

## **Gutachten – Zusammenfassung: Gütekriterien des Power-Potential-Profile®**

**Dr. Andreas Kastenmüller und Dr. Peter Fischer**

Ludwig-Maximilians-Universität München

Department Psychologie

Lehrstuhl für klassische Sozialpsychologie

**30.01.2007**

Veröffentlichung durch die flow consulting gmbh  
mit freundlicher Genehmigung der Autoren

Dieser Text stellt die Zusammenfassung des Gutachtens dar.  
Das komplette Gutachten können Sie auf der Website  
[www.powerpotentialprofile.de](http://www.powerpotentialprofile.de) downloaden.

## Zusammenfassung

### Studien zu Gütekriterien mit 2543 Probanden

Im Auftrag der flow consulting gmbh haben wir mehrere Studien zur Erhebung der Gütekriterien des Instrumentes Power-Potential-Profile® durchgeführt. Diese Studien wurden in den Jahren 2005 und 2006 realisiert. Daran nahmen insgesamt 2543 Probanden teil, zum größten Teil Führungskräfte aus unterschiedlichen Organisationen, aber auch Studenten mit Berufserfahrungen.

### Mehrdimensionales Instrument mit JPP, ARP, FSL

Das Power-Potential-Profile® ist ein multimodales, mehrdimensionales Messinstrument zu Bereichen der Persönlichkeit, der Haltung (Einstellung) und zu Führungs- und Verkaufskompetenzen. Es beinhaltet vier psychometrische Test-Instrumente.

Das JPP (Jungian Personality Profile) misst persönlichkeitsstabile Faktoren, die sich aus der Theorie der psychologischen Typen von C.G. Jung ergeben.

Das ARP (Authority, Responsibility, Power) (neu jetzt: MDA) misst die Einstellung von Personen zu den Bereichen Autorität und Verantwortung.

Das FSL (Future Skills for Leadership) misst Kompetenzfelder, die für Führungskräfte wesentlich sind.

Das FSS (Futures Skills for Sales) misst Kompetenzfelder, die für Vertriebsmitarbeiter wesentlich sind.

In diese Untersuchung einbezogen haben wir drei dieser vier Instrumente: JPP, ARP und FSL.

### Objektivität

Die Objektivität der Instrumente ist durch eine standardisierte Online-Anwendung gegeben, inkl. automatisch erzeugter einheitlicher Anwendungserläuterungen per E-Mail.

### Qualitätssicherung

Die Qualitätssicherung in der Anwendung des Power-Potential-Profile® erfolgt durch eine strenge Auswahl der Berater, einem intensiven Lizenzierungsverfahren inkl. Vor-Ort-Coachings der Berater bei der Anwendung, sowie regelmäßigem Erfahrungsaustausch der Berater. Die Berater wurden verpflichtet, an dem regelmäßigem Austausch zwecks Qualitätssicherung teilzunehmen. Im Rahmen dieser Treffen finden auch Weiterbildungen zum Power-Potential-Profile® statt. Dies sichert die Qualität in der Anwendung des Instrumentes.

**Faktorenstruktur, Reliabilität und Validität des JPP**

Das JPP-Instrument zeigt sehr gute bis gute Werte in allen erhobenen Bereichen und kann als Instrument zur Persönlichkeitsmessung bzw. -beschreibung vor dem Hintergrund der Theorie von C.G. Jung uneingeschränkt empfohlen werden. Die Retest-Reliabilitäten liegen zwischen .76 und .88.

**Faktorenstruktur, Reliabilität und Validität des ARP**

Das ARP-Instrument zeigt gute bis befriedigende Ergebnisse. Vier Faktoren zeigen gute Werte, ein Faktor ist kritisch (Sozialer Faktor). Die Retest-Reliabilitäten liegen zwischen .56 und .75, beim sozialen Faktor liegt dieser Wert bei .44. Die Untersuchungen zur Validität zeigen wiederum gute Ergebnisse. Die flow consulting gmbh hat sich aufgrund dieses Ergebnisses entschlossen, den ARP zu überarbeiten. Es ist daraufhin ein neues Instrument entstanden, das **MDA** – Instrument (**Matrix for the Development of Attitude**), welches ebenfalls die Faktoren Autorität und Verantwortung abbildet. Unsere Untersuchungen boten die Grundlage für die Weiter- bzw. Neu-Entwicklung dieses Instrumentes. Das MDA-Instrument werden wir in einer unserer nächsten Studien untersuchen.

**Faktorenstruktur, Reliabilität und Validität des FSL**

Das FSL-Instrument zeigt gute Ergebnisse. Im Vergleich zu einem sehr gut gemachten aufwändigen Assessment-Center können mit einem wesentlich geringerem Zeitaufwand annähernd gleich gute Ergebnisse erzielt werden. Die interne Konsistenz (Cronbach Alpha) liegt bei Werten zwischen .61 und .81. Darüberhinaus haben sich in unserer Untersuchung wichtige Anregungen für die Berater, die das FSL-Instrument anwenden, ergeben. Zum einen sind zwei Faktoren inhaltlich eng miteinander verwandt (Konfliktmoderation und Motivation). Zum anderen ist der Faktor Teamfähigkeit für die Führungskompetenz einer Person voraussichtlich von untergeordneter Bedeutung. Diese Erkenntnisse helfen den Beratern, sowohl die Interpretation der Ergebnisse als auch die Beratung in den Auswertungsgesprächen seriös vorzunehmen. Die flow consulting gmbh hat dieses Ergebnis zum Anlass genommen, einige Items des FSL auszuschließen bzw. umzuformulieren. Die sich aus der Studie ergebenden sechs Faktoren werden in der nächsten Fassung durch einen siebten Faktor (Zielorientierung) ergänzt. Den Zusammenhang des neuen siebten Faktors (Zielorientierung) mit der Führungskompetenz einer Person werden wir in einer weiteren Studie prüfen.

**Einsatz für die Personalentwicklung**

Die Kombination der drei Instrumente (JPP, ARP/MDA, FSL) erweist sich als schlüssig. Der Einsatz des Power-Potential-Profile® mit dem Ziel der Personalentwicklung (u.a. Coaching, Training, Teamentwicklung, Karriereberatung usw.) kann uneingeschränkt empfohlen werden. flow consulting weist ausdrücklich darauf hin, dass dieses Instrument nicht für Zwecke der Personalauswahl genutzt werden sollte. Dieser Empfehlung schließen wir uns an. Gerade im direkten Gespräch mit einem Berater lassen sich die Stärken des Power-Potential-Profile® am besten nutzen. Für Zwecke der Personalentwicklung haben damit die lizenzierten Berater ein Instrument von hoher Qualität und mit breitem Spektrum zur Verfügung.

**Weiterentwicklung**

Die Ergebnisse dieser Studie konnte die flow consulting gmbh dazu nutzen, das Power-Potential-Profile® auf solider Grundlage weiterzuentwickeln. Als Alternative zum ARP wurde der MDA entwickelt, der FSL wurde auf sieben Faktoren eingestellt. Zum 1.3.2007 soll die weiterentwickelte Fassung des Power-Potential-Profile® zur Verfügung stehen (2. Revision). Wir werden diese Entwicklung mit weiteren wissenschaftlichen Studien begleiten.

**Hinweise zum Urheberrecht**

Die Urheberrechte des Power-Potential-Profile® liegen bei der flow consulting gmbh und der Future Systems Consulting GmbH. Vermarktet wird das Power-Potential-Profile® von der flow consulting gmbh über lizenzierte Berater. Beraterlizenzen können bei der flow consulting gmbh bezogen werden.

Das Power-Potential-Profile® ist markenrechtlich geschützt.

Das inhaltliche Konzept, die Testkonstruktion, die Items, die Fragebögen, die Auswertungstexte, die textlichen und grafischen Darstellungen sowie die Konstruktion des Online-Anwendungs-Systems unterliegen dem Urheberrecht. Verletzungen des Urheberrechts sind strafbar.

Wir haben von der flow consulting gmbh alle notwendigen Unterlagen und die Rechte zur Durchführung der wissenschaftlichen Untersuchungen erhalten.

Das Copyright dieses Gutachtens liegt bei den Autoren Dr. Andreas Kastenmüller und Dr. Peter Fischer.

Die vollständige Fassung des Gutachtens ist über die Internet-Plattform [www.powerpotentialprofile.de](http://www.powerpotentialprofile.de) zu beziehen.

München, den 30.01.2007

Dr. Andreas Kastenmüller und Dr. Peter Fischer

Ludwig-Maximilians-Universität München

Department Psychologie

Lehrstuhl für klassische Sozialpsychologie