

IdentyFi® Pro

Persönlichkeitsanalyse

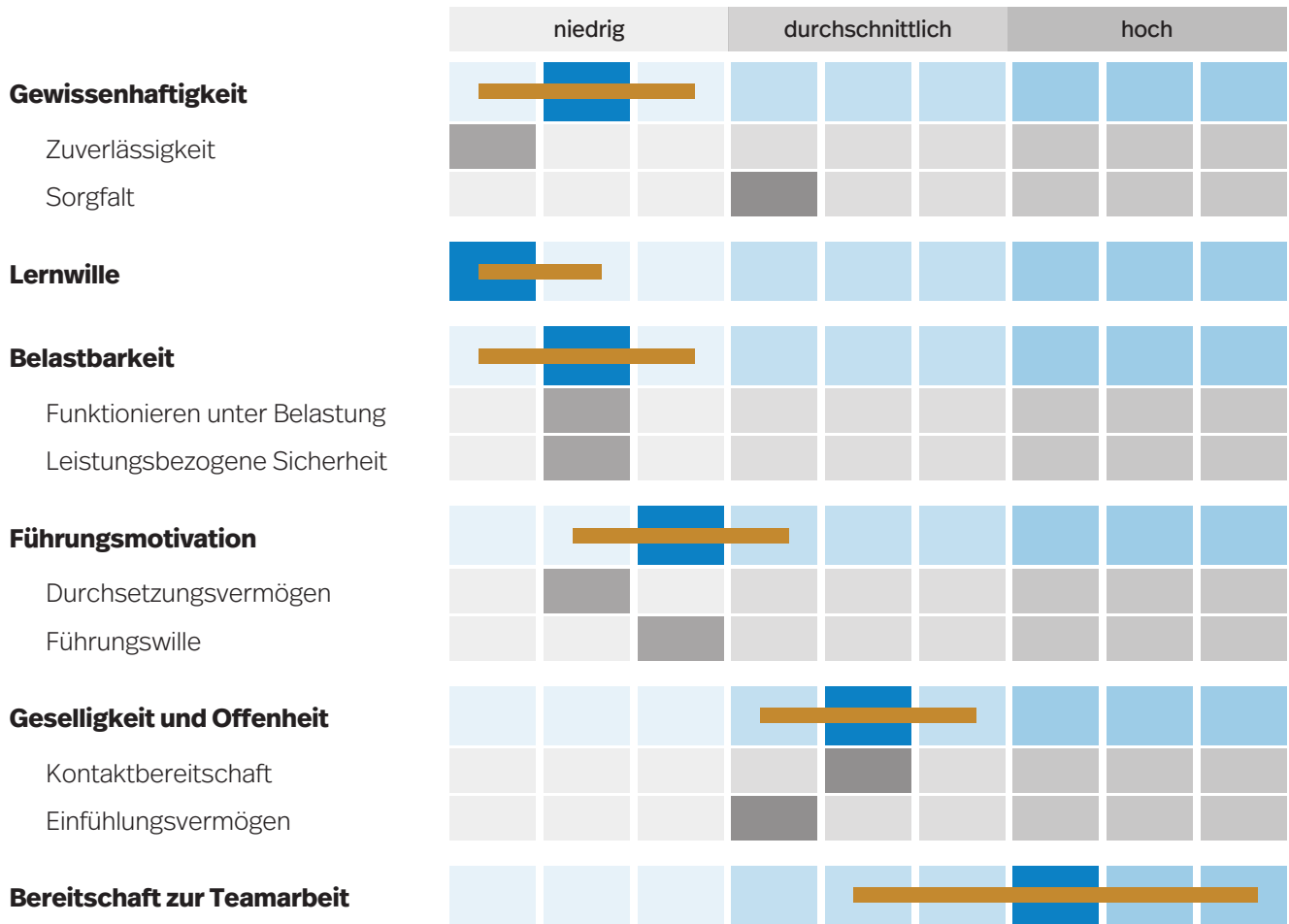
Auswertung für:

Peter Persona

Geschlecht: männlich
Geburtsdatum: 28.04.1979
Durchführung: 04.04.2019
Alter: 39 Jahre, 11 Monate

Durchgeführt im Rahmen einer Rekrutierung bei gateway.one.

Persönlichkeitsprofil - Peter 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.



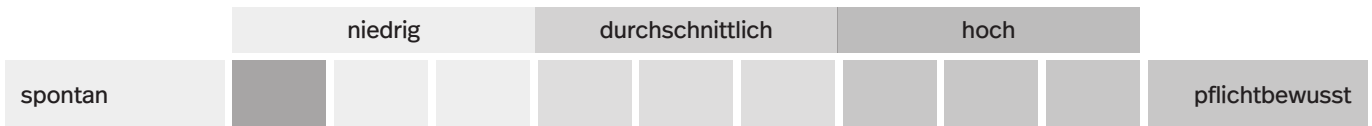
Peter Persona erzielte bei dieser Skala einen Wert von 2, was einer sehr niedrigen Ausprägung entspricht.

Diskrepanzen Gewissenhaftigkeit (Zuverlässigkeit, Sorgfalt)

Höhere Ausprägung in der Sorgfalt bei geringerer Ausprägung in der Zuverlässigkeit können darauf hinweisen, dass jemand genau und exakt arbeitet, jedoch dadurch nicht immer in der Lage ist, Arbeiten rechtzeitig und fristgerecht anzugehen und zu erledigen. Personen mit diesem Ausprägungsmuster können aufgrund des eher ausgeprägten Perfektionismus dazu neigen, so lange an einer Aufgabe zu arbeiten, bis sie den eigenen Ansprüchen genügt. Fristen können hier ausser Sichtweite geraten.

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.

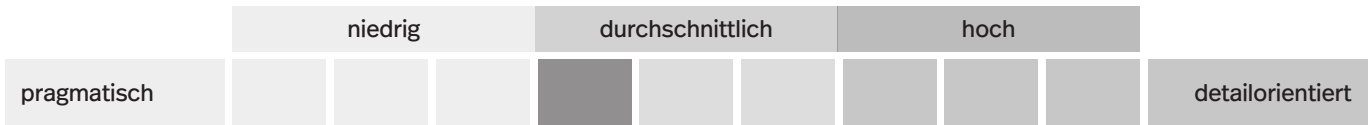


Peter Persona erzielte bei dieser Skala einen Wert von 1, was einer äusserst niedrigen Ausprägung entspricht.

Peter Persona zeigt eine im Vergleich zu anderen Personen sehr tief ausgeprägte Zuverlässigkeit und beschreibt den eigenen Arbeitsstil als unstrukturiert. Personen mit einer sehr tiefen Zuverlässigkeit bevorzugen Arbeiten, bei welchen vereinbarte Termine und Fristen nicht in Stein gemeisselt sind. Es fällt ihnen leicht, auf unerwartete Störfaktoren zu reagieren und infolgedessen Fristen anzupassen. Dies kommt ihnen insbesondere bei neuen, unbekanntnen Herausforderungen zugute, in denen genaue Termine noch nicht von Beginn festgelegt werden können. Sie eignen sich für Arbeiten, bei denen Priorisierungen flexibel gehandhabt werden müssen, und stören sich nicht daran, unter variablen Dringlichkeiten zu arbeiten. Die unbeständige Einhaltung von Terminen und Fristen kann jedoch negative Auswirkungen auf die Realisierung von Projekten haben. Die Zusammenarbeit mit Personen, denen Zuverlässigkeit besonders wichtig ist, kann sich schwierig gestalten.

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.

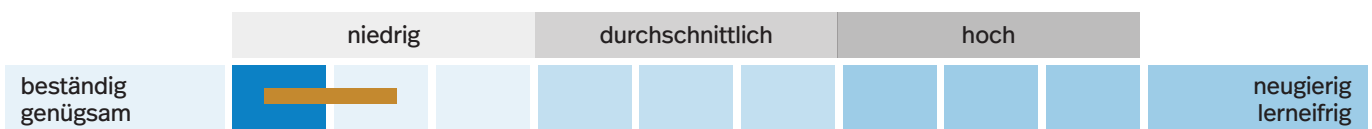


Peter Persona erzielte bei dieser Skala einen Wert von 4, was einer Ausprägung im unteren Durchschnittsbereich entspricht.

Peter 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.



Peter Persona erzielte bei dieser Skala einen Wert von 1, was einer äusserst niedrigen Ausprägung entspricht.

Peter Persona beschreibt sich im Vergleich zu anderen als sehr wenig lernwillige Person. Personen mit sehr tiefem Lernwillen sind kaum bereit, sich neues Wissen anzueignen, und haben es sich nicht zum Ziel gesetzt, beruflich noch viel dazuzulernen. Sie beschreiben sich im beruflichen Kontext als wenig neugierig und lernen nur selten von sich aus. Dementsprechend ziehen sie Aufgaben vor, die mit dem bereits angeeigneten Wissen und Können und ohne weiteren Lernaufwand zu bewältigen sind. Sie haben geringes Vertrauen in ihre Fähigkeiten und die eigene Leistung. Wenn sie zwischen bekannter Arbeit und individueller Fortbildung wählen können, entscheiden sie sich für die bekannten Tätigkeiten. Personen mit sehr tiefem Lernwillen sollten darauf achten, gegenüber Dritten nicht als uninteressiert und verschlossen betreffend neue Situationen zu erscheinen.

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.



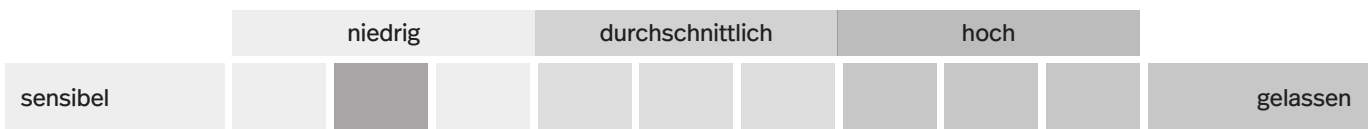
Peter Persona erzielte bei dieser Skala einen Wert von 2, was einer sehr niedrigen Ausprägung entspricht.

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.

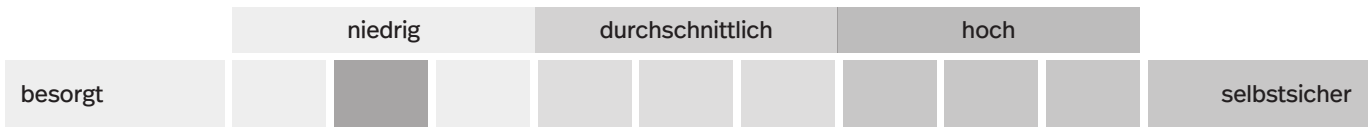


Peter Persona erzielte bei dieser Skala einen Wert von 2, was einer sehr niedrigen Ausprägung entspricht.

Peter Persona zeigt ein im Vergleich zu anderen Personen niedrig ausgeprägtes Funktionieren unter Belastung. Personen mit tiefer Ausprägung in der Facette Funktionieren unter Belastung bevorzugen ruhige, überschaubare Tätigkeiten bei gleichbleibender, niedriger Arbeitsbelastung. Belastende Situationen werden tendenziell mit geringerem Wohlbefinden verbunden. Bei zu starker Belastung, beispielsweise in Form von vielen anfallenden Aufgaben oder gestiegenen Anforderungen, kann dies zu psychischem und physischem Unwohlsein bis hin zu Einschränkungen der eigenen Leistungsfähigkeit führen. Sie eignen sich deshalb hauptsächlich für Tätigkeiten, die eine geringe Belastbarkeit voraussetzen. Durch bewusstes Training individueller Bewältigungsstrategien kann die empfundene Belastung gemindert beziehungsweise der Umgang mit solchen verbessert werden.

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.



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

Peter 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.



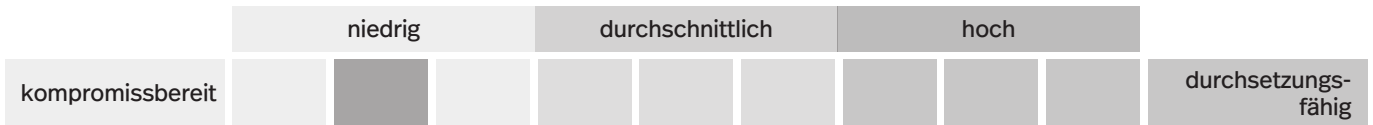
Peter Persona erzielte bei dieser Skala einen Wert von 3, was einer niedrigen Ausprägung entspricht.

Diskrepanzen Führungsmotivation (Durchsetzungsvermögen, Führungswille)

Die Werte im Führungswillen und im Durchsetzungsvermögen unterscheiden sich nicht wesentlich.

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.

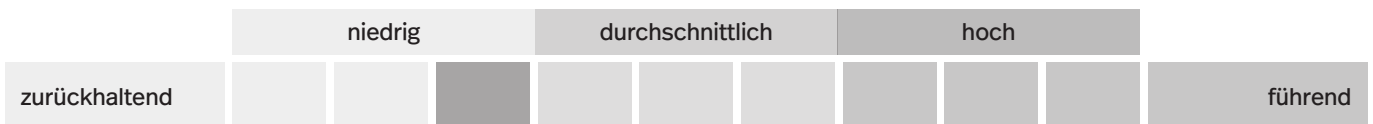


Peter Persona erzielte bei dieser Skala einen Wert von 2, was einer sehr niedrigen Ausprägung entspricht.

Peter Persona zeigt ein im Vergleich zu anderen Personen tief ausgeprägtes Durchsetzungsvermögen. Personen mit tiefem Durchsetzungsvermögen vertreten die eigene Meinung in Diskussionen und Verhandlungen selten und wenn, dann nicht besonders beharrlich. In gewissen Situationen kann jedoch durchaus an dem eigenen Standpunkt festgehalten und dieser auch kundgetan werden. Personen mit tiefem Durchsetzungsvermögen bewerten die eigene Überzeugungsarbeit als wenig erfolgreich. In Verhandlungen treten sie häufig unsicher auf und versuchen, ihre Ziele eher mittels Kompromisslösungen zu verwirklichen. Es empfiehlt sich, gezielt Unterstützung anzufragen und Gelegenheiten wahrzunehmen, um die eigenen Diskussionsfähigkeiten zu fördern. Sie passen in ein berufliches Umfeld, in dem Aufgaben klar definiert sind und selten ausgehandelt werden müssen.

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.



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

Peter Persona zeigt einen im Vergleich zu anderen Personen tief ausgeprägten Führungswillen. Personen mit einer tiefen Ausprägung in der Dimension Führungswille sehen sich selbst als wenig geeignet für eine Führungsposition. In Gruppen übernehmen sie eher selten die Führung. Situationen, in denen sie Anweisungen und Anleitungen geben müssen, bereiten ihnen wenig Freude und werden eher gemieden. Umgekehrt haben sie in der Position als Teammitglied keine Schwierigkeiten damit, Anweisungen von anderen Personen entgegenzunehmen und umzusetzen. Sie sehen sich selbst in naher beruflicher Zukunft nicht als Führungskraft, sondern streben mehrheitlich eine fachliche Laufbahn an. Bei allfälligen Leitungsaufgaben empfiehlt es sich, aktiv Unterstützung anzufragen.

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.



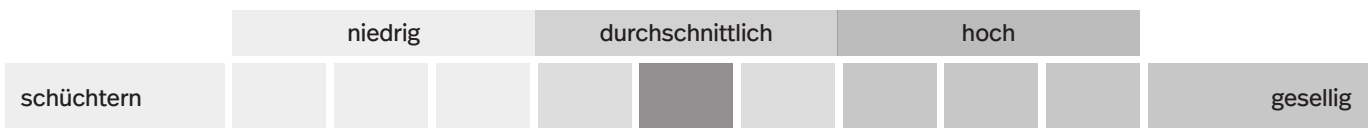
Peter Persona erzielte bei dieser Skala einen Wert von 5, was einer durchschnittlichen Ausprägung entspricht.

Diskrepanzen Geselligkeit und Offenheit (Kontaktbereitschaft, Einfühlungsvermögen)

Die Werte in der Kontaktbereitschaft und dem Einfühlungsvermögen unterscheiden sich nicht wesentlich.

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.



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

Peter Persona zeigt eine im Vergleich zu anderen Personen durchschnittliche Kontaktbereitschaft. Durchschnittlich kontaktbereite Personen sind, wenn es die berufliche Situation erfordert, durchaus bereit, auch auf ihnen unbekannte Menschen offen zuzugehen. Je nach Situation kann das Zusammentreffen mit unbekanntem Personen allerdings auch als herausfordernd erlebt werden. Sie verfügen in den meisten Situationen über einen sicheren Umgang mit anderen Menschen. Ihr berufliches Netzwerk bauen sie schrittweise aus und nehmen sich Zeit, sich gegenüber neuen Kontakten zu öffnen. Von anderen Personen werden sie grundsätzlich als kontaktfreudig und aufgeschlossen beschrieben. Sie eignen sich sehr gut für berufliche Aufgaben, die nicht immer, jedoch von Zeit zu Zeit die Gelegenheit zum Knüpfen von neuen Kontakten bieten.

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.



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

Peter 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.



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

Peter Persona beschreibt sich im Vergleich zu anderen als sehr teamorientierte Person. Personen mit einer hohen Bereitschaft zur Teamarbeit bevorzugen es, mit anderen Personen zusammenzuarbeiten, weshalb sie auch regelmässig aktiv diese Arbeitsform suchen. Sie empfinden Teamarbeit als bereichernd und gehen davon aus, dass Ziele meist besser im Team erreicht werden können als allein. Wenn möglich versuchen sie es zu vermeiden, eine Aufgabe alleine bewältigen zu müssen. Sie passen in ein berufliches Umfeld, in welchem Teamkultur aktiv gelebt sowie gefördert wird und die Regel darstellt. Sie sollten darauf achten, dass sie sich nicht zu sehr auf ihr Team stützen und dabei riskieren, wenig autonom und unselbstständig zu wirken.

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 Masssen (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 Personalauswahl 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.

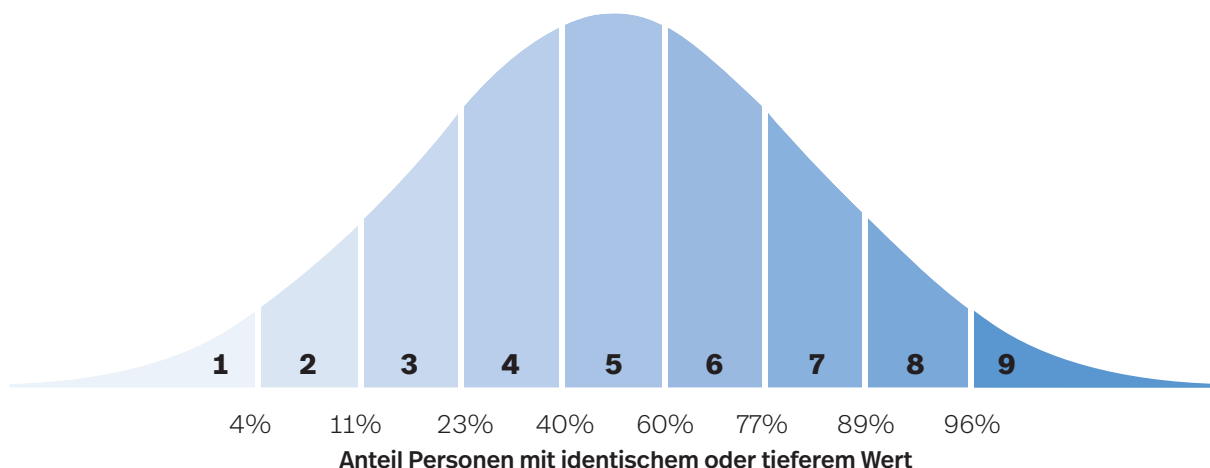
Wie bei Persönlichkeitsfragebögen typisch, gibt es per se keine richtigen oder falschen Antworten auf die Items in IdentyFi® Pro. Je nach Arbeitsumfeld und Anforderungsprofil der Tätigkeit sind jedoch bestimmte Antworten und daraus resultierende Persönlichkeitsprofile passender als andere. Auch ist bei 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,

das 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