

Technische Universität Wien

Fakultät für Informatik

Electronic Commerce Forschungsbereich



Exposé für eine Bachelorarbeit zum Thema:
Soziale Kompetenzen in Projekten
Eine testbasierte Soft-Skill Analyse

Vorgelegt von:

Alexander Tauterer

Kaiserstraße 7/9, 1070 Wien
e1027282@student.tuwien.ac.at

Matrikelnummer: 1027282

Studienkennzahl: 033 534

Datum: 12.06.2019

Inhaltsverzeichnis

Problemstellung	2
Zielsetzung	2
Vorgehensweise	4
Vorläufige Gliederung	7
Literatur	8

Problemstellung

Soft-Skills beschreiben überfachliche Eigenschaften und die Fähigkeit im Umgang mit Mitmenschen sowohl im beruflichen als auch im privaten Bereich und werden in einer schnelllebigen Zeit, in welcher wir uns befinden, immer wichtiger. Eine sich oftmals schnell ändernde Berufswelt fordert von uns Menschen inhaltliche aber auch ganz besonders emotionale Flexibilität, um sich in neuen Umgebungen schnell und gut zurecht zu finden – dabei helfen stark ausgeprägte soziale Kompetenzen. Oftmals besteht der Irrglaube, dass Fähigkeiten wie Empathie, Teamfähigkeit, Kritikfähigkeit, um nur einige zu nennen, rein angeboren sind und kaum bis gar nicht erlern-, respektive trainierbar sind – dies ist schlichtweg falsch. Um solche Skills durch gezieltes Training auszubauen, verfeinern und optimieren zu können, ist es jedoch von großer Bedeutung, dass man sich seiner Stärken und Schwächen klar bewusst ist.

Zielsetzung

“Je besser ich mich kenne, desto genauer weiß ich, an welcher Stelle ich mich weiterentwickeln kann.”

Nach diesem Motto verfolgt diese Bachelorarbeit das Ziel, die fundamentalen sozialen Kompetenzen aller Mitglieder von Projektteams zu erforschen und zu analysieren. Ein besonderer Fokus soll hierbei auf IT-, beziehungsweise Software-Projekten liegen, wobei in Abgrenzung dazu auf der anderen Seite allgemeine Projekte beleuchtet werden sollen und im Anschluss die Ergebnisse der beiden Projektarten gegenübergestellt und beschrieben werden. Einen besonderen Schwerpunkt der Analyse wird in diesem Kontext die genaue Betrachtung der oftmals stark divergierenden Anforderungen an Personen in den unterschiedlichen Projekt-Rollen bilden.

Als übergeordnetes Ziel der Arbeit steht schlussendlich die Entwicklung eines fragenbasierten und auf den Erkenntnissen der Analyse gewonnenen Tests, der dazu dienen soll, ein genaues Profil der einzelnen Projektteammitglieder zu erstellen. Dieses Profil wiederum beinhaltet neben einer allgemeinen Auswertung des jeweiligen Ausprägungsniveaus der einzelnen Kompetenzen auch eine detaillierte Beschreibung

des Persönlichkeitstypen, und verbindet darüber hinaus das mithilfe des Tests ermittelte Profil mit einer entsprechenden Rolle innerhalb des Projekts.

Vorgehensweise

Es gibt viele Methoden, um soziale Kompetenzen zu messen. Diese Arbeit legt den Fokus jedoch auf ein fragenbasiertes Testverfahren, welches auch im praktischen Teil realisiert wird. Nachfolgend wird beschrieben, wie die Evaluierung von Softskills durchgeführt wird.

Zu Beginn wird der Begriff „Soziale Kompetenz“ definiert: Wie unterscheiden sich Soft-Skills von Hard Skills? Warum wurden diese sogenannten „weichen“ Faktoren in den letzten Jahren, vor allem im professionellen Umfeld, so bedeutungsvoll? Sind diese Fähigkeiten angeboren oder trainier und erlernbar?

Als Basis, für den im praktischen Teil der Arbeit entwickelten Test, wird eine Liste erarbeitet, welche die zu messenden Kompetenzen beinhaltet und beschreibt.

Im nächsten Kapitel soll der Konnex zwischen sozialen Fähigkeiten und der Arbeit in Projekten hergestellt werden, wobei der Fokus auf Software-Projekten liegt. Zuerst werden die wichtigsten Rollen und deren Aufgaben sowie Pflichten beschrieben. Danach folgt die Klärung welche Kompetenzen dafür notwendig sind, um diese erfüllen zu können. In diesem Schritt wird die Relevanz, der im vorherigen Kapitel definierten Soft-Skills, für die verschiedenen Rollen bestimmt. Dies soll tabellarisch in 3 Stufen

- Hoch (h)
- Mittel (m)
- Niedrig (n)

erfolgen und ermöglicht eine spätere Reflexion des Testergebnis hinsichtlich der Rollen.

Relevanz von Soft-Skills in den verschiedenen Projekt-Rollen					
Soziale Kompetenz	Auftraggeber	Projektleiter	Qualitätsmanager	Tester	Entwickler
Auftreten	h	h	m	n	n
Authentizität	h	h	m	n	n
Kreativität	n	n	n	n	h
Teamfähigkeit	n	m	m	h	h
Zuverlässigkeit	h	h	h	h	h
Konfliktfähigkeit	m	h	m	n	n
Problemlösungsfähigkeit	m	h	m	n	h

Beispielhafte, nicht vollständige Darstellung

In den letzten Jahren haben sich, vor allem im Umfeld der Informationstechnologie, agile Projektmanagement-Methodiken in den Vordergrund gedrängt. Deswegen soll eine Gegenüberstellung der Rollen beziehungsweise Anforderungen an die Rollen zwischen traditioneller und agiler Softwareentwicklung (SCRUM) erfolgen, wobei die sozialen Kompetenzen im Mittelpunkt stehen.

Mit einem Vergleich von Softwareprojekten und allgemeinen Projekten soll dieses Kapitel abgeschlossen werden: Existieren grobe Unterschiede an Soft-Skills-Anforderungen der Projektmitglieder?

Der nächste Abschnitt beschreibt die Messung von sozialen Kompetenzen. Zuerst sollen Methodiken (Psychologische Tests, Projektive Verfahren, Verhaltensbeobachtung) diskutiert und ein Einblick auf bereits bestehende Tests gegeben werden. Einer genaueren Betrachtung sollen dabei die psychologischen Tests unterzogen werden, da der im praktischen Teil zu entwickelnde Fragenbogen in diese Kategorie fällt. Es sollen sowohl die verschiedenen Arten als auch die ihnen zugrundeliegenden Testtheorien (Klassisch und probabilistisch) erarbeitet werden.

Nachfolgend soll der Fragenbogen als Art eines psychologischen Tests untersucht werden: Wie war die historische Entwicklung? Welche Qualitätsanforderungen gibt es? Welche Frage beziehungsweise Antwortarten können verwendet werden? Wie können eine Standardisierung und eine nachfolgende Auswertung erfolgen? Besonders soll auf die Likert-Skala in diesem Kapitel eingegangen werden, da diese im praktischen Teil umgesetzt werden soll.

Im nächsten Schritt soll, für den praktischen Teil der Arbeit, ein Fragenkatalog erstellt werden, welcher die Möglichkeit schafft, die sozialen Kompetenzen der zu testenden Person möglichst präzise zu bestimmen. Dafür soll das Likert-Skala Verfahren eingesetzt werden.

Dieser Katalog soll, für jedes zu testende Soft-Skill eine Item-Batterie, sprich ein Set aus Fragen, beinhalten. Um eine Auswertung durchführen zu können, müssen die Antwortmöglichkeiten standardisiert sein, daher soll jede Frage dieselbe Rating-Skala bekommen:

- Trifft nicht zu (4)
- Trifft eher nicht zu (3)
- Trifft eher zu (2)
- Trifft zu (1)

Es soll kein „Mitte“ (neutral) auswählbar sein, damit soll die Testperson gezwungen werden, konkret Position zu beziehen: Eher Zustimmung oder Eher Ablehnung.

Beispiele:

Teamfähigkeit	Gemeinsames Lösen von Problemen ist effektiver als alleine.
	Mich selbst zurücknehmen fällt mir nicht schwer.
	Es fällt mir leicht einen Kollegen um Hilfe zu bitten.
	Probleme anderer erkenne ich sofort.
	Ich bezeichne mich als extrovertiert.
Kreativität	Ich finde es spannend neue Möglichkeiten auszuprobieren.
	Das Lösungsfinden fällt mir leicht.
	Ich verliere mich oftmals in meinen Gedanken.
	Ich bin für meine vielfältigen Ideen bekannt.
<input type="checkbox"/> trifft zu <input type="checkbox"/> trifft eher zu <input type="checkbox"/> trifft eher nicht zu <input type="checkbox"/> trifft nicht zu	

Am Ende des Tests werden pro Item-Batterie (Soft-Skill) die bei den Antworten hinterlegten Zahlen addiert, der Mittelwert und dadurch die Ausprägung bestimmt. Die Ergebnisdarstellung soll in Form einer Graphik jene Soft-Skills zeigen, welche am stärksten in Erscheinung treten. Diese sollen kurz beschrieben sein und die am besten geeignetsten Projekt-Rollen gezeigt werden.

Vorläufige Gliederung

1. Einleitung
2. Theoretischer Teil
 - 2.1 Soziale Kompetenzen
 - 2.1.1. Begriffsbestimmung
 - 2.1.2. Soft-Skills versus Hard-Skills
 - 2.1.3. Historische Entwicklung
 - 2.2 Soft-Skills in (Software-) Projekten
 - 2.2.1. Projekt - Rollen
 - 2.2.2. Agile Projekte
 - 2.2.3. Vergleich mit allgemeinen Projekten
 - 2.3 Messen von Kompetenzen
 - 2.3.1. Methodiken
 - 2.3.2. Psychologischer Test
 - 2.3.2.1. Arten
 - 2.3.2.2. Testtheorie
 - 2.3.3. Fragebogen
 - 2.3.3.1. Fragen und Antwortarten
 - 2.3.3.2. Auswertung
 - 2.3.3.3. Likert-Skala
3. Praktischer Teil
 - 3.1 Implementierung
 - 3.2 Auswertungsmethodik
 - 3.3 Ergebnisse
4. Fazit und Diskussion

Literatur

Borghol, Somar (2015): Psychometrische Grundlagenuntersuchungen zur Messung sozialer Kompetenz. Dissertation, Universität Konstanz.

Lang, Daniela (2009): Soziale Kompetenz und Persönlichkeit. Zusammenhänge zwischen sozialer Kompetenz und der Big Five der Persönlichkeit bei jungen Erwachsenen. Landau: Verlag Empirische Pädagogik

Moosbrugger, Helfried; Kelava, Augustin (2012): Testtheorie und Fragebogenkonstruktion. Berlin Heidelberg: Springer-Verlag

Oswald, Alfred; Köhler, Jens (2009): Die Collective Mind Methode. Projekterfolg durch Soft Skills. Berlin Heidelberg: Springer-Verlag

Vigenschow, Uwe; Schneider, Björn; Meyrose, Ines (2007): Soft Skills für Softwareentwickler. Fragetechniken, Konfliktmanagement, Kommunikationstypen und -modelle. Heidelberg: dpunk.verlag GmbH.