

SoftSkillers

Diagnose von Soft Skills durch Farb-Wort-Assoziation nach der CA-Methode

Hintergrund	2
Die Methode des „Color Assessment“	2
Validität und Verlässlichkeit	4
Weltweite Anwendungsbereiche und Erfahrungen	4
Wie wenden wir die Methode an?	5
Soft Skills bei wechselnden Anforderungen	5
Gruppenassessments	5
Soft Skills Consultants	5
Notizen	6
SoftSkillers Deutschland	7
Consultants	7

Hintergrund

Bei der Beurteilung von Bewerbern für bestimmte Arbeitsplätze sind Fachkompetenzen in der Regel das entscheidende Kriterium („Hard Skills“). Daneben legen Arbeitgeber aber zunehmend Wert auf soziale Kompetenzen und weitere Persönlichkeitsmerkmale wie Belastbarkeit, Frustrationstoleranz usw. (zusammengefasst unter dem Begriff „Soft Skills“). In nicht reglementierten Berufen ist es heute bereits häufig so, dass persönliche Eigenschaften (im Sinne „Soft Skills“) maßgeblichen Einfluss auf Einstellungs- oder Personalentwicklungsentscheidungen haben. Der Einfluss sog. „Soft Skills“ liegt dabei häufig im individuellen Ermessen des Einstellenden (Arbeitgebers), was zum Teil darin begründet ist, dass es bisher keine verlässlichen Methoden der Messung von Soft Skills gab.

Aus diesem Grund hat sich eine Gruppe von Experten unter Führung des tschechischen Psychologen Jiri Simonek bereits in den 70er Jahren des 20. Jahrhunderts auf die Spuren alter chinesischer und sumerischer Denker sowie der Arbeiten von Johann Wolfgang Goethe, Max Planck und Dr. Max Lüscher gemacht, und auf Basis dieser sowie neuester Erkenntnisse der Psychologie eine Methode zur Diagnose von Soft Skills durch Farbassoziation zu entwickeln.

1981 wurde erstmals eine Farb-Wort-Assoziationsmethode erprobt, im Jahr 1994 war der erste lokale Scanner (Personalcomputer) einsatzbereit. Es folgten ausführliche Tests und Weiterentwicklungen, bevor 2004/06 schließlich die Grundlagen für die internetbasierte Diagnose fertiggestellt wurden. Die Anwendung ist seit 2013 patentiert.

Die Methode des „Color Assessment“

„Der Test basiert theoretisch auf der Beziehung zwischen physiologischen Mechanismen und Farbstrukturen, z.B. dass eine spezielle Farbe verbunden ist mit der spezifischen Form und dem Inhalt der individuellen Erfahrung / des eigenen Verhaltens.“¹



Abbildung: Stichwort und Farbkreis (li.), Anwendung durch die schwedische Arbeitsagentur für Flüchtlinge (re.)

¹ SIMONEK „The technique of color word associations (CWA)“ - downloadbar unter: <http://www.camethod.com/en/colour-association-method/history/item/download/22.html>

Der Proband durchläuft die Diagnose über ein Internetportal. Dort sortiert er zunächst einen Farbkreis nach persönlicher Präferenz. Danach werden ihm 130 Stichworte genannt, denen er zügig jeweils 3 Farben zuordnet. Am Ende des Tests wird erneut der Farbkreis abgebildet und der Proband sortiert erneut alle Farben nach Präferenz (kein Gedächtnistest). Der Test dauert im Regelfall ca. 15-20 min².

Wenig später erhält der Coach ein Profil als Auswertung, welches mit dem Probanden individuell ausgewertet wird. Dieses Profil beinhaltet zwei wesentliche Elemente:

1. eine **Kompetenzmatrix** mit Einordnung aller diagnostizierten Kompetenzen nach ihrem Vorkommen und der aktuellen Nutzungsintensität
2. für jede der diagnostizierten Kompetenzen ein eigenes **Differential** mit Bewertung der Kompetenz, ihrer Nutzung, sowie der Nennung von Motivatoren, Stressoren und Blockaden.



Abbildung: Kompetenzmatrix (li.), Differential für zwei ausgewählte Kompetenzen (re.)

Gemessen werden dabei die folgenden 15 Kompetenzen, die sich in den Jahrzehnten der Arbeit des tschechischen Teams - auch im Rahmen mehrerer europäischer Forschungs- und Vergleichsprojekte - als die wesentlichen erwiesen:

Kommunikation; Kooperation; Flexibilität; Kundenorientierung; Effizienz; Unabhängigkeit; Problemlösung; Planung & Organisation; Lebenslanges Lernen; Proaktive Herangehensweise; Stressresistenz; Finden & Orientieren in Informationen; Beeinflussung Anderer; Führungskraft /- mentalität; Unternehmertum

Besonderheit und zugleich Alleinstellungsmerkmal der Methode und ihrer Auswertungsform ist die Möglichkeit, komplexe Rückschlüsse auf die gesamte Persönlichkeitssituation (z.B. Erkennung von Burn-Out-Gefahren) oder etwa die Erfolgswahrscheinlichkeit von Weiterbildungen (aktuelle Lernfähigkeit) ziehen zu können.

² Der Proband identifiziert sich dabei ausschließlich über eine E-Mail-Adresse; das Portal kann über alle einschlägigen Internetbrowser angesteuert werden.

Validität und Verlässlichkeit

Mit mehr als 20 Jahren Erfahrung und über 545.000 getesteten Personen gilt das Color Assessment of Soft Skills als die am weitesten entwickelte Methode weltweit. Validität und Verlässlichkeit sind sehr hoch, zudem ist durch die sehr hohe Fallzahl eine außerordentlich umfangreiche Empirie gegeben.

Dazu gibt es verschiedene Studien, die unter <http://www.camethod.com/en/colour-association-method/credibility.html> einsehbar sind (Sprache: Englisch). In diesen werden ausnahmslos gute bis exzellente Ergebnisse erzielt (u.a. Verlässlichkeits-Koeffizienten, KMO Index Evaluation³).

Verglichen mit anderen Methoden zeigt sich, dass das Color Assessment kaum durch die Probanden beeinflussbar ist (anders als bei Befragungen oder Interviews), da die Farbwahl stark intuitiv erfolgt - die Person weiß nicht warum sie eine bestimmte Farbe wählt (wählen sollte). In diesem Sinne ist diese Methode eine revolutionäre Methode des 21. Jahrhunderts. Und sie ist international, da nur wenig Übersetzungsleistungen nötig sind, um die Diagnose in einem spezifischen Sprachraum anzuwenden.

Weltweite Anwendungsbereiche und Erfahrungen

Die Methode wird heute auf der ganzen Welt angewendet, u.a.:

- in der Personalentwicklung in Schweden, Finnland, Australien, Belgien, Polen, ...
- in der Bildung in Großbritannien, Norwegen, Tschechien, den GUS-Staaten
- im Sport in den USA, Tschechien, Deutschland⁴
- in der Marktforschung in Deutschland, Österreich und Italien

Die nationale Arbeitsagentur Schwedens⁵ hat diese Methode nach einer europaweiten Recherche eingekauft, um damit bei 125.000 Geflüchteten ein Assessment durchzuführen und deren Soft Skills zu diagnostizieren. Dafür wurde das Online-Tool in die gängigsten Sprachen übersetzt (u.a. arabisch, persisch, tigrinisch).

Aus diesem Grund hat sich in Deutschland eine Gruppe unter Führung von Adler Management ebenso entschieden, diese Methode zur Anwendung zu bringen. Zusätzlich wurde für unsere Zwecke noch eine Version in russischer Sprache adaptiert.

³ KMO = Kaiser-Mayer-Olkin Messung - vgl. <http://www.camethod.com/en/colour-association-method/credibility/item/download/29.html> (3)

⁴ u.a. in Tschechien bei verschiedenen Wintersportlern, in Deutschland beim Eishockeyverein Adler Mannheim

⁵ theoretische Grundlage im Pilotvorhaben „Nationell Matching“ der nationalen Arbeitsagentur Stockholm (2011-2014), erste Tests im ABO-Projekt zur Entwicklung und Erprobung digitaler Lösungen für die Kartierung von Kompetenzen (2015, sowohl Hard- als auch Soft Skills), flächendeckende Anwendung seit Sommer 2016 als IT-basiertes Element einer Reihe von digitalen Lösungen.

Wie wenden wir die Methode an?

Zunächst einmal erfolgen sämtliche Diagnosen und Auswertungen unter Wahrung der Persönlichkeitsrechte und des Datenschutzes für die Probanden.

Während der Diagnose ist der Proband allein vor dem Computer, nur bei Fragen ist der Coach zugegen. Die Resultate der Diagnose erhält nur der Coach und wertet dies im individuellen Gespräch mit dem Probanden aus. Der Proband erhält einen kurzen Bericht, wenn gewünscht. Die Kompetenzprofile werden im Regelfall nicht mit übergeben, da diese Interpretationsspielräume enthalten und nicht selbst erklärend sind.

Bei Einverständnis des Probanden kann ein Kurzbericht an externe Stellen (z.B. zuständige Bearbeiter der Agentur für Arbeit, Jobcenter) oder Vorgesetzte weitergegeben werden. Empfehlenswert ist auch hier ein Auswertungsgespräch anstelle der bloßen Übergabe eines Kurzreports. Der Coach kann aufgrund der Diagnoseresultate Empfehlungen für Qualifizierungen oder andere Entwicklungsmaßnahmen geben.

Soft Skills bei wechselnden Anforderungen

Bei der Anwendung in der Wirtschaft, etwa zur Bewerberauswahl, empfiehlt sich zunächst die Erarbeitung entsprechender Anforderungsprofile (vgl. Dokument: Anforderungsprofile Soft Skills). Hier können Arbeitgeber und/oder Personalverantwortliche ihre Prioritäten und Anforderungen an Soft Skills definieren, sodass im Nachgang ein genaues Matching mit profiliten Bewerbern ermöglicht wird.

Gruppenassessments

Die Methode ermöglicht auch die Auswertung von Gruppenresultaten. Dies kann etwa bei der Entwicklungs- und Beratungsarbeit in Teams sinnvoll sein. Hier ist es durchaus möglich, die Diagnoseresultate dem Team und/oder den Vorgesetzten zur Verfügung zu stellen, da es sich nicht um personengenaue Daten handelt und Rückschlüsse auf Einzelne methodisch nicht möglich sind.

Soft Skills Consultants

Das Assessment von Soft Skills wird durchgeführt durch Adler Management und erfolgt im Beisein eines ausgebildeten SoftSkills Consultants (Berater). Die Analyse der Resultate erfolgt durch den aktiven Berater, ggf. unter Hinzuziehung einer zweiten Meinung. Zur Zeit sind vier Personen dazu ausgebildet, zwei davon aktiv mit der Methode im Einsatz.

SoftSkillers Deutschland

Adler Management UG

Berlin-Stockholm

Streckfußstrasse 31

13125 Berlin

Telefon: 030 / 688 122 11

Internet: www.adler-management.eu www.softskillers.de⁶

Consultants

Marco Bünger, Adler Management

0179 / 39 66 983 mb@adler-management.eu

Tino Winkelmann, Kontakt via Adler Management

Adler Management ist Vertragspartner des tschechischen Entwicklers und Sytembetreuers DAP Services.
Alle Anfragen zwecks Diagnosen und Beratungen richten Sie bitte an Marco Bünger.

⁶ Homepage ist in der Erstellung, fertig ab 08/2017