

# IdentityFi®

## Persönlichkeitsanalyse

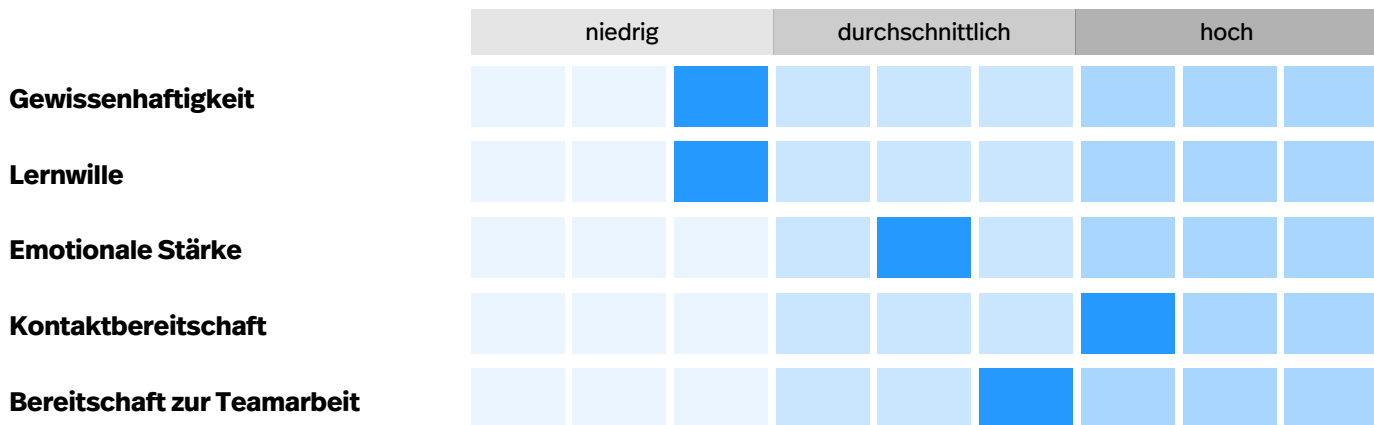
Auswertung für:

### **Alexandra Muster**

Geschlecht: weiblich  
Geburtsdatum: 25.12.2001  
Durchführung: 29.08.2017  
Alter: 15 Jahre, 8 Monate

Durchgeführt im Rahmen einer Rekrutierung bei gateway.one.

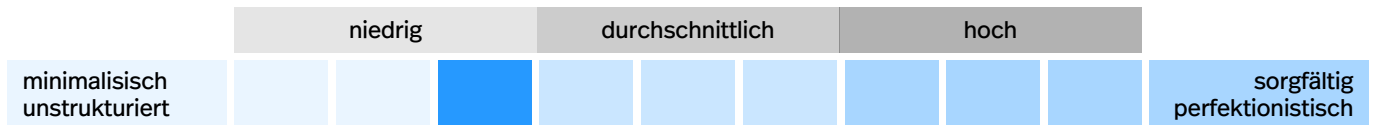
## Persönlichkeitsprofil - Alexandra Muster



- ▶ Arbeitet lieber zügig als exakt
- ▶ Zieht meistens Aufgaben vor, welche mit dem bereits angeeigneten Wissen und Können zu bewältigen sind
- ▶ Kann Situationen, die als belastend empfunden werden, in der Regel gut bewältigen
- ▶ Zeigt Freude daran, unbekannte Personen kennenzulernen und neue Kontakte zu knüpfen
- ▶ Entscheidet je nach Situation oder Aufgabe, ob die Arbeit besser im Team oder selbstständig erledigt werden soll

## 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.



**Alexandra Muster** erzielte bei dieser Skala einen Wert von 3,  
was einer niedrigen Ausprägung entspricht.

Alexandra Muster beschreibt sich im Vergleich zu anderen als eine eher wenig gewissenhafte Person. Personen mit einer eher tiefen Ausprägung der Gewissenhaftigkeit beschreiben den eigenen Arbeitsstil als tendenziell wenig sorgfältig und detailorientiert. Sie orientieren sich bei ihrer Arbeit gerne am grossen Ganzen und weniger an der Tiefe einer Aufgabe. Sie schätzen pragmatische Lösungen und sind fähig, Aufgaben ohne langwierige Vorbereitung anzugehen. Flexibilität und Schnelligkeit sind ihnen wichtiger als Struktur und Ordnung. Ihre schulische und berufliche Leistungsbereitschaft ist nicht sehr ausgeprägt. Sie sind bereit, Abstriche in der Qualität ihrer Arbeit zu machen, und sind mit durchschnittlicher Leistung zufrieden. Sie fühlen sich wohl bei der Arbeit, wenn die Arbeitsmenge überschaubar bleibt. Es besteht die Gefahr, dass der Blick und das Interesse für Details fehlen, auch wenn diese erforderlich wären.

## 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.



**Alexandra Muster** erzielte bei dieser Skala einen Wert von 3,  
was einer niedrigen Ausprägung entspricht.

Alexandra Muster beschreibt sich im Vergleich zu anderen als wenig lernwillige Person. Personen mit tiefem Lernwillen sehen wenig Anlass, Neues dazuzulernen, und ziehen daher meistens Aufgaben vor, die mit dem bereits angeeigneten Wissen und Können, also ohne hohen Lernaufwand, zu bewältigen sind. Wenn sie zwischen praktischer Arbeit und individueller Wissenserweiterung wählen können, entscheiden sie sich eher für die angewandten Tätigkeiten. Neues lernen sie nur dazu, wenn es explizit verlangt wird oder ein unmittelbar praktischer Nutzen ersichtlich ist. Sie sind eher wenig von sich und ihren Lernfähigkeiten überzeugt, insbesondere in Bezug auf herausfordernde Aufgaben. Personen mit eher tiefem Lernwillen sollten darauf achten, gegenüber Dritten nicht als uninteressiert und verschlossen gegenüber neuen Situationen zu erscheinen.

## 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.



**Alexandra Muster erzielte bei dieser Skala einen Wert von 5, was einer durchschnittlichen Ausprägung entspricht.**

Alexandra Muster zeigt eine im Vergleich zu anderen mittel ausgeprägte emotionale Stärke. Personen mit durchschnittlich ausgeprägter emotionaler Stärke sind meist ausgeglichene Menschen, die problematischen Situationen mit erhöhter Aufmerksamkeit begegnen. Situationen, die sie persönlich als belastend empfinden, nehmen sie sich zwar zu Herzen, lassen sich davon aber selten aus der Ruhe bringen. Hohen Belastungen vermögen sie entsprechend standzuhalten, vor allem, wenn diese für sie absehbar sind. Strategien zur Bewältigung sind vorhanden und werden adäquat eingesetzt. Es sind jedoch nicht für alle Belastungssituationen passende Strategien vorhanden. Je nach Kontext werden Situationen als mehr oder weniger belastend empfunden. Daher besteht die Gefahr, dass ihre Grenzen von anderen Personen nicht richtig eingeschätzt werden könnten.

## 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 Netzwerkausbau wird primär durch das Gegenüber eingeleitet. Agiert in sozialen Situationen lieber im Hintergrund.



**Alexandra Muster erzielte bei dieser Skala einen Wert von 7, was einer hohen Ausprägung entspricht.**

Alexandra Muster beschreibt sich im Vergleich zu anderen als sehr kontaktfreudige Person. Personen mit einer hohen Kontaktbereitschaft bereitet es Vergnügen, neue Bekanntschaften zu machen, mit vielen Personen in Verbindung zu stehen und sich in neue und unbekannte Situationen zu begeben. Es liegt ihnen, unbefangen auf ihnen unbekannte Menschen zuzugehen, und sie fühlen sich dabei wohl und sicher. Sie kommen mühelos ins Gespräch und öffnen sich ihren Gegenübern rasch. Sofern die Kontaktaufnahme und Vernetzung nicht zu ihren Kernaufgaben gehören, besteht die Gefahr, dass ihnen dieser kommunikative Austausch in ihrer Tätigkeit fehlt.

## 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.



**Alexandra Muster** erzielte bei dieser Skala einen Wert von 6, was einer Ausprägung im oberen Durchschnittsbereich entspricht.

Alexandra Muster beschreibt sich im Vergleich zu anderen als mittel teamorientierte Person. Menschen mit durchschnittlicher Bereitschaft zur Teamarbeit sind grundsätzlich gerne in ein Team eingebunden und schätzen es, mit anderen gemeinsam an einem Projekt zu arbeiten. Gleichzeitig ziehen sie in gewissen Situationen die Einzelarbeit der Teamarbeit vor. Während sie die Vorteile der Teamarbeit durchaus schätzen, sehen sie auch, dass sie gewisse Aufträge selbstständig effizienter lösen können. Sie können Gefahr laufen, dass sie bei zu viel Einzel- oder Teamarbeit die jeweils andere Arbeitsform vermissen.

## 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 Bewerbungsdossiers 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.

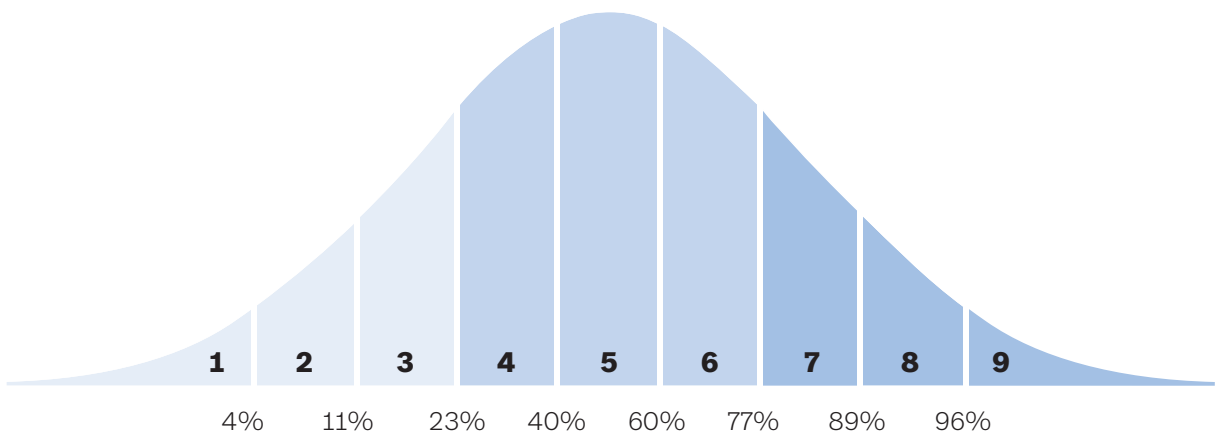
IdentityFi® wurde in Anlehnung an diese universalen fünf Faktoren entwickelt. Bei der Formulierung und Auswahl der einzelnen Fragen wurde besonderen Wert auf den beruflichen beziehungsweise leistungsbezogenen Kontext gelegt. Die Auswahl der Dimensionen basiert auf einer Anforderungsanalyse aus verschiedenen 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](http://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.

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 ( $5 \pm 2$  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