



Wissenschaftliche Grundlagen und Gütekriterien

Ist-Zustand der Personalauswahl in Unternehmen

Wissenschaft: Vorhersagekraft dieser Faktoren für berufliche Leistung reicht nicht aus!

Fachkenntnis & Branchenerfahrung

Motivation und Einstellungen?

Ausbildung

Relativ leicht prüfbar, jedoch kein Garant für Leistung

Zeugnisse & Lebenslauf

Zusammenhang mit Berufserfolg $r = 0,18$

Interviews

Subjektiv, Neigung zu Fehlurteilen ist bewiesen

Assessmentcenter

Aufwendig, teuer, Aussagekraft unterschiedlich

Alles zusammen liefert Ihnen keine zufriedenstellende Prognose der ausreichende Beurteilungsgrundlage!

- INSIGHTS MDI® besticht durch seine ökonomische Anwendbarkeit und eine Internationalisierung.
- Hier hat es einen entschiedenen Vorsprung gegenüber den einschlägigen deutschen Verfahren wie dem LMI, BIP oder anderen.
- INSIGHTS MDI® ist ein in der Praxis geschätztes, erprobtes und hoch anerkanntes Verfahren das aufgrund jahrelanger praktischer Erfahrungen hohe Relevanz besitzt.
- Die Interpretation ist sehr anschaulich und berücksichtigt stets die Interaktion von Person und Situation.
- Die Kombination von Arbeitsstellen- und Potential-Analyse ist ein wichtiges Markenzeichen dieses Verfahrens.



Objektivität

Grad der Standardisierung eines Verfahrens unter Ausschluss von Situationsvariablen

Misst ein Test überall und jederzeit dasselbe?



Reliabilität

Grad der Präzision / Messgenauigkeit eines Verfahrens ohne Berücksichtigung des Inhalts

Misst ein Test genau?



Validität

Grad der Messgenauigkeit in Bezug auf das zu messende Kriterium

Misst ein Test genau das, was er messen soll?



Objektivität

Unterschieden nach Objektivität der:

- Durchführung
- Auswertung
- Interpretation



Reliabilität

Prüfungsmöglichkeiten durch:

- Retests
- Paralleltests
- Halbierungstests
- Konsistenztests



Validität

Unterschieden nach:

- Inhalt
- Kriterium
- Konstrukt



Objektivität

INSIGHTS MDI®
erfüllt alle drei
Objektivitätskriterien



Reliabilität

INSIGHTS MDI®
weist eine
Konsistenzreliabilität
von .83 bis .91 auf



Validität

INSIGHTS MDI®
weist in allen
bisherigen Studien
eine stabile Konstrukt-
Validität auf (0,7 – 0,8)

Reliabilitätswerte der aktuellen Normstichprobe 2017

Verhalten – neuste Reliabilitätsberechnung

Reliabilität

Cronbachs Alpha

D Skala	0,91
I Skala	0,85
S Skala	0,87
C Skala	0,86

Verhalten – Beschreibung der Stichprobe 2017

Beschreibung der Stichprobe 2017 INSIGHTS MDI®

Frauen: 22.416
 Männer: 22.416
Gesamt, n: 44.832

Unterschiede Frauen n = 22.416 / Männer n = 22.416

Frauen	Adaptierter Stil				Basisstil			
	D	I	S	G	D	I	S	G
Mittelwert	40	57	63	51	41	62	66	48
Prozent	12	31	37	20	14	33	42	11
SD	10,0	8,5	9,2	7,9	10,1	7,8	7,3	8,4

Männer	Adaptierter Stil				Basisstil			
	D	I	S	G	D	I	S	G
Mittelwert	49	50	57	53	53	54	59	49
Prozent	23	23	26	28	29	23	34	14
SD	10,8	8,1	9,0	8,3	9,7	8,2	7,6	8,3

Prognostische Validität

Nach Prof. Schuler (1996) liegt die Höhe eines durchschnittlichen Korrelationskoeffizienten in der Berufseignungsdiagnostik im Bereich von 0,30.

Ein Wert im Bereich von $r = 0,50$ ist für eine Prognose schon als sehr gut zu bezeichnen.

- Schulnoten / Abiturnote: prognostische Validität von 0,18 in Bezug auf den späteren Berufserfolg
- Referenzen: prognostische Validität von 0,20
- Gute, biografische Fragebögen: prognostische Validität liegt die bei 0,33
- Assessmentcenter: prognostische Validität von 0,26 (Metastudie vom Dez. 07)
- INSIGHTS MDI® : zwischen 0,45 und 0,6

Augenscheinvalidität

- „Face-Validity“ betrachtet, ob die Inhalte bzw. die einzelnen Fragen eines Verfahrens den Probanden „sinnvoll und einleuchtend“ erscheinen im Hinblick auf das, was aus Sicht des Probanden erhoben werden soll.
- Dies erhöht die persönliche Akzeptanz des Probanden und stellt somit einen wichtigen Beitrag zur Sicherstellung der Motivation dar.
- Beim **INSIGHTS MDI® Talent Insights Basic** liegt die erhobene Augenscheinvalidität je nach Skala zwischen **80%** und **90%**

Was ist neu am Fragebogen V3.1

Beispiele von Aussagen an denen Änderungen vorgenommen wurden:

Item 13 (blau) lautete früher: respektvoll, Respekt zeigend

- Auswertung zeigte: zu geringe Trennschärfe, „sozial erwünscht“ für alle 4 Typen
- Neu formuliert: kontrollierend, penibel

Item 77 (rot) lautete früher: unruhig, kann schlecht ausruhen oder entspannend

- Auswertung zeigte: wurde nie gewählt, ist „sozial unerwünscht“ sich so darzustellen
- Neu formuliert: bestimmend, ergebnisorientiert

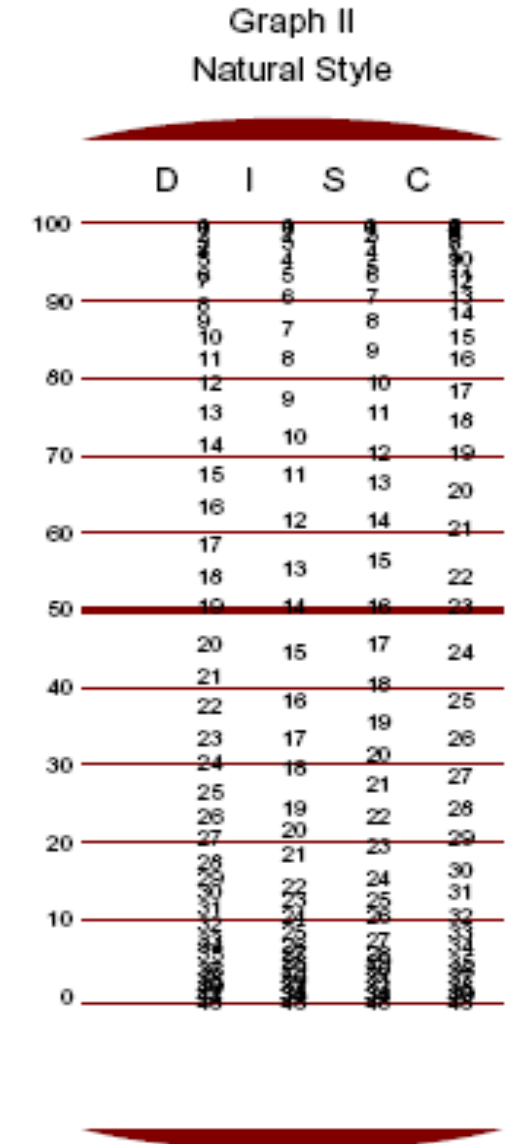
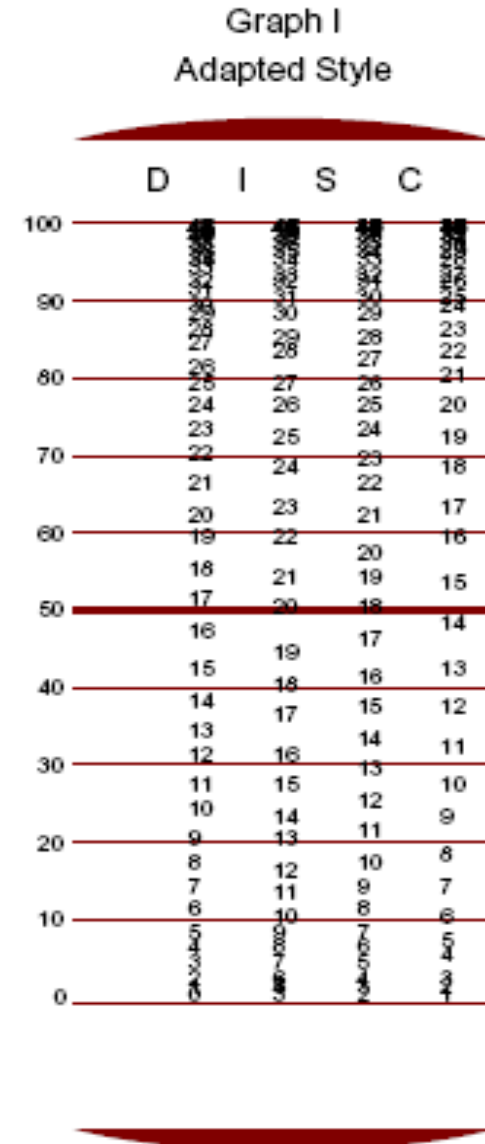
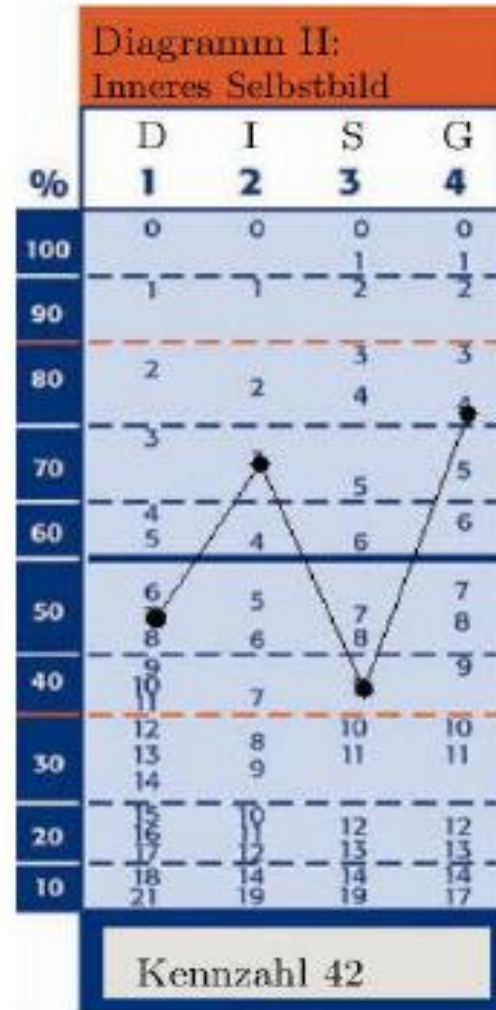
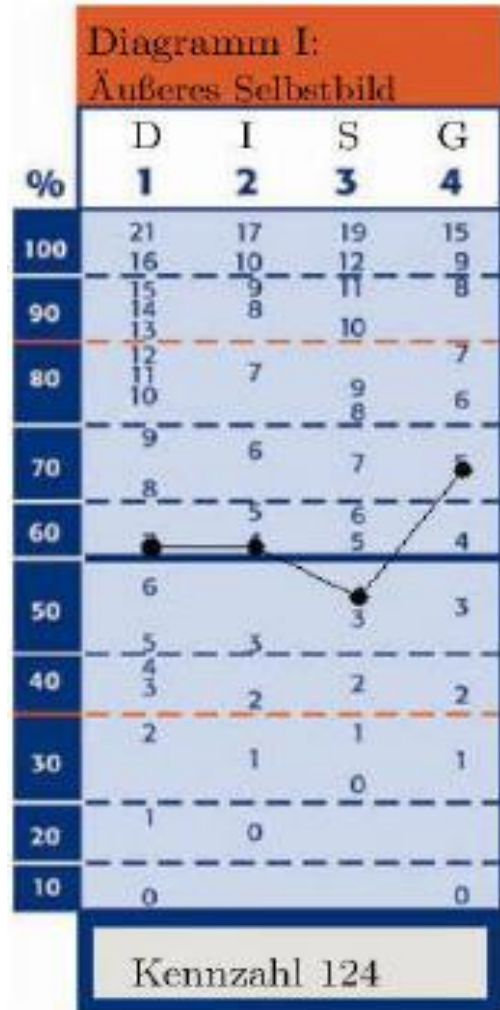
Item 66 (grün) lautete früher: unbekümmert

- Auswertung zeigte: keine ausreichende Ladung dieses Item, „sozial unerwünscht“, sich so darzustellen
- Neu formuliert: unkompliziert, gemeinschaftlich

The screenshot shows a 'Pyärenz-Analyse' (Psychometric Analysis) report. It includes a header with 'WISCHT' and 'Person 1'. The main content is divided into sections: 'BANDSCHNITT' (Bandwidth), 'ANLEITUNG' (Instructions), and a table of 'Beispiel' (Example) items. The table lists items with their corresponding scale loadings (e.g., 1, 2, 3, 4) and a 'Beispiel' column. The 'Beispiel' column contains a grid of items with their respective scale loadings.

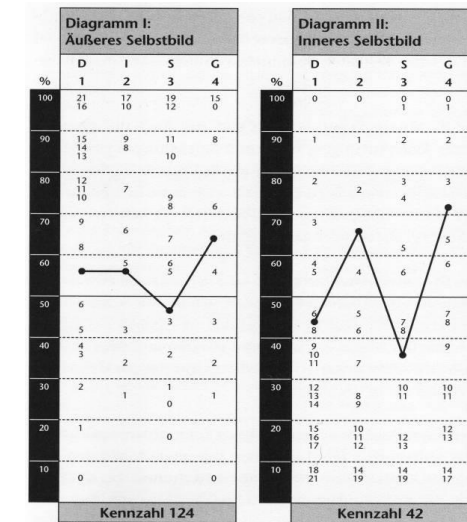
Item	1	2	3	4	Beispiel
1. Ich bin ein guter Mensch	0.8	0.1	0.1	0.1	0.8 0.1 0.1 0.1
2. Ich bin ein guter Mensch	0.8	0.1	0.1	0.1	0.8 0.1 0.1 0.1
3. Ich bin ein guter Mensch	0.8	0.1	0.1	0.1	0.8 0.1 0.1 0.1
4. Ich bin ein guter Mensch	0.8	0.1	0.1	0.1	0.8 0.1 0.1 0.1
5. Ich bin ein guter Mensch	0.8	0.1	0.1	0.1	0.8 0.1 0.1 0.1
6. Ich bin ein guter Mensch	0.8	0.1	0.1	0.1	0.8 0.1 0.1 0.1
7. Ich bin ein guter Mensch	0.8	0.1	0.1	0.1	0.8 0.1 0.1 0.1
8. Ich bin ein guter Mensch	0.8	0.1	0.1	0.1	0.8 0.1 0.1 0.1
9. Ich bin ein guter Mensch	0.8	0.1	0.1	0.1	0.8 0.1 0.1 0.1
10. Ich bin ein guter Mensch	0.8	0.1	0.1	0.1	0.8 0.1 0.1 0.1

Itemauswertung und Scoreberechnung – DISG versus INSIGHTS MDI®

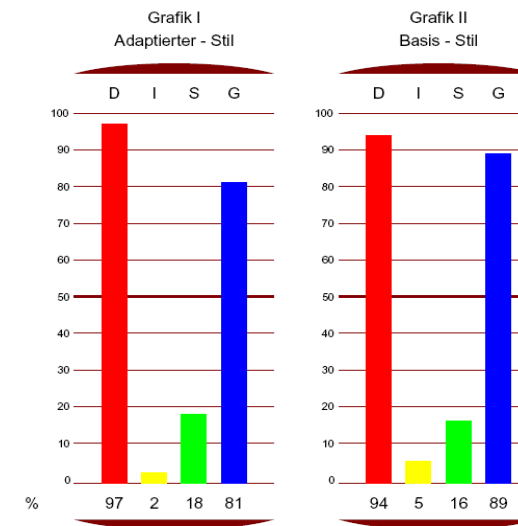


Ergebnisvergleich am Beispiel einer Testperson

- INSIGHTS MDI® misst differenzierter, Ergebnisse sind „feiner“ abgestuft
- Dies ist Konsequenz der unterschiedlichen Auswertung
- INSIGHTS MDI® bezieht alle 4 Items (Aussagen) in die Berechnung ein
- DISC wertet „am meisten“ und „am wenigstens“ aus. Dadurch stehen bei INSIGHTS MDI® mehr Information zur Verfügung
- Die Ausprägung in den einzelnen Skalen ist deutlicher. Testperson „fühlt“ sich von INSIGHTS MDI® zutreffender beschrieben.



Beispieldiagramme des DISG Persönlichkeitsprofils für die exemplarische Testperson des Buches



Motivatoren – Reliabilitätswerte der aktuellen Normstichprobe 2017

Verteilung nach Geschlecht

Frauen <i>nf</i> :	8.292
Männer <i>nm</i> :	8.292
Gesamt n:	16.584

Reliabilitätsanalyse

Cronbachs Alpha

Theoretisches Motiv	0.81
Ökonomisches Motiv	0.72
Ästhetisches Motiv	0.85
Soziales Motiv	0.84
Individualistisches Motiv	0.87
Traditionelles Motiv	0.70



INSIGHTS MDI®

© INSIGHTS MDI International® Deutschland GmbH. All rights reserved. INSIGHTS MDI® and other product names are or may be registered trademarks and/or trademarks in Germany and/or other countries. The information herein is for informational purposes only and represents the current view of INSIGHTS MDI® as of the date of this presentations. Because INSIGHTS MDI® must respond to changing market conditions, it should not be interpreted to be a commitment on the part of INSIGHTS MDI®, and INSIGHTS MDI® cannot guarantee the accuracy of any information provided after the date of assembling this presentation.

INSIGHTS MDI® MAKES NO WARRANTIES, EXPRESS, IMPLIED OR STATUTORY, AS TO THE INFORMATION IN THIS PRESENTATION.