sehen Probleme im Voraus und Sie entscheiden schon vorher, was Sie im Falle von auftretenden Schwierigkeiten tun werden. Sie vertrauen Ihrer Intuition und scheuen sich nicht, instinktiv zu handeln. Andere erleben es oft mit Staunen, dass Sie Werturteile abgeben können aufgrund von nicht verifizierbaren Daten. Aber es ist so: Ihre Erfahrungen zeigen gewöhnlich, dass Sie mit Ihrer Ansicht recht hatten. Sie wissen instinktiv, wie Sie Menschen erreichen und mit ihnen klar kommunizieren können. Besser als Personen mit anderen Persönlichkeitsprofilen können Sie Gefühle zum Ausdruck bringen und Menschen betroffen machen.

Vor allem geht es Ihnen um Echtheit und Ernsthaftigkeit. Sie offenbaren Ihr Inneres nicht sofort. INFJs investieren ihre Zeit, Energie und Zuwendung nur in ganz wenige Menschen. Ihr Maßstab für Freundschaft ist Tiefe und Langlebigkeit, nicht die Anzahl von Freunden. Sie sind bestrebt, andere auf einer tieferen Ebene zu verstehen und erwarten dies auch vom Gegenüber. Obwohl Sie das Zusammensein mit Menschen schätzen, bevorzugen Sie eher eine ruhige Arbeitsumgebung. Sie stellen fest, dass Sie beste Ergebnisse erzielen, wenn Sie allein arbeiten. Um Spitzenleistungen zu bringen, brauchen Sie ein harmonisches Arbeitsumfeld. Sie sind ein wahrer Perfektionist/eine wahre Perfektionistin, wenn es darum geht, qualitativ gute Arbeitsergebnisse zu bringen. Ihr Kennzeichen ist Kreativität. Es ist unbedingt wichtig für INFJs, innezuhalten und auf die persönlichen Bedürfnisse zu hören, damit sich ihre Kreativität voll entfalten kann.

**IHR BEITRAG ZUR ORGANISATION**

- Sie bemühen sich um andere, und zwar unaufdringlich, wirkungsvoll, persönlich und mit echtem Interesse.
- Sie sehen Möglichkeiten und Beziehungen, die viele andere nicht erfassen.
- Sie zeigen Konzentration und die Fähigkeit, beharrlich an einer Sache zu bleiben.
- Sie liefern Erkenntnisse hinsichtlich zukünftiger Möglichkeiten.



Abb. 7: Die sieben Bereiche der Ergebnismeldung (Quelle: Golden, Bents, Blank & Diergarten, 2013)

Abb. 8: Beispiel einer Textauswertung (Quelle: HTS5, Hogrefe Testsystem)

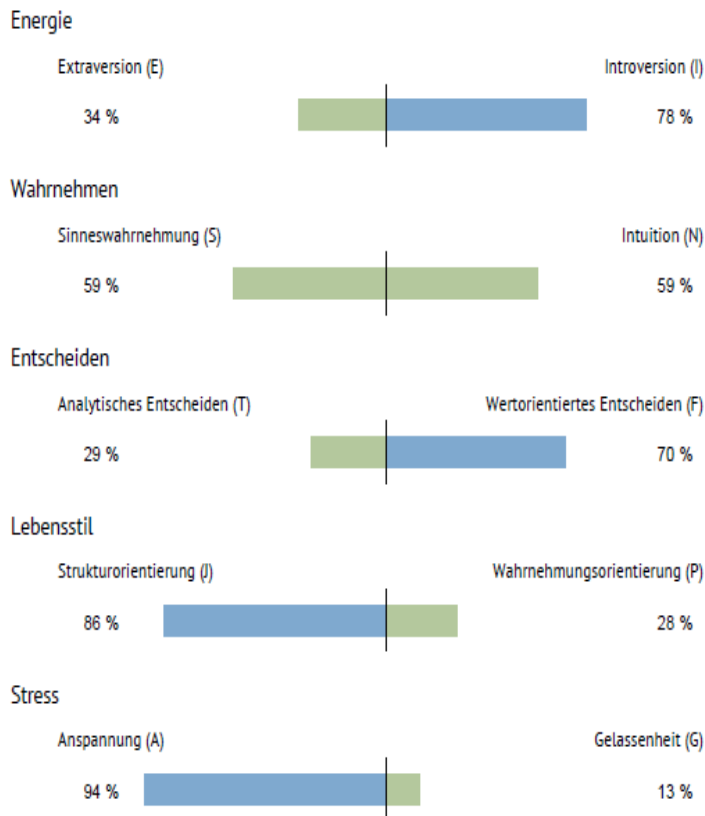
**3.5 Interpretation und Besprechung**

**3.5.1 Voraussetzung**

Da sich der GOPP auf die Typentheorie von C.G. Jung stützt, werden für dessen professionellen Einsatz gute Kenntnisse der theoretischen Grundlagen vorausgesetzt, insbesondere der dynamischen Beziehung innerhalb der Funktionen «Wahrnehmen» und „Entscheiden«, sowie der Einstellung «Energie» (Golden, Bents, Blank & Diergarten, 2013). Ausserdem sollte eine allfällige Anwenderin «über psychodiagnostische Kenntnisse (für den Einsatz von Testverfahren verfügen) sowie sich in den verschiedenen Bereichen auskennen, in denen derartige Verfahren eingesetzt werden» (Golden, Bents, Blank & Diergarten, 2013, S. 33).

### 3.5.2 Präferenzen

#### GLOBALSKALEN (PROZENTRANGWERTE)



Der GOP misst gemäss den fünf Dimensionen Präferenzen. Es gibt schlussendlich 16 dynamische Interaktionen der Präferenzen und somit 16 verschiedene Persönlichkeitstypen gemäss dem entsprechenden vier Buchstaben Code. Die

10.

Abb. 9: Beispiel für eine Auswertung der Prozentrangwerte der Globalskalen (Quelle: HTS5, Hogrefe Testsystem).

Beim Verfahren des GOP kann eine Person auf einer Skala selbst beschreiben, wie stark sie Ausprägungen ihrer Persönlichkeit erachtet, denn jeder Mensch hat grundsätzlich alle Persönlichkeitsanteile in sich. Aufgrund der verschiedenen Gewichtung der Ausprägungen der Globalskalen (und Facettenskalen) eines jeden entsteht ein individuelles Profil. Jeder Mensch ist unverwechselbar und einzigartig. Jede Person hat etwas «typisch» Menschliches und dieses «Typische» wird durch die Präferenzen bestimmt. Im Ergebnisbericht werden die Prozentrangwerte der Globalskalen sichtbar und die Stärke einer Präferenz misst sich an der Prozentrangdifferenz. (Golden, Bents, Blank & Diergarten, 2013)

Golden, Bents, Blank & Diergarten (2013) empfehlen, wenn bei den bipolaren Globalskalen der Präferenzen eine Prozentrangdifferenz von acht oder weniger besteht, eine Nachvalidierung. Je nach Ergebnis muss geprüft werden, ob ein alternativer Bericht (anderes Typenprofil) ausgedruckt und ebenfalls besprochen werden muss. Dabei werden mit den

Kundinnen ihre Erfahrungen mit den jeweiligen Präferenzen in bestimmten Situationen reflektiert.

Im Anhang 10.1 dieser Arbeit sind mögliche Fragen zur Nachvalidierung gemäss Golden, Bents, Blank & Diergarten (2013) aufgelistet.

### **3.5.3 Die Funktionen Wahrnehmen und Entscheiden**

Der GOP geht von vier Grunddimensionen (Globalskalen) aus, welche die Persönlichkeit eines Menschen bestimmen. Entsprechend gibt es im Ergebnisbericht einen vier Buchstaben Code. Die zwei mittleren Buchstaben des vier Buchstaben Codes sind die Grundfunktionen und stellen gemäss der Theorie den Wesenskern der Persönlichkeit dar. (Golden, Bents, Blank & Diergarten)

Es gibt zwei Wahrnehmungsdimensionen, sinnlich oder intuitiv, und zwei Entscheidungsdimensionen, analytisch oder gefühlsmässig (Bents & Blank, 1997). Der erste und der letzte Buchstabe sind die Einstellungen «Energiequelle und Lebensstil». Beim ersten Buchstaben geht es darum, woher ein Mensch seine Energie bezieht, beim vierten Buchstaben geht es um seine Einstellung zur Aussenwelt. Die Funktionen sind dynamische Persönlichkeitsmerkmale und die Einstellungen wirken auf die Funktionen ein. (Bents & Blank, 2005)

Jung glaubte, «dass jeder von uns eine besondere Neigung oder Vorliebe für bestimmte Funktionen der Persönlichkeit in sich trägt» (Bents & Blank, 1997, S. 39), weshalb sich nicht jeder in einer bestimmten Situation gleich verhält. Jede bewusste geistige Aktivität lässt sich in vier Funktionen einordnen. «Jung versteht diese Dimensionen als bipolare psychische Prozesse, d.h. eine Person kann bewusst differenzierend jede der Funktionen» (Golden, Bents, Blank & Diergarten, 2013, S. 34) oder der Einstellungen einnehmen. Es geht um «psychologische Gegensätze, die nacheinander und nicht gleichzeitig vollzogen werden können» (Golden, Bents, Blank & Diergarten, 2013, S. 34). «Jeder Endpunkt einer Grunddimension steht in Spannung mit seinem Gegenüber. Für die psychische Gesundheit ist ein dynamisches Gleichgewicht wichtig» (Bents & Blank, 2005, S. 19).

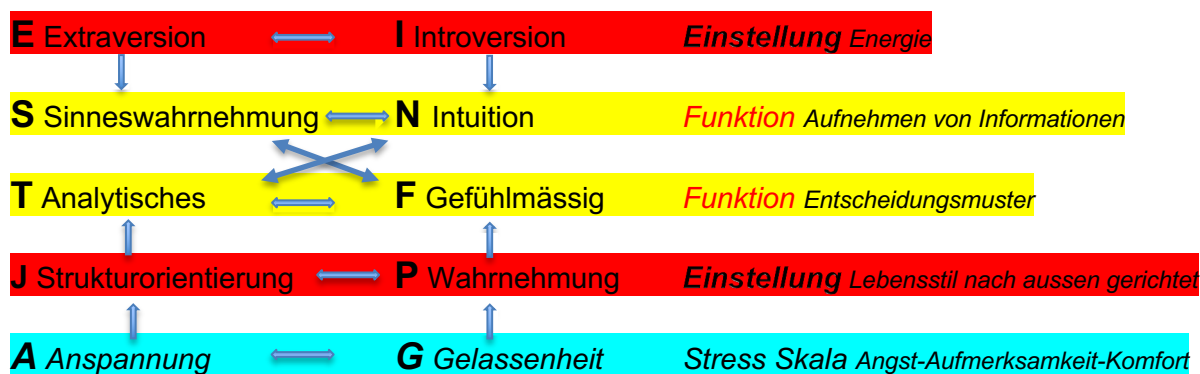


Abb. 10: Bipolare Skalen (eigene Darstellung)

Die Typentheorie nach Jung geht davon aus, dass eine der beiden mittleren Funktionen dominant ist, während die andere Funktion als sekundär bezeichnet wird. Das heisst einer der beiden Funktionen leitet den Prozess und die andere Funktion unterstützt ihn. Aufgrund der persönlichen Präferenzen ergeben sich Verhaltensmuster, welche dann bestimmten Persönlichkeitstypen zugeordnet werden können. (Bents & Blank, 2005)

### 3.5.4 Die dominante, sekundäre, tertiäre und inferiore Funktion

**Die Dominante und sekundäre Funktion:** Jede Person setzt im Alltag sowohl die wahrnehmende Funktion (S und N) und wie auch die urteilende Funktion (T und F) ein. Tendenziell bevorzugt er dabei jedoch eine der beiden wahrnehmenden und eine der urteilenden Funktionen. Um feststellen zu können, welche dieser Funktionen dominant und welche sekundär ist, hängt davon ab, ob es sich um eine extra- oder introvertierte Person handelt. Ebenfalls eine Rolle spielt, ob eine Person gegenüber der Aussenwelt eine wahrnehmende Präferenz (P) oder eine urteilende Präferenz (J) hat. (Golden, Bents, Blank & Diergarten, 2013)

Introvertierte Personen ziehen ihre Innenwelt vor und benutzen die dominante Funktion in der Innenwelt. Da der letzte Buchstabe aber auf die Aussenorientierung verweist, verweist der letzte Buchstabe bei der introvertierten Person auf die sekundäre Funktion. Extravertierte Personen hingegen sind vor allem auf die Aussenwelt ausgerichtet und benutzen die dominante Funktion nach aussen. Daher kann vom letzten Buchstaben direkt auf die dominante Funktion geschlossen werden. Extravertierte Personen nutzen ihre sekundäre Funktion in ihrer Innenwelt. (Golden, Bents, Blank & Diergarten, 2013)

**Die tertiäre und inferiore Funktion:** Jede Person verfügt zudem über eine dritte (tertiäre) Funktion und die vierte (inferiore) Funktion. Diese stehen quasi hinter der im Typencode

## DER NUTZEN DES GOPP FÜR DIE BERUFS-, STUDIEN- UND LAUFBAHNBERATUNG

sichtbaren dominanten und sekundären Funktion. Die tertiäre Funktion ist der Gegenpol zur sekundären und die inferiore ist der Gegenpol zur dominanten Funktion.

Die tertiäre Funktion wird auch Coaching Funktion genannt. Die Förderung dieser Funktion kann dem persönlichen Wachstum dienen und ermöglichen, neue Fähigkeiten zu entwickeln. Die inferiore Funktion ist in der Regel am wenigsten ausdifferenziert. Bei Krankheit, Müdigkeit oder Stress kann das Vertrauen in die dominante Funktion verloren gehen und die inferiore wird aktiviert. Diese ist zu wenig entwickelt und der Umgang mit ihr wurde nicht geübt, weshalb sie stets negativ wirkt (Amman Schläpfer & Vella 2020, 2021).

<p><b>ISTJ</b></p> <p>1. Sinneswahrnehmung (S)</p> <p>2. analytisches Entscheiden (T)</p> <p>3. wertorientiertes Entscheiden (F)</p> <p>4. Intuition (N)</p>	<p><b>ISFJ</b></p> <p>1. Sinneswahrnehmung (S)</p> <p>2. wertorientiertes Entscheiden (F)</p> <p>3. analytisches Entscheiden (T)</p> <p>4. Intuition (N)</p>	<p><b>INFJ</b></p> <p>1. Intuition (N)</p> <p>2. wertorientiertes Entscheiden (F)</p> <p>3. analytisches Entscheiden (T)</p> <p>4. Sinneswahrnehmung (S)</p>	<p><b>INTJ</b></p> <p>1. Intuition (N)</p> <p>2. analytisches Entscheiden (T)</p> <p>3. wertorientiertes Entscheiden (F)</p> <p>4. Sinneswahrnehmung (S)</p>
<p><b>ISTP</b></p> <p>1. analytisches Entscheiden (T)</p> <p>2. Sinneswahrnehmung (S)</p> <p>3. Intuition (N)</p> <p>4. wertorientiertes Entscheiden (F)</p>	<p><b>ISFP</b></p> <p>1. wertorientiertes Entscheiden (F)</p> <p>2. Sinneswahrnehmung (S)</p> <p>3. Intuition (N)</p> <p>4. analytisches Entscheiden (T)</p>	<p><b>INFP</b></p> <p>1. wertorientiertes Entscheiden (F)</p> <p>2. Intuition (N)</p> <p>3. Sinneswahrnehmung (S)</p> <p>4. analytisches Entscheiden (T)</p>	<p><b>INTP</b></p> <p>1. analytisches Entscheiden (T)</p> <p>2. Intuition (N)</p> <p>3. Sinneswahrnehmung (S)</p> <p>4. wertorientiertes Entscheiden (F)</p>
<p><b>ESTP</b></p> <p>1. Sinneswahrnehmung (S)</p> <p>2. analytisches Entscheiden (T)</p> <p>3. wertorientiertes Entscheiden (F)</p> <p>4. Intuition (N)</p>	<p><b>ESFP</b></p> <p>1. Sinneswahrnehmung (S)</p> <p>2. wertorientiertes Entscheiden (F)</p> <p>3. analytisches Entscheiden (T)</p> <p>4. Intuition (N)</p>	<p><b>ENFP</b></p> <p>1. Intuition (N)</p> <p>2. wertorientiertes Entscheiden (F)</p> <p>3. analytisches Entscheiden (T)</p> <p>4. Sinneswahrnehmung (S)</p>	<p><b>ENTP</b></p> <p>1. Intuition (N)</p> <p>2. analytisches Entscheiden (T)</p> <p>3. wertorientiertes Entscheiden (F)</p> <p>4. Sinneswahrnehmung (S)</p>
<p><b>ESTJ</b></p> <p>1. analytisches Entscheiden (T)</p> <p>2. Sinneswahrnehmung (S)</p> <p>3. Intuition (N)</p> <p>4. wertorientiertes Entscheiden (F)</p>	<p><b>ESFJ</b></p> <p>1. wertorientiertes Entscheiden (F)</p> <p>2. Sinneswahrnehmung (S)</p> <p>3. Intuition (N)</p> <p>4. analytisches Entscheiden (T)</p>	<p><b>ENFJ</b></p> <p>1. wertorientiertes Entscheiden (F)</p> <p>2. Intuition (N)</p> <p>3. Sinneswahrnehmung (S)</p> <p>4. analytisches Entscheiden (T)</p>	<p><b>ENTJ</b></p> <p>1. analytisches Entscheiden (T)</p> <p>2. Intuition (N)</p> <p>3. Sinneswahrnehmung (S)</p> <p>4. wertorientiertes Entscheiden (F)</p>

Anmerkungen: 1. Dominante Funktion (Karrierefunktion),  
 2. Sekundäre Funktion  
 3. Tertiäre Funktion (Coaching-Funktion)  
 4. Inferiore Funktion (Stressfunktion)

Abb. 11: Ordnung der Präferenzen (Quelle: Golden, Bents, Blank & Diergarten, 2013).



Jung (2003) ist der Ansicht, dass es zu einer stabilen Psyche gehört, seine weniger gut ausgebildeten Funktionen stetig auszudifferenzieren und in seinem Leben zu integrieren, um sich so stetig weiterzuentwickeln.

„Alle vier Dimensionen sind in der Persönlichkeit vorhanden. Jede Person zeigt eine deutliche Präferenz für zwei Funktionen. Die anderen spielen in der Entwicklung und Erfahrung des Alltags ebenfalls eine Rolle“ (Golden, Bents, Blank & Diergarten, 2013, S. 53). Die im Ergebnisbericht dargestellte dynamische Konstellation der typologischen Präferenzen (dominante, sekundäre, tertiäre und inferiore Funktion) muss mit den Kundinnen individuell validiert werden. (Golden, Bents, Blank & Diergarten, 2013)

### **3.5.5 Stress und Typendynamik**

Die fünfte Dimension misst die Anspannung und die Gelassenheit. Jeder Mensch hat seinen eigenen Stresspegel und reagiert je nach Situation anders auf die alltäglichen Stressoren. Je nachdem wie gross die Anspannung ist, hat dies Auswirkung auf die Art, wie sich der spezifische Persönlichkeitstypus äussert. Es ist zu klären, ob das Ergebnis der Einschätzung der Kundin entspricht, oder ob sie ein anderes Resultat erwartet hat. Welcher Grad von Anspannung/Gelassenheit für sie den Normalzustand beschreibt. Allenfalls befindet sie sich zum Zeitpunkt der Testausführung gerade in einer Anspannungssituation, was entsprechend nicht den Grundzustand wiedergibt. Somit kann ein Diskussionsthema werden, wie sie im privaten und beruflichen Bereich aktuell oder generell mit grossen Herausforderungen umgeht. Wer seine Stressmuster kennt, kann entsprechende Verhaltensstrategien für sich erarbeiten. (Golden, Bents, Blank & Diergarten, 2013)

Bei kontrollierbarem Stress treten die typologischen Muster stärker hervor. Die Person versucht die Kontrolle nicht zu verlieren. Sie richtet sich auf das, was sie gut kennt. Sie klammert sich an konkrete Tatsachen, an Erfahrungen, Prinzipien und Schlussfolgerungen. Das typologische Muster tritt stärker hervor, der Typ E wird extravertierter, der Typ I wird introvertierter. (Golden, Bents, Blank & Diergarten, 2013)

«Bei unkontrollierbarem Stress implodiert das typologische Muster, inferiore Anteile dringen chaotisierend in das Bewusstsein ein» (Golden, Bents, Blank & Diergarten, 2013, S. 57). Die Person steht neben sich oder in Jungscher Sprache, sie ist in ihrer inferioren Funktion (Vgl. Abb. 11). In einer spezifisch unkontrollierbaren Stresssituation ist es einem Menschen nicht möglich, adäquat damit umzugehen. Anhand des Validierungsgesprächs mit der Kundin können daraus aber Lernerfahrungen gemacht werden und sich neue interessante Perspektiven ergeben.

### 3.5.6 Prinzipien für das Besprechen der Testergebnisse

#### Allgemein bei Testergebnissen:

- **Vorbereitung**  
Testresultate verstehen, Generierung von Hypothesen.
- **Kund/innen in Rückmeldung einbeziehen**  
Die Möglichkeit geben, eigene Gefühle und Ansichten zum Test mitzuteilen.  
Ratsuchende Person kann versuchen, Resultate selbst vorherzusagen; Vergleich der Selbsteinschätzung mit dem Testresultat.
- **Einfach und empathisch kommunizieren**  
Einfache Erklärung der Resultate, verständliche Sprache, wertfreie Rückmeldung.
- **Ergebnisse von Klient/in zusammenfassen lassen**  
Begünstigt Lernprozess, fördert Transfer zur Fragestellung.
- **Förderung des Beratungsprozesses und Planung des weiteren Vorgehens**  
Handlungs- und Entwicklungsschritte zusammen erarbeiten und planen.

(Hirschi, 2015)

#### Speziell beim GOP:

Gemäss Golden, Bents, Blank & Diergarten (2013) ist vor allem darauf zu achten, dass die Kundinnen nicht den gesamten sehr umfangreichen Ergebnisbericht bekommen, sondern nur die elementaren Antworten auf den Seiten 1-19. Die Ergebnisse müssen mit den Kundinnen in einem ausführlichen Gespräch erläutert werden. Nach Golden, Bents, Blank & Diergarten (2013) gilt zudem Folgendes:

- Das Profil anschauen und Persönlichkeitsmerkmale/Gewohnheiten in Zusammenhang bringen mit typischen Mustern, die sich relativ stabil in der Persönlichkeit entwickelt haben. Allenfalls praktische Schritte für die Entwicklung der eigenen Persönlichkeit und für den Umgang mit Stressmustern aufzeigen.
- Den Kundinnen die Globalskalen erklären und die Ergebnisse besprechen.
- Die Facettenskalen validieren.
- Validieren, ob und wie die Kundin, den Umgang mit ihrer dominanten Funktion und ihren Muster über die Zeit erfahren hat. Wie sie mit Stress umgegangen ist usw. «Die Dynamik des Typus kann erst nach einem Validierungsgespräch rekonstruiert werden» (Golden, Bents, Blank & Diergarten, 2013, S. 58).

(vgl. auch Anhang 10.1 Fragen zur Nachvalidierung (Golden, Bents, Blank & Diergarten, 2013).

### 3.6 Die Gütekriterien

Das Spezielle beim GOP ist, dass er auf Beobachtungen beruht, die C. G. Jung bei seinen Patientinnen gemacht hat, und nicht wissenschaftlich gebildet wurde. Gerade aber, da auch dieser, wie die meisten Persönlichkeitsverfahren, auf kategorisierbaren Eigenschaften beruht, müssen an die Messmethodik und die Messtheorie psychologischer Daten bestimmte Minimalanforderungen gestellt werden. Das Wort «Test» impliziert zudem generell immer ein Verfahren, welches sich an wissenschaftlichen Gütekriterien orientiert. Beim GOP wird deshalb teilweise von Persönlichkeitsverfahren und nicht von Persönlichkeitstest gesprochen.

**Objektivität:** Der Grad, in dem die Ergebnisse eines Tests unabhängig vom Untersucher sind, und zwar hinsichtlich Durchführung Auswertung und Interpretation.

*Sowohl die Durchführung wie auch die Auswertung des GOP finden am Computer bzw. computergestützt statt. Ein Testmanual ist vorhanden. Sowohl die Durchführung wie auch die Auswertung und die Interpretation sind standardisiert.*

(Golden, Bents, Blank & Diergarten, 2013)

**Reliabilität:** Der Grad der Genauigkeit, mit dem ein Test ein bestimmtes Persönlichkeits- oder Verhaltensmerkmal misst, und zwar hinsichtlich Zuverlässigkeit und Fehlerhaftigkeit.

*Für die fünf Globalskalen: Interne Konsistenz Cronbach Alpha:  $a = 0.78$  bis  $a = 0.92$  ( $N=661$ )*

*Split-Half-Koeffizient:  $r = 0.74$  bis  $r = 0.90$  ( $N=661$ ).*

*Retest-Reliabilität:  $r = 88$  bis  $r = 94$  ( $N=73$ ). Zeitintervall im Schnitt 62 Tage.*

*Es liegen somit statistische Kennzahlen vor. Gemäss der Testautoren liegen für die Globalskalen eine gute interne Konsistenz der Globalskalen und zufriedenstellende Reliabilitätsergebnisse vor.*

(Golden, Bents, Blank & Diergarten, 2013)

**Validität:** Der Grad, in dem das Testverfahren misst, was es messen soll.

«Die Validität wurde mit Aussenkriterien überprüft und erbrachte gute Kennwerte (z.B. BIP-Skala Emotionale Stabilität und Anspannung  $r = -.77$ , NEO-PI-R-Skala Extraversion und Energie  $r = .84$ )» (SDBB Fachgruppe Diagnostik, 2017, S. 4). (Vgl. auch unter 3.8)

**Nebengütekriterien:** Ein Test soll normiert, vergleichbar, ökonomisch und nützlich sein.

*Die Bearbeitungsdauer ist ca. 30 Minuten. Es liegen Normierungsstichproben vor.*

*Normgruppe: N = 3615 Personen (erhoben zwischen 2008 und 2013 im deutschsprachigen Raum) 45% weiblich und 55% männlich.*

*Alter: zw. 16-76 Jahre, Durchschnittsalter 30.5 Jahre.*

*Es gibt Prozentrangnormen für die fünf Globalskalen und Facetten.*

(Golden, Bents, Blank & Diergarten, 2013)

### 3.7 Kritikpunkte

- Reliabilitätswerte gibt es nur zu den Globalskalen, jedoch nicht zu den Facettenskalen. Bei den Facettenskalen handelt es sich um reine Plausibilitätsannahmen. Dennoch werden sie interpretiert.
- Angaben zur Repräsentativität der Normstichprobe fehlen. Gesamtstichprobe: N = 3.615 (erhoben zwischen 2008 und 2013). Es wurden nicht ausschliesslich Schweizer Daten verwendet.
- Es fehlen über Jahre Validierungsstudien mit berufsrelevanten Kriterien und Studien zur Stabilität.
- Die Verteilungen in den Skalen sind meist nicht normalverteilt und für deren Bipolarität fehlt ein Beleg.
- Es besteht die Gefahr einer vorschnellen Zuordnung zu einem bestimmten Persönlichkeitstypus. Jung kann auch nicht die gesamte Persönlichkeit erklären, sondern nur Teilaspekte der Persönlichkeit.
- «Die Unterscheidung in verschiedene Funktionsarten wird überstrapaziert und die entsprechenden Formulierungen sind zu absolut und technisch erklärt» (SDBB Fachgruppe Diagnostik, 2017, S. 3).

- Es werden Entwicklungstheorien oder Entscheidungstheorien bezüglich Berufswahl und Berufsentwicklung nicht berücksichtigt.

(Golden, Bents, Blank & Diergarten, 2013, SDBB Fachgruppe Diagnostik, 2017).

### **3.8 Unterschiede und Gemeinsamkeiten zu anderen genannten Persönlichkeitsfragebogen**

Jedes Testverfahren basiert in der Regel auf einer anderen theoretischen Grundlage und erfasst daher andere Merkmale oder Dimensionen. Darum ist es wichtig, ausgehend von der Fragestellung den Einsatz eines bestimmten Persönlichkeitsverfahrens zu wählen und die Hintergründe des Verfahrens zu kennen.

Bei all den genannten Persönlichkeitsverfahren handelt es sich grundsätzlich um Selbsteinschätzungsverfahren, welche als Einzeltest durchgeführt werden und eine hohe Bereitschaft zur Selbstreflexion voraussetzen.

Das Testergebnis wird beim GOP und beim BIP insbesondere auch per ausformulierten Text erfasst. Der Ergebnisbericht des GOP ist der umfangreichste von allen. Die Testergebnisse der anderen genannten Verfahren sind kompakter und ermöglichen einen summarischeren Überblick.

#### **BIP:**

Mit dem BIP werden 14 Persönlichkeitsfacetten, welche im Berufsleben wichtig sind, erfasst. Unter anderem wird auch die psychische Konstitution (Emotionale Stabilität, Belastbarkeit und Selbstbewusstsein) der Kundin ermittelt. Die Stress-Skalen beim GOP wurden mit den ähnlichen BIP-Faktoren Belastbarkeit und Emotionale Stabilität verglichen und bei der Validierung hoch signifikante inhaltliche Zusammenhänge festgestellt. Diese Datenerhebungen erfolgten Februar 2005 - Mai 2011. (Golden, Bents, Blank & Diergarten, 2013)

**NEO-PI-R:** Beim NEO-PI-R gibt es auch die Möglichkeit mit einer weiteren Form „F“ eine Fremdbeurteilung einzuholen und er kann auch als Gruppentest durchgeführt werden (SDBB Fachgruppe Diagnostik, 2005).

Der Neo-PI-R ist ein Verfahren zur Bestimmung der «Big Five», der fünf Persönlichkeitsdimensionen (Extraversion, Gewissenhaftigkeit, Neurotizismus, Offenheit und

## DER NUTZEN DES GOP FÜR DIE BERUFS-, STUDIEN- UND LAUFBAHNBERATUNG

Verträglichkeit). Dieses Modell basiert auf langer faktorenanalytischer Forschung mit umfangreichen Bevölkerungsstichproben und mit klinischen Probandengruppen (SDBB Fachgruppe Diagnostik, 2005). Er ist weltweit einer der wohl am häufigsten eingesetzte Persönlichkeits-Fragebogen. Deshalb überprüfte man die Zusammenhänge zwischen den zehn Dimensionen des GOP mit den fünf Faktoren des NEO-PI-R. Die zehn GOP-Globalskalen wurden mit den Big Five Persönlichkeitsfaktoren des NEO-PI-R korreliert. Die GOP-Stress-Skala zeigt mit dem Neurotizismus und die GOP-Extraversion mit der Extraversion des NEO-PI-R hoch signifikante Zusammenhänge. Ebenfalls signifikante Zusammenhänge zeigten GOP-Wahrnehmen, Entscheiden und Lebensstil, mit der Gewissenhaftigkeit des NEO-PI-R, GOP-Wahrnehmen, Entscheiden und Lebensstil, mit der Offenheit des NEO-PI-R, und GOP-Entscheiden mit der Verträglichkeit des NEO-PI-R. (Golden, Bents, Blank & Diergarten, 2013).

Die Facetten weisen auch bei diesem Testverfahren ungenügende Reliabilitätswerte auf und werden trotzdem interpretiert (SDBB Fachgruppe Diagnostik, 2005).

**Hexaco-PI-R:** Da dieses Verfahren unter anderem ebenfalls auf den Big Five beruht, ergeben sich diesbezüglich dieselben vorgenannten Zusammenhänge (SDBB Fachgruppe Diagnostik, 2018).

**LeBe:** «Das Ziel des Fragebogens zu Lebensbedeutungen und Lebenssinn LeBe ist es, die Dimensionen Sinnerfüllung, Sinnkrise und Lebensbedeutungen in ihrer Vielfalt zu erfassen. Die Konstrukte des LeBe leisten auch einen beachtlichen Beitrag zum Verständnis von Persönlichkeitseigenschaften» (SDBB Fachgruppe Diagnostik, 2009, S. 4). In Kombination mit anderen Persönlichkeitsverfahren können Kundinnen in ihrem Prozess zu Persönlichkeitsentwicklung und Laufbahnplanung unterstützt werden. Anhand der Interviews sind die qualitativen Ergebnisse gut belegt. Die Konstruktvalidität wird mit acht Studien zu ähnlichen und weiteren Persönlichkeitskonstrukten wie z.B. NEO-PI-R dargelegt. Untersuchungen zu Zusammenhängen mit dem GOP liegen nicht vor. (SDBB Fachgruppe Diagnostik, 2009, Schnell und Becker, 2007)

**IEA:** Mit dem Inventar zur Erfassung von Arbeitsmotiven kann herausgefunden werden, welche Motive (vgl. 2.4) eine Person in ihrer beruflichen Tätigkeit bevorzugt. «Es liegen 13 Studien vor, in denen der Zusammenhang der Arbeitsmotive zu den Big Five sowie zu verschiedenen Motiven (Leistungsmotivation, Führungsmotivation, Anschlussmotivation,

Gestaltungsmotivation), zu Kriterien bei der Auswahl potenzieller Arbeitgeber, zu allgemeinen Interessen, Berufsinteressen sowie zu Unterschieden zwischen Personengruppen (Studienfach, Berufstätigkeit mit vs. ohne Führungsverantwortung) untersucht wurden» (Kanning, 2016, S. 109). Studien zu Zusammenhängen zwischen dem GOP und dem IEA liegen nicht vor. (Kanning, 2016)

### **3.9 Der Einsatz**

Gemäss Golden, Bents, Blank & Diergarten (2013) ist der Einsatz des GOP geeignet für normale Alltagskontexte bei Personen ab 16 Jahren, welche fähig sind, sich selbst zu reflektieren und bei denen keine seelischen Störungen diagnostiziert wurden.

Dessen Einsatz ist eine wertvolle Unterstützung bei der Karriere- und Laufbahnplanung, aber auch zur Steigerung von sozialer Kompetenz, bei der Leistungsoptimierung eines Unternehmens, bei der Entwicklung und beim Coaching von Führungskräften, bei der Teamanalyse und -entwicklung. (Golden, Bents, Blank & Diergarten, 2013)

Es werden damit insbesondere folgende Ziele verfolgt: Erhöhen der Selbsterkenntnis, Persönlichkeitsentwicklung durch Informationen über den Persönlichkeitstyp, Verbessern der beruflichen und persönlichen Beziehungen, Berufs- und Laufbahnentwicklung, Unterstützung bei Entscheiden (Golden, Bents, Blank & Diergarten, 2013).

## **4. Fragestellung**

Es geht vorliegend darum zu untersuchen, welche Möglichkeiten und Grenzen sich bei der Arbeit mit dem GOP auftun und welcher Nutzen aus diesem Testverfahren für die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung gezogen werden kann. Dies trotz bzw. unter Berücksichtigung der Kritikpunkte, welchen dieses Testverfahren auch ausgesetzt ist. Dazu sollen Fachleute zu ihren persönlichen Erfahrungen und Erkenntnissen im Umgang mit diesem Testverfahren befragt werden.

## **5. Untersuchungsmethode**

Um die dieser wissenschaftlichen Arbeit zu Grunde liegenden Fragen zu beantworten, wurde die qualitative Methode beziehungsweise die qualitative Auswertung von Interviews von Expertinnen nach Mayring (2016) gewählt. Seine qualitative Methode setzt das Verstehen ins Zentrum. Es geht darum die ganze Komplexität des untersuchten Materials zu erfassen.

Das Forschungsdesign der Einzelfallanalyse eignet sich gut, um mit einer kleinen Zahl von Interviewpartnerinnen bei den Fragen bezüglich der Anwendung des GOP in die Tiefe zu gehen und Besonderheiten aufzuzeigen. Das Ziel der Untersuchung war Datenmaterial zu sammeln und auszuwerten.

Als Erhebungsmethode wurde das problemzentrierte Interview gewählt. Damit können theoretische Erkenntnisse in die Befragung mit einbezogen werden. Gemäss Mayring (2015) sollten sich die Fragestellungen und die Themenanalyse an der bisherigen Forschung orientieren und die Hauptfragen sollten mit Unterfragestellungen differenziert werden.

## 5.1 Das Leitfadeninterview

Die Datenerhebung erfolgte im Rahmen von Interviews und diese wurden anhand des Konzeptes von Mayring (2015) ausgewertet. Interviews lassen sich nach mehreren Kategorien klassifizieren. Das wichtigste Kriterium zur Unterscheidung nach Wernitz (2018) lässt sich am Standardisierungsgrad festmachen. Es wird unterschieden in standardisierte, halbstandardisierte und nichtstandardisierte Interviews. Dabei wird unterschieden, wie verbindlich der Wortlaut der Fragen und der vorliegenden Antworten sind. Für die Untersuchung wurde ein nichtstandardisiertes Interview gewählt.

	Fragewortlaut und -reihenfolge	Antwortmöglichkeiten
Standardisiertes Interview	Vorgegeben	Vorgegeben
Halbstandardisiertes Interview	Vorgegeben	Nicht vorgegeben
Nichtstandardisiertes Interview	Nicht vorgegeben, nur die Themen sind vorgegeben.	Nicht vorgegeben

Tab. 2: Klassifizierung nach Wernitz (2018).

Dieses stützt sich auf einen Leitfaden, weshalb dazu ein Interviewleitfaden ausgearbeitet wurde. Die Themenbereiche werden vorgegeben und dazu passende Fragestellungen erarbeitet. Es besteht jedoch diesbezüglich keine Verbindlichkeit. Es soll sich ein freier Gesprächsverlauf und eine Diskussion daraus ergeben.

Für die Fragestellung wurden im Leitfadeninterview folgende übergeordneten Kategorien gebildet:

- Der Einsatz von Persönlichkeitsverfahren in der BSLB



- Der Einsatz des GOP
- Die Besprechung des GOP mit den Kundinnen
- Der Umgang mit den Kritikpunkten am GOP
- Der Nutzen des GOP für die BSLB

## 5.2 Datenerhebung

Für die Interviews wurden Personen gesucht, welche bei ihrer Beratungstätigkeit als Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterinnen den GOP anwenden. Über das berufliche Netzwerk konnten vier Expertinnen gefunden werden, welche nach einem vorerst durchgeführten Probeinterview, für eine Befragung per Email konsultiert worden waren. Nachdem sie sich grundsätzlich mit einer Teilnahme einverstanden erklärt hatten, wurden sie über das Thema der Masterarbeit und das Vorgehen informiert und ihnen der Interviewleitfaden zwecks Vorbereitung zugestellt. Die Interviews mit den Expertinnen wurden in deren Büros oder per Zoom in hochdeutscher Sprache geführt und mit deren Einverständnis mit dem App «Diktiergerät» des Mobiltelefons aufgezeichnet und anschliessend transkribiert. Erörterungen zur Arbeit und die Fragestellung wurden anlässlich des Interviews nicht transkribiert, ebenso wenig die Ausbildungsabschlüsse, die aktuelle Tätigkeit und die Berufserfahrung der Interviewpartnerinnen.

## 5.3 Stichprobe

Die Interviewpartnerinnen wurden anonymisiert und sind in der nachfolgenden Tabelle als E1-E4 aufgeführt. Die befragten Expertinnen sind Frauen im Alter von 51 bis 62 Jahren. Sie verfügen alle über einen anerkannten Abschluss als Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterinnen, haben langjährige Berufserfahrung und wenden oder wendeten den GOP regelmässig im Zusammenhang mit der BSLB an. Die Interviews fanden im Zeitraum vom 21. Juni bis 7. Juli 2021 statt.

Expertinnen	Ausbildung und Abschluss	Aktuelle Tätigkeit	Berufserfahrung
E1	Psychologie (UH) BSLB (UH)	BSLB und Fachverantwortliche Diagnostik beim BIZ Uster, selbständig im Bereich BSLB	20 Jahre
E2	Umwelt- und Naturwissenschaften (ETH)	BSLB beim BIZ Winterthur	17 Jahre

	Psychologie (UH) BSLB (UH)		
E3	Primarlehrerin BSLB (SVB)	BSLB beim BIZ Uster	21 Jahre
E4	KV ohne BMS Werk- und Zeichnungslehrerin (ZHDK) eidg. Ausbilderin (SVEB) Psychologie (FH) BSLB (FH)	BSLB beim LBZ Zürich	18 Jahre

Tab. 3: Übersicht der Interviewpartnerinnen

## 5.4 Auswertung

Das Ziel der Auswertung der vier Interviews ist die Gewinnung von Informationen. Um diese besser verarbeiten zu können, wurden sie transkribiert und gemäss Mayring (2015) ausgewertet.

Vorliegend sollen aus den Expertinnen - Interviews Erkenntnisse bezüglich der Möglichkeiten und Grenzen bei der Arbeit mit dem Persönlichkeitsverfahren GOP in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung resultieren. Gestützt auf die Ergebnisse werden Empfehlungen für den Einsatz, den Umgang und die Besprechung der Ergebnisse des GOP abgegeben. Daher werden die Transkriptionen einer qualitativen Analyse unterzogen, um kausale Zusammenhänge durch Vergleich der von den Expertinnen gelieferten Informationen zu erarbeiten (Mayring 2015). Aufgrund der Untersuchung zu Grunde liegenden Fragestellung wurden anhand von Themenbereichen Kategorien (Haupt- und Unterkategorien) gebildet, Interviews geführt und transkribiert. Die relevantesten Antworten wurden zusammengefasst, den jeweiligen Kategorien zugeordnet und anschliessend ausgewertet. Die Auswertung ist die Zusammenfassung der Erkenntnisse aus den Befragungen der Expertinnen bezüglich der Forschungsfrage.

## 6. Ergebnisse der Untersuchung

Im nächsten Kapitel werden die wichtigste Ergebnisse aus der qualitativen Untersuchung dargestellt. Für die Auswertung wurde anhand der Fragestellungen eine Kategorienbildung vorgenommen. Diese resultiert aus den Erkenntnissen, die aus den Interviews gewonnen werden konnten, sowie aus dem Vorwissen aus der Literatur und der eigenen beruflichen Erfahrung beim Einsatz des GOP. Die befragten Expertinnen werden gemäss Tab. 3 «Übersicht der Interviewpartnerinnen» als E1, E2, E3 und E4 bezeichnet. Gestützt darauf

werden die Ergebnisse in den folgenden Kapiteln festgehaltenen Themenbereichen ausgeführt und zusammengefasst.

### **6.1 Der Einsatz von Persönlichkeitsverfahren in der BSLB**

#### **6.1.1 Wann werden Persönlichkeitsfragebogen eingesetzt**

Auf die Frage, wann von den Expertinnen bei ihren Beratungen Persönlichkeitsfragebogen eingesetzt würden, erklärten sie diese sicher nie vor dem 16. Altersjahr, sondern in der Regel erst im Erwachsenenalter einzusetzen.

«...grundsätzlich wird aus diagnostischer Sicht empfohlen, Persönlichkeitsfragebogen nicht vor 16 Jahren einzusetzen, da wir davon ausgehen, dass sich die Persönlichkeit bis 16 Jahre noch sehr stark verändert und die Persönlichkeitsaspekte noch nicht stabil genug sind.» (E1)

Generell wird ein Persönlichkeitsverfahren eingesetzt, wenn es um eine umfassendere Standortbestimmung, Neuorientierung, Laufbahnplanung usw. geht, was meist erst bei Erwachsenen der Fall ist, und eine reine Interessenabklärung bezüglich der Fragestellung in der Regel zu kurz greift:

«Vor allem bei erwachsenen Personen, wenn es um eine Laufbahnplanung, um Neuorientierung geht, oder wenn es darum geht, wirklich ein umfassenderes Bild von der Situation von der Person selbst zu finden, und wenn die Person auch die Möglichkeit bekommen soll, sich und ihre Situation zu reflektieren.» (E3)

Die Persönlichkeitstests werden von keiner Expertin isoliert eingesetzt, sondern immer mit anderen Verfahren, Arbeitsmitteln usw. verbunden, um eben diesen ganzheitlicheren breiteren Blick bezüglich der Situation einer Kundin zu bekommen.

«...also bei der Frage, welche Tätigkeit, welcher Beruf könnte für mich in Frage kommen, finde ich es wichtig, um eine ganzheitliche Perspektive zu haben, verschiedene Persönlichkeits-Tools auch einzusetzen.» (E1)

Oft gehe es gemäss den Expertinnen auch um diffuse Gefühle einer Kundin bezüglich einer Situation, welche sie selbst noch nicht genau zuordnen oder benennen könne. Es gehe auch um Themen der Sinnfrage, um Werte, um die Einbettung im sozialen und beruflichen Umfeld usw. Je nach Fragestellung werden mehrere Persönlichkeitsfragebogen eingesetzt.

«Der Grund kann z.B. darin liegen, einen BIP neben einem GOP oder Hexaco einzusetzen, wenn es um die Führungsfrage geht....» (E1)

### **6.1.2 Welche Persönlichkeitsfragebogen werden für welche Fragestellungen bevorzugt**

Es zeigte sich, dass die Interviewpartnerinnen bezüglich der Anwendung einzelner Testverfahren ihre Vorlieben haben. Oft entscheiden sie intuitiv, welchen Persönlichkeitsfragebogen sie einsetzen, und bevorzugen diejenigen, bei deren Anwendung sie bereits viel Erfahrung haben.

Eine Expertin wendet z.B. keine Testverfahren an, die mit den Big Five arbeiten, sondern vor allem den GOP und den BIP. Den Grund dafür führt sie wie folgt aus:

«Vielleicht weil ich damit nicht genug Erfahrung gemacht habe, weil ich mich auf diese Fragebogen jetzt konzentriert habe. Ich finde es immer wichtig, dass ich bei den Sachen, die ich anwende, eben auch Bescheid weiss und aus dem vollen schöpfen kann.» (E3)

Je nach Fragestellung werden jedoch gezielt diejenigen Persönlichkeitsverfahren eingesetzt, welche sich sehr spezifisch mit gewissen Themen auseinandersetzen: Bei Führungsfragen BIP, bei Sinnfragen LEBE, bei Fragen um die Arbeitsmotivation IEA usw. Es gehe ausserdem immer auch um die Frage, wie weit sich eine Person auf die Selbstreflexion einlassen möchte.

«Also beim GOP hat man sicher viel Material, das zur Selbstreflexion beiträgt. Und bei den Big Five gibt es auch gutes Material, also beim Neo-Pi-R oder Neo-FFI, die sind vom Transfer in den beruflichen Kontext sehr viel anspruchsvoller. Da gibt es dann ein Arbeitsheft, das heisst «Der NEO im Arbeitskontext», und das ist eine Übersetzungsarbeit, die dort auch geleistet wird.» (E4)

«Also der Hexaco....habe ich einmal eingesetzt...da hatten ich und das RAV den Eindruck die Selbsteinschätzung der Kundin stimmt nicht so überein mit dem, was sie kommunizierte oder beim Arbeitszeugnis herauskam. Und mir ging es darum, sie ein bisschen zu spiegeln, wie sie im Gespräch auftritt.» (E2)

Aufgrund der verschiedenen Theorien, welche den jeweiligen Persönlichkeitsverfahren zu Grunde liegen, ist es gemäss der Expertinnen interessant, mehrere Persönlichkeitsfragebogen anzuwenden, um das Ergebnis breiter abstützen zu können.

«...bei umfassenderen Standortbestimmung...finde ich es wichtig,, um eine ganzheitliche Perspektive zu haben, verschiedene Persönlichkeitstools auch einzusetzen. Also z.B. einen BIP mit einem GOP kombiniert einzusetzen, wenn es eben um die Frage Fach- oder Führungslaufbahn geht.» (E1)

## 6.2 Der Einsatz des GOP

### 6.2.1 Kundschaft und Fragestellung

Alle Expertinnen erklärten den GOP, entgegen der Literatur, welche ihn bereits ab dem 16. Altersjahr empfiehlt, nur bei Kundschaft im Erwachsenenalter einzusetzen.

«Also eindeutig erwachsene Personen, die bedeutend älter sind als 16 Jahre. Manche sagen ja, man könne ihn schon mit 16 Jahren einsetzen. Ich habe die Erfahrung gemacht, dass das gut funktionieren kann bei Personen so ab 30.» (E4)

Sie waren sich zudem einig, dass die Kundschaft gute Kenntnisse der deutschen Sprache brauche, da er schwierige Begriffe beinhalte. Sie müsse auch die Bereitschaft und Fähigkeit haben, sich mit sich auseinander zu setzen. Der GOP zeige einen sehr umfassenden Blick auf eine Person, weshalb er bei den verschiedensten Fragestellungen angewendet werden könne.

«Also der GOP eignet sich wirklich bei Fragen um das Verhalten in der Organisation. Fragen rund um Führungsstil oder Kommunikationsstil, zu Motivation, zum Teamverhalten, zum Lernstil oder auch zum Entwicklungspotential. Also wenn hier Fragestellungen zuzuordnen sind, dann kann man das Instrument sicher mit einbeziehen oder kombinieren noch mit anderen.» (E4)

Als Ziel wurde von allen die Selbsterkenntnis genannt, aber auch Klarheit bezüglich der nächsten Schritte zu bekommen.

«Es sollen mehr Klarheit und auch Kriterien erarbeitet werden, anhand der sie ihre beruflichen Entscheidungen noch besser fällen kann.» (E2)

«...dass unsere Kunden wissen, in welche Richtung es weitergeht. Und ich denke, mit dem GOP können sie sich sehr gut selber kennen lernen und sich selber besser einschätzen und auch mehr Sicherheit über die eigenen Entscheidungen, über die eigene Persönlichkeit und Denkweise sich so erarbeiten, mit dieser Reflexion.» (E3)

### 6.2.2 Kombination mit anderen Verfahren

Der GOP wird von keiner Expertin einzeln angewendet, sondern immer in Kombination mit anderen Testverfahren und/oder Arbeitsmitteln.

«Also mein Konzept ist immer, dass ich möglichst eine ganzheitliche Perspektive auf die Situation, Fragestellungen, haben möchte und daher setze ich den GOP immer kombiniert ein.» (E1)

## DER NUTZEN DES GOP FÜR DIE BERUFS-, STUDIEN- UND LAUFBAHNBERATUNG

Alle Expertinnen kombinieren den GOP meist auch mit Interessentests wie dem Explorix und AIST-R/UST-R, da das RIASEC-Modell (Holland, 1997) als Strukturierungshilfe dient und dadurch nochmals eine weitere Ebene aufgezeigt wird.

«...das ist eine ideale Kombination, also immer mit Tests, die wirklich auch auf konkrete Berufsregister verweisen, um hier noch eine Dimension hineinzubringen, die konkrete Handlungsmöglichkeiten auf tut. Also eben auch in Bezug wieder mit dieser Übersetzungsarbeit in die Arbeits- und Berufswelt, wenn es um Veränderungsprozesse geht. Da helfen einfach Tests, die auf der Holland-Codierung bestehen, also die Kombination von GOP und Holland-Codierungen finde ich eine gute Kombination.» (E4)

«...ich finde es ganz spannend, wie sich Resultate vom GOP auch wieder im RIASEC spiegeln. Und für mich ist es immer auch ein Stück weit eine Validierung....das künstlerisch kreative korrespondiert so häufig mit dem N und dem P beispielsweise oder das J mit dem C.» (E2)

In der Regel werden auch noch Arbeitsmittel beigezogen wie: Begeisternde Projekte, Selbst- und Fremdeinschätzung, Inseratenrecherche, Visionen usw., um nur einige zu nennen.

### 6.3 Die Besprechung des GOP mit den Kundinnen

#### 6.3.1 Zeitaufwand

Die Expertinnen sind sich einig, dass der Ergebnisbericht des GOP sehr umfangreich im Material ist, weshalb es in einer Beratung kaum möglich sei, alles zu erläutern. In der Regel berechnen sie 20 – 30 Minuten für dessen Besprechung ein, wobei man durchaus auch 2 Stunden darüber sprechen könne. Dies wird zum Teil auch als Nachteil des Tests empfunden. Aus Zeitgründen ist es deshalb wichtig bei der Besprechung Schwerpunkte zu setzen (vgl. 6.3.2).

Alle nehmen sich für die Vorbereitung des Rückmeldegespräches ca. 20 Minuten Zeit, um vor zu selektionieren, was ihnen aufgrund des Ergebnisberichtes auffällt und was sie mit der Kundin thematisieren wollen.

«Auch mit der Offenheit, dass natürlich noch andere Akzente hineinkommen, basierend auf dem Bedürfnis von meiner Kundin oder von meinem Kunden.» (E4)

### 6.3.2 Schwerpunkte

Der Schwerpunkt der Besprechung des Ergebnisberichtes liegt bei allen Expertinnen auf der Erörterung und Validierung der Globalskalen gemäss der Profilkurve, wobei sie in unterschiedlichem Ausmass auf die Facettenskalen oder die Textauswertung eingehen. Allen Expertinnen ist es wichtig, dass die Kundinnen nachvollziehen können, wie die Resultate zustande kamen:

«...ich möchte zuerst die Globalskalen und die Facettenskalen mit dem Kunden besprechen, denn ich denke gerade diese Skalen geben mir die Möglichkeit dem Kunden aufzuzeigen, wie der ganze Test funktioniert und wie diese Textbausteine überhaupt entstanden sind und wie diese zusammengefügt werden.» (E3)

«...die Befähigung der Kundin diese Zuordnungen zu verstehen,...zur Typologie, es gibt ja verschiedene Hefte dazu, es gibt Kurzversionen...dass sie befähigt sind, so diese Sprache zu kennen. Und es gibt ja auch Grafiken, und das ist ja recht ansprechend, um so das Konstrukt zu verstehen.» (E4)

Die Profilkurve wird immer mit der Kundin zusammen angeschaut und besprochen.

«...es ist einfach ein visueller Aspekt, also dieses Profil mit diesen bipolaren Balken, die sich da bewegen. Das ist ein starkes visuelles Bild und die Beschreibungen orientieren sich ja dann anhand von diesen Dimensionen und dort kommen die natürlich schon zum Tragen. Und die gehen wir dann punktuell an.» (E4)

Es wird auch verschiedentlich betont, wie wichtig es sei, anhand der Globalskalen (Dimensionen) zuerst einmal zu überprüfen, ob das erstellte Typenprofil stimme, ob es gut berechnet sei und ob allenfalls bei der Kundin auch ein anderes Profil zum Tragen kommen könnte und eventuell auch noch ausgedruckt und besprochen werden müsste.

«...natürlich muss man zuerst bei den übergeordneten Ebenen beginnen, zu schauen, stimmt wirklich das Profil, das berechnet wurde? Und dazu braucht es zuerst die Validierung der Dimensionen und dann kann man sagen: Entspricht das Profil wirklich oder müssen wir noch eine andere Profilauswertung herbeiziehen? Also das muss sauber validiert werden und sonst muss man wirklich mit der Kundin eine andere Profilbeschreibung dann besprechen.» (E1)

«Also die Globalskala zeigt eigentlich sehr klar, worum es geht bei diesem Test...nicht einfach einen Typen herzustellen und die Person abzustempeln, sondern mit den Ausprägungen dieser Typologie gibt es ja unzählige verschiedene Möglichkeiten. Ein Typ ist nicht jedes Mal derselbe Typ, denn die unterschiedlichen Aspekte können ja unterschiedlich ausgeprägt sein. Und sogar die

## DER NUTZEN DES GOPP FÜR DIE BERUFS-, STUDIEN- UND LAUFBAHNBERATUNG

gegenüberliegenden Aspekte können in dieser Person enthalten sein, auch wenn sie im Typ nicht erwähnt werden.» (E3)

Selbst wenn der Kundin vorgängig die Textauswertung bereits zum Lesen nach Hause gegeben wurde (vgl. 6.3.5), liegt der Schwerpunkt beim Gespräch vor Ort immer auf der Profilkurve, anhand derer das (eine von 16 Typen) erstellte Profil nochmals überprüft bzw. validiert wird. Erst im zweiten Schritt wird auf ausgewählte Textbausteine der Textauswertung eingegangen:

«Weil den ersten Teil haben sie zu Hause gelesen, und indem wir das so besprechen, also wenn sie von ihren Erfahrungen berichten, wo sie sich sehen und wo nicht, und ich mit Fragen noch ein zwei Situationen vertiefe, dann ist es denke ich gut abgeholt und der Schwerpunkt bei den Dimensionen ist für mich, dass die Personen verstehen, wie das Resultat zustande kam....Weil es sind dann 16 Kategorien, die entstehen. Und egal wie ausgeprägt, das ist, ob das jetzt bei 50% oder 70% ist, die Beschreibung bleibt die gleiche....Und bei den Globalskalen gibt es auch noch mal eine Validierung, um ihnen die Gelegenheit zu geben, das auch zu korrigieren.» (E2)

Bei der inhaltlichen Besprechung sind aus zeitlichen Gründen ebenfalls Schwerpunkte zu setzen.

«...ich arbeite mit der Übersicht von diesem bipolaren Profil und einige mich dann mit meinem Gegenüber, welche Dimensionen wir vertiefen. Wir werden im Rückmeldegespräch niemals alle Dimensionen vertiefen, sondern einfach die auf die wir uns gemeinsam geeinigt haben und die eben auch ganz eng im Zusammenhang mit der Frage stehen. Wir haben wirklich Mut zur Lücke.» (E4)

So werden auch nicht alle Textbausteine der Textauswertung für die Kundin und deren Fragestellung relevant sein. Die Expertinnen sind sich einig, dass die Fragestellung und in diesem Zusammenhang die Validierung des Ergebnisberichtes im Zentrum steht.

«Das heisst, es muss immer wieder jeder Schritt besprochen werden. Trifft das auch zu, wenn nicht oder was ist sonst?» (E1)

In diesem Zusammenhang hätten durchaus auch Hypothesen der Beratungsperson Platz:

«Also im Zentrum steht wirklich jedes Mal die Fragestellung. Was möchte der Kunde, die Kundin, herausfinden. Und da bringe ich zum Beispiel schon auch eine Hypothese von mir hinein, was mir aufgefallen ist, oder womit es vielleicht auch noch zu tun haben könnte.» (E4)



«...der Schwerpunkt ist für mich der Anstoss zur Reflexion zum Alltag, das vertiefen, was sich im Gespräch oder auch in anderen Testverfahren zeigt. Ich mache dann gern Verknüpfungen zu den Ideen, die sie mitbringen.» (E2)

### **6.3.3 Die fünfte Skala (Stressskala)**

Auf die Stressskala wird von den Expertinnen in der Besprechung nur dann näher eingegangen, wenn Stress- oder Burnout -Themen im Raum stehen. Inhaltlich wird eher selten damit gearbeitet.

«Und wenn Stress ein Thema ist, würde ich das nicht als Grund nehmen, um den GOP zu verwenden. Dann würde ich eigentlich eher auf andere Instrumente zurückgreifen. Also ich vernachlässige diese Dimension eigentlich.» (E4)

«...ich orientiere mich sehr an der Zielsetzung der Kunden und in der Regel ist das kein Beratungsanliegen, wie ich es hier auf den öffentlichen BIZ habe. Wie gesagt, wenn es jetzt Coaching wäre.....» (E2)

Es wurde aber auch gesagt, dass grundsätzlich alle Resultate des Tests der Kundin erklärt werden müssen, auch die Stressskala, obwohl sie ursprünglich nicht zur Typologie gehört. Dies ist sehr wichtig, da die Kundinnen sich unter dieser Skala schnell etwas vorstellen können und die Ergebnisse rechtsschief sind.

«Und häufig ist es so, dass Testresultate nach links, also auf hohe Anspannung hindeuten, also die Mehrheit, und, dass man das auch ganz kurz erklärt, angemessen zur Person, weil das ist ja auch eine rechtsschiefe Verteilung, und dass man eigentlich nur wenig Anspannung angeben muss und das wirkt gerade so pathologisch. Also man muss es der Person gegenüber irgendwie einbetten und von dem her ist das Besprechen eben wichtig.» (E2)

### **6.3.4 Dominante, sekundäre, tertiäre und inferiore Funktionen**

Während Golden, Bents, Blank und Diergarten (2013) in ihrem Handbuch zum GOP viel Gewicht auf die Erklärung und das Verständnis dieser Funktionen legen, sieht dies in der Praxis etwas anders aus. Tendenziell arbeiten die Expertinnen nicht mit diesen Funktionen und gehen in der Besprechung nicht darauf ein. Sie sagten einhellig, dass dies für die Kundinnen eine Überforderung wäre. Es gibt wenige Ausnahmen:

«...der Schlüssel dazu, also habe ich für mich so gefunden, ist in Bezug auf den Entwicklungsaspekt, also dort finde ich, gibt es schöne Möglichkeiten diese Dynamik

abzuholen. Also all diese Stressfaktoren, die genannt werden, die man dann kompensieren möchte oder das vielleicht auch macht, eben diese bipolare Geschichte von sich ausgleichen oder in welche Muster man verfallen kann, oder sie wieder auflösen möchte, dort finde ich das schon interessant. Aber selten habe ich oder ich glaube nie, habe ich das erwähnt als einen dominanten Einfluss, sondern ich weiß es einfach in meinem psychologischen Hintergrund und Hinterkopf,....» (E4)

«Also in der Regel spreche ich das nicht an, weil das finde ich ist eine Überforderung. Ich habe es auch schon einmal angesprochen, aber das ist eher dann die Ausnahme... in der typischen Berufs- und Laufbahnberatung ist es für mich nochmals anders, als wenn es jemand im Coaching wäre.» (E2)

### 6.3.5 Gefahren

Golden, Bents, Blank & Diergarten (2013) führen im Handbuch zum GOP aus, dass die Kundinnen lediglich den elementaren Ergebnisbericht bekommen sollten. In der Praxis wird den Kundinnen tendenziell noch weniger nach Hause gegeben. Insbesondere mit der sehr ausführlichen Textauswertung wird sehr verschieden umgegangen. Eine Expertin stellt diese im vorneherein, eine im Nachhinein in Papierform der Kundin zu. Die grösste Gefahr besteht einhellig darin, wenn die Expertinnen den Ergebnisbericht der Kundin einfach abgeben würden, ohne den Kundinnen erklärt zu haben, wie diese Zuordnungen zustande kamen und zu verstehen sind. Es sollte nicht so sein, dass wenn die Kundin den Bericht für sich liest, sie sich darin zu stark typologisiert sieht. Deshalb ist es wichtig, klar zu kommunizieren, wo die Grenzen des Testverfahrens sind und was dessen Absicht ist. Eine Relativierung und Validierung des Ergebnisberichtes ist deshalb wichtig. Dies kann mittels der dargestellten bipolaren Dimensionen gut aufgezeigt werden:

«... dass es nicht zu stark eine Typologisierung wird, sondern dass man ganz klar sagt, man hat immer beide Optionen zur Wahl, aber eben wie die linke oder rechte Hand. Meistens wird eine bevorzugt, also dass man da schaut, dass man nicht zu determinierend wird, sondern dass man immer noch diese Flexibilität offen hat und auch ganz wichtig beim Transfer zum Beruf oder zur Tätigkeit, dass der gleiche Beruf ganz unterschiedlich in den Präferenzen umgesetzt werden kann.» (E1)

«...noch ein bisschen ausgeprägter als bei anderen Testverfahren, dass man dort sorgfältig arbeitet. Dass es wirklich zur Selbstreflexion und Selbsterkenntnis, anregen soll und man nichts überstülpt.» (E2)

«...im Beratungssetting versuche ich meine Kundin möglichst selbst aktiv arbeiten zu lassen und mein Ziel ist es eigentlich, dass sie selber auch die Mittel bekommt zu bestimmen....es hat immer sehr viel damit zu tun, wie interpretiere ich das Resultat, wie gehe ich damit um, und wie gebe ich es den Ratsuchenden in die Hände.» (E3)

Eine Gefahr sehen die Expertinnen auch darin, wenn die Kundinnen sich selbst zu wenig managen und zu wenig Selbstverantwortung übernehmen können, sich dementsprechend einen bestimmten Typus und dessen Eigenschaften aufsetzen lassen.

«Und ich möchte eigentlich meinem Gegenüber, mit welchem Mittel oder Test auch immer ich arbeite, möglichst viel Selbstverantwortung übergeben können. Das ist mir eigentlich wichtig. Und die Gefahr ist, dass ich manchmal vielleicht zu direktiv jemandem sagen würde: „So bist du.“ Und das möchte ich um alles in der Welt verhindern. Um das geht es mir nicht.» (E3)

So könne es sein, dass die Kundinnen, die die Ergebnisse bezüglich ihres erstellten Typenprofils zu wenig hinterfragen z.B. im Internet passende Berufe «googeln». Diese Zuordnungen sind jedoch fix und werden den verschiedenen Präferenzen und den damit einher gehenden dynamischen Prozessen nicht gerecht.

«Da ist die Gefahr, dass man das als Zuordnung versteht. Da werden Grenzen nicht berücksichtigt und für mich gehört zu einem professionellen Umgang mit einem Testverfahren, dass man sich der Grenzen auch bewusst ist und diese respektiert.» (E2)

Nicht zuletzt brauche es für die Besprechung des umfangreichen Ergebnisberichtes eine gründliche Vorbereitung und Festlegung der Schwerpunkte, da eine ausführliche Besprechung ansonsten zu viel Zeit beanspruchen könnte (vgl. 6.3.2).

### **6.4 Der Umgang mit den Kritikpunkten am GOP**

Alle Expertinnen verstehen die Seite der Kritikerinnen. Grundsätzlich sollte jedes psychodiagnostische Instrument die Gütekriterien erfüllen und diese immer wieder überprüft und angepasst werden. Es gäbe aber kein Instrument, dass diesen 100%ig entspreche. Es sei zudem immer eine Frage, ob jemand das Interesse und die Bereitschaft habe entsprechende Studien zu einem bestimmten Testverfahren zu finanzieren und durchzuführen.

## DER NUTZEN DES GOP FÜR DIE BERUFS-, STUDIEN- UND LAUFBAHNBERATUNG

«Es braucht immer Ressourcen, um solche Studien machen zu können, es ist ja nicht immer ganz günstig. Es ist natürlich immer auch die Frage von der Interessengruppierung.» (E2)

Wichtig sind für sie bei der Anwendung des GOP die Mängel und Grenzen des Testverfahrens zu kennen und diese der Kundin auch transparent zu machen.

«Also, ich finde ganz wichtig, dass man zum Beispiel auch nicht die Facettenskalen, die nicht reliabel sind sondern Plausibilitätsannahmen, nicht überbewertet. Sondern, dass man den Fokus auf die Dimensionen legt und diese eben dann nicht zu starr im Transfer oder im Matching mit der Berufswelt anpasst. Eben, dass man ganz genau schaut, was ist mein Aufgabengebiet und kann ich das dort einsetzen.» (E1)

Auch wenn es sich bei den Facetten um reine Plausibilitätsannahmen handelt, vertritt eine Expertin folgende Meinung:

«Auch Plausibilitätsannahmen können anregen, um etwas zu reflektieren, finde ich. Das ist ja alles überhaupt nicht absolut.» (E3)

Schlussendlich gehe es immer darum, wie eine Kundin mit dem Ergebnisbericht umgehe und umgehen könne:

«...wie geht die ratsuchende Person nachher damit um, und wenn ich von der Normierung spreche, dann sage ich ja, wie treffsicher dieses Resultat ist. Und ich denke, in meiner Interpretation oder in meinem Umgang ist diese Treffsicherheit nicht so absolut wichtig...Es geht mir wirklich darum, diese Themen anzusprechen und zu überlegen: Passt da etwas, wie ist das bei mir, oder passt das überhaupt nicht? Und dann ist diese Normierung für mich eher etwas im Hintergrund.» (E3)

Bei der Interpretation der Textauswertung sei aufgrund der damit verbundenen Gefahren und Mängel (vgl. 6.3.5) grosse Vorsicht geboten und somit stets alle Ergebnisse mit den Kundinnen zu validieren. Hilfreich seien in diesem Zusammenhang auch immer die Kombinationen mit anderen Tests und Arbeitsmitteln, um die Ergebnisse breit abzustützen.

«Also ich finde es ein spannendes Persönlichkeitstool, um eben die Selbstreflexion/die Selbsterkenntnis der Kundschaft zu fördern, die Auseinandersetzung damit anzuregen. Und eben in Kombination mit anderen Persönlichkeitsverfahren/Interessen-Tools kann es wirklich sehr hilfreich sein, Schritte zu planen.» (E1)

Interessant waren insbesondere die Ausführungen der Expertin (E2) zu diesem Thema, welche sowohl Naturwissenschaften wie auch Psychologie studiert hatte:

## DER NUTZEN DES GOP FÜR DIE BERUFS-, STUDIEN- UND LAUFBAHNBERATUNG

«Und ich kann verstehen, wenn man heute sagt, es muss absolut wissenschaftlich sein im heutigen Sinn, die Gütekriterien müssen stimmen. Man kann so arbeiten, aber es verflacht. Die Psychologie verflacht total, also in dem Sinn, dass...es wird eindimensional. Also der Mensch funktioniert nicht wissenschaftlich....auch die Naturwissenschaften sind nicht hundertprozentig sicher, darum haben wir auch im Labor immer mehrere Versuche gemacht bzw. Proben genommen, weil es ja nie die gleichen Testresultate gibt. Und die Psychologie hat diesen Anspruch und der Mensch funktioniert nicht so und von dem her ist die Tiefenpsychologie.... ein Menschenbild, das dem Menschen gerechter wird. Die Verhaltenstherapie bildet einen Teil ab... in der Psychotherapie gibt es wieder so diese Integration der verschiedenen Richtungen und in der Beruf-Studien-Laufbahnberatung legt man es noch, aus meiner Sicht, in dieses veraltete Bild im Bestreben der Naturwissenschaft und der Medizin nachzueifern. Und ich bin der Meinung, dass die Psychologie heute als eigenständige Disziplin mutig genug sein sollte, um sich wieder distanzieren zu können. Aber es ist immer auch die Frage; ist meine Methodik dem Kontext, dem Thema angemessen? Das heißt, kann ich psychologische Phänomene mit naturwissenschaftlich orientierten Verfahren erfassen wollen. Und das ist aus meiner Sicht heute einfach veraltet. Ich bin jetzt ein bisschen ausufernd. Ich lebe mit diesen Punkten, ich kann es verstehen. Ich habe einfach eine andere Haltung.» (E2)

Sie betont, dass es auch darauf ankomme, wo der GOP eingesetzt werde:

«...die meisten Kritiker, die kommen ja aus dem HR - Bereich und ich muss sagen, da würde ich ihn auch nicht einsetzen...bei der Rekrutierung....Für mich ist es ein Unterschied, wo und in welchem Kontext wird das Testverfahren eingesetzt, bei der Selektion oder Laufbahnberatung.» (E2)

Nicht zuletzt ist aufgrund des umfangreichen Ergebnisberichtes und dem damit verbundenen zeitlichen Aufwand für dessen adäquate Besprechung eine gute Vorbereitung und Festlegung der Schwerpunkte notwendig.

«...es ist immer die Frage, wie interpretiere ich den Test und vor allem, wie bringe ich der Kundin rüber, dass sie richtig mit dem Testresultat umgehen kann. Und das ist ja unsere professionelle Aufgabe eigentlich.» (E3)

«...die vermeintlich differenzierte Rückmeldung, die sich eben abbildet in 50 oder 30 Seiten, die gibt einfach ein Gewicht, was unverhältnismässig ist, und ich kann nicht 50 Seiten besprechen. Also die Fülle an Material, das dann beim Resultat dann verfügbar ist, diese Fülle ist eigentlich kontraproduktiv, weil sie eben nicht im

Verhältnis steht zur Genauigkeit oder zu Übersetzungsarbeit im beruflichen Kontext.»  
(E4)

Letzteres führt dann dazu, dass Beraterinnen angesichts des Aufwandes bevorzugen, auf andere Testverfahren auszuweichen.

### 6.5 Der Nutzen des GOP für die BSLB

Alle Expertinnen finden insbesondere die Bipolarität beim GOP sehr interessant. Alles, was eine Stärke sei, könne auch eine Schattenseite haben und umgekehrt. Alles sei sehr dynamisch, und was noch nicht sei, könne noch werden.

«Ja, von der Konstruktion her ist der GOP ja so ausgerichtet, dass er so ein bipolares Profil liefert, also dass so jede Schwäche auch eine Stärke sein kann. Das ist eine Situation, die in der Beratung schon auch deutlich wird. Dass Klientinnen und Klienten eigentlich gerne über ihre Stärken und Schwächen sprechen wollen und dazu eignet sich der GOP, finde ich, eigentlich gut, weil er genau das ermöglicht. Also er kann aufzeigen, dass eine Stärke auch eine Schattenseite hat, dass Gebiete, die noch nicht entwickelt sind, entwickelt werden könnten... so in diesem bipolarem Denken finde ich das schon noch ein schöner Ansatz.» (E4)

Die Expertinnen sehen alle den GOP als ein spannendes Instrument, um die Selbstreflexion und Selbsterkenntnis der Kundinnen zu fördern.

«Der praxisrelevante Nutzen für mich ist, dass er eine gewisse Weite und Freiheit im Denken verursachen und dem Kunden relativ viel Eigenverantwortung geben kann und auch Akzeptanz für andere und für sich selbst in verschiedenen Bereichen. Ich kann sehen, dass es Leute gibt, die funktionieren so und andere so. Ich funktioniere so. Und ich kann das eigentlich alles miteinander stehen lassen. Ich muss mir da nicht die Zähne ausbeißen, wenn jemand vielleicht anders funktioniert als ich, sondern ich kann das auch verstehen und mich vielleicht in diese Person hinein versetzen.» (E3)

«Ich finde es als Tool noch sehr wertvoll, weil es einerseits eine Reduktion der Komplexität der Persönlichkeit zulässt, andererseits aber eben auch die Einzigartigkeit der Persönlichkeit wieder betont, mit diesem individuellen Profil, das dann auch generiert wird. Daher finde ich es ein spannender Ansatz, dass beide Aspekte da enthalten sind.» (E1)

«...es ist wirklich das Stärken und Vertiefen der Selbstkenntnis, auch durch das Validieren anderer Resultate und das Gespräch. Also insofern ein integratives

ganzheitliches Bild, das dann dem Kunden und der Kundin helfen soll, ihre Fragestellung zu beantworten.» (E2)

«... dass er auch Wörter anbietet für Phänomene oder Dinge, die ich vielleicht in sozialen oder beruflichen Situationen wahrnehme, aber sie nicht so auf den Punkt bringen kann.» (E2)

## 7. Diskussion

Aufgrund dieser Expertinnen-Interviews konnten viele neue interessante Erkenntnisse gewonnen werden. Es geht nun darum, die Ergebnisse der Untersuchung noch zu diskutieren. Die Zielsetzung dieser Untersuchung war mittels gezielter Fragestellungen, die Möglichkeiten und Grenzen bei der Arbeit mit dem Persönlichkeitsverfahren GOP in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung zu erkennen sowie Empfehlungen für dessen Einsatz, den Umgang und die Besprechung der Ergebnisse des GOP abgeben zu können.

### 7.1 Grenzen und Möglichkeiten bei der Arbeit mit dem GOP

Grundsätzlich ist festzuhalten, dass der GOP kein Testverfahren ist, das im diagnostischen Grundkoffer für Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung des SDBB als diagnostisches Mittel angeboten wird. Dafür müssten folgende Voraussetzungen gegeben sein:

- «Die gängigen Gütekriterien sind erfüllt.
- Die Akzeptanz in der Beraterschaft ist hoch.
- Die Tests werden in der Ausbildung, Praxis, Forschung und Entwicklung sowie Weiterbildung gepflegt.» (SDBB Beratung und Diagnostik, 2014, S. 1)

Aufgrund der Ausführungen ist klar, dass der GOP die gängigen Gütekriterien nicht erfüllt (vgl. 3.7). Insbesondere ist festzuhalten, dass die dem Test zugrundeliegenden Typologien auf Beobachtungen von C. G. Jung basieren und nicht wissenschaftlich gebildet wurden. Die psychologische Forschung hat diese bisher auch nicht bestätigt. Die Akzeptanz der Beraterinnen ist sehr verschieden. Er wird zum Teil schon von vorneherein mit der Begründung der fehlenden Wissenschaftlichkeit oder aufgrund des mit der Anwendung verbundenen Aufwandes bezüglich der Vorbereitung usw. abgelehnt. In der Praxis ist dessen Einsatz sehr verschieden. In der Regel hängt es davon ab, ob Personen an einem Ort arbeiten, die den GOP schätzen und dies den anderen kundtun und so ihn auch publik machen. Deswegen ist es auch sehr unterschiedlich, wie weit und vom wem Workshops

## DER NUTZEN DES GOP FÜR DIE BERUFS-, STUDIEN- UND LAUFBAHNBERATUNG

bezüglich der Anwendung des GOP angeboten werden. Im Rahmen der Ausbildung zur Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterin wird in die Regel mangels genügender wissenschaftlicher Grundlagen nicht auf ihn eingegangen. Soll der GOP angewendet werden, ist es unabdingbar, sich vertieft mit den Grenzen und Möglichkeiten, die er bietet auseinanderzusetzen. Entsprechend werden an die Anwenderin bezüglich der Interpretation und Rückmeldung seiner Auswertung hohe Anforderungen gestellt (vgl. 6.3 und 7.3).

Aus dieser Arbeit werden weitere Mängel und mögliche Stolpersteine bei der Besprechung des GOP sichtbar. So ist z.B. ganz wichtig, dass die Facettenskalen nicht überbewertet werden, da es sich dabei um reine Plausibilitätsannahmen handelt. Die Textauswertung entsteht aus Textbausteinen, welche nicht auf den Grad der Bipolarität der Präferenzen Rücksicht nehmen. Deshalb ist bei einer allfälligen Aushändigung des Ergebnisberichtes an die Kundin höchste Vorsicht geboten und eine solche nur unter gewissen Voraussetzungen sinnvoll (vgl. 6.3.5). Es wäre falsch, wenn die Kundin den Bericht eins zu eins für sich übernehmen würde, ohne ihn zu hinterfragen und ohne dessen Hintergründe zu kennen. Die nachfolgend aufgeführten Empfehlungen (unter 7.6) sollten bei der Anwendung des GOP eingehalten werden. Elementar ist dabei die Validierungskompetenz der Beraterin.

Aufgrund der vorliegenden Recherchen, der Literatur und der Aussagen der Expertinnen, welche Erfahrung mit der Anwendung des GOP haben, wird aber auch gezeigt, welche Möglichkeiten sich bei der Anwendung des GOP für die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung bieten. Insbesondere wird der dynamische Aspekt, die Bipolarität der Präferenzen, geschätzt, dass alles immer zwei Seiten hat und jeder Mensch alle Dimensionen in sich trägt, je nach dem mehr oder weniger ausgeprägt. Es gibt kein Gut oder Schlecht. Entgegen der Textauswertung, welche so absolut und schubladisierend daherkommt, kommen die Globalskalen bezüglich der Profilbeschreibung hingegen wieder sehr flexibel daher. Demnach erscheint es richtig, wie die Expertinnen ausführten, den Schwerpunkt bei der Besprechung auf sie zu richten. Der GOP beinhaltet viel Material zur Selbstreflexion bei der Kundin und zum Arbeiten mit ihren Ressourcen. Unter der Voraussetzung einer sorgfältigen Validierung des Ergebnisberichtes mittels eines kritischen hinterfragenden Gesprächs und der Kombination mit anderen Verfahren, lässt sich ein ganzheitliches Bild einer Person im Transfer zur Fragestellung erarbeiten und seine Aussagen werden relativiert. Der GOP lässt aufgrund seines dynamischen Ansatzes der bipolaren Dimensionen im Gespräch genügend Raum das Verhalten einer Person auch anhand von Situationen zu validieren. Durch das Erkennen der eigenen Stärken und Schwächen kann die Kundin gezielt an Problem- und Fragestellungen arbeiten. Er trägt dazu bei, sich selbst und andere besser zu verstehen, wieso jemand in einer Situation allenfalls entsprechend reagiert.



## 7.2 Der GOP im Vergleich zu anderen Persönlichkeitstests

Der GOP ist empirisch weniger abgestützt als andere Persönlichkeitsverfahren, die z.B. auf der fünf Faktoren-Analyse (Big Five) beruhen (NEO-PI-R und Hexaco-PI-R). Dies ist unter anderem ein Grund, weshalb verschiedene Beraterinnen nicht als erstes auf den GOP zugreifen. Der GOP basiert entgegen einem NEO-PI-R auf der jungschen Typentheorie. Da stellt sich natürlich immer auch die Frage, welche dem Test zugrundeliegende Theorie einem eher liegt. Wie sich gezeigt hat, haben die Beraterinnen in der Regel ihre Vorlieben bezüglich der Anwendung einzelner Testverfahren und bleiben oft bei denjenigen, die sie schon oft anwendeten und entsprechend Erfahrung und Kenntnis im Umgang damit haben.

Ausserdem gibt es laufend neue Testverfahren im Angebot, was zu einer grösseren Auswahl führt, und entsprechend tendiert man da allenfalls zu einem «handlicheren» Testverfahren als dem GOP, welches weniger grosse Anforderungen an das Rückmeldegespräch stellt.

So ist interessant, dass eine befragte Expertin (E4), welche früher den GOP sehr oft anwendete und bezüglich derer Anwendung Schulungen durchgeführt hatte, nun anderen Testverfahren den Vorzug gibt, bei welchen der Ergebnisbericht weniger umfangreich ist und die Rückmeldung inhaltlich weniger anspruchsvoll ist. In diesem Zusammenhang spielen natürlich auch die Kosten eines Tests und die zeitliche Kapazität der Beratungsperson eine Rolle. Wie wir ja gehört haben, kann ein Rückmeldegespräch und dessen Vorbereitung für den GOP sehr viel Zeit in Anspruch nehmen. Entsprechend bestehen schon hinsichtlich der Prioritätensetzung bei dessen Besprechung hohe Anforderungen an die Beratungsperson.

Es zeigte sich zudem in meiner Recherche, dass keine der Expertinnen den GOP einzeln anwendet. Bei Fragen rund um die Führung wird der GOP meist zusammen mit dem BIP eingesetzt. Je nach Fragestellung werden noch andere Testverfahren und/oder Arbeitsmittel beigezogen, so z.B. bei Sinnfragen der LeBe, bei Fragen um die Arbeitsmotivation der IEA, bei Stressthemen der Avem usw., welche noch konkreter auf bestimmte Themenbereiche eingehen. Wichtig ist allen Expertinnen, den GOP je nach Fragestellung auch mit Testverfahren zu verbinden, welche auf konkrete Berufsregister verweisen, um so den Realitätsbezug zur Arbeitswelt herstellen zu können und nächste Handlungsschritte zu planen. Dazu gehören vor allem Tests, die mit den Holland-Codierungen arbeiten und in der BSLB sehr etabliert sind, wie z.B. der Explorix.

Beim GOP sind die Items sehr allgemein gehalten, man kann ihn für die verschiedensten Lebensthemen verwenden. Bei den Persönlichkeitsverfahren wie dem NEO-PI-R sind die Items auch offen formuliert, es ergeben sich daraus Aussagen bezüglich der Big Five. Dazu wurde ein Arbeitsheft erstellt, anhand dessen die Übersetzungsarbeit in die Berufswelt geleistet werden kann. Dieses Heft wurde vor allem von einer Expertin sehr gelobt. Die

Testverfahren mit den Big Five sind empirisch sehr gut abgestützt. Mit dem genannten Arbeitsheft zum NEO-PI-R ist man eigentlich näher an der Berufswelt als mit dem GOPP. Die befragten Expertinnen schätzen jedoch am GOPP, dass er ressourcenorientiert, wertschätzend und ganzheitlich daherkommt (vgl. 6.5). Sie wenden ihn an, da er ein ganzheitlicheres Bild als andere Verfahren abgibt, denn er geht davon aus, dass jeder Mensch alle Dimensionen in sich hat, jedoch verschieden stark in der Ausprägung. Diese ist somit auch stets veränderbar und nicht absolut. Dadurch hat die Kundin die Möglichkeit zu eruieren, wie ein Resultat entstanden ist und wie sie es beeinflussen kann. Es gibt kein gut oder schlecht, nur stärker oder weniger stark.

Bei den Testergebnissen mit den Big Five stehen die einzelnen Dimensionen isolierter und absoluter da. Es kommt aber durchaus vor, dass einzelne Expertinnen den GOPP auch mit dem NEO-PI-R oder Hexaco-PI-R verbinden, wenn es im Rahmen von Neuorientierungen um umfassende berufliche Standortbestimmungen zielführend ist. Da der GOPP ja mit diesen Tests auch validiert wurde, kann es spannend sein, zu schauen, wo sich in den Ergebnissen Unterschiede oder Gemeinsamkeiten zeigen. Wie bereits erwähnt, geht es bei den Expertinnen immer auch um persönliche Vorlieben und die Erfahrung, welche sie mit der Anwendung der Testverfahren haben.

Schlussendlich muss nochmals festgehalten werden, dass der Einsatz eines einzelnen Testergebnisses vielleicht ein schönes Bild (wie ein Foto) zeigt, dies aber lediglich aus einem bestimmten Blickwinkel gemacht wurde. Deshalb ist es sehr wichtig, um ein vollständigeres Bild zu bekommen und die Resultate noch mehr validieren zu können, den GOPP mit weiteren Verfahren zu verbinden (vgl. 6.2.2).

### **7.3 Die Rolle und Kompetenzen der Beratungsperson**

Die Suche nach Interviewpartnerinnen bzw. nach Beruf-, Studien- und Laufbahnberaterinnen, welche den GOPP bei ihrer Beratertätigkeit anwenden, gestaltete sich nicht einfach. Es zeigte sich, dass der GOPP je nach BIZ in verschiedener Häufigkeit eingesetzt wird. Nur wenige wagten sich bezüglich des Einsatzes des GOPP Rede und Antwort zu stehen. Dies machte ebenfalls deutlich, wie viele Stolpersteine mit dessen Anwendung verbunden sind. Bei der Erstellung dieser Arbeit wurde sichtbar, welche hohen Anforderungen an die Beratungsperson bezüglich der Anwendung und der Kenntnisse der Hintergründe des GOPP gestellt werden und sich diesen nicht alle gewachsen fühlen.

Es besteht Übereinstimmung darin, dass die Anwenderinnen des GOPP das Handbuch gelesen haben sollten. Sie sollten den Hintergrund der Entstehung des Tests kennen und die

Gütekriterien. Insbesondere ist es wichtig, für dessen Besprechung zu wissen, dass die Dimensionen oft rechtsschief und nicht normalverteilt sind und dies bei der Interpretation zu berücksichtigen ist. Zudem ist es wichtig, dass sie testdiagnostische Kenntnisse haben und die jungsche Typentheorie kennen. Es wäre auch hilfreich, sich mit der Tiefenpsychologie von C. G. Jung auseinander zu setzen. Gerade weil es beim GOP keine eindimensionale Auswertung gibt und er ausgewiesene Mängel bei den psychometrischen Kriterien aufweist, braucht es seitens der Beraterinnen eine sehr hohe Validierungskompetenz.

Bezüglich dem Rückmeldegespräch zum Ergebnisbericht des GOP ist noch höhere Vorsicht geboten als bei anderen Testergebnissen. Die Mängel und Grenzen des Tests hat man genau zu kennen und das Zustandekommen des Tests muss dem Kunden transparent gemacht werden. Insbesondere auch bezüglich des umfangreichen Ergebnisberichtes ist genau zu schauen, worauf welche Schwerpunkte gesetzt werden. Es müssen alle Ergebnisse im Kontext mit den Ergebnissen anderer Testverfahren sauber validiert werden. Die Kundin soll angeregt werden, selbst aktiv damit zu arbeiten, sich selber zu reflektieren und sich mit dem Wahrheitsgehalt der Ergebnisse auseinander zu setzen. Dies mit dem Ziel, dass die Kundin so die Mittel bekommt selbst zu bestimmen, welche die nächsten Schritte sind. (Vgl. auch 6.4 Umgang mit Kritikpunkten)

Grundsätzlich sehen sich die Expertinnen als Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterinnen in ihrer Rolle gleich wie in anderen Beratungssettings. Ausser es geht um berufskundliche Fragestellungen, wo es lediglich ums Informieren geht. Sie verstehen sich als Expertinnen für den Prozess, als fragestellende Begleiterinnen auf dem Tandem, als Brückenbauerinnen, als Übersetzerinnen und Türöffnerinnen.

### **7.4 Akzeptanz der Kunden und Kundinnen**

Der GOP kommt gemäss den Aussagen der Expertinnen bei den Kundinnen gut an. Dies wohl, da er sehr ressourcenorientiert, wertschätzend und in Anbetracht einer sorgfältigen Validierung auch nicht als absolut gilt. Insofern gibt es keine «Verurteilung» oder gar Pathologisierung der Kundin. Die Kundin wird vielmehr angeregt, sich mit sich selbst auseinander zu setzen. Dies setzt aber bei der Kundin eine hohe Prozessbereitschaft und Fähigkeit zur Selbstreflexion und Selbstverantwortung voraus. Grundsätzlich hätten sich die Kundinnen sehr interessiert daran gezeigt, mehr über ihre Ressourcen zu erfahren. Die Expertinnen machten damit durchwegs positive Erfahrungen.

### 7.5 Fazit und Ausblick

Tatsache ist, dass der GOP polarisiert. Während die einen Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterinnen ihn als «Horoskop» abtun, sehen ihn andere als bewährtes Hilfsmittel, um einzelne Persönlichkeitsaspekte, Probleme und Ressourcen der Kundinnen zu ergründen.

Der GOP wird vor allem aufgrund seiner fehlenden Wissenschaftlichkeit kritisiert. Trotz der Mängel und möglichen Stolpersteine wird er aber nach wie vor für umfassendere Standortbestimmungen in der BSLB angewendet und von den Expertinnen und den Kundinnen geschätzt. Mit der Entwicklung und Zulassung immer neuer Persönlichkeitsverfahren nimmt jedoch tendenziell die Anwendung des GOP ab. Nicht zuletzt, wenn diese wissenschaftlich besser abgestützt sind, kostengünstiger und deren Vorbereitung und Rückmeldung aufgrund eines kürzeren Ergebnisberichtes weniger anspruchsvoll sind. Gerade angesichts der in der BSLB für eine Beratung zur Verfügung stehenden zeitlichen Ressourcen und der für die Kundin damit verbundenen möglicherweise anfallenden Kosten sind dies wichtige Gründe, um auf andere Verfahren auszuweichen. Dies zeigte sich in der schwierigen Suche nach Interview-Partnerinnen. Einige, von denen ich wusste, dass sie früher den GOP angewendet hatten, erklärten aktuell diesen nicht mehr anzuwenden.

Es gibt aber nach wie vor Beraterinnen, die viele Vorteile im GOP sehen (vgl. 6.5). Gerade aufgrund der nicht vollständig erfüllten Gütekriterien, werden an die Beraterinnen bei dessen Anwendung hohe Kompetenzen gestellt (vgl. 7.3). Die Aussagekraft und die Interpretation sollte anlässlich des umfangreichen Ergebnisberichtes nicht überstrapaziert werden, sondern stets als Hypothese verstanden und mit der Kundin abgeglichen werden. Ausserdem haben wir gesehen, dass keine Expertin den GOP isoliert einsetzt, sondern sich dieser wunderbar mit den verschiedensten anderen Verfahren kombinieren lässt, womit seine Aussagen validiert werden können. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass der GOP ein zielführendes Arbeitsmittel sein kann, um sich seiner persönlichen Sonnen- und Schattenseiten bewusst zu werden, welche sich aber durchaus auch noch verändern lassen können. Im Übrigen sollte bei allen Diagnostikverfahren der Ergebnisbericht als Hypothese und nicht als fixe Diagnose verstanden werden. Die Ergebnisprofile müssen immer mit der Kundin besprochen und erläutert werden. Die befragten Expertinnen sahen unter der Einhaltung der im nächsten Kapitel aufgeführten Richtlinien keine Gefahr bei der Anwendung des GOP.

## **7.6 Empfehlungen**

Wie wir aus den Ausführungen der Expertinnen gesehen haben, hat jede bezüglich des Vorgehens beim Rückmeldegespräche zum GOP und den Anwendungen von Testkombinationen usw. ihre eigenen Vorlieben. Grundsätzlich lassen sich aber gestützt auf die Literatur und die Aussagen der Expertinnen folgende Empfehlungen abgeben:

### **Persönliche Vorbereitung:**

Gerade für dieses umfangreiche Verfahren, ist es sehr wichtig, sich genügend Zeit zu nehmen, um die Testresultate zu verstehen und die Schwerpunkte für die Besprechung bzw. für die Fragestellung relevanten Punkte des Ergebnisberichtes festzulegen. Dabei sollten die Resultate mit den Ergebnissen anderer angewendeten Testverfahren und Arbeitsmitteln verglichen werden und dabei Hypothesen generiert werden.

### **Den GOP als Arbeitsmittel verwenden:**

Der GOP kann als Diskussionsgrundlage und Instrument zur Selbsteinschätzung genutzt werden. Dabei sind die Ergebnisse mit der Kundin zu hinterfragen, zu validieren und mit ihr Hypothesen zu bilden. Das Ergebnis darf nicht als gegeben betrachtet werden.

### **Das Besprechen:**

Grundsätzlich sind die allgemeinen Prinzipien zur Testbesprechung nach Hirschi (2015) zu berücksichtigen.

Die Typenbeschreibung soll in wertfreien, positiven Begriffen wie "Präferenz", "Tendenz" und "Neigung" erfolgen. Der GOP zeigt die Präferenzen einer Person und nicht ihre Fähigkeiten, Intelligenz oder Aussichten auf Erfolg. Der Typus ist nur eine Komponente einer komplexen Persönlichkeit.

### **Die Testergebnisse transparent machen:**

Der Kundschaft müssen die Hintergründe bzw. das Zustandekommen des Ergebnisberichtes, insbesondere auch die Textauswertung, erklärt und die Typentheorie aufgezeigt werden.

### **Schwerpunkt auf die Globalskalen legen:**

Die Beraterin sollte den Fokus auf das Profilbild der Globalskalen legen und diese der Kundin erklären und die Resultate aufzeigen. Dabei sollten die Punkte herausgenommen werden, welche für die Fragestellung relevant sind. Die Stressskala wird ebenfalls immer kurz erklärt, aber nur soweit darauf eingegangen, wie es für die Fragestellung relevant ist. Tendenziell sind die Facettenskalen sowie die dominante, sekundäre, tertiäre und inferiore Funktion in ihren Bedeutungen wegzulassen.

### **Ergebnisse sorgfältig mit den Kundinnen validieren:**

Prioritär gilt es, die Selbsteinschätzung der Kundin für die Globalskalen (selten auch für die Stress-Skala und Facettenskalen) einzuholen und/oder den Ergebnisbericht zu zeigen und zu fragen, ob dessen Ausführungen auf sie zutreffen oder nicht. Dabei ist es wichtig mit Situationsbeispielen und den Validierungsfragen zu arbeiten (vgl. 10.1 Fragen zur Nachvalidierung).

### **Prozentrangdifferenz anschauen:**

Ist die DPR allenfalls bei einer Globalskala (Dimension) eher klein, könnte auch ein anderes Typenprofil zutreffen. Deshalb ist es wichtig diesen Ergebnisbericht ebenfalls zu verwenden und mit der Kundin zu überprüfen bzw. zu validieren, welches der beiden Typenprofile eher auf sie zupasst.

### **Kombinationen mit anderen diagnostischen Verfahren:**

Dies ist vorliegend umso wichtiger, da der GOP aus wissenschaftlicher Sicht testdiagnostische Mängel aufweist. Das Ergebnis kann so besser und breiter abgeglichen werden. Es ermöglicht ein ganzheitlicheres Bild bezüglich einer Fragestellung zu bekommen.

## **8. Schlusswort**

Diese Arbeit zu erstellen, war sehr interessant und liefert viele Erkenntnisse. Sie gewährt Einblicke in die alltägliche Arbeit der Expertinnen, auch über den eigentlichen Einsatz des GOP hinaus. Es fand ein intensiver Reflexions-Prozess im Zusammenhang mit der Anwendung dieses Persönlichkeitstests statt, und es konnten daraus wertvolle Erkenntnisse gezogen werden.

## DER NUTZEN DES GOPP FÜR DIE BERUFS-, STUDIEN- UND LAUFBAHNBERATUNG

Es werden unzählige Testverfahren in den verschiedensten Bereichen angeboten. Es gibt Leistungstests, Interessentests, Persönlichkeitstests usw. Es ist ein Bedürfnis des Menschen, sich oder andere besser kennen zu lernen, heraus zu finden, weshalb jemand so funktioniert und nicht anders. Es wurde immer wieder versucht den Menschen zu erfassen, sei es bezüglich seiner Leistungen, beruflichen Interessen oder Charakteren. Wenn es um die Persönlichkeit eines Menschen geht, erscheint der Begriff «Test» eher schwierig, da es da grundsätzlich nicht um Leistung, das heisst nicht um richtig oder falsch geht. Es gibt Unterschiede in der Persönlichkeit der Menschen, das ist richtig, aber die charakterlichen Eigenschaften sind vorerst wertneutral zu betrachten. Wie eine Person in einer bestimmten Situation reagiert ist zudem nicht alleine von seiner Persönlichkeit abhängig, sondern wird auch von dem aktuellen konkreten Ereignis sowie von Stress, sozialem Halt, Gesundheit usw. beeinflusst. Im Zusammenhang mit gewissen Fragestellungen oder Situationen kann es sehr hilfreich sein, seine eigenen Stärken und Schwächen zu kennen, um allenfalls für die Zukunft eine Veränderung einer Situation oder ein Verständnis dafür herbeiführen zu können. Sehr viele Menschen sind bereit, ihre aktuelle berufliche oder private Situation zu hinterfragen, und entsprechend dankbar für Hilfestellungen. Die Zuordnungen z.B. zu bestimmten Typen können den Kundinnen eine Stimme für diffuse Gefühle im Zusammenhang mit bestimmten Situationen geben, die sie nicht benennen können. Der GOPP ist dafür ein sehr dankbares Verfahren, da es, wie aus den Ausführungen ersichtlich wird, ein sehr ganzheitliches dynamisches Bild einer Person abgibt, kein Schwarz oder Weiss. Es bietet viel Stoff für eine kritische Auseinandersetzung mit sich selbst. Mit der richtigen Anleitung und Unterstützung kann dieses einer Person neue, vertiefte und wertvolle Erkenntnisse bringen. Es scheint aber ein falsches Ziel zu sein, Persönlichkeitsverfahren einzusetzen, um Menschen berechenbarer zu machen. Dies birgt grosse Risiken, gerade im Zusammenhang mit einer potenziellen Anstellung, welche dadurch allenfalls verhindert wird. Schlussendlich sind wir immer noch Menschen und keine Maschinen und können in gewissen Situationen plötzlich ganz anders reagieren, als es aufgrund einer Zuordnung allenfalls zu erwarten gewesen wäre. Dessen sollten wir uns stets bewusst sein.

Es ist sehr spannend, sich immer wieder von neuem mit sich selbst auseinander zu setzen, sich zu reflektieren und Verantwortung für sein Handeln oder bestimmte Ereignisse zu übernehmen. Diese Selbstreflexion ohne Unterstützung zu machen, ist in der Regel sehr schwierig. Verschiedenste diagnostische Verfahren scheinen sich dafür gerade anzubieten. Dabei ist es einfach wichtig, nicht nur sich selbst, sondern auch das Testverfahren kritisch zu hinterfragen. Es ist eine Herausforderung und ein spannender Lernprozess, neue Erkenntnisse bezüglich Personen, Situationen usw. zu gewinnen. Es bekommt dann alles so einen versöhnlichen Hintergrund und was einem vorher Sorgen bereitete, löst sich teilweise

## DER NUTZEN DES GOP FÜR DIE BERUFS-, STUDIEN- UND LAUFBAHNBERATUNG

oder bestenfalls ganz auf. Man sieht bestenfalls Veränderungsmöglichkeiten in eine Richtung, die einem den Lebensalltag erfüllender und zufriedener macht. Es ist deshalb sehr wichtig, dass sich die Menschen immer um ihre persönliche Weiterentwicklung und erhöhte Bewusstheit für sich selber und ihre Lebens- und Laufbahngestaltung bemühen werden.



## 9. Literatur

- Adam, K.-U. (2006). *Therapeutisches Arbeiten mit Träumen. Theorie und Praxis der Traumarbeit*. (2. überarbeitete und erweiterte Auflage). Berlin: Springer.
- Amman Schläpfer, P. & Vella M. (2020, 2021). *Der GOP*. Veranstaltungsunterlagen der Weiterbildung Golden Profiler of Personality, IBW Zürich.
- Ashton, M. C. & Lee K. (2001). *A theoretical basis for the major dimensions of personality*. *European Journal of Personality*, 15(5), 327-353.
- Bents, R. & Blank, R. (1997). *M.B.T.I. Die 16 Grundmuster unseres Verhaltens nach C. G. Jung; eine dynamische Persönlichkeitstypologie*. (2. überarbeitete Auflage). München: Claudius Verlag.
- Bents, R. & Blank, R. (2005). *Typisch Mensch. Einführung in die Typentheorie*. (3. Aufl.). Göttingen: Beltz.
- Blank, R. & Bents, R. (2006). *Sich und andere verstehen. Eine dynamische Persönlichkeitstypologie*. München: Claudius.
- Bogner, A. Littig, B. & Menz, W. (2014). *Interviews mit Experten: Eine praxisorientierte Einführung (Qualitative Sozialforschung)*. Wiesbaden: Springer VS.
- Costa, P. T. & McCrae, R. R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO PI-R) and NEO Five Factor Inventory (NEO-FFI)*. Professional Manual. Odessa, Florida: Psychological Assessment Resources.
- GentineX (2019). *Talk about Learning, Lernen in Organisationen*, Zugriff am 14.10.21 unter <https://talk-about-learning.de/tag/persoenlichkeitstest>.
- Gnahn, D. (2010): *Kompetenzen - Erwerb, Erfassung, Instrumente*. (2. Aufl.). New York: Routledge.
- Golden, J. P., Bents, R., Blank, R. & Diergarten, D. (2013). *Golden Profiler of Personality (GOP)*. Deutschsprachige Adaption des Golden Personality Type Profiler von John P. Golden (2. Aufl.). Bern: Hans Huber.

## DER NUTZEN DES GOPOP FÜR DIE BERUFS-, STUDIEN- UND LAUFBAHNBERATUNG

- Hirschi A. (2015). *Anwendung von quantitativer und qualitativer Diagnostik in der Berufs- und Laufbahnberatung*. Präsentation am 5. Zürcher Diagnostik-Kongress, Zürich. Zugriff am 2.12.2021 unter <https://www.zhaw.ch/de/psychologie/institute/iap/veranstaltungen/fachveranstaltungen/zuercher-diagnostik-kongress/bisherige-durchfuehrungen/#c80538>
- Holland, J. L. (1997): *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Odessa, Florida: Psychological Assessment Resources.
- Hossiep, R. & Paschen, M. (1989, 2003). *Das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung*. Göttingen: Hogrefe.
- Hüther, G. (2002). *Biologie der Angst - Wie aus Stress Gefühle werden*. (5. Aufl.). Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Hüther, G. (2002a). *Psychoanalyse und Neurowissenschaften - die neurobiologische Verankerung von Erfahrungen*. Psychosozial, 86, 69-79.
- Johnson, D. A. & Golden, J. P. (1999). *The Personality Profiler*. Mount Laurel, NJ: ORA Inc.
- Jung, C. G. (2003). *Typologie*, (7. Auflage), München: DTV.
- Kanning, U. P. (2016). *Inventar zur Erfassung von Arbeitsmotiven*. Göttingen: Hogrefe .
- Lundgren, H. (2012). *Schubladendenken oder Lerninstrument, Persönlichkeitstests und deren Anwendung in der betrieblichen Weiterbildung*. Magazin Erwachsenenbildung Wien. Zugriff am 2.8.2021 unter <https://erwachsenenbildung.at/magazin/ausgabe-17/6482-schubladendenken-oder-lerninstrument-persoenlichkeitstests-und-deren-anwendung-in-der-betrieblichen-weiterbildung.php>.
- Mayring, P. (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken* (12., überarb. Aufl.). Weinheim: Beltz.
- Mayring, P. (2016). *Einführung in die qualitative Sozialforschung*. (6. Aufl.). Weinheim und Basel: Beltz Verlag.
- Myers, I. B. & McCaulley, M.H. (1985). *Manual: A guide to the development and use of the Myers-Briggs Type Indicator*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Ostendorf, F. & Angleitner A. (2004), *NEO-Persönlichkeitsinventar nach Costa McCrae*, Göttingen: Hogrefe.

## DER NUTZEN DES GOPP FÜR DIE BERUFS-, STUDIEN- UND LAUFBAHNBERATUNG

SDBB Beratung und Diagnostik. (2014). *Diagnostischer Grundkoffer für die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung*. Zugriff am 18.10.21 unter <https://test.sdbb.ch/1582.aspx>.

SDBB Fachgruppe Diagnostik. (2003). *Rezension zum (BIP)*. (2. Auflage). Zugriff am 2.8.21 unter [https://test.sdbb.ch/bin/1583-1633-1-bip\\_rezension.pdf](https://test.sdbb.ch/bin/1583-1633-1-bip_rezension.pdf).

SDBB Fachgruppe Diagnostik. (2005). *Rezension zum Neo-PI-R*. Zugriff am 2.8.21 unter [https://test.sdbb.ch/bin/1583-1670-1-label\\_neo-pers\\_nlichkeitsinventar\\_090821.pdf](https://test.sdbb.ch/bin/1583-1670-1-label_neo-pers_nlichkeitsinventar_090821.pdf).

SDBB Fachgruppe Diagnostik. (2018). *Rezension zum Hexaco-PI-R*. Zugriff am 2.8.21 unter [https://test.sdbb.ch/bin/1583-1646-1-rezension\\_hexaco.pdf](https://test.sdbb.ch/bin/1583-1646-1-rezension_hexaco.pdf).

SDBB Fachgruppe Diagnostik. (2009). *Rezension zum LeBe*. Zugriff am 2.8.21 unter [https://test.sdbb.ch/bin/1583-1661-1-label\\_lebe.pdf](https://test.sdbb.ch/bin/1583-1661-1-label_lebe.pdf).

SDBB Fachgruppe Diagnostik. (2017). *Rezension zum GOPP*. Zugriff am 2.8.21 unter [https://test.sdbb.ch/bin/1583-1644-2-gpop\\_2017\\_rezension.pdf](https://test.sdbb.ch/bin/1583-1644-2-gpop_2017_rezension.pdf).

Schnell, T. & Becker, P. (2007), *LEBE, Fragebogen zu Lebensbedeutungen und Lebenssinn*, Göttingen: Hogrefe.

Thurstone, L.L. (1935). *The vectors of the mind, Psychological Review*. Chigaco/USA: University Press.

Wernitz, F. (2018). *Das Experteninterview als Datenerhebungsmethode in Prüfungsarbeiten*. (IUBH discussion papers - Business & Management ; vol. 1, issue 2 (Okt. 2018) (S. 1–14). Bad Honnef: IUBH Internationale Hochschule.

## 10. Anhang

### 10.1 Fragen zur Nachvalidierung

#### Fragen zur Validierung von E oder I:

*Sind Sie eher kontaktfreudig und gibt es Ihnen Energie, wenn Sie mit Kollegen/ Kolleginnen zusammen sind, oder legen Sie Wert auf »Zeit für sich«, um Ihre inneren Batterien aufzuladen?*

*Sind Sie eher der Redner oder Zuhörer?*

*Erlebt man Sie beim Erzählen eher ausschweifend oder konzentriert bzw. intensiv?*

*Gibt Ihnen eher der Kontakt mit der Außenwelt Energie (durchaus bei einem Spaziergang allein oder nur beim Beobachten Ihrer Umwelt) oder finden Sie Ihre Energiequelle eher, wenn Sie sich zurückziehen, alleine sind und Zeit zum Nachdenken haben?*

#### Fragen zur Validierung von S oder N:

*Wenn Sie etwas anschauen, haben Sie sofort einen Blick fürs Detail oder suchen Sie nach Mustern und Zusammenhängen, um es zu verstehen?*

*Wenn Ihnen jemand ein Projekt vorstellt, legen Sie eher Wert darauf, dass die Dinge realistisch und klar dargestellt werden oder interessieren Sie sich eher für die Möglichkeiten und das Potenzial?*

*Hat Sie mehr das Praktische interessiert oder die Ideen?*

*Suchen Sie bei einer Sache sofort nach dem Nutzen oder regt es Ihre Fantasie und Ihre Assoziationen an?*

#### Fragen zur Validierung von T oder F:

*Wenn Sie etwas entscheiden oder bewerten müssen, suchen Sie eher nach den objektiv nachvollziehbaren Kriterien oder versuchen Sie sich eher in andere hineinzuversetzen (wie es bei denen ankommt oder was Ihnen persönlich wichtig ist)?*

*Sind Sie in Ihrem Umfeld eher bekannt als jemand, der Dinge kritisch bewertet, oder als jemand, der über persönliche Überzeugungen spricht?*

*Suchen Sie eher nach Grundsätzen oder nach sozialen Werten?*

*Nehmen Sie die Dinge eher langfristig (strategisch) in den Blick oder entscheiden Sie aufgrund Ihres direkten persönlichen Eindrucks?*

## DER NUTZEN DES GOPP FÜR DIE BERUFS-, STUDIEN- UND LAUFBAHNBERATUNG

### Fragen zur Validierung von J oder P:

*Im Verhalten nach außen – mögen Sie eher klare Grenzen und Kategorien oder eher Spielräume und Freiheit (im Sinne von «der Weg ist das Ziel»)?*

*Legen Sie Wert auf ein geregeltes Leben oder bevorzugen Sie einen flexiblen Lebensstil?*

*Sind Sie eher bekannt als jemand, der entschlossfreudig oder abwartend an die Dinge herangeht?*

*Halten Sie sich an Termine und planen im Voraus oder kommen Sie mit einer Terminsache erst in letzter Minute zurande?*

*(Quelle: Golden, Bents, Blank & Diergarten, 2013)*

## 10.2 Interviewleitfaden

### Einstieg:

- Vorstellung der Masterarbeit und der Ziele

### Biografische Daten der Teilnehmerinnen:

- Allgemeine Daten
- Berufliche Funktion und Arbeitsort
- Ausbildung und Berufserfahrung

### Einsatz von Persönlichkeitsfragebogen

- Wann werden Persönlichkeitsfragebogen eingesetzt?
- Welche Persönlichkeitsfragebogen ziehen Sie für welche Fragestellungen vor?

### Einsatz des GOP Persönlichkeitsfragebogens:

- Wie häufig wird der GOP angewendet?
- Bei welcher Kundschaft?
- Für welche beruflichen Fragestellungen hat sich der Nutzen seiner Aussagen als besonders wertvoll erwiesen?
- Welche Ziele werden damit verfolgt?
- Mit welchen Tests (Bsp. BFT22-E, i28plus, usw.) wird er bevorzugt kombiniert?
- Mit welchen anderen Verfahren bzw. Arbeitsmitteln wird er bevorzugt kombiniert?
- Was sind die Erfahrungen mit dem GOP im Vergleich zu anderen Persönlichkeitstests (Bsp. Hexaco-PI-R, Neo-PI-R usw.)

### Besprechung mit den Kunden:

- Zeitaufwand
- Erforderliche Kenntnisse/Theorien?
- Wie werden die Resultate, **insbesondere die Textauswertung**, mit den Kunden und Kundinnen besprochen?
- Welcher Teil der Auswertung wird für die Besprechung bevorzugt?
- Wieso?
- Worauf werden bei der Besprechung die Schwerpunkte gesetzt?
- Wieso?
- Wie wird die 5. Skala der Stresstheorie gewichtet?
- Wie relevant sind die dominante, sekundäre, tertiäre und inferiore Funktion für die Besprechung?
- Auf was ist beim Auswertungsgespräch besonders zu achten?
- Gefahren bei der Besprechung?
- Wie können diese Gefahren umgangen werden?
- Wie kommt der Test bei den Kunden an?
- Welche Rolle wird als Beratungsperson eingenommen?
- Ist diese Rolle eine andere als im sonstigen Beratungssetting?

## DER NUTZEN DES GOP FÜR DIE BERUFS-, STUDIEN- UND LAUFBAHNBERATUNG

### **Kritik:**

- Wie gehen Sie mit den Kritikpunkten des GOP um?

### **Fazit:**

- Welchen praxisrelevanten Nutzen ziehen Sie aus dem GOP?

### **Haben Sie noch Ergänzungen?**

**Zeitaufwand:** ca. 40 Minuten