

IdentyFi® Pro

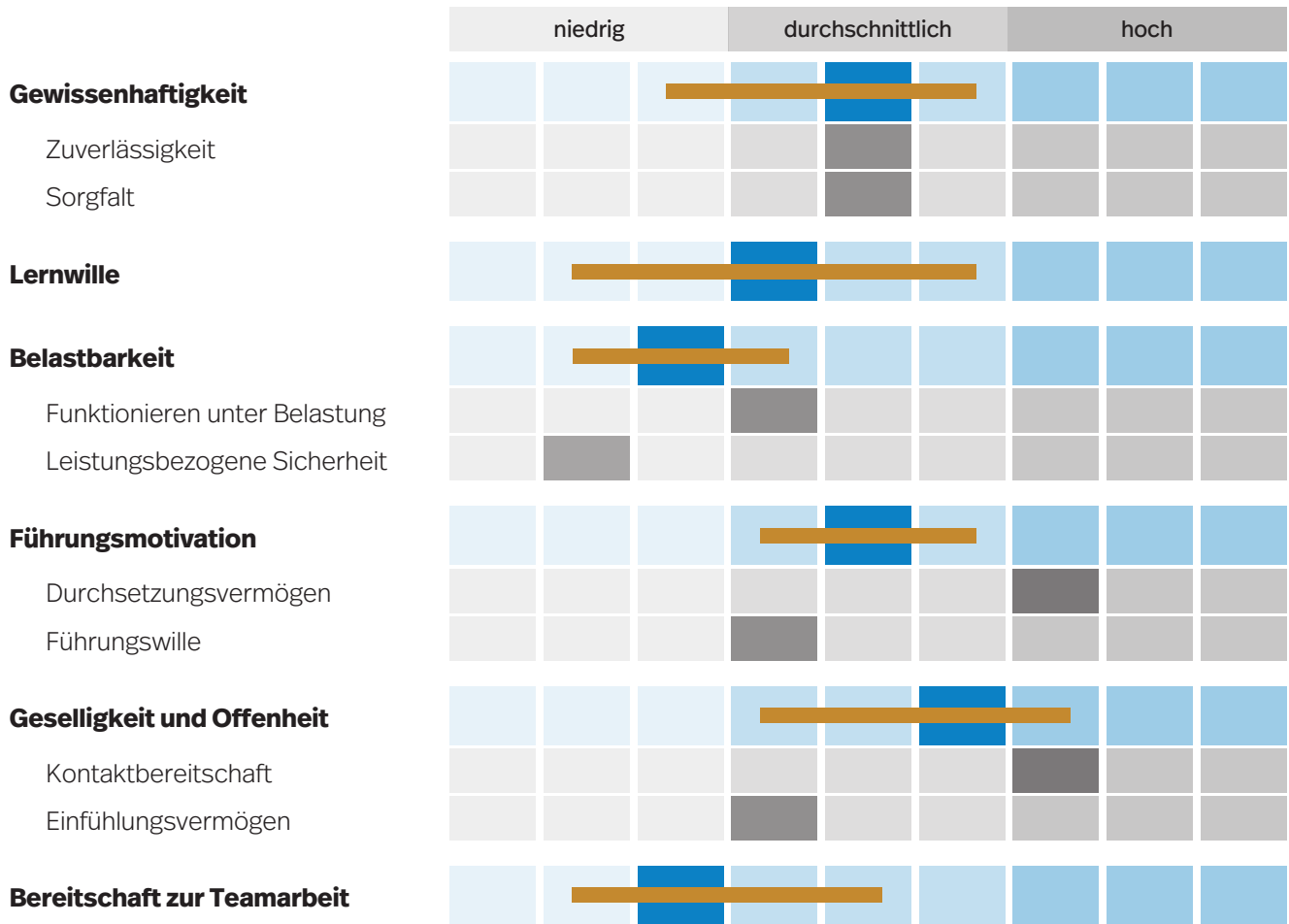
Persönlichkeitsanalyse

Auswertung für:

Petra Persona

Geschlecht: weiblich
Geburtsdatum: 01.05.1992
Durchführung: 02.04.2019
Alter: 26 Jahre, 11 Monate

Persönlichkeitsprofil - Petra Persona



Gewissenhaftigkeit (Zuverlässigkeit, Sorgfalt)

Diese **Dimension** macht Aussagen darüber, mit welcher Genauigkeit, Sorgfalt, Zuverlässigkeit und Detailorientierung eine Person ihre Arbeit erledigt. Er gliedert sich in die Facetten Sorgfalt und Zuverlässigkeit und besteht aus 13 Items. Diese beiden Facetten umfassen Aspekte der Big-Five-Dimension Gewissenhaftigkeit.



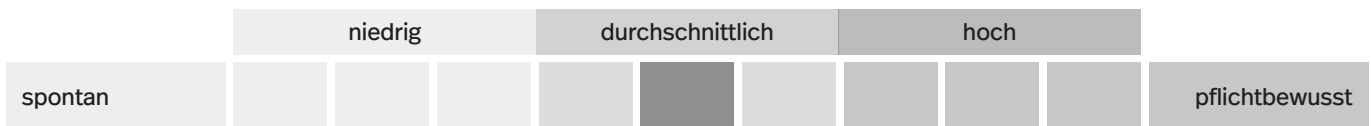
Petra Persona erzielte bei dieser Skala einen Wert von 5, was einer durchschnittlichen Ausprägung entspricht.

Diskrepanzen Gewissenhaftigkeit (Zuverlässigkeit, Sorgfalt)

Die Werte in der Zuverlässigkeit und der Sorgfalt unterscheiden sich nicht wesentlich.

Zuverlässigkeit

Die **Facette** Zuverlässigkeit beschreibt, wie strukturiert Arbeiten angegangen und termingerecht erledigt werden. Personen mit hohen Werten gehen in ihrer Arbeit sehr planvoll sowie strukturiert vor und halten Termine ein. Personen mit einer tiefen Ausprägung bevorzugen einen unstrukturierten Arbeitsstil und stören sich nicht, wenn Fristen nicht eingehalten werden können.

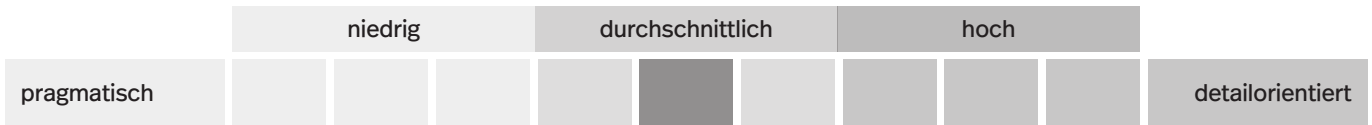


Petra Persona erzielte bei dieser Skala einen Wert von 5, was einer durchschnittlichen Ausprägung entspricht.

Petra Persona zeigt eine im Vergleich zu anderen Personen durchschnittlich ausgeprägte Zuverlässigkeit und beschreibt den eigenen Arbeitsstil als meist strukturiert. Zuverlässige Personen orientieren sich weitgehend an vereinbarten Terminen und Fristen und sind bemüht, diese einzuhalten. Falls das aber aufgrund verschiedener Störfaktoren nicht möglich ist, sind sie in der Lage, flexibel zu reagieren und Fristen anzupassen. Dies kommt ihnen insbesondere zugute bei neuen und unbekanntem Herausforderungen, bei denen genaue Termine noch nicht von Beginn an festgelegt werden können. Obwohl sie viel Wert darauf legen, ihre Arbeiten zeitnah und strukturiert zu erledigen, können sie die Priorisierung weniger dringender Arbeiten herunterstufen.

Sorgfalt

Mit dieser **Facette** wird beschrieben, wie exakt, ordentlich und gründlich Aufträge bearbeitet und mit welcher Genauigkeit Kontrollen durchgeführt werden. Personen mit geringer Ausprägung weisen einen wenig exakten Arbeitsstil auf und bevorzugen pragmatische Lösungen. Bei einer hohen Ausprägung in der Sorgfalt wird äusserst exakt und mit hoher Detailorientierung gearbeitet. Ihre Erwartungen an die Präzision und Kontrolle bei der Aufgabenbearbeitung sind sehr hoch.

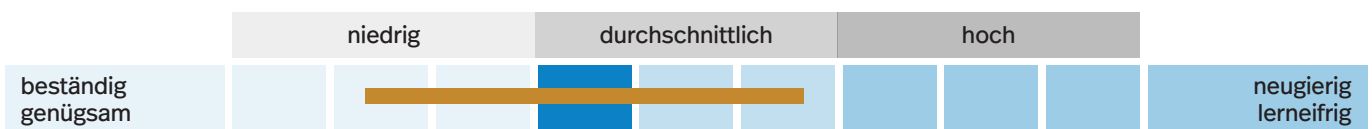


Petra Persona erzielte bei dieser Skala einen Wert von 5, was einer durchschnittlichen Ausprägung entspricht.

Petra Persona zeigt eine im Vergleich zu anderen Personen durchschnittlich ausgeprägte Sorgfalt und beschreibt den eigenen Arbeitsstil als überwiegend exakt und gewissenhaft. Durchschnittlich sorgfältigen Personen ist die Qualität ihrer Arbeit wichtig. Je nach Anforderung arbeiten sie sehr genau und detailorientiert oder aber gehen zügig und pragmatisch vor, ohne sich dabei in Details zu verlieren. Obwohl sie Genauigkeit und Kontrolle grundsätzlich befürworten, können sie zugunsten der Einhaltung von Terminen auch mal darauf verzichten. Auch wenn es durchschnittlich sorgfältigen Personen grundsätzlich liegt, in die Tiefe zu gehen, könnte es sie zusätzliche Energie kosten, sich mit Details auseinanderzusetzen, die nicht ihrem Interessengebiet entsprechen.

Lernwille

Diese **Dimension** macht Aussagen darüber, wie gerne jemand die eigenen Kenntnisse, auch mit komplizierten Inhalten, erweitert. Personen mit tiefen Werten sind mit dem zufrieden, was sie bereits wissen und lernen nur Neues dazu, wenn es verlangt wird. Personen mit hohen Werten lernen gerne von sich aus Neues dazu und beschreiben sich als interessiert und neugierig. Ihre beruflichen Kenntnisse entwickeln sie gerne weiter.



Petra Persona erzielte bei dieser Skala einen Wert von 4, was einer Ausprägung im unteren Durchschnittsbereich entspricht.

Petra Persona beschreibt sich im Vergleich zu anderen als durchschnittlich lernwillige Person. Personen mit durchschnittlichem Lernwillen sind prinzipiell offen dafür, Neues zu lernen und sich weiterzubilden. Sie wägen jedoch situativ ab, ob es sich für sie lohnt, Zeit und Mühe zu investieren, um Neues dazuzulernen. Sie haben grundsätzlich Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten. Neue oder sehr schwierige Aufgaben werden generell als Herausforderungen bewertet, diese können jedoch auch zur Überforderung werden. Personen mit durchschnittlichem Lernwillen freuen sich, neues Wissen zu erlangen, und sehen in der Bildung durchaus einen Nutzen. Wenn ihnen eine Weiterbildung oder eine vertiefte Wissensaneignung zu einem Thema nahegelegt wird, sind sie schnell bereit, sich damit auseinanderzusetzen. Bei fehlendem äusserem Anstoss kann die Gefahr bestehen, dass es Personen mit einem durchschnittlichen Lernwillen verpassen, von sich aus aktiv zu werden.

Petra Persona

Geburtsdatum: 01.05.1992
Durchführung: 02.04.2019

Belastbarkeit (Funktionieren unter Belastung, Leistungsbezogene Sicherheit)

Diese **Dimension** beschreibt, wie gut eine Person mit belastenden und herausfordernden Arbeitssituationen umgehen kann, inwieweit solche als Belastung erlebt werden und wie dabei die Kontrollierbarkeit der physischen und psychischen Reaktionen wahrgenommen wird. Der Faktor Belastbarkeit gliedert sich in die Facetten Funktionieren unter Belastung und Leistungsbezogene Sicherheit und beinhaltet 17 Items. Mit diesen Items werden Aspekte der Dimension Neurotizismus gemäss Big Five erhoben.



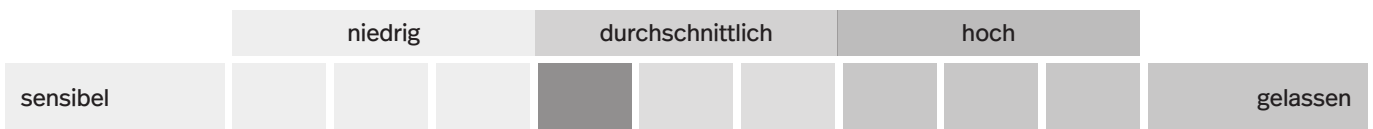
Petra Persona erzielte bei dieser Skala einen Wert von 3, was einer niedrigen Ausprägung entspricht.

Diskrepanzen Belastbarkeit (Funktionieren unter Belastung, Leistungsbezogene Sicherheit)

Die Werte im Funktionieren unter Belastung und der leistungsbezogenen Sicherheit unterscheiden sich nicht wesentlich.

Funktionieren unter Belastung

Diese **Facette** umschreibt, wie Personen mit kurz- und längerfristig belastenden Erlebnissen bei der Arbeit umgehen. Unter beruflichen Belastungen werden Misserfolge bei der Arbeit, die gleichzeitige Bewältigung mehrerer Aufgaben und eine allgemein grosse Arbeitslast verstanden. Personen mit einer hohen Ausprägung in dieser Facette können auch bei hoher Arbeitsbelastung ihre gewohnte Leistung abrufen und den Überblick behalten. Dies hat kaum Auswirkungen auf das eigene Befinden. Personen mit einer tiefen Ausprägung in dieser Facette erleben in schwierigen und herausfordernden Situationen häufig körperliches und psychisches Unwohlsein und können ihre gewohnte Arbeitsleistung nur schwer aufrechterhalten.



Petra Persona erzielte bei dieser Skala einen Wert von 4, was einer Ausprägung im unteren Durchschnittsbereich entspricht.

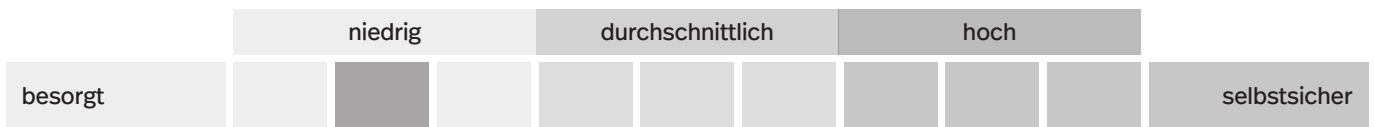
Petra Persona zeigt ein im Vergleich zu anderen Personen durchschnittlich gutes Funktionieren unter Belastung. Personen mit durchschnittlicher Ausprägung in der Facette Funktionieren unter Belastung schätzen Aufgaben und Tätigkeiten, bei denen kritische und hektische Momente nicht überhandnehmen, sondern sich mit ruhigen, überschaubaren Situationen abwechseln. Hin und wieder kommt es vor, dass sie in belastenden Situationen körperliche oder psychische Reaktionen bei sich wahrnehmen. Es empfiehlt sich, die Zunahme der Arbeitsbelastung frühzeitig in Erfahrung zu bringen, um sich so darauf einstellen zu können und passende Bewältigungsstrategien zu aktivieren. Sie eignen sich für Tätigkeiten, bei denen die eigenen Ressourcen und Rahmenbedingungen flexibel eingeteilt und so Belastungen reduziert werden können.

Petra Persona

Geburtsdatum: 01.05.1992
Durchführung: 02.04.2019

Leistungsbezogene Sicherheit

Diese **Facette** beschreibt, wie Personen ihre Leistungsfähigkeit einschätzen und wie stark sie in diese vertrauen, insbesondere bei der Bearbeitung schwieriger oder unangenehmer Aufgaben. Personen mit einem hohen Wert auf dieser Facette besitzen ein grosses Vertrauen in ihre berufliche Leistungsfähigkeit, können ausgesprochen konzentriert arbeiten und blühen bei herausfordernden Aufgaben auf. Personen mit einem tiefen Wert beschreiben sich als eher unsicher bezüglich ihrer beruflichen Leistungsfähigkeit, haben Mühe, sich zu konzentrieren, und bevorzugen die Bearbeitung von ihnen bekannten Aufgaben.



Petra Persona erzielte bei dieser Skala einen Wert von 2, was einer sehr niedrigen Ausprägung entspricht.

Petra Persona zeigt eine im Vergleich zu anderen Personen niedrig ausgeprägte leistungsbezogene Sicherheit. Personen mit tiefer Ausprägung in der leistungsbezogenen Sicherheit beschreiben sich als nicht sehr sicher in Bezug auf die eigenen Fähigkeiten, vertrauen eher weniger in die eigene Leistung und sind wenig zuversichtlich in Bezug auf die eigene berufliche Leistungsfähigkeit. Sie fühlen sich insbesondere bei unbekanntem oder unangenehmen Aufgaben unsicher und zweifeln daran, ob sie auch hier ihre gewohnte Leistung erbringen können. Konzentriert und fokussiert zu arbeiten fällt ihnen tendenziell schwer und sie lassen sich leicht ablenken. Sie eignen sich insbesondere für die Bearbeitung von ihnen bekannten Aufgaben, bei denen nur geringe Konzentration erforderlich ist. Es ist möglich, das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten zu stärken, indem sie sich ein wohlwollendes Übungsfeld schaffen, in dem die eigene Leistungsfähigkeit erprobt werden kann.

Führungsmotivation (Durchsetzungsvermögen, Führungswille)

Diese **Dimension** beschreibt die Bereitschaft und Freude daran, andere Personen anzuleiten, die eigene Meinung vor anderen zu vertreten und eigene Ideen und Interessen voranzutreiben. Die Führungsmotivation wird in die Facetten Führungswille und Durchsetzungsvermögen unterteilt und umfasst 21 Items. Mit diesem Faktor werden Aspekte der Dimension Extraversion der Big Five abgefragt.



Petra Persona erzielte bei dieser Skala einen Wert von 5, was einer durchschnittlichen Ausprägung entspricht.

Diskrepanzen Führungsmotivation (Durchsetzungsvermögen, Führungswille)

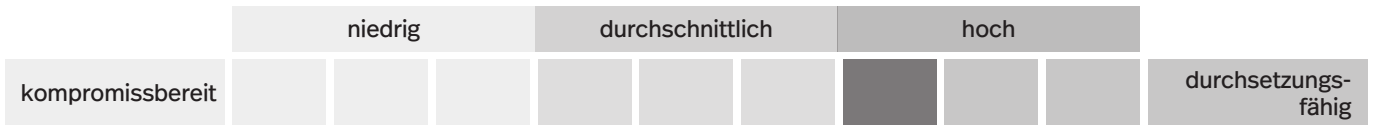
Höhere Ausprägung im Durchsetzungsvermögen und geringere Ausprägung im Führungswillen können darauf hinweisen, dass gerne die eigene Meinung durchgesetzt und die eigenen Anliegen vertreten werden, diese jedoch nicht unbedingt auch täglich in einer führenden Rolle weiterverfolgt werden möchten. Dieses Ausprägungsmuster kann gewinnbringend eingebracht werden, wenn es darum geht, im Rahmen eines Projekts Hindernisse und Widerstände zu überwinden. Voraussetzung hierfür bilden ein autonom agierendes Team sowie ein zeitlich überschaubares Vorhaben.

Petra Persona

Geburtsdatum: 01.05.1992
Durchführung: 02.04.2019

Durchsetzungsvermögen

Diese **Facette** beschreibt, wie gerne jemand andere überzeugt und mit wie grosser Beharrlichkeit und Selbstsicherheit die eigene Meinung vertritt. Personen mit geringer Ausprägung fällt es schwer, die eigene Meinung durchzusetzen, und sie erleben ihre Überzeugungsarbeit selten als erfolgreich. Personen mit hohen Werten vertreten ihre Ideen und Meinungen beharrlich und selbstsicher und erleben Freude daran, andere für sich zu gewinnen.

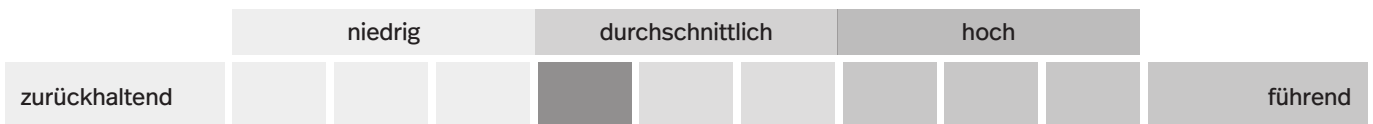


Petra Persona erzielte bei dieser Skala einen Wert von 7, was einer hohen Ausprägung entspricht.

Petra Persona zeigt ein im Vergleich zu anderen Personen hohes Durchsetzungsvermögen. Personen mit hohem Durchsetzungsvermögen treiben eigene Ideen und Meinungen mit grosser Beharrlichkeit voran. Sie haben Freude daran, andere für die eigene Sichtweise zu gewinnen. Ihr Auftreten in Auseinandersetzungen und Diskussionen ist sehr selbstsicher und die eingeschlagene Überzeugungsstrategie wird in den meisten Fällen als erfolgreich erlebt. Es bereitet ihnen nur selten Schwierigkeiten, die eigene Meinung auch gegen grosse Widerstände durchzusetzen. Durch ihr Verhalten riskieren sie zeitweise, als kompromisslos und autoritär wahrgenommen zu werden. Sie eignen sich insbesondere für berufliche Positionen, bei denen schwierige und langwierige Verhandlungsgespräche zum Anforderungsprofil gehören.

Führungswille

Diese **Facette** beschreibt, ob eine Person gerne Einfluss auf andere nimmt, beispielsweise indem sie in Gruppen eine leitende Rolle einnimmt und es anstrebt, eine Führungsposition zu besetzen. Personen mit einer tiefen Ausprägung erleben keine Freude beim Erteilen von Anweisungen und Führen von Gruppen. Sie bevorzugen eine Rolle als Teammitglied ohne Führungsfunktion. Personen mit einer hohen Ausprägung im Führungswillen beschreiben sich selbst als Führungspersönlichkeit und übernehmen in Gruppen gerne die Leitung.



Petra Persona erzielte bei dieser Skala einen Wert von 4, was einer Ausprägung im unteren Durchschnittsbereich entspricht.

Petra Persona zeigt einen im Vergleich zu anderen Personen durchschnittlich ausgeprägten Führungswillen. Personen mit einer durchschnittlichen Ausprägung in der Dimension Führungswille sehen sich grundsätzlich als geeignet für eine Führungsposition. In Gruppen übernehmen sie je nach Situation gerne die Führung und leiten andere Personen an. Sie haben aber auch keine Schwierigkeiten damit, als Teammitglied zu agieren. Folglich stört es sie nicht, Anweisungen von anderen Personen entgegenzunehmen und diese auszuführen. Sie selbst können sich eine berufliche Zukunft als Führungsperson grundsätzlich vorstellen, ziehen aber auch eine fachliche Laufbahn in Betracht. Übernehmen sie eine Führungsrolle, so kann ihnen eine klare Positionierung schwerfallen. Es empfiehlt sich, in kleineren Arbeitsgruppen Erfahrungen in einer leitenden Funktion zu sammeln.

Petra Persona

Geburtsdatum: 01.05.1992
 Durchführung: 02.04.2019

Geselligkeit und Offenheit (Kontaktbereitschaft, Einfühlungsvermögen)

Diese **Dimension** beschreibt, wie gerne und leicht eine Person den Kontakt mit anderen Personen sucht und gestaltet, also auch wie sensibel und sicher sie bei der Einschätzung von Gefühlen, Stimmungen und Reaktionen anderer ist. Dieser sehr allgemeine soziale Faktor wird unterteilt in die zwei Facetten Kontaktbereitschaft und Einfühlungsvermögen. Der Faktor Offenheit und Geselligkeit besteht aus 14 Items und beschreibt Aspekte der Big-Five-Dimension Extraversion.



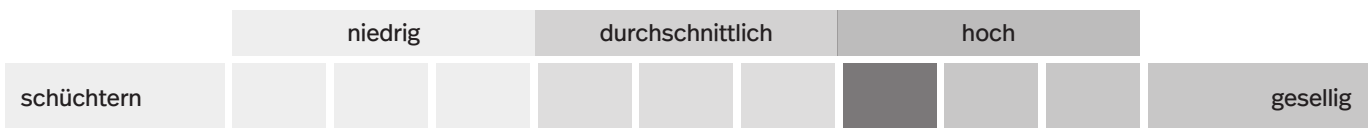
Petra Persona erzielte bei dieser Skala einen Wert von 6, was einer Ausprägung im oberen Durchschnittsbereich entspricht.

Diskrepanzen Geselligkeit und Offenheit (Kontaktbereitschaft, Einfühlungsvermögen)

Höhere Ausprägung in der Kontaktbereitschaft und geringere Ausprägung im Einfühlungsvermögen können darauf hinweisen, dass jemand gerne den Kontakt sucht, dabei jedoch aus Unsicherheit bezüglich der Korrektheit seiner Einschätzung subtiler zwischenmenschlicher Signale eher oberflächlich bleibt.

Kontaktbereitschaft

Diese **Facette** macht Aussagen darüber, ob jemand gerne den Kontakt zu ihr bekannten und unbekanntem Personen aufbaut, sich anderen gegenüber öffnet oder eher zurückhaltend ist. Personen mit hohen Werten gehen mühelos auf andere Menschen zu, knüpfen rasch Kontakte und öffnen sich unbefangen. Personen mit tiefer Ausprägung fällt die Kontaktaufnahme eher schwer und sie schätzen es, wenn andere Personen die Gesprächsführung übernehmen. Kontakte bauen sie eher schrittweise auf und bevorzugen es, in einem kleineren und bekanntem Kreis an Personen zu interagieren.



Petra Persona erzielte bei dieser Skala einen Wert von 7, was einer hohen Ausprägung entspricht.

Petra Persona zeigt im Vergleich zu anderen Personen eine hohe Kontaktbereitschaft. Sehr kontaktbereiten Personen bereitet es Freude, auf unbekannte Personen zuzugehen. Sie kommen in der Regel mühelos mit anderen in Kontakt und finden diverse Anknüpfungspunkte für ein ungezwungenes Gespräch. Sie sind offen für den persönlichen Austausch und schätzen es sehr, neue Bekanntschaften zu machen und mit vielen Personen in Verbindung zu stehen. Im Umgang mit anderen Menschen verfügen sie über grosse Sicherheit und sie werden von anderen Menschen als sehr kontaktfreudig und aufgeschlossen wahrgenommen. Bei Arbeitstätigkeiten mit nur wenig Kontakt zu bekannten und unbekanntem Personen können sie die zwischenmenschliche Komponente vermissen. Auch kann es vorkommen, dass durch den Fokus auf die Kontaktaufnahme andere Aufgaben vernachlässigt werden.

Einfühlungsvermögen

Diese **Facette** macht Aussagen darüber, wie feinfühlig sich eine Person in sozialen Situationen erlebt. Personen mit hoher Ausprägung fühlen sich bei der Wahrnehmung von Befindlichkeiten und emotionalen Signalen des Gegenübers sicher. Personen mit tiefer Ausprägung fällt es schwer, die Gefühlslage ihres Gegenübers einzuschätzen.



Petra Persona erzielte bei dieser Skala einen Wert von 4, was einer Ausprägung im unteren Durchschnittsbereich entspricht.

Petra Persona zeigt ein im Vergleich zu anderen Personen durchschnittlich ausgeprägtes Einfühlungsvermögen. Personen mit einem durchschnittlich ausgeprägten Einfühlungsvermögen schätzen ihre Fähigkeiten bezüglich der Beurteilung von Befindlichkeiten anderer Personen grundsätzlich als gut ein. In den meisten sozialen Situationen in ihrem beruflichen Alltag finden sie sich gut zurecht und sind gewillt, sich in die Gefühlslage anderer Personen hineinzusetzen. Daher eignen sie sich für berufliche Tätigkeiten, bei denen die Wahrnehmung und Deutung subtiler Signale von anderen Personen nicht zentral sind. Die erlebte Sicherheit in anspruchsvollen sozialen Situationen kann gesteigert werden, indem die eigenen Einschätzungen regelmässig mit denen anderer Personen abgeglichen werden.

Bereitschaft zur Teamarbeit

Diese **Dimension** macht Aussagen darüber, ob jemand lieber im Team oder alleine arbeitet. Personen mit tiefen Werten arbeiten lieber alleine und sind überzeugt, dass sie so effizienter arbeiten können. Personen mit hohen Werten arbeiten lieber in einem Team, schätzen an der Teamarbeit den geselligen Austausch mit anderen und sind der Ansicht, dass so bessere Ergebnisse erzielt werden können.



Petra Persona erzielte bei dieser Skala einen Wert von 3, was einer niedrigen Ausprägung entspricht.

Petra Persona beschreibt sich im Vergleich zu anderen als wenig teamorientierte Person. Menschen mit tiefer Bereitschaft zur Teamarbeit übernehmen die meisten Aufgaben lieber allein und in Eigenregie. Sie sind der Meinung, dass viele Vorhaben zu qualitativ besseren Ergebnissen führen, wenn sie selbstständig bearbeitet werden, als wenn sie im Team angegangen werden. Dennoch gibt es für sie Ausnahmen, in denen sie durchaus den Sinn von Teamarbeit sehen und die Bereitschaft dafür aufbringen. Sie eignen sich für ein berufliches Umfeld, in dem Teamarbeit nur in den wenigsten Fällen vonnöten ist. Sie laufen jedoch Gefahr, als Einzelkämpfer/in wahrgenommen zu werden. Daher sollten sie darauf achten, zuweilen zugunsten der Zielerreichung persönliche Präferenzen zurückzustellen und die Teamarbeit aktiv zu unterstützen.

Zielsetzung und wissenschaftlicher Hintergrund

IdentyFi® Pro ist eine von gateway.one entwickelte Persönlichkeitsanalyse für Erwachsene. Dabei handelt es sich um ein psychologisches Analyseverfahren, das berufsrelevante Persönlichkeitseigenschaften systematisch und wissenschaftlich fundiert erfasst. Dies erfolgt durch eine Selbsteinschätzung im Hinblick auf eine Vielzahl berufs- und leistungsbezogener Situationen und Verhaltensweisen. Die individuellen Einschätzungen werden bei der Auswertung zu den folgenden sechs berufsrelevanten Persönlichkeitseigenschaften sowie ihren jeweiligen Facetten zusammengefasst: die Dimension Gewissenhaftigkeit mit den Facetten Zuverlässigkeit und Sorgfalt, die Dimension Lernwille, die Dimension Belastbarkeit mit den Facetten Funktionieren unter Belastung und Leistungsbezogene Sicherheit, die Dimension Führungsmotivation mit den Facetten Durchsetzungsvermögen und Führungswille, die Dimension Geselligkeit und Offenheit mit den Facetten Kontaktbereitschaft und Einfühlungsvermögen und die Dimension Bereitschaft zur Teamarbeit.

IdentyFi® Pro soll somit eine mehrdimensionale Persönlichkeitsbeschreibung in Bezug auf berufsbezogene Merkmale ermöglichen, die neben anderen Methoden und Massnahmen (z. B. Bewerbungsgespräche, Assessment-Center) als Diskussions- und Entscheidungsgrundlage im Auswahlprozess dienen kann. Die Analyse richtet sich an erwachsene Personen und dauert in der Bearbeitung rund 20 Minuten. IdentyFi® Pro umfasst 119 Aussagen (sogenannte Items), wobei einige Items nicht in die Auswertung einfließen, sondern der Weiterentwicklung des Verfahrens dienen.

Als wissenschaftliche Grundlage für das Verfahren wird das Modell der Big Five (z. B. Goldberg, 1999) beziehungsweise das NEO-Fünf-Faktoren-Modell der Persönlichkeit von Costa und McCrae (z. B. 1992) herangezogen. Diese Modelle postulieren die fünf Persönlichkeitsdimensionen Neurotizismus, Extraversion, Intellekt respektive Offenheit für Erfahrungen, Gewissenhaftigkeit und Verträglichkeit. Diese Dimensionen sind weitgehend voneinander unabhängig und gelten als relativ stabil über die Lebensspanne sowie als kulturübergreifend. IdentyFi® Pro wurde in Anlehnung an diese universalen fünf Faktoren entwickelt. Bei der Formulierung und Auswahl der einzelnen Fragen wurde besonderen Wert auf den beruflichen beziehungsweise leistungsbezogenen Kontext gelegt. Die Auswahl der Dimensionen basiert auf einer Anforderungsanalyse mit berufserfahrenen Personen, die mit der Personalselection betraut sind sowie auf der Basis von Ergebnissen wissenschaftlicher Untersuchungen zu aussagekräftigen Prädiktoren von Ausbildungs- und Berufserfolg (siehe z. B. Barrick & Mount, 1991; Hülsheger & Maier, 2006). Die Big Five haben sich für unterschiedliche Kriterien von Ausbildungs- und Berufserfolg als vorhersagestark erwiesen (siehe z. B. Barrick, Mount & Judge, 2001). Die Definitionen der einzelnen Skalen sind der Auswertung zu entnehmen.

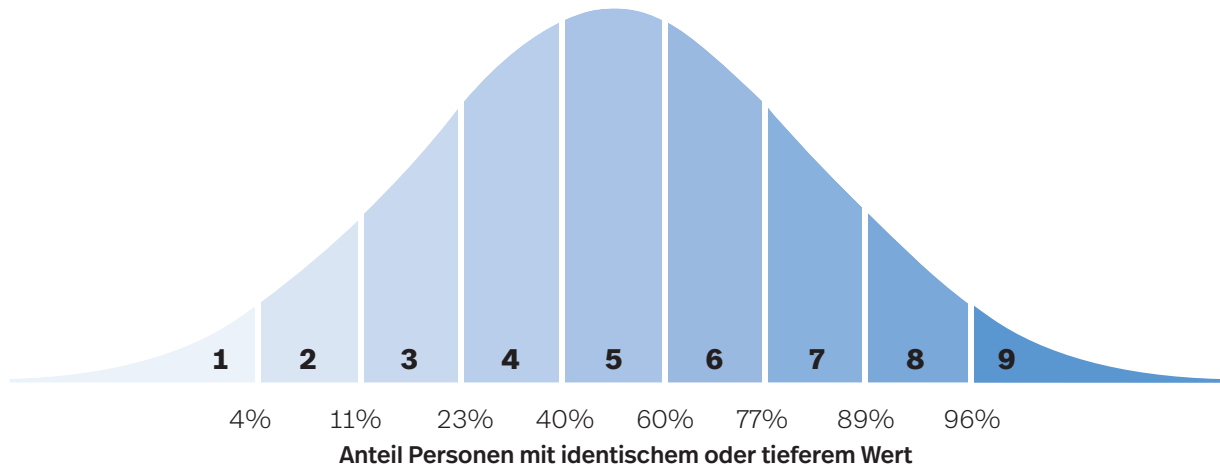
Wie bei Persönlichkeitsfragebögen typisch, gibt es per se keine richtigen oder falschen Antworten auf die Items in IdentyFi® Pro. Je nach Arbeitsumfeld und Anforderungsprofil der Tätigkeit sind jedoch bestimmte Antworten und daraus resultierende Persönlichkeitsprofile passender als andere. Auch ist bei der Interpretation wichtig zu beachten, dass das Persönlichkeitsprofil aufgrund der Selbstbeurteilung Verzerrungsfehlern unterliegen kann. Weitere Informationen zur Persönlichkeitsanalyse finden sich unter www.gateway.one/identyfiopro.

Normierung und Ergebnisdarstellung

Bei den dargestellten Ergebnissen handelt es sich um Normwerte. Das bedeutet, dass die Angaben der Erwachsenen mit den Antworten von anderen Erwachsenen (Normierungsstichprobe) in Beziehung gestellt werden. Die aktuelle Normierung wurde anhand einer Stichprobe von 530 Personen der deutschsprachigen Schweiz durchgeführt, welche die Persönlichkeitsanalyse in den Monaten Mai und Juni 2014 absolviert hatten. Die Personen waren zum Zeitpunkt der Durchführung zwischen 19 und 64 Jahre alt (Mittelwert = 40.7 Jahre, Standardabweichung = 10.0 Jahre). Das Verfahren ist somit nicht geeignet für Personen, die von diesem Referenzalter abweichen. Von der Normierungsstichprobe sind 268 Personen (50.6%) weiblich, 262 sind männlich (49.4%). Die Normierung wird gemäss den Anforderungen der DIN 33430 (Richtlinien für die berufsbezogene Eignungsdiagnostik) in regelmässigen Abständen mit neu erhobenen Daten überprüft und verfeinert.

Viele natürliche Merkmale verteilen sich bei genügend grosser Stichprobe normal, das heisst symmetrisch und mit einem deutlichen Schwerpunkt in der Mitte. Mittlere Werte kommen demnach am häufigsten vor. Je stärker ein Wert nach oben oder unten vom Mittelwert abweicht, desto kleiner wird die Anzahl an Personen, die einen solchen Wert aufweisen. Eine in der Persönlichkeitsdiagnostik bewährte Form der Ergebnisdarstellung ist die sogenannte Stanine-Skala (siehe Abbildung). Diese weist eine Normalverteilung auf; der Mittelwert liegt bei 5, die Standardabweichung bei 2. Eine Standardabweichung von 2 Stanine-Punkten bedeutet,

dass über zwei Drittel der Testpersonen einen Stanine-Wert zwischen 3 und 7 Punkten erreichen (5 ± 2 Stanine-Werte). Der Durchschnittsbereich wird in diesem Verfahren enger definiert, sodass etwa 54 Prozent aller Personen als durchschnittlich gelten (Amelang & Schmidt-Atzert, 2012; Schelten, 1997). Liegt beispielsweise die Gewissenhaftigkeit zwischen den Stanine-Werten 4 und 6, ist dies als durchschnittliches Ergebnis zu interpretieren. Werte von 2 oder 3 werden demnach als niedrige Ausprägung und ein Wert von 1 als sehr niedrige Ausprägung der beurteilten Eigenschaft interpretiert. Analog dazu gelten die Werte 7 und 8 als hohe Ausprägung, der Wert 9 als sehr hoch. Damit wird eine vergleichende Einordnung der Personen möglich.



Im Persönlichkeitsprofil findet sich die Einordnung der Person im Vergleich zu der gesamten Normierungsstichprobe. Diese Einordnung wird einerseits auf Dimensions-Ebene, sowie auch auf Ebene der untergeordneten Facetten vorgenommen. Auf der Dimensions-Ebene finden sich im Persönlichkeitsprofil zudem Vertrauensintervalle (dargestellt durch horizontale Balken). Ein Vertrauensintervall zeigt den Bereich an, in dem mit 95-prozentiger Sicherheit die wahre Ausprägung einer Person liegt. Die Breite dieses Vertrauensbereichs ist abhängig davon, wie genau eine Dimension gemessen wird; deshalb sind die Vertrauensbereiche der verschiedenen Dimensionen auch unterschiedlich gross.

Anhand der untenstehenden Tabelle lässt sich bestimmen, wie die erzielten Testwerte zu interpretieren sind und wie gross der Anteil an Personen ist, welcher eine identische oder tiefere Ausprägung der fraglichen Eigenschaft aufweist.

Stanine-Wert	Verbale Beschreibung der Ausprägung		Anteil Personen	
	Schelten, 1997	Amelang & Schmidt-Atzert, 2012	Identischer Wert (in %)	Tieferer oder identischer Wert (in %, kumulativ)
1	Äusserst niedrig	Sehr niedrig	4	4
2	Sehr niedrig	Niedrig	7	11
3	Niedrig		12	23
4	Unterer Durchschnitt	Durchschnittlich	17	40
5	Durchschnitt		20	60
6	Oberer Durchschnitt		17	77
7	Hoch	Hoch	12	89
8	Sehr hoch		7	96
9	Äusserst hoch	Sehr hoch	4	100