

IdentityFi® Persönlichkeitsanalyse

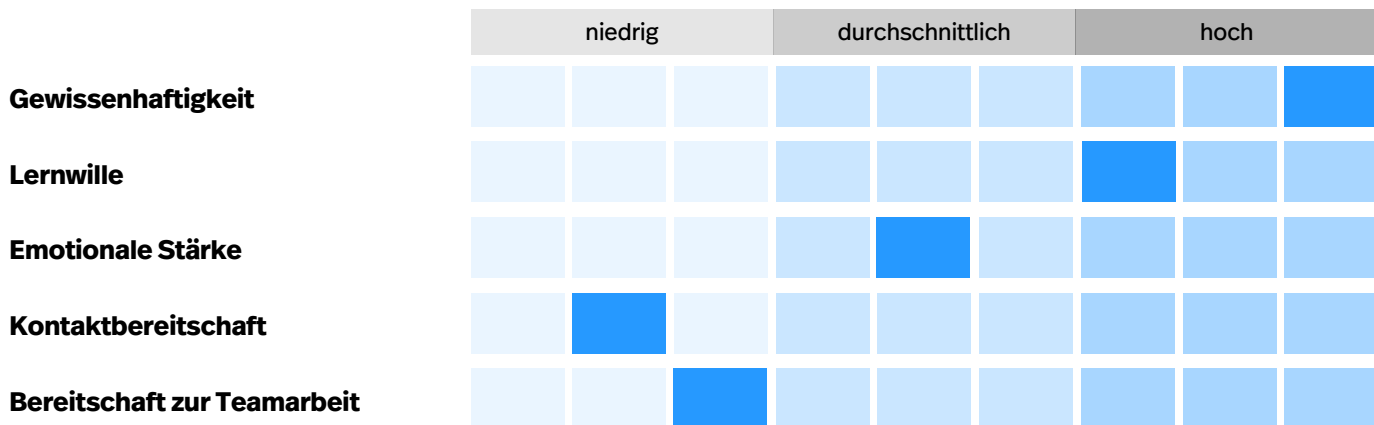
Auswertung für:

Max Exempel

Geschlecht: männlich
Geburtsdatum: 09.04.2004
Durchführung: 22.10.2019
Alter: 15 Jahre, 6 Monate

Durchgeführt im Rahmen einer Rekrutierung bei gateway.one.

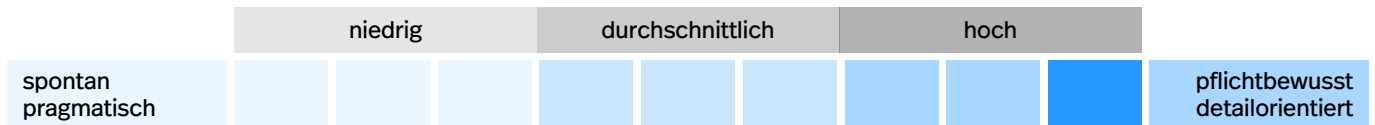
Persönlichkeitsprofil - Max Exempel



- ▶ Arbeitet sehr sorgfältig und gewissenhaft und ist bereit, mehr als das Erwartete zu leisten
- ▶ Ist äusserst neugierig und verwendet sehr gerne und viel Energie darauf, Neues zu lernen
- ▶ Reagiert auf schwierige Situationen sensibel und erlebt herausfordernde Situationen als belastend
- ▶ Agiert in sozialen Situationen lieber im Hintergrund
- ▶ Präferiert autonome Arbeit und ist überzeugt, alleine bessere Ergebnisse zu erzielen

Gewissenhaftigkeit

Diese Skala macht Aussagen darüber, wie zuverlässig eine übernommene Arbeit erledigt wird und eine wie hohe Leistung jemand zu erbringen bereit ist. Personen mit tiefen Werten stören sich nicht daran, wenn eine Arbeit unpünktlich oder nicht perfekt erledigt wird. Personen mit hohen Werten arbeiten sehr genau und exakt und setzen alles daran, eine übernommene Arbeit auch erfolgreich zu beenden.



Max Exempel erzielte bei dieser Skala einen Wert von 9, was einer äusserst hohen Ausprägung entspricht.

Max Exempel beschreibt sich im Vergleich zu anderen als sehr gewissenhafte Person. Personen mit sehr hoher Ausprägung in der Gewissenhaftigkeit arbeiten äusserst sorgfältig und pflichtbewusst. Sie sind sehr zuverlässig und es ist ihnen sehr wichtig, Termine und Fristen einzuhalten. Es liegt ihnen, sich in Aufgaben zu vertiefen und auch dem Detail grosse Aufmerksamkeit zu schenken. Sie achten auf Struktur und Genauigkeit sowie die Einhaltung von Regeln und Prozessen. Von sich selbst fordern sie stets den eigenen hohen Qualitätsansprüchen zu genügen. Der beruflichen Leistung und dem eigenen Arbeitseinsatz wird ein sehr hoher Stellenwert beigemessen. Sie setzen sich sehr hohe Ziele und beschreiben sich als äusserst ehrgeizig. Die Arbeit und die gesteckten Ziele haben für sie hohe Priorität. Ihre überdurchschnittliche Einsatzbereitschaft bringt jedoch das Risiko mit sich, sich in Details zu verlieren.

Lernwille

Diese Skala macht Aussagen darüber, wie gerne jemand Neues, wenn auch Kompliziertes, lernt. 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.



Max Exempel erzielte bei dieser Skala einen Wert von 9, was einer äusserst hohen Ausprägung entspricht.

Max Exempel beschreibt sich im Vergleich zu anderen als äusserst lernwillige Person. Personen mit sehr hohem Lernwillen sind ausgesprochen neugierig und bereit, viel Energie darauf zu verwenden, Neues zu erlernen. Ihrer Fähigkeiten sind sie sich sehr genau bewusst und sie haben grosses Vertrauen in ihre Leistungsstärke. Neue oder sehr schwierige Aufgaben stellen für sie eine spannende Herausforderung dar, von der sie überzeugt sind, sie lösen zu können. Personen mit sehr hohem Lernwillen suchen aktiv Möglichkeiten, neues Wissen zu erlangen und bestehendes Wissen zu vertiefen. Sie schätzen den Wissensgewinn, auch wenn er abstrakt ist und ohne dass damit ein unmittelbarer Nutzen verbunden sein muss. Sie sehen in Bildung einen sehr hohen Nutzen und sind sogar bereit, dafür ihre Freizeit einzusetzen. Möglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung werden in jedem Fall begrüsst und genutzt. Dies kann allerdings auch dazu führen, dass sie den Überblick verlieren oder sich nicht relevantes Detailwissen aneignen. Bei eintönigen Tätigkeiten kann zudem die Gefahr bestehen, dass sich äusserst lernwillige Personen rasch unterfordert fühlen, was sich in geringerem Engagement niederschlagen kann.

Max Exempel

Geburtsdatum: 09.04.2004
Durchführung: 22.10.2019

Emotionale Stärke

Diese Skala macht Aussagen über den gefühlsmässigen Umgang mit Kritik und Misserfolgen. Personen mit tiefen Werten lassen sich von Misserfolgen, Kritik und hohen Belastungen entmutigen und noch längere Zeit beeinflussen. Personen mit hohen Werten lassen sich auch durch Misserfolge und Situationen mit viel Druck nicht aus der Ruhe bringen und können diese schnell zur Seite schieben.



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

Max Exempel zeigt eine im Vergleich zu anderen tiefe emotionale Stärke. Personen mit einer tiefen Ausprägung der emotionalen Stärke sind wenig belastbar und erleben sich in schwierigen Situationen meist als unausgeglichene. Schwierigkeiten und Kritik gehen ihnen nahe. Eigene Fehler oder allfällige Missgeschicke beschäftigen sie über eine längere Zeit hinweg. Belastungen vermögen sie weniger gut standzuhalten. In schwierigen Situationen besteht die Gefahr, dass sie nötige Bewältigungsstrategien nicht aktivieren können und von Misserfolgen und Kritik entmutigt werden. Personen mit einer sehr tief ausgeprägten emotionalen Stärke können bei auftretenden Schwierigkeiten besorgt oder gekränkt reagieren.

Kontaktbereitschaft

Diese Skala macht Aussagen über die Bereitschaft, neue Kontakte einzugehen. Personen mit tiefen Werten bleiben lieber für sich und brauchen länger, bis sie mit jemandem Kontakt schliessen. Personen mit hohen Werten schliessen schnell Kontakte mit Fremden und fühlen sich unter unbekanntem Menschen wohl. Der Netzwerkaufbau wird primär durch das Gegenüber eingeleitet. Agiert in sozialen Situationen lieber im Hintergrund.



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

Max Exempel zeigt eine im Vergleich zu anderen sehr niedrige Kontaktbereitschaft. Personen mit sehr niedriger Ausprägung in der Kontaktbereitschaft ziehen es grundsätzlich vor, wenn in der beruflichen Tätigkeit nur selten der persönliche Austausch mit anderen erforderlich ist. Die Kontaktaufnahme, insbesondere mit unbekanntem Personen, löst meistens Gefühle der Unsicherheit und Befangenheit aus. In sozialen Situationen bei der Arbeit wird das Agieren im Hintergrund bevorzugt. Es hilft ihnen sehr, wenn das Gegenüber die Gesprächsführung übernimmt. Es kommt vor, dass sie bei ersten Begegnungen eher distanziert wirken. Sie eignen sich insbesondere für Aufgaben, die in einem kleineren und beständigen Kreis an beruflichen Beziehungen erledigt werden können. Bei erlebter Unsicherheit im Umgang mit unbekanntem Personen empfiehlt es sich, gezielt Hilfestellungen einzufordern.

Max Exempel

Geburtsdatum: 09.04.2004
Durchführung: 22.10.2019

Bereitschaft zur Teamarbeit

Diese Skala 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.



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

Max Exempel beschreibt sich im Vergleich zu anderen als sehr wenig teamorientierte Person. Menschen mit sehr tiefer Bereitschaft zur Teamarbeit agieren lieber allein und in Eigenregie. Sie sind der Überzeugung, so bessere und schnellere Ergebnisse erzielen zu können als im Team. Zudem schätzen sie es, wenn sie Entscheidungen unabhängig von anderen Personen treffen können. Sie eignen sich für ein berufliches Umfeld, in dem Teamarbeit kaum gefordert wird und hauptsächlich die Leistung jeder einzelnen Person zählt. In der Zusammenarbeit mit anderen laufen sie jedoch Gefahr, die Möglichkeiten und Chancen von Teamarbeit wie beispielsweise den kreativen Austausch oder die gegenseitige Unterstützung bei Engpässen zu unterschätzen. Ausserdem kann es sein, dass sie als Einzelkämpfer wahrgenommen werden. Daher sollten sie darauf achten, zuweilen zugunsten der Zielerreichung persönliche Präferenzen zurückzustellen und die Teamarbeit aktiv zu unterstützen, wenn diese gefordert ist.

Zielsetzung und wissenschaftlicher Hintergrund

Die Persönlichkeitsanalyse IdentityFi® ist ein von gateway.one entwickeltes psychologisches Analyseverfahren für Jugendliche, das berufsrelevante und leistungsbezogene Persönlichkeitseigenschaften systematisch und wissenschaftlich fundiert erfasst. Dies erfolgt durch eine Selbsteinschätzung der Jugendlichen im Hinblick auf eine Vielzahl berufs- und leistungsbezogener Situationen und Verhaltensweisen. Diese individuellen Einschätzungen werden bei der Auswertung zu den fünf berufsrelevanten Persönlichkeitseigenschaften Gewissenhaftigkeit, Lernwille, Emotionale Stärke, Kontaktbereitschaft sowie Bereitschaft zur Teamarbeit zusammengefasst. Die Persönlichkeitsanalyse soll somit eine mehrdimensionale Persönlichkeitsbeschreibung in Bezug auf berufsbezogene Merkmale ermöglichen. Diese Beschreibung kann einerseits dazu beitragen, ein klareres Bild von der eigenen Persönlichkeit zu gewinnen. Andererseits kann diese Auswertung auch im Bewerbungsprozess Anwendung finden. Als Teil des Bewerbungs-dossiers kann IdentityFi® neben anderen Methoden und Masssen (z. B. Bewerbungsgespräche, Assessment-Center) im Auswahlprozess als Diskussions- oder Entscheidungsgrundlage dienen. Die Analyse richtet sich an Jugendliche ab einem Alter von 14 Jahren und dauert in der Bearbeitung rund fünfzehn Minuten. IdentityFi® umfasst 84 Aussagen (sogenannte Items), wobei einige Items nicht ausgewertet werden, 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. Das Modell wird international als universales Standardmodell zur Beschreibung der Persönlichkeit verwendet.

IdentityFi® 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 aus verschiedenen Umfragen mit Schweizer Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern sowie auf der Basis von Ergebnissen wissenschaftlicher Untersuchungen zu aussagekräftigen Prädiktoren von Ausbildungs- und Berufserfolg (siehe z. B. Barrick & Mount, 1991). 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 IdentityFi®. 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 und ein umfassendes Interpretationshandbuch findet sich unter: www.gateway.one/manual_identityfi

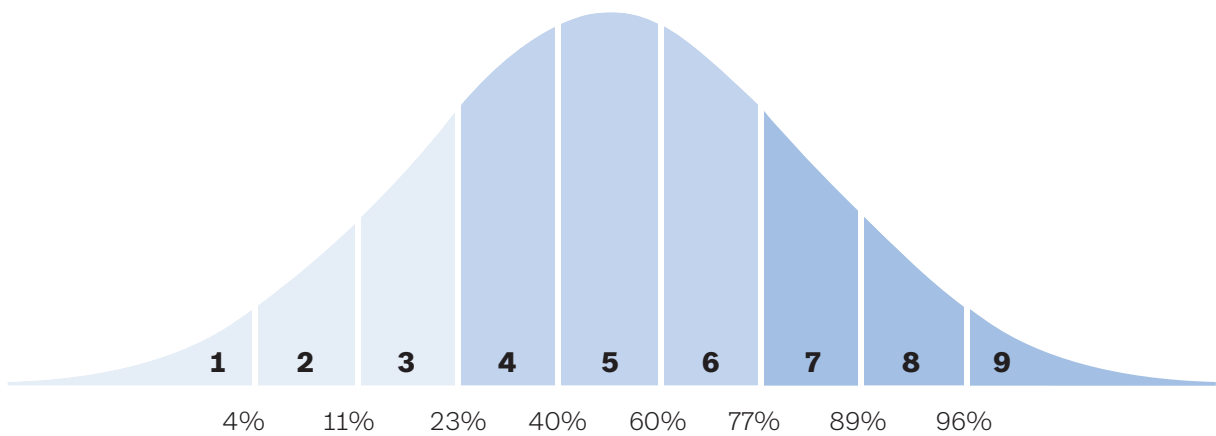
Normierung und Ergebnisdarstellung

Bei den dargestellten Ergebnissen handelt es sich um Normwerte. Das bedeutet, dass die Angaben der Jugendlichen mit den Antworten von anderen Jugendlichen (Normierungsstichprobe) in Beziehung gesetzt werden. Die aktuelle Normierung wurde anhand einer Stichprobe von 343 Jugendlichen der deutschsprachigen Schweiz durchgeführt, welche die Persönlichkeitsanalyse IdentityFi® zwischen August 2017 und März 2018 im Rahmen eines Rekrutierungsprozesses absolviert hatten. Die Personen waren zum Zeitpunkt der Durchführung zwischen 14 und 30 Jahre alt, wobei 90 Prozent zwischen 14 und 17 Jahre alt waren (Mittelwert = 16.3 Jahre, Standardabweichung = 1.7 Jahre). Das Verfahren ist somit nicht geeignet für Personen, die von diesem Referenzalter abweichen. Von der Normierungsstichprobe sind 84 Personen (24.5%) weiblich, 261 sind männlich (75.5%). Die Normierung ist nach Geschlecht gewichtet und wird gemäss den Richtlinien der DIN 33430 (Anforderungen für die berufsbezogene Eignungsdiagnostik) in regelmäßigen Abständen mit neu erhobenen Daten überprüft und verfeinert.

Max Exempel

Geburtsdatum: 09.04.2004
Durchführung: 22.10.2019

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). Diese Breite wird häufig als Durchschnittsbereich bezeichnet. Der Durchschnittsbereich kann auch etwas enger definiert werden, 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 mit der engeren Definition 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.



Anteil Personen mit identischem oder tieferem Wert

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. Personen, welche die Persönlichkeitsanalyse IdentyFi als Bewerbungsgrundlage hinzuziehen, wird die Lektüre des Interpretationshandbuchs mit ausführlichen Informationen zu Einsatz und Interpretation dieser Persönlichkeitsanalyse empfohlen.

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

Max Exempel

Geburtsdatum: 09.04.2004
Durchführung: 22.10.2019