



challenge yourself

IdentyFi® Pro Persönlichkeits- analyse für Erwachsene

Manual

Hinweise zum Verfahren: Hintergrund, Anwendung und Interpretation

Impressum

Stand September 2021
1. Auflage

© 2021 gateway.one
GATEWAY Solutions AG
Zentweg 9, 3006 Bern

Tel. +41 31 336 66 33
www.gateway.one
info@gateway.one

Titelbild: Dominique Uldry
Satz und Layout: gateway.one

Copyright by gateway.one

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	1
1.1 Ziele und Einsatzmöglichkeiten des Verfahrens	2
1.2 Inhalte des Verfahrens und wissenschaftlicher Hintergrund	2
2. Persönlichkeitsdimensionen	4
2.1 Gewissenhaftigkeit	4
2.1.1 Sorgfalt	5
2.1.2 Zuverlässigkeit	6
2.2 Lernwille	7
2.3 Belastbarkeit	7
2.3.1 Funktionieren unter Belastung	8
2.3.2 Leistungsbezogene Sicherheit	9
2.4 Führungsmotivation	9
2.4.1 Durchsetzungsvermögen	9
2.4.2 Führungswille	10
2.5 Geselligkeit und Offenheit	11
2.5.1 Kontaktbereitschaft	11
2.5.2 Einfühlungsvermögen	12
2.6 Bereitschaft zur Teamarbeit	13
3. Konstruktion des Verfahrens	14
3.1 Faktorenanalytische Konstruktion	15
3.2 Facettenbildung	15
4. Anwendung des Verfahrens	17
4.1 Informationen zur Testdurchführung	17
4.1.1 Zielgruppen	17
4.1.2 Durchführungszeit, Material, Instruktion	18
4.1.3 Software-Ergonomie	18
4.1.4 Durchführungsvoraussetzungen	18
4.2 Befragungs- und Beantwortungsmodus	19
4.3 Auswertung und Interpretation	20
4.3.1 Beschreibung der Bereiche unterschiedlicher Merkmalsausprägung	21
4.3.2 Rückmeldung der individuellen Ergebnisse und Gliederung der Auswertung	22
4.3.3 Zustellung der Auswertung	23
4.4 Anwendungsgebiete	23
4.4.1 Einsatz im Bewerbungsprozess	24
4.4.2 Einsatz bei Privatpersonen	24

5. Gütekriterien	25
5.1 Objektivität	25
5.2 Reliabilität	26
5.3 Validität	27
5.4 Normierung	29
5.4.1 IdentyFi® Pro (Allgemein)	29
5.4.2 IdentyFi® Pro Kompetenzanalyse Gesundheit HF	30
6. Zusammenfassung	30
7. Literaturverzeichnis	32
8. Verzeichnis der Tabellen und Abbildungen	36
Tabellenverzeichnis	36
Abbildungsverzeichnis	36
Anhang: Kurz-Interpretationshilfe IdentyFi® Pro	37
Interpretationshinweise zu Gewissenhaftigkeit	40
Interpretationshinweise zu Lernwille	42
Interpretationshinweise zu Belastbarkeit	43
Interpretationshinweise zu Führungsmotivation	45
Interpretationshinweise zu Geselligkeit und Offenheit	47
Interpretationshinweise zu Bereitschaft zur Teamarbeit	49

1. Einleitung

IdentyFi® Pro ist eine berufsbezogene und wissenschaftlich fundierte Persönlichkeitsanalyse von gateway.one. IdentyFi® Pro wird in zwei unterschiedlichen Kontexten eingesetzt: (1) als allgemeine Online-Durchführung im Kontext von Personalauswahl und Personalentwicklung und (2) als Persönlichkeitsanalyse Gesundheit HF im Kontext der Kompetenzanalyse Gesundheit HF. IdentyFi® Pro richtet sich an Erwachsene ab 19 Jahren (als Persönlichkeitsanalyse Gesundheit HF an Erwachsene ab 17 Jahren). Die Persönlichkeitsanalyse Gesundheit HF entspricht in Bezug auf die Inhalte (d. h. Items) und die Skalenstruktur der Persönlichkeitsanalyse IdentyFi® Pro, unterscheidet sich aber durch eine spezifische Normierung. Die Umfrage umfasst 82 Aussagen zur Selbsteinschätzung und dauert rund zwanzig Minuten in der Durchführung. Ziel dieses Interpretationshandbuchs ist, über die Inhalte, den wissenschaftlichen Hintergrund, den Aufbau, die Durchführung, die Auswertung, die Interpretation der Ergebnisse, die Normierung und die Gütekriterien von IdentyFi® Pro zu informieren.

Mit IdentyFi® Pro werden für den beruflichen Kontext die sechs Persönlichkeitsmerkmale Gewissenhaftigkeit, Lernwille, Belastbarkeit, Führungsmotivation, Geselligkeit und Offenheit sowie Bereitschaft zur Teamarbeit erfasst. Persönlichkeitsmerkmale werden in der Eignungsbeurteilung üblicherweise herangezogen, um Vorhersagen über den Erfolg und die Zufriedenheit von Personen in spezifischen Positionen und Funktionen im Unternehmen, bei den dort wesentlichen Arbeiten und Tätigkeiten, aber auch in der dort herrschenden organisationalen Kultur und Struktur zu treffen (siehe z. B. Höft & Kersting, 2018; Litzcke, 2003; Sarges, 2000). Als berufsbezogener Persönlichkeitsfragebogen stellt IdentyFi® Pro im Anwendungsgebiet der Selektion von Bewerberinnen und Bewerbern ein Werkzeug zur Persönlichkeitsbeschreibung dar. In Verbindung mit Anforderungsprofilen, die Aussagen über die bei der zu besetzenden Stelle erwarteten (z. B. erfolgskritischen) Eigenschaften machen, die ideale Bewerber oder Bewerberinnen mitbringen sollten, kann mit IdentyFi® Pro die Passung zwischen Personen und einer Arbeitsstelle bestimmt werden. Neben anderen Informationen (z. B. aus Arbeitszeugnissen, Arbeitsproben, Einstellungsinterviews) kann IdentyFi® Pro so dazu beitragen, eine möglichst breite Entscheidungsgrundlage für Einstellungsentscheidungen zu gewinnen. Gleichzeitig kann IdentyFi® Pro auch Privatpersonen dazu dienen, eine Beschreibung ihres Persönlichkeitsprofils zu erhalten.

IdentyFi® Pro ist eine Weiterentwicklung der Multicheck® Persönlichkeitsanalyse Professional. Im Vergleich zum vorangehenden Verfahren wurden Items erneuert und die Anzahl Persönlichkeitsdimensionen reduziert. Ausserdem wurde eine zusätzliche, textbasierte Auswertung in das Verfahren integriert, welche die Objektivität der Interpretation fördert.

IdentyFi® Pro ist für Erwachsene frei zugänglich (kostenpflichtig). Im Rahmen eines Rekrutierungsprozesses erhalten die Personen den Zugang über die rekrutierende Firma (für Person ohne Kosten). IdentyFi® Pro ist zudem fester Bestandteil der Kompetenzanalyse Gesundheit HF. Um die Adäquatheit der Durchführung, Auswertung und Interpretation zu sichern, kann dieses Verfahren

nur onlinebasiert durchgeführt werden. Auch die Auswertung erfolgt computerbasiert und somit ohne das Zutun der getesteten Person oder Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von gateway.one. Durch die neue textbasierte Auswertung wird des Weiteren die Objektivität der Interpretation gesteigert, da die Interpretation der Ergebnisse so vereinheitlicht werden kann.

1.1. Ziele und Einsatzmöglichkeiten des Verfahrens

Die Persönlichkeitsanalyse IdentityFi® Pro gibt Auskunft über die individuelle Ausprägung von sechs leistungsbezogenen und berufsrelevanten Persönlichkeitseigenschaften und deren Facetten: *Gewissenhaftigkeit (Sorgfalt, Zuverlässigkeit), Lernwille, Belastbarkeit (Funktionieren unter Belastung, Leistungsbezogene Sicherheit), Führungsmotivation (Durchsetzungsvermögen, Führungswille), Geselligkeit und Offenheit (Kontaktbereitschaft, Einfühlungsvermögen) sowie Bereitschaft zur Teamarbeit.*

Die Beschreibung der Ausprägung der mittels IdentityFi® Pro gemessenen Eigenschaften kann dazu dienen, ein informatives Bild der eigenen Persönlichkeitsdisposition zu erhalten. IdentityFi® Pro ermöglicht somit interessierten Privatpersonen ohne Kenntnisse in Persönlichkeitsverfahren, Diagnostik oder der Interpretation psychologischer Testverfahren einen Einblick in ihre Persönlichkeitsdisposition. Andererseits kann die Analyse zur Ermittlung der Passung für einen bestimmten Beruf, eine Arbeitsstelle oder einen Weiterbildungsplatz dienen. So kann IdentityFi® Pro im Rahmen eines Bewerbungsprozesses helfen, entsprechend dem Anforderungsprofil eine geeignete Person zur Besetzung einer freien Stelle zu finden. Die Persönlichkeitsanalyse kann neben anderen Methoden und Massen (z. B. Bewerbungsdossiers, Bewerbungsgespräche, Assessment-Center) als Grundlage für Einstellungsentscheidungen dienen. Die Analyse ist als Selbsteinschätzungsverfahren konzipiert. Es wird daher nicht empfohlen, dieses Verfahren als Fremdbeurteilung einzusetzen, da es für eine solche weder konzipiert noch überprüft und normiert wurde.

Mittels der textbasierten Auswertung, das heisst der Ausformulierung und Erklärung der Ausprägungen auf den einzelnen Dimensionen und Facetten, ist es möglich, mit geringem Zeitaufwand ein informatives Bild von berufsrelevanten Persönlichkeitsdimensionen zu erhalten.

Unabhängig vom Anwendungszweck von IdentityFi® Pro ist das Studium des Interpretationshandbuchs unverzichtbar für eine fundierte und korrekte Handhabung dieses Instruments.

1.2. Inhalte des Verfahrens und wissenschaftlicher Hintergrund

Die psychologische Persönlichkeitsforschung hat das Ziel, Merkmale zu identifizieren und zu messen, mit denen sich Personen zugleich beschreiben und voneinander unterscheiden lassen. Eine Gruppe von solchen Merkmalen sind Persönlichkeitseigenschaften, mit welchen man Personen in ganz verschiedenen Situationen und über die Lebensspanne hinweg relativ konstant auseinandehalten kann. Persönlichkeitseigenschaften ermöglichen somit eine gewisse Vorhersage von Verhalten in zukünftigen merkmalsrelevanten Situationen.

Verschiedene Modelle und Theorien beschäftigen sich mit verschiedenen Persönlichkeitseigen-

schaften – das bekannteste und auch anerkannteste Modell ist das Modell der Big Five (siehe z. B. Goldberg, 1999) beziehungsweise das NEO-Fünf-Faktoren-Modell der Persönlichkeit von Costa und McCrae (siehe z. B. 1992). Diese Modelle beinhalten 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 hinweg sowie als kulturübergreifend. Das Modell wird international als universales Standardmodell zur Beschreibung der Persönlichkeit verwendet.

Neurotizismus beschreibt zum Beispiel die emotionale Empfindsamkeit und Selbstsicherheit eines Individuums, bei Extraversion spielen Charakteristika wie die Freude an der Gesellschaft anderer und Durchsetzungsstärke eine Rolle. Offenheit für Erfahrungen bezeichnet zum Beispiel das Vorliegen von vielseitiger Interessiertheit und Vorstellungsvermögen. Verträglichkeit beschreibt soziale Kooperativität und Aufrichtigkeit. Gewissenhaftigkeit beinhaltet Verlässlichkeit, Sorgfalt und Verantwortungsbewusstsein sowie ausdauerndes und planvolles Arbeiten (siehe z. B. Ostendorf & Angleitner, 2004).

Die Aussagekraft eines Persönlichkeitstests kann durch einen hohen Situationsbezug gesteigert werden (Lievens, De Corte & Schollaert, 2008). Weil IdentityFi® Pro unter anderem im Rahmen von Auswahlprozessen einzusetzen ist, gilt es, Annahmen über das gegenwärtige wie auch zukünftige Verhalten bei der Arbeit zu machen. Deshalb weisen die Items der Persönlichkeitsanalyse einen starken Bezug zum beruflichen Kontext und zu Leistungssituationen im Allgemeinen auf, um dadurch eine möglichst hohe Aussagekraft erreichen zu können. IdentityFi® Pro hat dementsprechend nicht den Anspruch, die Persönlichkeit von Erwachsenen allumfassend und über den beruflichen Kontext hinaus zu beschreiben.

IdentityFi® Pro wurde in enger Anlehnung an das Fünf-Faktoren-Modell entwickelt. Bei der Formulierung und Auswahl der einzelnen Fragen (Items) wurde besonderer Wert auf den beruflichen beziehungsweise leistungsbezogenen Kontext gelegt. Die Auswahl der zu untersuchenden berufsbezogenen Persönlichkeitseigenschaften erfolgte auf Basis der Zusammenarbeit mit der Praxis und auf Ergebnissen wissenschaftlicher Untersuchungen (z. B. Barrick & Mount, 1991; Hülsheger & Maier, 2008). Als Praxispartner wirkte unter anderem ein Unternehmen im Bereich der Personalberatung mit. Mittels IdentityFi® Pro werden sechs Dimensionen und acht dazugehörige Facetten erhoben (siehe *Tabelle 1*). Die Dimension Gewissenhaftigkeit zeichnet sich durch die zwei Facetten *Sorgfalt* und *Zuverlässigkeit* aus, die jeweils mit eigenen Fragen in der Analyse erfasst werden. Den Dimensionen Lernwille und Bereitschaft zur Teamarbeit sind keine Facetten untergeordnet. Von Dimensionen wird gesprochen, weil sich die Werte verschiedener Personen kontinuierlich über das Spektrum der Eigenschaft verteilen und es graduelle Abstufungen gibt (und nicht bloss die Anwesenheit oder Abwesenheit einer Eigenschaft).

Tabelle 1. Dimensionen sowie dazugehörige Facetten von IdentityFi® Pro

Dimension	Facetten
Gewissenhaftigkeit	Zuverlässigkeit
	Sorgfalt
Lernwille	-
Belastbarkeit	Funktionieren unter Belastung
	Leistungsbezogene Sicherheit
Führungsmotivation	Durchsetzungsvermögen
	Führungswille
Geselligkeit und Offenheit	Kontaktbereitschaft
	Einfühlungsvermögen
Bereitschaft zur Teamarbeit	-

2. Persönlichkeitsdimensionen

In den folgenden Kapiteln werden die sechs Dimensionen der Persönlichkeitsanalyse IdentityFi® Pro definiert. Es wird auf Ähnlichkeiten und Unterschiede von IdentityFi® Pro mit dem Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP; Hossiep & Paschen, 2003) sowie dem Verfahren NEO-Persönlichkeitsinventar nach Costa und McCrae in der revidierten Fassung eingegangen (NEO-PI-R; Ostendorf & Angleitner, 2004). Eine Übersicht mit einer detaillierten Interpretationshilfe findet sich im Anhang dieses Handbuchs.

2.1. Gewissenhaftigkeit

Gemäss den Befunden von Barrick und Mount (1991) weist unter allen Big-Five-Dimensionen Gewissenhaftigkeit den stärksten Zusammenhang mit beruflicher Leistung auf. Die Dimension wird in IdentityFi® Pro durch die zwei Facetten *Sorgfalt* und *Zuverlässigkeit* beschrieben. Die Dimension Gewissenhaftigkeit macht Aussagen darüber, mit welcher Genauigkeit, Sorgfalt, Zuverlässigkeit und Detailorientierung eine Person ihre Arbeit erledigt und mit wie viel Willen und Antriebskraft Aufgaben erfolgreich und bis zu Ende bearbeitet werden. Ausserdem wird erfasst, wie hoch der Stellenwert von Arbeit, Leistung und Karriere bei einer Person ist. Ebenfalls werden Ordentlichkeit, Planung von Aufgaben wie auch Kontrolle geleisteter Arbeit thematisiert.

Im Persönlichkeitsverfahren NEO-PI-R (Ostendorf & Angleitner, 2004) wird Gewissenhaftigkeit mit verschiedenen Facetten beschrieben. Dabei kommt dem Konzept der Impulskontrolle eine wichtige Rolle zu, denn neben der Regulation von Begierden und Wünschen existiert eine zweite Art von Selbstkontrolle in Form von Planung, Organisation und Durchführung von Aufgaben. Diese Form ist Grundlage der Dimension Gewissenhaftigkeit gemäss NEO-PI-R (Ostendorf & Angleitner, 2004).

Personen mit hoher Ausprägung beschreiben sich als zielstrebig, ehrgeizig und fleissig. Gewissenhaftigkeit steht in Zusammenhang mit akademischer und beruflicher Leistung (Barrick & Mount, 1991). In hoher Ausprägung steht Gewissenhaftigkeit jedoch in Verbindung mit einem übertrieben hohen Niveau des Anspruchsniveaus gegenüber sich selbst oder mit zwanghafter Ordentlichkeit (Ostendorf & Angleitner, 2004).

Gewissenhaftigkeit gemäss IdentyFi® Pro weist des Weiteren Überschneidungen mit Selbstdisziplin als Gewissenhaftigkeits-Facette gemäss NEO-PI-R auf. Unter Selbstdisziplin wird konsequentes, unermüdetes und ausdauerndes Verhalten bei der Arbeit sowie das Nicht-Herauszügern lästiger Arbeiten verstanden (Ostendorf & Angleitner, 2004). Dieses selbst gesteuerte Einhalten und Verfolgen von Zielen oder Fristen wird auch in der Gewissenhaftigkeit gemäss IdentyFi® Pro erfasst. Es wird dabei in IdentyFi® Pro verstärkt auf das Verhalten – wie die Einhaltung von gesetzten Prioritäten und die Umsetzung der Planung – eingegangen. Gewissenhaftigkeit kann als gegenläufig zu der Tendenz, Entscheidungen hinauszuschieben und Probleme zu ignorieren, verstanden werden (im Sinne von Prokrastination; Di Fabio, 2006).

2.1.1 Sorgfalt

Die Facette *Sorgfalt* beschreibt, wie exakt, ordentlich und gründlich Aufträge erledigt und Kontrollen durchgeführt werden. Sorgfalt, wie sie gemäss IdentyFi® Pro erfasst wird, weist am ehesten Ähnlichkeit zu den Facetten *Ordnungsliebe* und *Pflichtbewusstsein* im Persönlichkeitsverfahren NEO-PI-R (Ostendorf & Angleitner, 2004) auf. Personen mit hoher Ausprägung der Facette *Ordnungsliebe* werden als «organisiert, systematisch und pedantisch» (Ostendorf & Angleitner, 2004, S. 38) beschrieben. Hingegen beschreiben sich Personen mit niedriger Ausprägung als wenig organisiert und unsystematisch in ihrer Arbeitsweise. Personen mit hoher Ausprägung der Facette *Pflichtbewusstsein* werden als «genau, pünktlich und zuverlässig» (Ostendorf & Angleitner, 2004, S. 38) bezeichnet. Sehr pflichtbewusste Personen erfüllen peinlich genau ihre Verpflichtungen. Hingegen beschreiben sich Personen mit niedriger Ausprägung als ungenau, wenig verantwortungsbewusst und unsorgfältig in ihrer Arbeitsweise. Komponenten dieser zwei Big-Five-Facetten werden in der Facette *Sorgfalt* gemäss IdentyFi® Pro aufgegriffen. Sorgfalt beinhaltet jedoch nur die Aspekte Ordentlichkeit und Exaktheit, wohingegen der Aspekt Pünktlichkeit in der Facette *Zuverlässigkeit* erfasst wird.

Die Facette *Sorgfalt* lässt sich in Analogie zur Operationalisierung der Gewissenhaftigkeit gemäss BIP (Hossiep & Paschen, 2003) setzen. Im BIP wird ein Teilaspekt der Gewissenhaftigkeit, nämlich Sorgfalt und Präzision, untersucht. Begründet wird diese Beschränkung, «... da sich gerade in diesem Punkt (Pragmatismus versus Perfektionismus) viele Tätigkeitsanforderungen deutlich unterscheiden und eine mit anderen Aspekten möglichst nicht konfundierte Messung sichergestellt werden sollte» (S. 28). Personen mit hoher Ausprägung versuchen jede begonnene Aufgabe so gründlich und präzise wie möglich zu bearbeiten. Dabei ist ihnen das korrekte Einhalten von Fristen sehr wichtig. Ebenso bleiben sie auch dann noch ausdauernd bei der Sache, wenn es auf Einzelheiten und Details ankommt (Hossiep & Paschen, 2003). Wie in der Facette *Sorgfalt* gemäss

IdentyFi® Pro wird auch im BIP erfasst, wie sorgfältig und genau Arbeiten erledigt werden. Die Erledigung von Kontrollen wird in IdentyFi® Pro ebenfalls konkret abgefragt. Der Aspekt der Fristeneinhaltung wird hingegen in IdentyFi® Pro separat in der Facette *Zuverlässigkeit* erhoben.

2.1.2 Zuverlässigkeit

Die Facette *Zuverlässigkeit* beschreibt, wie diszipliniert Arbeiten angegangen werden und ob diese termingerecht erledigt werden.

Die Facette *Zuverlässigkeit* lässt sich in Bezug zum Persönlichkeitsverfahren NEO-PI-R setzen. Zuverlässigkeit lässt sich ebenso wie Sorgfalt in eine Facette der Gewissenhaftigkeit des Fünf-Faktoren-Modells einordnen, nämlich Pflichtbewusstsein (Ostendorf & Angleitner, 2004). Personen mit hoher Ausprägung im Pflichtbewusstsein beschreiben sich unter anderem als zuverlässig, prinzipientreu und pünktlich.

Nebst den unter 2.1.1 *Sorgfalt* aufgeführten Ähnlichkeiten zu den Big-Five-Dimensionen gemäss NEO-PI-R lässt sich bezüglich der Zuverlässigkeit zudem die Selbstdisziplin als Gewissenhaftigkeits-Facette gemäss NEO-PI-R aufzählen. Unter Selbstdisziplin wird konsequentes, unermüdliches und ausdauerndes Verhalten bei der Arbeit verstanden sowie das Nicht-Hinauszögern lästiger Arbeiten (Ostendorf & Angleitner, 2004). Dieses selbstgesteuerte Einhalten und Verfolgen von Arbeiten wird auch in der Facette *Sorgfalt* gemäss IdentyFi® Pro erfasst. Jedoch wird in IdentyFi® Pro verstärkt auf das zuverlässige Verhalten – wie die Einhaltung von gesetzten Prioritäten und die Umsetzung der Planung – fokussiert, als dass (wie bei der Selbstdisziplin sensu NEO-PI-R) auf den Umgang und das psychische Befinden bei der Aufgabenerledigung eingegangen wird.

Eine geringe Ausprägung in der Facette *Zuverlässigkeit* steht in Zusammenhang damit, dass mit der Einhaltung von Terminen, Prioritäten und Planungen Schwierigkeiten erlebt werden. Mit diesen Eigenschaften kann das Konstrukt Prokrastination verbunden werden. Darunter ist unter anderem das Hinausschieben von Entscheidungen und das Ignorieren von Problemen (Di Fabio, 2006) zu verstehen. Allgemeiner kann Prokrastination auch als das freiwillige Hinausschieben von einem Vorhaben verstanden werden, das ungeachtet der aufgrund des Aufschubs erwarteten Verschlechterung eingegangen wird (Steel, 2007). Prokrastination wird als Persönlichkeitsdisposition eingestuft, denn Personen zeigen über verschiedene Situationen und Zeiten hinweg ein ähnlich hohes Mass an Prokrastination (Steel, 2007). Den höchsten Zusammenhang zu den Big Five weist Prokrastination mit Gewissenhaftigkeit auf. Dieser Zusammenhang ist negativ, das heisst, je mehr Prokrastination eine Person zeigt, desto weniger gewissenhaft beschreibt sie sich gewöhnlich (Steel, 2007). Insbesondere weist Prokrastination einen sehr hohen negativen Zusammenhang mit der NEO-PI-R-Facette *Selbstdisziplin* auf (Schouwenburg & Lay, 1995; Watson, 2001). Die Relevanz von Prokrastination (und damit von mangelnder Zuverlässigkeit im Berufsalltag) wird dadurch deutlich, dass auch metaanalytische Befunde anzeigen, dass mit einem hohen Mass an Prokrastination schlechtere Arbeitsleistungen einhergehen (Steel, 2007).

2.2. Lernwille

Die Dimension Lernwille beschreibt das Bestreben, die eigenen Kenntnisse zu erweitern und zu vertiefen. Lernwille macht Aussagen darüber, wie gerne jemand Neues lernt und wie viel Energie hierfür verwendet wird. Zudem wird das Ausmass der Bemühungen erfasst, die eigenen Kenntnisse zu erweitern. Als ein weiterer Aspekt der Dimension Lernwille ist Wissbegierde zu verstehen. Dieser Aspekt beschreibt, wie sehr jemand danach verlangt, Neues zu lernen, und dies als Gelegenheit sowie Herausforderung wahrnimmt, sich selbst und die beruflichen Kenntnisse weiterzuentwickeln. Auch ob sich jemand gerne kniffligen und komplizierten Themen zuwendet, wird darunter verstanden.

Die Dimension Lernwille gemäss IdentyFi® Pro zeigt eine nahe Verwandtschaft mit der Lernmotivation gemäss Rheinberg (1986). Rheinberg formuliert die Lernmotivation als Bereitschaft der Person, bestimmte Aktivitäten auszuführen, weil sie sich davon einen Lernzuwachs verspricht. Diese Auslegung gleicht der Dimension Lernwille in IdentyFi® Pro.

Die Dimension Lernwille lässt sich auch in Beziehung setzen zur Dimension Offenheit für Erfahrung des Persönlichkeitsverfahrens NEO-PI-R (Ostendorf & Angleitner, 2004). Neben Elementen wie aktive Imagination, ästhetische Sensitivität und Vorliebe für Abwechslung enthält die Dimension Offenheit für Erfahrung auch den Aspekt der intellektuellen Neugierde. Personen mit hoher Ausprägung in dieser Dimension lassen sich als neugierig und wissbegierig beschreiben (Ostendorf & Angleitner, 2004). Nach Barrick und Mount (1991) weist Offenheit für Erfahrungen starke Verbindungen zur Lernfähigkeit und zur Lernmotivation auf. Die Lernmotivation ist neben den kognitiven Voraussetzungen eine entscheidende Determinante für Lernen und Lernerfolg (z. B. Pekrun, 1993).

2.3. Belastbarkeit

Mit der Persönlichkeitseigenschaft Belastbarkeit in IdentyFi® Pro wird beschrieben, wie Personen mit Belastungen wie Misserfolgen, Kritik oder Druck in Leistungssituationen oder bei der Arbeit umgehen. Belastungen können verstanden werden als das gleichzeitige Bewältigen mehrerer Aufgaben sowie das Bewältigen einer intensiven Arbeitsphase oder einer länger anhaltenden hohen Arbeitslast. Diese Persönlichkeitsdimension bezieht sich auf wahrgenommene Empfindungen, die mit den beschriebenen Belastungen zusammenhängen oder auf diese folgen können. Dies bezieht sich unter anderem darauf, ob eine Person in der Lage ist, die eigene Leistungsfähigkeit aufrechtzuerhalten, und sich nicht von externen Störfaktoren unterbrechen lässt, ob sie sich Sorgen macht und ob sie Einbussen der Konzentrationsfähigkeit oder emotionale Unausgeglichenheit erlebt. Dazu gehört auch, wie viel Zeit eine Person für das Überwinden von Rückschlägen braucht und wie lange sie sich noch mit unangenehmen Erlebnissen beschäftigt.

Belastbarkeit gemäss IdentyFi® Pro lässt sich in Beziehung setzen zur Dimension Emotionale Stabilität (bzw. Neurotizismus) der Big-Five-Persönlichkeitsmerkmale. Emotionale Stabilität bildet den Gegenpol zu Neurotizismus und bezeichnet Unterschiede zwischen Personen hinsichtlich ihrer gefühlmässigen Robustheit und andererseits ihrer emotionalen Empfindsamkeit (Ostendorf &

Angleitner, 2004). Personen mit niedriger Ausprägung von Emotionaler Stabilität werden als «angespannt, besorgt, beunruhigt und nervös» (Ostendorf & Angleitner, 2004, S. 33) bezeichnet. Hingegen beschreiben sich Personen mit hoher Ausprägung als ausgeglichen, da sie Gefühlszustände nicht so stark wahrnehmen oder stärker regulieren können. Damit laufen sie Gefahr, als unsensibel wahrgenommen zu werden (Ostendorf & Angleitner, 2004). Emotionale Stabilität ist (neben Gewissenhaftigkeit) eines der Big-Five-Merkmale, das sich durchgängig als ein relevanter Prädiktor von Ausbildungsergebnissen und beruflichen Leistungen erwiesen hat (mit einem positiven Zusammenhang; Borkenau, Egloff, Eid, Hennig, Kersting, Neubauer & Spinath, 2005).

Im BIP (Hossiep & Paschen, 2003) wird Emotionale Stabilität als «Disposition zu einer allgemein ausgeglichenen emotionalen Grundhaltung erfasst, die eine angemessene Kontrolle der eigenen emotionalen Reaktionen erlaubt» (S. 29) beschreiben. Personen mit hohen Ausprägungen sind in der Lage, bei Schwierigkeiten und Misserfolgen ihre negativen Gefühle in hohem Mass zu kontrollieren, und lassen sich in ihrer Arbeit und Leistungsfähigkeit nicht durch sie lähmen. Ihre Stabilität erlaubt diesen Menschen auch Tätigkeiten erfolgreich zu bewältigen, bei denen sie einem hohen psychischen Druck ausgesetzt sind. Ähnlich zum BIP wird mit der IdentityFi® Pro-Dimension Belastbarkeit erfasst, wie der kognitive und emotionale Umgang mit Belastungen erlebt wird.

Die Dimension Belastbarkeit wird durch zwei Facetten beschreiben, nämlich Funktionieren unter Belastung und Leistungsbezogene Sicherheit.

2.3.1 Funktionieren unter Belastung

Westhoff und Liebert (2014) beschreiben Funktionieren unter Belastung als ein Aspekt der Facette *Beherrschtheit* der emotionalen Belastbarkeit. Gemäss der Auslegung von Westhoff und Liebert (2014) wird Funktionieren unter Belastung als das Zurechtkommen in schwierigen beruflichen Situationen, die Entscheidungsfähigkeit auch in kritischen Situationen und das Bewahren von Übersicht in Panikmomenten verstanden. Das Funktionieren unter Belastung gemäss IdentityFi® Pro weist in vielen Aspekten Ähnlichkeit zu dieser Auslegung auf; die Entscheidungsfähigkeit und die Fähigkeit, den Überblick zu bewahren, werden in IdentityFi® Pro jedoch nicht erhoben.

Personen mit hohen Ausprägungen sind in der Lage, bei Schwierigkeiten und Misserfolgen ihre negativen Gefühle in hohem Mass zu kontrollieren, und lassen sich bei ihrer Arbeit nicht durch negative Gefühle lähmen. Ihre hohe Stabilität erlaubt diesen Menschen, auch Tätigkeiten erfolgreich zu bewältigen, bei denen sie einem hohen psychischen Druck ausgesetzt sind. In arbeitsintensiven Phasen sind Personen mit einer hohen Belastbarkeit in der Lage, ihre Arbeitskraft sowie Leistungsfähigkeit zu erhalten. Die Facette *Funktionieren unter Belastung* weist eine hohe Ähnlichkeit mit der Belastbarkeit gemäss BIP nach Hossiep und Paschen (2003) auf, wobei Aspekte wie Ermüdungserscheinungen und Konzentrationsschwierigkeiten vor allem in der Facette *Leistungsbezogene Sicherheit* enthalten sind.

2.3.2 Leistungsbezogene Sicherheit

Leistungsbezogene Sicherheit beschreibt, wie sicher sich Personen in Bezug auf ihre Leistungsfähigkeit unter Belastung fühlen und inwiefern sie in der Lage sind, ihre Leistungsfähigkeit aufrechtzuerhalten und sich nicht von externen Störungen unterbrechen zu lassen.

Leistungsbezogene Sicherheit lässt sich gemäss Westhoff und Liebert (2014) als ein Aspekt der Facette *Selbstsicherheit* der Dimension Emotionale Belastbarkeit kategorisieren. Leistungsbezogene Sicherheit beinhaltet demnach, dass sich die Person fähig fühlt, die meisten der eigenen Probleme bewältigen zu können, und einen optimistischen Blick in die eigene Zukunft werfen kann. Die Leistungsbezogene Sicherheit gemäss IdentityFi® Pro weist in vielen Aspekten Ähnlichkeit zu dieser Auslegung auf, unterscheidet sich jedoch darin, dass Aspekte wie das Überwinden von Rückschlägen oder das lange Beschäftigen mit unangenehmen Erlebnissen in der vorliegenden Version nicht berücksichtigt wird.

Wie die Facette *Funktionieren unter Belastung* weist auch die hier beschriebene Facette Leistungsbezogene Sicherheit inhaltliche Überschneidungen mit der Belastbarkeit BIP gemäss Hossiep und Paschen (2003) auf. Personen mit tiefer Ausprägung in der Belastbarkeit «geben an, bei starken Belastungen schnell die Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit zu erreichen. Wenn sie sich über eine längere Zeit hinweg hohen Anforderungen stellen müssen, fühlen sie sich erschöpft und gereizt oder nervös ...» (S. 68). Zusätzlich zu den genannten Aspekten wird bei Leistungsbezogener Sicherheit gemäss IdentityFi® Pro das Vertrauen in die eigene Leistungsfähigkeit erfasst.

2.4. Führungsmotivation

Die Dimension Führungsmotivation umfasst zwei Facetten: Sie beschreibt einerseits, wie stark das Durchsetzungsvermögen ausgeprägt ist, und andererseits den Führungswillen.

2.4.1 Durchsetzungsvermögen

Die Facette *Durchsetzungsvermögen* erfasst, wie gerne eine Person Überzeugungsarbeit leistet, mit wie viel Beharrlichkeit sie ihre Meinung vertritt und wie gerne sowie selbstsicher sie diese auch durchsetzen kann.

Diese Facette bezeichnet einerseits den Willen, die eigene Meinung oder Idee verwirklicht zu bekommen, und andererseits das selbst eingeschätzte Können dazu (also wie gut einem dies gelingt). Da es sich bei diesem Fragebogen um eine Selbsteinschätzung handelt, wird bewusst auf die Begrifflichkeit der Fähigkeit zur Durchsetzung verzichtet. Es soll stattdessen abgedeckt werden, wie gerne, aktiv und mit wie grosser Sicherheit und Beharrlichkeit eigene Ideen, Interessen oder Weiteres durchgesetzt werden und als wie stark jemand das eigene Können diesbezüglich erlebt.

Mit Durchsetzungsvermögen werden das Machtmotiv und das Leistungsmotiv in Verbindung gebracht. Untersuchungen zu diesen Motiven sind häufig mit Führungspersonen, respektive im Kontext von Führungsmotivation, durchgeführt worden (z. B. Collins, Hanges & Locke, 2004;

Steinmann, Dörr, Schultheiss & Maier, 2015). Denn Personen, die eine hohe Motivation haben, eine Führungsrolle zu übernehmen, setzen sich regelmässig damit auseinander, wie sie andere beeinflussen und anleiten können (Kirkpatrick & Locke, 1991). Unter dem Machtmotiv wird das Bedürfnis verstanden, sich stark und einflussreich zu fühlen (Winter, 1992). Personen mit einem ausgeprägten Machtmotiv wollen Überlegenheit und Kontrolle demonstrieren. Deshalb versuchen sie, die Kontrolle über Ressourcen und andere Personen zu erlangen. Damit kann auch eine Furcht vor Kontrollverlust einhergehen, was sich darin äussern kann, dass Personen mit hohem Machtmotiv Gefühle der Schwäche und Minderwertigkeit möglichst vermeiden wollen (Veroff, 1982). Motive wie das Machtmotiv haben einen Einfluss auf die Orientierung und Auswahl der Verhaltensstrategien (Winkler, Dörr & Klebl, 2017).

In einigen Aspekten gleicht die Facette *Durchsetzungsvermögen* der Dimension Durchsetzungsstärke gemäss BIP (Hossiep & Paschen, 2003). Im Unterschied zum BIP wird jedoch nicht explizit auf die Bereitschaft, sich insbesondere bei Widerständen aktiv durchzusetzen, sondern eher auf einen grundsätzlichen Willen, die eigene Meinung zu vertreten, fokussiert. Zudem wird auf die Komponente der im BIP assoziierten Konfliktbereitschaft verzichtet. Dafür werden mit der Facette *Durchsetzungsvermögen* verstärkt die Sicherheit und die Befindlichkeit bei Situationen, in denen Durchsetzungsverhalten verlangt wird, berücksichtigt.

Im Persönlichkeitsverfahren NEO-PI-R wird Durchsetzungsfähigkeit als Facette der Extraversion untersucht (Ostendorf & Angleitner, 2004). Personen mit einer hohen Ausprägung auf dieser Facette werden als «dominant, energisch und sozial überlegen» (Ostendorf & Angleitner, 2004, S. 41) beschrieben. Entsprechend übernehmen hoch extravertierte und durchsetzungsfähige Personen in Gruppen häufig eine führende Rolle ein und ergreifen ohne zu zögern das Wort. Personen mit einer geringen Ausprägung von Durchsetzungsfähigkeit bleiben eher im Hintergrund und überlassen anderen das Reden (Ostendorf & Angleitner, 2004).

2.4.2 Führungswille

Die Facette *Führungswille* beschreibt, wie gerne eine Person Einfluss auf andere nimmt, beispielsweise indem sie in Gruppen eine führende Rolle einnimmt, Aktivitäten einer Gruppe in eine bestimmte Richtung lenkt und darauf abzielt, eine Führungsposition zu besetzen.

Führungswille ist die Motivation, eine führende Rolle einzunehmen. Unter Führungsmotivation wird verstanden, wie ausgeprägt der Wunsch ist, soziale Vorgänge durch direkte Einflussnahme aktiv zu gestalten und zu lenken. Die Bereitschaft respektive der Wunsch, eine Führungsposition zu übernehmen, wird mit der Facette *Führungswille* abgefragt. Die Führungsmotivation gilt als guter Prädiktor für Karriereerfolg (Mayrhofer et al., 2005), was die Relevanz dieser Persönlichkeitsfacette im beruflichen Alltag verdeutlicht.

Im BIP (Hossiep & Paschen, 2003) wird Führungsmotivation als «ausgeprägtes Motiv zur sozialen Einflussnahme; Präferieren von Führungs- und Steuerungsaufgaben; Selbsteinschätzung als

Autorität und Orientierungsmaßstab für andere Personen» (S. 22) beschrieben. Ähnlich zum BIP wird mit dem Führungswillen in IdentityFi® Pro erfasst, wie gerne Führungsaufgaben übernommen werden und als wie hoch die eigene Eignung für solche Aufgaben eingeschätzt wird. Der Rückschluss auf die ausgestrahlte Autorität und ob man für andere Personen als Orientierungsmaßstab fungiert, wird hingegen nicht vorgenommen.

Führungswille gemäss IdentityFi® Pro weist zudem Überschneidungen mit der Eigenschaft Ehrgeiz (engl. ambition) gemäss dem Hogan Personality Inventory (HPI; Hogan & Hogan, 2007) auf. Personen mit einer hohen Ausprägung von Ehrgeiz wirken ambitioniert, kraftvoll und zuversichtlich, was die eigenen Fähigkeiten betrifft, und lassen sich durch eine energische und kompetitive Art beschreiben (Hogan & Hogan, 2007). Eine hohe Ausprägung in Ehrgeiz hängt mit hoher Arbeitsleistung zusammen; Personen mit hoher Ausprägung übernehmen eher die Initiative, packen Aufgaben an, Präsentationen vor anderen Personen gelingen ihnen gut und sie übernehmen gerne die Leitung von Gruppen. Jedoch können auch negative Auswirkungen durch einen sehr hohen Ehrgeiz gemäss HPI entstehen, wie unter anderem, dass auf den Input von anderen Personen verzichtet wird und Jobwechsel bei fehlender Sicht auf Karrieremöglichkeiten häufiger vorkommen können (Hogan & Hogan, 2007). Die Facette *Führungswille* gemäss IdentityFi® Pro unterscheidet sich von Ehrgeiz, indem vor allem erfasst wird, wie gerne die Person eine führende Rolle in einer Gruppe übernimmt und wie stark ihr Vertrauen in die Führungsfähigkeiten ist. Aspekte wie energische und ambitionöse Vorgehensweisen sind dagegen eher in der Facette *Durchsetzungsvermögen* enthalten.

Zudem ist auch bei dieser Facette ein Zusammenhang mit dem Machtmotiv herzustellen, denn machtmotivierte Personen versuchen ihre soziale Umwelt zu beeinflussen, zu kontrollieren und zu dominieren (Furtner & Baldegger, 2013), siehe Kapitel 2.4.1 «Durchsetzungsvermögen».

2.5. Geselligkeit und Offenheit

Die Dimension Geselligkeit und Offenheit wird durch zwei Facetten abgebildet, nämlich Kontaktbereitschaft und Einfühlungsvermögen. Ihnen ist gemein, dass sie beschreiben, wie sich Personen bei Diskussionen, Gesprächen, Verhandlungen, Gruppenarbeiten und weiteren sozialen Interaktionen bei der Arbeit verhalten.

2.5.1 Kontaktbereitschaft

Kontaktbereitschaft beschreibt, wie gerne und leicht eine Person den Kontakt zu ihr bekannten und unbekanntem Personen einerseits aufnimmt und andererseits aufbaut und pflegt. Des Weiteren beschreibt die Dimension Kontaktbereitschaft, ob sich jemand anderen Personen gegenüber gerne öffnet oder eher zurückhaltend ist. Auch ob sich eine Person unter unbekanntem Menschen mühelos einbringen kann, den Umgang mit vielen unterschiedlichen Personen schätzt und auch mit sehr zurückhaltenden Menschen ein Gespräch führen kann, wird mit dieser Dimension abgebildet.

Die IdentityFi® Pro-Dimension Kontaktbereitschaft ist ähnlich der Dimension Kontaktfähigkeit aus dem BIP (Hossiep & Paschen, 2003). Ein wesentlicher Unterschied besteht darin, dass im BIP

Kontaktfähigkeit nebst einer Bereitschaft zur Kontaktaufnahme auch die Fähigkeit zu ebendieser impliziert (Hossiep & Paschen, 2003). In IdentityFi® Pro wird auf die Einschätzung der Kompetenz zur Kontaktaufnahme verzichtet. Weiter wird in IdentityFi® Pro anders als im BIP auf Items zur Netzwerkdicke und -qualität verzichtet. Insofern handelt es sich bei Kontaktbereitschaft um eine engere Facette als bei Kontaktfähigkeit gemäss BIP.

Kontaktbereitschaft weist inhaltliche Zusammenhänge mit der Extraversion, insbesondere der Facette Geselligkeit, aus dem Fünf-Faktoren-Modell auf. Extraversion umfasst Aspekte wie Geselligkeit, Aktivität und die Tendenz, positive Gefühle zu erleben (Costa & McCrae, 1992). Insbesondere die Geselligkeits-Facette von Extraversion, die beschreibt, wie gesprächig, kommunikationsfreudig und kontaktfreudig eine Person ist (Ostendorf & Angleitner, 2004), wird durch Kontaktbereitschaft aufgegriffen.

2.5.2 Einfühlungsvermögen

Einfühlungsvermögen bezeichnet, wie stark eine Person sich in andere hineinversetzt und deren Perspektive und Stimmung wahrnimmt. Es wird erfasst, wie gut sich jemand in einer Gruppe zurechtfinden kann. Diese Facette umschreibt folglich, wie sicher sich jemand in der Wahrnehmung von Befindlichkeiten und Signalen des Gegenübers einschätzt.

Diese Facette ähnelt der Eigenschaft Sensitivität gemäss BIP (Hossiep & Paschen, 2003), welche die Fähigkeit zur Wahrnehmung von Signalen im zwischenmenschlichen Bereich erfasst. Einfühlungsvermögen gemäss IdentityFi® Pro beschreibt nicht die Fähigkeit bei der Wahrnehmung von Signalen des Gegenübers, sondern die individuell erlebte Sicherheit bei der Einschätzung ebensolcher Signale. Darüber hinaus wird mit dieser Facette auch erfasst, wie gut jemand den eigenen Umgang sowie eigene Einschätzungen von Gefühlslagen anderer Menschen beurteilt.

In der Forschungsliteratur ist oftmals von interpersonellem Einfühlungsvermögen (engl. interpersonal sensitivity) die Rede. Dieses setzt sich zusammen aus der Möglichkeit, mit anderen Personen und der Umwelt zu interagieren, der Aufmerksamkeit und den Einschränkungen des eigenen Wahrnehmungssystems bezüglich der Palette von Stimuli, die man entdecken und verarbeiten kann (Bernieri, 2001). Unter interpersonellem Einfühlungsvermögen wird auch die Fähigkeit verstanden, von nonverbalen Hinweisen zu Urteilen über Fähigkeiten, Eigenschaften und Zuständen anderer Personen zu gelangen (Carney & Harrigan, 2003). Darunter fallen sowohl nonverbale Signale, die mit Emotionen zusammenhängen, als auch globalere soziale Informationen, die beispielsweise die Persönlichkeit des Gegenübers und die soziale Rolle betreffen. Dieses zwischenmenschliche Einfühlungsvermögen wird als Grundlage für die emotionale und soziale Intelligenz vorausgesetzt (Carney & Harrigan, 2003; Mayer, Salovey, Salovey & Sluyter 1997).

Auf diese Bandbreite von Einfühlungsvermögen bezieht sich auch die gleichnamige Facette des IdentityFi® Pro. Jedoch beinhaltet diese Facette nur die Einschätzung der selbst wahrgenommenen Fähigkeiten und der Bereitschaft im Einfühlungsvermögen und keine objektive Einschätzung der

Adäquatheit des Einfühlungsvermögens. Grund dafür ist, dass es mittels Selbstbeurteilung nur in einem eingeschränkten Mass möglich ist, die tatsächlichen Fähigkeiten des Einfühlungsvermögens zu beurteilen. So hängt die Einschätzung des eigenen interpersonellen Einfühlungsvermögens nicht zwingend mit der tatsächlichen Leistung in ebendiesem zusammen (Carney & Harrigan, 2003).

Einfühlungsvermögen ist von einigen anderen Persönlichkeitsmerkmalen abzugrenzen. Dazu gehört unter anderem Empathie: Das korrekte Einschätzen einer Emotion muss nicht zwingend zum Nachfühlen dieser Emotionen führen (Bernieri, 2001).

Mataanalytische empirische Befunde unterstützen die Ansicht, dass die Genauigkeit der interpersonellen Wahrnehmung zentral ist in diversen zwischenmenschlichen Bereichen – mitunter im Arbeitskontext, wo sich ein Zusammenhang von der Leistung am Arbeitsplatz und interpersoneller Sensitivität (d. h. Einfühlsamkeit) zeigte (Hall, Andrzejewski & Yopchick, 2009).

2.6. Bereitschaft zur Teamarbeit

Die Dimension Bereitschaft zur Teamarbeit bezeichnet das Bestreben und die Neigung, die Zusammenarbeit im Team zu suchen und aktiv zu unterstützen. Ein Testwert bei dieser Eigenschaft macht zum Beispiel Aussagen darüber, ob jemand lieber im Team oder allein arbeitet und beim Arbeiten in Gruppen Freude erlebt. Ausserdem spielt es eine Rolle, ob eine Person auf die Ressourcen im Team zurückgreift, beispielsweise indem sie sich helfen lässt, wenn sie allein nicht weiterkommt. Als weiterer Aspekt dieser Persönlichkeitseigenschaft wird die individuelle Überzeugung, dass die Zusammenarbeit mit anderen zu erfolgreichen oder auch kreativeren Ergebnissen führt, erfasst.

Die Arbeit im Team ist eine sehr häufige Arbeitsform. Dies zeigt sich darin, dass Teamfähigkeit oft ein zentrales Anforderungsmerkmal in der Personalauswahl darstellt. Teamfähigkeit lässt sich definieren als die Fähigkeit, «mit anderen zu kooperieren und im Hinblick auf ein angestrebtes Ziel effektiv Ergebnisse zu erzielen. Gleichzeitig soll die Zusammenarbeit von den Teammitgliedern als positiv erlebt werden» (Seelheim & Witte, 2007, S. 8).

Die IdentityFi® Pro-Dimension Bereitschaft zur Teamarbeit spiegelt Aspekte der Big-Five-Dimension Verträglichkeit wider. In einer Metaanalyse zu Persönlichkeitseigenschaften und der Teamleistung konnte aufgezeigt werden, dass Verträglichkeit (neben Gewissenhaftigkeit) zentral ist für die Arbeitsleistung im Team (Peeters, van Tuijl, Rutter & Reymen, 2006). Auch wenn Verträglichkeit für das Ausmass der Leistung einer isoliert arbeitenden Person nicht als ausschlaggebend gilt, ist diese Eigenschaft ein wertvoller Prädiktor, wenn auf Leistung bei der Arbeit in einem Team geschaut wird (Hurtz & Donovan, 2000). Hoch verträgliche Personen werden von anderen als herzlich, einfühlsam, teilnehmend und verständnisvoll wahrgenommen. Personen mit einer tiefen Ausprägung in Verträglichkeit werden im Gegenzug Merkmale wie Kältherzigkeit, Egoismus und Streitsucht zugeschrieben (Furtner & Baldegger, 2013).

Die IdentityFi® Pro-Dimension Bereitschaft zur Teamarbeit ähnelt der Eigenschaft Teamorientierung im BIP (Hossiep & Paschen, 2003). Allerdings wird in IdentityFi® Pro im Gegensatz zum BIP auf die Komponente verzichtet, dass zugunsten der Teamarbeit die eigenen Profilierungsmöglichkeiten zurückgesteckt werden. Stattdessen wird die Einstellung erfasst, dass im Team die besten Leistungen erreicht werden können.

3. Konstruktion des Verfahrens

IdentityFi® Pro stellt eine Weiterentwicklung der Persönlichkeitsanalyse Professional dar. Gestützt auf eine Anforderungsanalyse durch verschiedene Personen aus der Praxis der Eignungsbeurteilung sowie gestützt auf die einschlägige empirische Befundlage wurden in einem ersten Schritt theoriegeleitet Items («Fragen» als Fragebogenelemente) generiert oder aus anderen von gateway.one entwickelten Persönlichkeitsverfahren abgeleitet. Diese wurden von mehreren Psychologinnen und Psychologen auf inhaltliche Nähe zum jeweiligen Konstrukt wie auch auf Verständlichkeit hin überprüft. Sämtliche generierten und auf ihren Inhalt geprüften Items wurden einer Stichprobe von über tausend Erwachsenen unterschiedlichen Alters und Hierarchieebenen vorgelegt. Gestützt auf psychometrische Itemkennwerte, faktoranalytische Verfahren und Masse der internen Konsistenz wurde der Itemumfang reduziert, eine finale Zusammenstellung der Items gebildet und diese anschliessend normiert.

Wie bei der Entwicklung von Persönlichkeitsfragebogen üblich, erfolgte die Testkonstruktion im messtheoretischen Rahmen der klassischen Testtheorie. Die Verfahrenskonstruktion begann mit der empirisch-statistischen Überprüfung von 130 Items. Die Konstruktion der finalen Fassung erfolgte in mehreren Schritten, bei denen das Kriterium der faktoriellen Validität und der psychometrischen Güte zur Selektion neuer Items und Generierung neuer Skalen diente (wie im kommenden Abschnitt beschrieben wird).

Im Juni 2021 wurde die Persönlichkeitsanalyse Professional in der Kompetenzanalyse Gesundheit HF durch IdentityFi® Pro ersetzt. Dazu konnten 47 Items übernommen werden, 6 Items mussten geringfügig geändert werden und 29 wurden neu hinzugefügt. Die in die Kompetenzanalyse Gesundheit HF integrierte Version von IdentityFi® Pro wurde auf ihre psychometrische Güte hin überprüft. Diese Überprüfung zeigte auf, dass die Skalenmittelwerte sich zwischen den Personen, die IdentityFi® Pro absolvierten, und jenen, die IdentityFi® Pro im Rahmen der Kompetenzanalyse Gesundheit HF abschlossen, unterscheiden. Diese Unterschiede können auf die ungleichen Anwendungskontexte beziehungsweise die unterschiedlichen Voraussetzungen zurückgeführt werden. Aufgrund dieser Ergebnisse wurde entschieden, eine unterschiedliche Normierung für die beiden Zielgruppen zu verwenden. IdentityFi® Pro wurde und wird in einem laufenden Entwicklungsprozess mit zusätzlichen Items angereichert, um eine Weiterentwicklung und Optimierung zu ermöglichen. Diese zusätzlichen Items werden nicht in die Auswertung der sechs berufsbezogenen Persönlichkeitseigenschaften miteinbezogen.

3.1. Faktorenanalytische Konstruktion

Die Personen der Konstruktionsstichprobe bearbeiteten am Computer insgesamt 130 Items auf einer sechsstufigen Likert-Skala von «trifft gar nicht zu» bis «trifft vollkommen zu».

In einem ersten Schritt wurden die 130 Items einer Faktorenanalyse (Hauptachsenanalyse) unterzogen.¹ Der Eigenwertverlauf legte eine Sechs- oder Sieben-Faktoren-Lösung nahe. Diese Interpretation des Eigenwertverlaufs wurde von den Ergebnissen einer Parallelanalyse (Horn, 1965) gestützt, die ebenfalls eine Faktorenlösung mit sechs bis sieben Faktoren nahelegte. In einem zweiten Schritt wurden beide Lösungen daraufhin überprüft, welche Items gemeinsam auf einem Faktor luden (mit dem Varimax-Rotationsverfahren). Die Sechs-Faktoren-Lösung ergab gegenüber der Sieben-Faktoren-Lösung insgesamt ein besser zu interpretierendes Ladungsmuster, weshalb im Weiteren die Sechs-Faktoren-Lösung verfolgt wurde.

Ausgehend von den 130 Items, die der Konstruktionsstichprobe vorgelegt wurden, wurden 39 Items aufgrund ungenügender Ladung ausgeschlossen (d. h. kleiner als .35). Die weiteren Berechnungen erfolgten mit den aus diesem Schritt resultierenden 91 Items. Die Faktoren wurden anhand des semantischen und theoretischen Inhalts der Items inhaltlich interpretiert als Gewissenhaftigkeit, Lernwille, Belastbarkeit, Führungsmotivation, Geselligkeit und Offenheit sowie Bereitschaft zur Teamarbeit.

Aufgrund der eher grossen inhaltlichen Breite der noch vorliegenden Items wurde geprüft, ob den ermittelten sechs Faktoren sogenannte Facetten unterliegen. Die Unterteilung einer Dimension in mehrere Facetten wird auch in anderen Persönlichkeitsanalysen vorgenommen und bringt verschiedene Vorteile mit sich. Unter anderem wird mit einem feineren Beschreibungssystem eine differenzierte Beschreibung von Personen ermöglicht (weitere Informationen finden sich unter Ostendorf und Angleitner, 2004).

3.2. Facettenbildung

Im Folgenden werden die Auswertungen zur Ermittlung der Dimensionsstruktur in der Konstruktionsstichprobe dargestellt. Die resultierenden 91 Items der vorangegangenen Faktorenanalyse wurden entsprechend ihren Ladungen auf den sechs Faktoren zu sechs Skalen gebündelt. Diese sechs Faktoren wurden wiederum einzeln auf ihre Struktur hin überprüft, indem erneut deren Faktorenzahl bestimmt wurde (mittels Eigenwertverlauf und Parallelanalyse), um mögliche Facetten, also Unterfaktoren, ausfindig zu machen. Anschliessend wurde eine Hauptachsenanalyse mit anschliessendem schiefwinkligen Rotationsverfahren (Oblimin-Kriterium) gerechnet, da innerhalb der Items von einer Abhängigkeit der Facetten ausgegangen werden muss.

In einem zweiten Schritt wurde die interne Konsistenz (Cronbachs Alpha) der neu gebildeten Skalen berechnet als Schätzer der Messgenauigkeit. Cronbachs-Alpha-Werte ab .70 können als akzeptabel, ab .80 als gut und mit .90 oder höher als exzellent bezeichnet werden (George & Mallery, 2002). Ausserdem wurde die Trennschärfe² der Items innerhalb ihrer Skala überprüft. Die meisten

¹ Für die folgend berichteten Faktorenanalysen wurden jeweils im Vorfeld Bartlett-Tests berechnet und das KMO-Kriterium (Kaiser-Meyer-Olkin-Kriterium) geprüft.

Die Voraussetzungen der Daten für die Hauptachsenanalyse waren dabei gegeben.

² Die Trennschärfe eines Items bezeichnet den statistischen Zusammenhang (d. h. die Korrelation) der Bearbeitung eines Items mit dem aus der Bearbeitung der gesamten restlichen Items einer Skala (z. B. Sorgfalt) resultierenden Wert. Bei einer hohen Trennschärfe geht eine hohe (bzw. niedrige) Zustimmung zu einem Item mit einer hohen (bzw. niedrigen) Zustimmung zu den anderen Items der Skala einher (d. h. siehe z. B. Bortz & Döring, 2005). Die Trennschärfe gibt also quasi an, wie gut ein Item die Eigenschaft misst, welche die Skala misst, zu der es gehört.

der Items wiesen eine Trennschärfe zwischen .40 und .70 auf und können somit als gut bewertet werden (Moosbrugger & Kelava, 2012). Abweichungen bewegen sich in einem kleinen Bereich. Die detaillierte Aufführung kann *Tabelle 3* entnommen werden.

Führungsmotivation

Die Faktorenanalyse von 25 Items der initialen Skala Führungsmotivation legte aufgrund des Eigenwertverlaufs und einer Parallelanalyse (Horn, 1965) zwei «Unterfaktoren» als Facetten nahe. Zwei Faktoren wurden extrahiert und schiefwinklig (oblimin) rotiert. Die Zugehörigkeit der Items zu den Facetten wurde anhand der Ladungsmuster mit Einfachstruktur definiert. Die beiden Faktoren wurden anhand der Items wie folgt interpretiert: Die Facette *Durchsetzungsvermögen* setzt sich aus 11 Items zusammen, die Facette *Führungswille* aus 10 Items. Es wurden entsprechend vier Items ausgeschlossen, die keine Ladungen oder Doppelladungen auf den Facetten aufwiesen. Die für die zwei Facetten berechneten Cronbachs-Alpha-Werte zur Bestimmung der Reliabilität fallen mit .86 (Durchsetzungsvermögen) respektive .89 (Führungswille) gut aus.

Belastbarkeit

Nach gleichem methodischem Vorgehen empfahl sich bei den 18 Items der initialen Skala Belastbarkeit gemäss Parallelanalyse (Horn, 1965) und Eigenwertverlauf eine Zwei-Faktoren-Lösung. Zwei Faktoren wurden extrahiert und schiefwinklig (oblimin) rotiert. Die erste Facette *Funktionieren unter Belastung* besteht aus 9 Items mit einem Cronbachs Alpha von .86. *Leistungsbezogene Sicherheit*, die zweite Facette, enthält 8 Items, die ein Cronbachs Alpha von .83 aufweisen. Ein Item ohne Ladung auf den Faktoren wurde ausgeschlossen.

Gewissenhaftigkeit

Nach gleichem Vorgehen wurden die 16 Items der initialen Skala Gewissenhaftigkeit faktorenanalysiert. Der Eigenwertverlauf sowie die Parallelanalyse deuteten auf zwei Faktoren hin. Zwei Faktoren wurden extrahiert und oblimin rotiert; sie liessen sich als Sorgfalt und Zuverlässigkeit interpretieren. Auf die Facette *Sorgfalt* luden 8 Items, auf die Facette *Zuverlässigkeit* 5 Items. Drei Items wurden aufgrund niedriger oder mehrdimensionaler Ladung ausgeschlossen. Cronbachs Alpha lag für Sorgfalt bei .83 und für Zuverlässigkeit bei .74.

Geselligkeit und Offenheit

Die Faktorenanalyse der 14 Items der Skala Geselligkeit und Offenheit ergab ebenfalls eine Lösung mit zwei Faktoren. Nach Extraktion zweier Faktoren und schiefwinkliger Rotation luden 9 Items auf einen Unterfaktor: dieser liess sich als Kontaktbereitschaft interpretieren. Die restlichen 5 Items luden auf den anderen Faktor, der sich als Einfühlungsvermögen interpretieren liess. Cronbachs Alpha war für Kontaktbereitschaft .85 und für Einfühlungsvermögen .77.

Lernwille

Aus der Faktorenanalyse der 13 Items der initialen Skala Lernwille ergab sich eine Ein-Faktor-Lösung. Ein Item wurde jedoch aufgrund niedriger Trennschärfe ausgeschlossen. Die verbleibenden 12 Items ergaben ein Cronbachs Alpha von .86.

Bereitschaft zur Teamarbeit

Dem Faktor Bereitschaft zur Teamarbeit können 5 Items zugeordnet werden. Aufgrund der geringen Anzahl von Items wurde auf Facetten verzichtet. Die Dimension Bereitschaft zur Teamarbeit weist ein Cronbachs Alpha von .80 auf.

4. Anwendung des Verfahrens

Die folgenden Kapitel informieren über die Testdurchführung, den Befragungs- sowie Beantwortungsmodus, liefern Angaben zur Auswertung und Interpretation und berichten über verschiedene Anwendungsgebiete.

4.1. Informationen zur Testdurchführung

Die Durchführung von IdentityFi® Pro läuft für alle Personen vergleichbar ab. Personen, die IdentityFi® Pro im Rahmen der Kompetenzanalyse Gesundheit HF durchführen, füllen IdentityFi® Pro im Anschluss an die Kompetenzanalyse aus. Die Durchführung findet am Computer statt. Eine gleichzeitige Testung von mehreren Personen (Gruppentestung) ist möglich. Dabei ist darauf zu achten, dass jede Person ungestört und unbeobachtet die Persönlichkeitsanalyse bearbeiten kann. Sämtliche Instruktionen sind Bestandteil der computerbasierten Durchführung und werden zu Beginn des Verfahrens angezeigt.

Fehler in der Durchführung und Auswertung des Verfahrens sind aufgrund der computerbasierten Form von IdentityFi® Pro nicht zu erwarten. Um Fehler in der Interpretation zu vermeiden, wird ein Studium des vorliegenden Interpretationshandbuchs empfohlen.

4.1.1 Zielgruppen

(1) IdentityFi® Pro richtet sich entsprechend der Normstichprobe (siehe Abschnitt 5.4 Normierung) an Erwachsene ab 19 Jahren, die eine Beschreibung ihrer berufsbezogenen Eigenschaften wünschen, zum Beispiel während eines Rekrutierungsverfahrens oder bei einer beruflichen Neuorientierung. Es sind keine geschlechtsspezifischen, altersspezifischen, bildungsabhängigen oder hierarchiespezifischen Untergruppen in den Normen hinterlegt, die Normstichprobe ist jedoch hinsichtlich dieser Kriterien ausgewogen.

(2) Eine zweite Zielgruppe sind Personen, die IdentityFi® Pro im Rahmen der Kompetenzanalyse Gesundheit HF durchführen. Für diese Gruppe existiert eine eigene Normstichprobe (siehe Abschnitt 5.4 Normierung).

Durch die spezifische Normierung für die Persönlichkeitsanalyse Gesundheit HF und die alleinstehende Version von IdentityFi® Pro können die Persönlichkeitsprofile der zwei Analysen nicht miteinander verglichen werden.

4.1.2 Durchführungszeit, Material, Instruktion

Die Durchführung der Persönlichkeitsanalyse dauert ca. zwanzig Minuten, eine Vorbereitung ist nicht vorgesehen. Da die Auswertung automatisiert generiert und anschliessend in elektronischer Form zur Verfügung gestellt wird, nimmt sie für die bearbeitende Person sowie allfällige Testleitende keine Zeit in Anspruch.

Für die Durchführung wird ein Computer mit einem Webbrowser, vorzugsweise Firefox, benötigt. Von einer Bearbeitung am Smartphone oder anderen Endgeräten mit sehr kleinen Bildschirmen wird abgeraten. Eine stabile Internetverbindung ist für eine reibungslose Durchführung zwingend. Unterlagen für Notizen sowie andere Testmaterialien sind nicht nötig. Die Auswertung erfolgt automatisch, weshalb dafür kein weiteres Material notwendig ist. Ansonsten bestehen keine expliziten Anforderungen an die Qualität des Computers und Bildschirms. Eine Durchführung kostet CHF 75.00 (inkl. Mehrwertsteuer). Der Zugang zu IdentityFi® Pro wird über den Link www.gateway.one/identityfipro gewährleistet.

Für Personen, welche die Kompetenzanalyse Gesundheit HF durchführen, ist IdentityFi® Pro Bestandteil der Kompetenzanalyse. Es fallen somit keine zusätzlichen Kosten an. Sämtliche Instruktionen zur Durchführung der Persönlichkeitsanalyse werden vor beziehungsweise während der Durchführung in standardisierter schriftlicher Form im computerbasierten Testverfahren angezeigt. Zu Beginn der Analyse gibt es eine allgemeine Instruktion zur Bearbeitung des Verfahrens mit einem Beispiel zur Veranschaulichung des Beantwortungsmodus. Weitere Informationen werden für die Durchführung nicht benötigt.

4.1.3 Software-Ergonomie

Vor der Testdurchführung erstellt jede teilnehmende Person mittels E-Mail-Adresse und selbst gewähltem Passwort ein Login. Sollte es während der Durchführung zu einer Unterbrechung kommen, ist mittels Logins ein Wiedereinstieg gewährleistet. Falls die Durchführung im Rahmen eines Selektionsprozesses stattfindet, kann die Analyse mittels Identifikations-Code (dieser wird von der Auftraggeberin oder dem Auftraggeber zur Verfügung gestellt) kostenfrei durchgeführt werden. Da nicht per se eine Leistung abgefragt wird, sondern eine Selbsteinschätzung, ist nicht von einer Benachteiligung aufgrund einer Unterbrechung auszugehen. Bei der Durchführung wird per Fortschrittsanzeige der Stand der Bearbeitung angegeben. Es ist möglich, während der Durchführung auf bereits bearbeitete Seiten zurückzukehren und dort Änderungen vorzunehmen. Auf unsachgemässe Bedienung wird mittels Fehlermeldungen hingewiesen. Die Auswertung wird erst generiert, wenn die gesamte Analyse bearbeitet wurde.

4.1.4 Durchführungsvoraussetzungen

IdentityFi® Pro kann als Einzel- oder Gruppentestung durchgeführt werden. Einzeltestungen erfordern keine Testleitung, in Gruppentestungen wird von Testleitenden keine Qualifikation zur Testdurchführung vorausgesetzt. Voraussetzung für die Persönlichkeitsanalyse sind grundlegende Kenntnisse der deutschen Sprache und eine ausreichende Sehfähigkeit.

Bezüglich der Testsituation ist darauf zu achten, dass die Durchführung an einem ruhigen und ungestörten Ort stattfindet. Das Verfahren sollte trotz der Möglichkeit zur Unterbrechung und zum Wiedereinstieg in einer einzigen Sitzung bearbeitet werden. Pausen sind aufgrund der relativ kurzen Bearbeitungszeit nicht nötig.

4.2 Befragungs- und Beantwortungsmodus

Wie bei Fragebogen dieser Art üblich, stützt sich IdentityFi® Pro auf die Selbsteinschätzung der befragten Person. Die Befragten geben für verschiedene Aussagen zu unterschiedlichen Situationen und Verhaltensweisen an, wie sehr diese auf sie zutreffen. Bei den Antworten gibt es kein Richtig und Falsch, da erwartet wird, dass unterschiedliche Personen sich unterschiedlich beschreiben. Bei einem eignungsdiagnostischen Einsatz von IdentityFi® Pro sind jedoch je nach Arbeitsumfeld und Anforderungsprofil der Tätigkeit bestimmte Antworten und daraus resultierende Persönlichkeitsprofile passender als andere. Bei der Interpretation der Ergebnisse sollte beachtet werden, dass das Resultat eines Fragebogenverfahrens vom individuellen Beurteilungsmassstab, dem persönlichen Antwortverhalten und der sozialen Erwünschtheit beeinflusst werden kann.

Hat eine Person in ihrem Beurteilungsmassstab zum Beispiel eine Tendenz zur Strenge, so wird sie sich konsistent eher tiefer einschätzen als eine Person mit einem milderen Massstab (Fisseni, 1997). Ein weiterer Faktor, der sich auf die Antworten bei Selbstbeurteilungen auswirken kann, ist soziale Erwünschtheit. Wenn die Teilnehmenden ahnen, welche Verhaltensweisen positiver bewertet werden, können sie die Tendenz zeigen, sich im Sinne der Erwartungen anderer positiver darzustellen, als sie es in Wirklichkeit für zutreffend halten (Moosbrugger & Kelava, 2012). Diese Verzerrung muss jedoch nicht per se etwas Negatives darstellen; sie kann sogar zusätzliche Informationen über die Testperson liefern. Denn richtig einzuschätzen, was als sozial erwünscht gilt, und sich entsprechend darzustellen, erfordert einerseits soziale Kompetenz wie zum Beispiel Einfühlungs- und Vorstellungsvermögen für die erwarteten Angaben wie auch andererseits eine Kompetenz und Motivation zur Anpassung der eigenen Selbstdarstellung (siehe z. B. Marcus, 2003). Die Befunde einer Metaanalyse sprechen ausserdem dafür, dass soziale Erwünschtheit die Aussagekraft von Persönlichkeitsdimensionen auf die Arbeitsleistung nicht beeinflusst (Ones, Viswesvaran & Reiss, 1996).

Grundsätzlich kann bei Persönlichkeitsfragebogen im Rahmen von fordernden Situationen, wie zum Beispiel bei Bewerbungsverfahren, von einer leichten Überschätzung in den Selbsteinschätzungen ausgegangen werden. Dies bedeutet, dass Personen ein Anforderungsprofil erraten können und dazu neigen, sich leicht besser darzustellen, als es tatsächlich ihre Einschätzung ist. Allerdings ist diese positive Verzerrung bei den meisten Personen ähnlich ausgeprägt (McFarland & Ryan, 2000). Diese positive Selbstdarstellung wird bei IdentityFi® Pro mithilfe zweier kontextspezifischer Normierungen ausgeglichen. Das bedeutet, dass die Ergebnisse einer Person im Bewerbungsprozess im Bereich «Gesundheit HF» mit den Ergebnissen anderer Personen verglichen werden, die sich ebenfalls im Bewerbungsprozess im Bereich Gesundheit HF befanden (und daher die Kompetenzanalyse Gesundheit HF durchgeführt haben, an welche die IdentityFi® Pro-Durchfüh-

rung angegliedert ist). Durchführungen im alleinstehenden Zugang von IdentityFi® Pro (d. h. ausserhalb einer Durchführung der Kompetenzanalyse Gesundheit HF) werden mit einer allgemeinen Normstichprobe verglichen. Die individuellen Ergebnisse einer Person beziehen sich immer auf die Verteilung der korrespondierenden Werte in der Vergleichsstichprobe.

Der Beantwortungsmodus ist für jede der 82 Aussagen derselbe: Die Personen geben per Mausklick auf einer sechsstufigen Antwortskala an, wie stark die Aussage auf sie zutrifft. Die Antwortstufen gehen von «trifft gar nicht zu» bis «trifft vollkommen zu» (siehe *Abbildung 1*). Wenn eine Person also beispielsweise keine Freude daran hat, knifflige Aufgaben zu lösen, würde sie die erste Aussage in der *Abbildung 1* als vollkommen zutreffend bewerten.

Seite 9 von 14

Die Aussage trifft ...

	gar nicht zu	nicht zu	eher nicht zu	eher zu	zu	vollkommen zu
Ich mag keine kniffligen Aufgaben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Um eine Aufgabe zu lösen, arbeite ich lieber zu viel als zu wenig mit anderen Personen zusammen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Egal wie gut ich einen Auftrag erledigt habe, meine Leistung will ich beim nächsten Mal noch steigern.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wenn ich Bestleistungen erzielen will, dann arbeite ich alleine.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich finde es fast ein wenig traurig, wenn ich mich von einem Projekt verabschieden muss.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich setze mir Ziele immer so, dass diese für mich eine Herausforderung darstellen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

← →

Abbildung 1. Darstellung und Antwortformat der Items

Die beiden Typen der Persönlichkeitsanalyse IdentityFi® Pro – Allgemein und Kompetenzanalyse Gesundheit HF – sind in der Darstellung leicht unterschiedlich. Bei beiden kann mit dem Ausfüllen der Antworten nur fortgefahren werden, wenn pro Seite sämtliche Aussagen beantwortet wurden. Dadurch wird die vollständige Bearbeitung aller Aussagen sichergestellt. Die Registrierung sowie der Abschluss der Analyse sind je nach Zugang etwas anders.

4.3 Auswertung und Interpretation

Die Verrechnung der Rohwerte in die Normwerte und deren Darstellung in grafischer und verbaler Form erfolgt computerbasiert. Dabei verläuft die Auswertung der Antworten einer Person

folgendermassen: Die einzelnen Antworten werden auf der ihnen zugrunde liegenden Skala (pro Persönlichkeitsdimension eine Skala) aufsummiert. Dabei wird berücksichtigt, ob das Item im Sinne der Skalenausprägung positiv oder negativ formuliert ist. Die Antworten auf negativ formulierte Items werden umgepolt, das heisst die gegebene Antwort wird von der maximalen Antwortausprägung subtrahiert. Fehlende Antworten kommen aufgrund der Programmlogik des Verfahrens nicht vor. Der ermittelte Summenwert wird durch die Anzahl der Items der Dimension dividiert, wodurch je Persönlichkeitsdimension ein Mittelwert die durchschnittliche Zustimmung zu den Items anzeigt.

Dieser individuelle Mittelwert je Skala wird anschliessend durch Bezug zur Normstichprobe in einen Normwert umgewandelt, der eine Aussage über den Vergleich mit der Normierungsstichprobe macht, genauer gesagt über die Position des individuellen Werts in der Verteilung der Werte in der Normstichprobe. Die Angaben der aktuell hinterlegten zwei Normierungsstichproben sind unter Kapitel 5.4 Normierung aufgeführt.

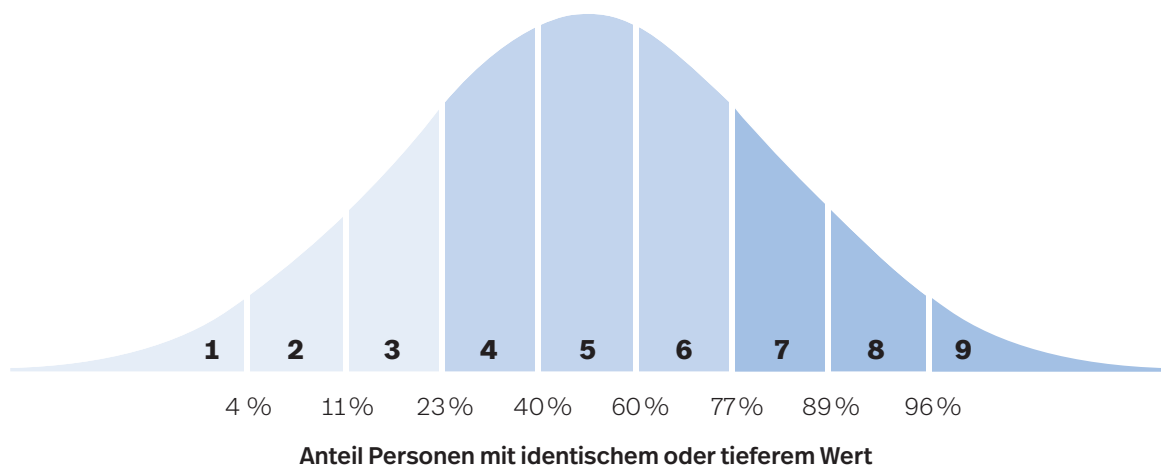


Abbildung 2. Stanine-Werte mit Prozentangabe der Personen mit identischem oder tieferem Wert.

4.3.1 Beschreibung der Bereiche unterschiedlicher Merkmalsausprägung

Viele natürliche Merkmale (z. B. Körpergrösse, Gewicht) verteilen sich bei genügend grosser Stichprobe normal, das heisst symmetrisch und mit einem Schwerpunkt in der Mitte der Verteilung. 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. Die in der Auswertung gewählte Form der Ergebnisdarstellung ist die sogenannte Stanine-Skala («STANDARD NINE», siehe *Abbildung 2*). Diese weist eine Normalverteilung auf, deren Mittelwert bei 5 und deren Standardabweichung bei 2 liegt. Eine Standardabweichung von 2 Stanine-Punkten oberhalb und unterhalb des Mittelwerts bedeutet, dass über drei Viertel (78 %) der Testpersonen einen Stanine-Wert zwischen 3 und 7 Punkten erreichen. Die Breite zwischen ± 1 Standardabweichung um den Mittelwert gilt bei den meisten Skalen (z. B. T-Skala, z-Skala, IQ-Skala) als Durchschnittsbereich und umfasst gut zwei Drittel (68 %) aller Personen. Aufgrund der groben Differenzierung der Stanine-Skala in nur neun Bereiche fallen dementsprechend mehr Personen

in den Durchschnittsbereich von ± 1 Standardabweichung als bei anderen Normwertsystemen. Der Durchschnittsbereich kann jedoch auch etwas enger definiert werden, und zwar im Fall der Stanine-Skala so, dass ± 0.75 Standardabweichungen um den Mittelwert als durchschnittlich gelten (Schmidt-Atzert & Amelang, 2012; Schelten, 1997). Dies entspricht dem Bereich zwischen den Stanine-Werten 4 bis 6, der 54 Prozent der Personen umfasst. Ist bei einer Person beispielsweise die Kontaktbereitschaft zwischen den Stanine-Werten 4 und 6 (54 % aller Personen), ist dies mit der engeren Definition als durchschnittliches Ergebnis zu interpretieren. Im Sinne der engeren Definition werden Werte von 2 oder 3 als niedrige Ausprägungen (19 % aller Personen) und ein Wert von 1 als sehr niedrige Ausprägung (4 % aller Personen) interpretiert. Analog dazu gelten die Werte 7 und 8 als hohe Ausprägung (19 % aller Personen) der Eigenschaft, der Wert 9 als sehr hoch (4 % aller Personen). Mit der Transformation der Rohwerte in die normbezogenen Stanine-Werte wird somit die relative Einordnung und eine vergleichende Darstellung der Personen möglich (siehe *Abbildung 2*). Die Kurz-Interpretationshilfe im Anhang dieses Handbuchs verwendet die in *Tabelle 2* beschriebenen Bereiche «Sehr niedrig» bis «Sehr hoch».

Tabelle 2. Stanine-Werte und Merkmalsbereiche

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

4.3.2 Rückmeldung der individuellen Ergebnisse und Gliederung der Auswertung

Die Auswertung von IdentyFi® Pro gliedert sich in vier Teile (diese werden bei einer Durchführung Kompetenzanalyse Gesundheit HF hinter den Kompetenzteil angehängt). Der erste Teil beinhaltet Angaben zu der Testperson. Im zweiten Teil (Seite 1) befindet sich die Zusammenfassung des Persönlichkeitsprofils. Die Stanine-Ausprägungen auf den sechs Persönlichkeitsdimensionen werden grafisch dargestellt und in ihrer Ausprägung zwischen eins und neun eingeordnet.

Der dritte Teil der Auswertung findet sich auf den Seiten zwei bis acht. Jedes Persönlichkeitsmerkmal wird kurz definiert und dessen individuelle Ausprägung in Bild- wie auch Textform fest-

gehalten. Daran schliesst eine verbale Beschreibung der jeweiligen Ausprägung auf den Persönlichkeitsdimensionen an. Diese Beschreibung wird hier textbasierte Auswertung genannt. Je nach Ausprägung eines Ergebniswerts auf den Dimensionen lauten diese Beschreibungen unterschiedlich. Personen, die in einer Persönlichkeitsdimension einen Stanine-Wert von 1 erreichen, erhalten für diese Dimension die Beschreibung einer *sehr niedrigen* Ausprägung. Eine *niedrige* Ausprägung und dementsprechend eine andere textbasierte Ausprägungsbeschreibung erhalten jene Personen, die einen Stanine-Wert von 2 oder 3 ausgewiesen bekommen. Bei einem Stanine-Wert von 4, 5 oder 6 folgt eine Beschreibung für eine *durchschnittliche* Ausprägung. Stanine-Werte von 7 und 8 respektive 9 werden als *hohe* respektive *sehr hohe* Ausprägung in der textbasierten Auswertung dargestellt. Auf der Dimensions-Ebene finden sich im Persönlichkeitsprofil zudem Vertrauensintervalle (dargestellt durch horizontale Balken). Das Vertrauensintervall zeigt den Bereich um den Messwert an, der in 90 Prozent aller Messungen den wahren Wert der Person beinhaltet. Die Vertrauensintervalle resultieren daraus, dass die Messgenauigkeit (Reliabilität), wie bei Fragebogen dieser Art üblich, nicht perfekt ist.

Der vierte Teil der Auswertung beinhaltet zwei Seiten Anhang mit Hinweisen zum Verfahren. Darin finden sich einerseits Informationen zu Zielsetzung und wissenschaftlichem Hintergrund von IdentityFi® Pro und andererseits Hinweise zur Normierung sowie zur Interpretation der Stanine-Werte.

4.3.3 Zustellung der Auswertung

Bei der Durchführung mit allgemeinem Zugang wird die Auswertung nach vollständiger Durchführung der Analyse innerhalb weniger Minuten automatisch generiert. Die individuelle Auswertung wird anschliessend auf der Übersichtsseite des IdentityFi® Pro-Logins der Testperson als PDF-Dokument zum Download verfügbar gemacht.

Personen, die im Rahmen eines Rekrutierungsprozesses IdentityFi® Pro bearbeiten (über eine Firma), erhalten nach der Durchführung keinen Zugriff auf die Auswertung. Einzig die Firma, welche den Identifikations-Code für die Durchführung bereitstellte, erhält den Zugriff auf die Auswertungen der von ihr bezahlten Durchführungen. Es steht den Firmen frei, in welchem Umfang eine Ergebnismeldung an die Teilnehmenden stattfindet.

Bei der Durchführung von IdentityFi® Pro im Rahmen der Kompetenzanalyse Gesundheit HF erhalten die Teilnehmenden ihre Auswertung der Persönlichkeitsanalyse mitsamt dem Zertifikat der Kompetenzanalyse.

4.4 Anwendungsgebiete

IdentityFi® Pro richtet sich an Personen, die eine Beschreibung ihrer berufsbezogenen Eigenschaften wünschen (z. B. bei beruflicher Neuorientierung), oder an Firmen, die eine Erfassung von arbeitsbezogenen und leistungsrelevanten Persönlichkeitseigenschaften in Personalauswahlverfahren vorsehen. Es gibt per se keine guten oder schlechten Ergebnisse beziehungsweise Persönlichkeitsprofile. Entscheidend für die Interpretation der Testergebnisse ist im Rahmen von Bewer-

ungsprozessen die Passung des Persönlichkeitsprofils einer Bewerberin oder eines Bewerbers mit den Anforderungen der zu besetzenden Stelle. Ebenso gibt es im Rahmen einer beruflichen Orientierung zu verschiedenen Persönlichkeitsprofilen jeweils berufliche Umwelten, die sich gut (oder auch weniger gut) für die Person eignen.

4.4.1 Einsatz im Bewerbungsprozess

Im Einsatz bei der Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern sollte, vor der Interpretation der Testauswertung, ein Anforderungsprofil erstellt werden. Ein Anforderungsprofil macht Aussagen über die bei der zu besetzenden Stelle erwarteten (z. B. erfolgskritischen) Eigenschaften, die ideale Bewerber und Bewerberinnen mitbringen sollten. Anforderungsprofile richten sich nach konkreten Tätigkeiten der Stelle und teilweise auch nach den Gegebenheiten der Organisation (Weuster, 2004). Zusätzlich können auch minimale und maximale Ausprägungen festgelegt werden, die nicht unter- beziehungsweise überschritten werden dürfen (z. B. «mindestens durchschnittliche Ausprägung von Kontaktbereitschaft»). Bei der Erstellung des Anforderungsprofils hinsichtlich der zentralen Persönlichkeitsmerkmale in IdentityFi® Pro können die in Kapitel 2 oder im Anhang dieses Handbuchs vorhandenen Beschreibungen und Interpretationen der Ausprägungen der einzelnen Persönlichkeitsdimensionen hinzugezogen werden. Die Profile der Bewerber und Bewerberinnen werden üblicherweise mit dem Anforderungsprofil verglichen, um zu einer Aussage über die Eignung zu gelangen. Eine weitere Möglichkeit ist eine Rangreihung mehrerer Bewerber oder Bewerberinnen hinsichtlich ihrer Ausprägungen in den im Anforderungsprofil als relevant definierten Eigenschaften (vgl. DIN, 2016).

Wesentlich ist, dass vor der Interpretation bekannt ist, welche Eigenschaften für eine Stelle besonders wichtig sind. Haben Stelleninhaber oder Stelleninhaberinnen beispielsweise häufigen Kontakt zu Kundinnen und Kunden, wird meist eine starke Ausprägung der Kontaktbereitschaft erwünscht sein. Da eine hohe Ausprägung von Kontaktbereitschaft auch mit dem Bedürfnis nach neuen und abwechslungsreichen Kontakten verbunden ist, könnte sich diese wiederum negativ auf die Zufriedenheit und die Arbeitsleistung auswirken, sollte das berufliche Umfeld beispielsweise aus einem festen Team mit wenig Aussenkontakt bestehen.

IdentityFi® Pro stellt ein Werkzeug zur Persönlichkeitsbeschreibung dar. Dieses Bild kann und sollte mit anderen Quellen (z. B. Arbeitszeugnisse, Arbeitsproben) abgeglichen werden. Bei Ungereimtheiten zwischen den Ergebnissen von IdentityFi® Pro und weiteren Unterlagen des Bewerbungs dossiers kann beim Bewerbungsgespräch durch gezieltes Ansprechen Klarheit geschaffen werden. So können Missverständnisse vermieden und Fehlinterpretationen reduziert werden.

4.4.2 Einsatz bei Privatpersonen

IdentityFi® Pro kann auch ausserhalb eines Bewerbungsprozesses eingesetzt werden. So kann das Verfahren dazu genutzt werden, das eigene Selbstbild mit der Auswertung abzugleichen und dadurch mehr über eigene berufs- und leistungsbezogene Persönlichkeitseigenschaften zu erfahren. Im Rahmen einer beruflichen (Neu-)Orientierung kann IdentityFi® Pro dabei helfen, für das

individuelle Persönlichkeitsprofil geeignete berufliche Umwelten ausfindig zu machen. Die Eigenschaften *Gewissenhaftigkeit (Sorgfalt, Zuverlässigkeit)*, *Lernwille, Belastbarkeit (Funktionieren unter Belastung, Leistungsbezogene Sicherheit)*, *Führungsmotivation (Durchsetzungsvermögen, Führungswille)*, *Geselligkeit und Offenheit (Kontaktbereitschaft, Einfühlungsvermögen)* sowie *Bereitschaft zur Teamarbeit* geben Hinweise darauf, in welchen Funktionen oder Positionen Personen zufrieden sind und ihre Leistungsfähigkeit zur Geltung bringen können. Beispielsweise können leitende Positionen für Personen mit niedriger Führungsmotivation ungeeignet sein, wenn sie darin keine Zufriedenheit erfahren.

Dank der textbasierten Auswertung können auch Personen ohne Kenntnisse in Persönlichkeitsverfahren, Diagnostik oder der Interpretation psychologischer Tests adäquate Informationen zu ihrem Persönlichkeitsprofil gewinnen. Das Studium des vorliegenden Interpretationshandbuchs wird empfohlen. Sollte bei der Interpretation Hilfe benötigt werden, so kann sich der private Anwender oder die private Anwenderin an die Herausgebenden dieses Verfahrens wenden.

5. Gütekriterien

Die Qualität wissenschaftlicher Messinstrumente wird in der klassischen Testtheorie anhand der drei Hauptgütekriterien Objektivität, Reliabilität und Validität ermittelt. Als eines der wichtigsten Nebengütekriterien wird hier zudem auf die Normierung eingegangen.

IdentyFi® Pro wurde mit wissenschaftlichen Methoden auf die genannten Kriterien hin untersucht und überprüft. Zusammenfassend kann ausgesagt werden, dass die untersuchten Gütekriterien erfüllt bis sehr gut erfüllt sind (mit Ausnahme von Belegen zur Übereinstimmungsvalidität: Dazu werden Befunde aus einer laufenden Studie noch erwartet). Die Untersuchungen und Ergebnisse sind im Folgenden beschrieben.

5.1. Objektivität

Unter der Objektivität einer wissenschaftlichen Untersuchung versteht man die Standardisierung sowie die Unabhängigkeit der Testergebnisse von den Rahmenbedingungen und von der Testleitung bei der Durchführung, Auswertung und Interpretation (Fisseni, 1997).

Die Durchführung eines Testverfahrens soll möglichst unbeeinflusst durch externe Störfaktoren sowie standardisiert sein. Da es sich bei IdentyFi® Pro um ein computergestütztes Verfahren handelt, erfolgen die Instruktion und die Testdurchführung standardisiert, was der Durchführungsobjektivität zugutekommt. Während der Durchführung werden keine weiteren Durchführungsmaterialien als die am Computer dargebotenen Instruktionen und Fragebogen-Items gebraucht. Ausserdem handelt es sich nicht um einen Leistungstest und insofern sind Verfälschungen durch Abschreiben, Notizenmachen oder die Hilfestellung weiterer Personen nicht zu erwarten.

Von Auswertungsobjektivität wird gesprochen, wenn gleiche Antworten auch zu gleichen Resultaten führen (Fisseni, 1997). Auch dieses Kriterium wird aufgrund der computerbasierten und automatisierten Berechnung der Ergebnisse vollumfänglich erfüllt.

Interpretationsobjektivität ist dann gegeben, wenn unterschiedliche Personen unabhängig voneinander aus gleichen Werten die gleichen Schlussfolgerungen ziehen und somit die Ergebnisse identisch interpretieren. Auf der Auswertung wie auch in den Interpretationshinweisen dieses Handbuchs (siehe *Tabelle A1 bis A10* im Anhang) werden die individuellen Ergebnisse mit Textelementen ausformuliert, entsprechend den Ausprägungen der Merkmale. So wird der Deutungsspielraum für die Personen, die die Auswertung interpretieren, geschmälert. Die detaillierte Beschreibung typischer Eigenschaften und Verhaltensweisen, die im Testergebnis (sowie in *Tabelle A1 bis Tabelle A10* im Anhang dieses Handbuchs) enthalten sind, begünstigt die Objektivität der Interpretation.

5.2. Reliabilität

Unter Reliabilität wird die Zuverlässigkeit im Sinne der Messgenauigkeit eines Testverfahrens verstanden. Die Reliabilität kann unterschiedlich bestimmt werden. Eine gängige Methode zur Bestimmung der Messgenauigkeit eines Verfahrens ist die Berechnung der internen Konsistenz einer Fragebogenskala (z. B. einer Reihe von Items zur Messung ein und derselben Persönlichkeitseigenschaft). Diese gibt Auskunft darüber, wie stark die einzelnen Items einer Dimension zusammenhängen, also das Gleiche messen, beziehungsweise in welchem Ausmass dieselben Personen die Items in gleicher Weise beantworten (Fisseni, 1997).

Die interne Konsistenz der einzelnen Dimensionen von IdentityFi® Pro (siehe *Tabelle 3*), angegeben mit Cronbachs Alpha, reicht von $\alpha = .74$ bis $\alpha = .92$ respektive von $\alpha = .69$ bis $\alpha = .90$ für IdentityFi® Pro im Rahmen der Kompetenzanalyse Gesundheit HF. Diese Werte können als gut bis exzellent beurteilt werden (George & Mallery, 2002). Für die Berechnung der Cronbachs-Alpha-Werte wurden die Stichproben, welche unter Kapitel 5.4 Normierung beschrieben werden, herangezogen.

Tabelle 3. Psychometrische Eigenschaften der IdentyFi® Pro-Skalen

Dimension	Facette	Anzahl Items	IdentyFi® Pro		IdentyFi® Pro Kompetenzanalyse Gesundheit HF	
			Cronbachs Alpha ¹	Trennschärfe	Cronbachs Alpha ²	Trennschärfe
Gewissenhaftigkeit		13	.85	.34 - .67	.85	.35 - .64
	Zuverlässigkeit	5	.74	.34 - .56	.74	.44 - .56
	Sorgfalt	8	.83	.39 - .65	.80	.37 - .63
Lernwille		12	.86	.45 - .62	.81	.31 - .60
Belastbarkeit		17	.90	.36 - .74	.90	.35 - .69
	Funktionieren unter Belastung	9	.86	.35 - .71	.85	.34 - .68
	Leistungsbezogene Sicherheit	8	.83	.48 - .65	.80	.38 - .61
Führungsmotivation		21	.92	.42 - .74	.89	.25 - .70
	Durchsetzungsvermögen	11	.86	.40 - .68	.79	.28 - .61
	Führungswille	10	.89	.49 - .72	.86	.26 - .73
Geselligkeit und Offenheit		14	.87	.37 - .70	.87	.38 - .68
	Kontaktbereitschaft	9	.85	.44 - .68	.85	.34 - .64
	Einfühlungsvermögen	5	.77	.52 - .57	.76	.48 - .56
Bereitschaft zur Teamarbeit		5	.80	.51 - .65	.69	.39 - .53

Anmerkung: ¹ Anzahl Personen IdentyFi® Pro = 530 ² Anzahl Personen IdentyFi® Pro Kompetenzanalyse Gesundheit HF = 3850.

5.3. Validität

Unter Validität wird die Gültigkeit der Interpretation der Ergebniswerte eines Testverfahrens verstanden. Mit der Bestimmung von Validität gibt man an, ob ein Testverfahren misst, was es messen soll. Es gibt verschiedene Arten der Bestimmung der Validität, so zum Beispiel Inhaltsvalidität, Konstruktvalidität und Kriteriumsvalidität. Für IdentyFi® Pro ist vor allem der Nachweis der Konstruktvalidität Gegenstand einer laufenden Studie.

Die Konstruktvalidität ist dann hoch, wenn eine Skala (z. B. in einem Fragebogen) das erfasst, was sie erfassen soll (und nicht etwas anderes als vorgegeben). Um Konstruktvalidität zu bestimmen, kann ein empirischer Vergleich mit den Messwerten von Verfahren gemacht werden, die konzeptuell ähnliche (konvergente Validität) beziehungsweise auch konzeptuell abweichende Konstrukte (diskriminante Validität) erfassen. Dabei sollten konvergente Zusammenhänge hoch und diskriminante Zusammenhänge niedrig sein.

Mit IdentityFi® Pro werden auf den beruflichen Kontext bezogene Facetten der Dimensionen des universalen Fünf-Faktoren-Modells der Persönlichkeit erfasst. Weil die Fundierung der Persönlichkeitseigenschaften in IdentityFi® Pro im Modell der Big Five (siehe z. B. Goldberg, 1999) ein Kriterium für die konzeptuelle Entwicklung war, wird als erster Schritt zur Bestimmung der Konstruktvalidität der Zusammenhang zwischen den Testwerten von IdentityFi® Pro und einem Messverfahren für die klassischen Big-Five-Faktoren der Persönlichkeit untersucht.

Eine laufende Studie verwendet zu diesem Zweck zusätzlich einen Kurzfragebogen zur Messung der Big Five. Dabei handelt es sich um das Verfahren BFI-10 (10 Item Big Five Inventory; Rammstedt, Kemper, Klein, Beierlein & Kovaleva, 2013), das mit jeweils zwei Items die Ausprägung der fünf Big-Five-Dimensionen misst. Durch die kurze Bearbeitungszeit ist das Verfahren sehr ökonomisch und weist trotz der geringen Item-Anzahl für Forschungszwecke eine hinreichende Reliabilität auf (Rammstedt et al., 2013). Ergebnisse aus dieser Studie stehen noch aus.

Einen weiteren Befund bei der Bestimmung der Konstruktvalidität bilden die diskriminanten Zusammenhänge der sechs Dimensionen von IdentityFi® untereinander, siehe *Tabelle 4*. Wie in *Tabelle 4* ersichtlich, liegen Interkorrelationen in zu erwartender Richtung und in einer Höhe vor, die darauf hinweisen, dass die verschiedenen Messwerte der Skalen trotz inhaltlicher Nähe einiger Dimensionen unterschiedliche Aspekte und Eigenschaften bei der Persönlichkeitsbeschreibung repräsentieren. Dabei können die Messwerte von Führungsmotivation und Geselligkeit und Offenheit mit einem mittleren Zusammenhang leicht ähnlich interpretiert werden. Inhaltlich ist dieser Befund nachvollziehbar, kann doch ein allgemeines Interesse für Gruppenaktivität als charakteristischer Aspekt sowohl von Führungsmotivation als auch von Geselligkeit und Offenheit genannt werden.

Tabelle 4. Interkorrelationen der IdentityFi® Pro-Dimensionen

		IdentityFi® Pro-Dimensionen					
		Gewissenhaftigkeit	Lernwille	Belastbarkeit	Führungsmotivation	Geselligkeit und Offenheit	Bereitschaft zur Teamarbeit
IdentityFi® Pro-Dimensionen	Gewissenhaftigkeit	1.00					
	Lernwille	.38**	1.00				
	Belastbarkeit	.40**	.53**	1.00			
	Führungsmotivation	.19**	.52**	.48**	1.00		
	Geselligkeit und Offenheit	.19**	.42**	.43**	.58**	1.00	
	Bereitschaft zur Teamarbeit	-.04	.16**	.12**	.22**	.35**	1.00

Anmerkung: ** p < .01, N = 530.

5.4. Normierung

Die Normierung eines Tests ermöglicht es, die individuellen Testergebnisse von Personen im Vergleich zu den Ergebnissen einer aussagekräftigen Stichprobe von Teilnehmenden in ein normatives Bezugssystem einzuordnen (Amelang & Schmidt-Atzert, 2006). Es liegen Daten von deutschsprachigen Erwachsenen vor.

Es wurde auf gruppenspezifische Normen (z. B. für Geschlecht oder Alter) verzichtet. Zwischen manchen Gruppen (z. B. Personen mit unterschiedlichem Ausbildungsstand) lassen sich bei manchen Persönlichkeitsdimensionen systematische Unterschiede finden. Spezifische Normen könnten so zu einer ungleichen Behandlung verschiedener Personen führen, was vor allem in der Eignungsbeurteilung starke Konsequenzen für die Biografien von Bewerbenden haben kann. Die Verwendung spezifischer Testnormen kann zudem als eine Gefährdung für die Interpretationsobjektivität des Verfahrens gesehen werden.

5.4.1 IdentityFi® Pro (Allgemein)

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 Zusammenstellung der Normierungsstichprobe wurde in Unterstützung mit einem schweizerischen Unternehmen im Bereich Personalberatung erarbeitet. 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 %). Ebenfalls liegen Angaben zu der Hierarchiestufe vor: 167 Personen (31.5 %) haben eine Führungsposition inne, 240 Personen sind als Fachspezialisten und Fachspezialistinnen tätig (45.3 %) und 123 Personen sind als Sachbearbeitende tätig (23.3 %). Eine hierarchiespezifische Normierung liegt aktuell nicht vor.

5.4.2 IdentityFi® Pro Kompetenzanalyse Gesundheit HF

Die Normierung für den Einsatzbereich der Kompetenzanalyse Gesundheit HF wurde anhand einer Stichprobe von 3850 Personen der deutschsprachigen Schweiz durchgeführt, welche die Analyse zwischen September 2019 und Februar 2021 absolviert haben. Die Personen waren zum Zeitpunkt der Durchführung zwischen 17 und 59 Jahre alt (Mittelwert = 24.7 Jahre, Standardabweichung = 7.5 Jahre). Von der Normierungsstichprobe sind 3077 Personen (79.9 %) weiblich, 773 männlich (20.1 %).

6. Zusammenfassung

IdentityFi® Pro ist ein psychologisch und wissenschaftlich fundiertes Instrument zur Beurteilung berufsbezogener Persönlichkeitseigenschaften bei Erwachsenen. Die auf Selbsteinschätzung basierende Analyse fragt mittels 82 Aussagen nach dem Verhalten und nach Erlebensweisen der Person in berufs- und leistungsbezogenem Kontext. Es werden die sechs Persönlichkeitseigenschaften (und deren Facetten) *Gewissenhaftigkeit (Sorgfalt, Zuverlässigkeit)*, *Lernwille, Belastbarkeit (Funktionieren unter Belastung, Leistungsbezogene Sicherheit)*, *Führungsmotivation (Durchsetzungsvermögen, Führungswille)*, *Geselligkeit und Offenheit (Kontaktbereitschaft, Einfühlungsvermögen)*, sowie *Bereitschaft zur Teamarbeit* abgebildet.

IdentityFi® Pro richtet sich an Personen ab dem Alter von 19 Jahren (Persönlichkeitsanalyse Gesundheit HF ab 17 Jahren) und kann im Rahmen von Eignungsdiagnostik oder beruflicher (Neu-) Orientierung eingesetzt werden. Weder bei den Antworten auf die Items von IdentityFi® noch bei der Interpretation der Testergebnisse gibt es per se ein Richtig und Falsch. In der Eignungsdiagnostik werden jedoch je nach Anforderungen sowie dem Umfeld und den Aufgaben bei einer Tätigkeit bestimmte Persönlichkeitsprofile als passender angesehen als andere. Die textbasierte Auswertung unterstützt die Einschätzung dieser Passung.

Die Durchführung von IdentityFi® Pro ist computerbasiert und der Durchführungsort wie auch der Durchführungstermin können daher durch die Testperson oder von einer rekrutierenden Firma als Auftraggeberin frei bestimmt werden. Die Dauer der Durchführung beträgt ungefähr zwanzig Minuten. Personen, die IdentityFi® Pro im Rahmen der Kompetenzanalyse Gesundheit HF durchführen, füllen die Persönlichkeitsanalyse anschliessend an den Kompetenzteil aus.

Das Verfahren wurde nach wissenschaftlichen Standards entwickelt. Die Gütekriterien wurden empirisch überprüft: Objektivität und Reliabilität können als gegeben betrachtet werden und es liegen erste bestätigende Befunde zur Konstruktvalidität vor.

IdentyFi® Pro kann durch die standardisierte Durchführung, die automatisierte Auswertung und die textbasierte Interpretationshilfe auch von Personen ohne psychologisch-diagnostische Schulung (z. B. im privaten Gebrauch oder in der beruflichen Eignungsdiagnostik) im Sinne der Objektivität sachgerecht angewendet werden. Unabhängig vom Anwendungszweck von IdentyFi® Pro wird das Studium des Interpretationshandbuchs als notwendige Vorbereitung für eine fundierte und korrekte Interpretation der Testergebnisse empfohlen.

Die Autorinnen und Autoren von IdentyFi® Pro verfügen über einen universitären Abschluss in Psychologie, über mehrjährige Erfahrungen im Bereich der Testkonstruktion und sind im Besitz der Personenlizenz zur berufsbezogenen Eignungsdiagnostik nach DIN 33430.

7. Literaturverzeichnis

- Amelang, M. & Schmidt-Atzert, L. (2006). *Psychologische Diagnostik und Intervention* (4. Aufl.). Berlin/Heidelberg: Springer.
- Barrick, M. R. & Mount, K. K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1–25.
- Barrick, M. R., Mount, M. K. & Judge, T. A. (2001). Personality and leadership: A qualitative and quantitative review. *Personality and Performance*, 9(1&2), 9–30.
- Bernieri, F. J. (2001). Toward a taxonomy of interpersonal sensitivity. In *Interpersonal sensitivity* (pp. 17-34). Psychology Press.
- Borkenau, P., Egloff, B., Eid, M., Hennig, J., Kersting, M., Neubauer, A. C. & Spinath, F. M. (2005). Persönlichkeitspsychologie: Stand und Perspektiven. *Psychologische Rundschau*, 56(4), 271–290.
- Bortz, J. & Döring, N. (2005). *Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler* (3. Aufl., Nachdruck). Heidelberg: Springer.
- Carney, D. R. & Harrigan, J. A. (2003). It takes one to know one: Interpersonal sensitivity is related to accurate assessments of others' interpersonal sensitivity. *Emotion*, 3(2), 194.
- Collins, C. J., Hanges, P. J., & Locke, E. A. (2004). The relationship of achievement motivation to entrepreneurial behavior: A meta-analysis. *Human performance*, 17(1), 95–117.
- Costa, P. T. (Jr.) & McCrae, R. R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five Factor Inventory (NEO-FFI)*. Professional manual. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Di Fabio, A. (2006). Decisional procrastination correlates: Personality traits, self-esteem or perception of cognitive failure? *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 6, 109–122.
- DIN (2016). *DIN 33430: Anforderungen an berufsbezogene Eignungsdiagnostik*. Berlin: Beuth.
- Fisseni, H.-J. (1997). *Lehrbuch der psychologischen Diagnostik* (2., überarbeitete und erweiterte Aufl.). Göttingen: Hogrefe.
- Furtner, M. & Baldegger, U. (2013). Führungseigenschaften und -motive. In M. Furtner & U. Baldegger (Hrsg.), *Self-Leadership und Führung* (S. 17–58). Wiesbaden: Springer.

- George, D. & Mallery, P. (2002). *SPSS for windows step by step: A simple guide and reference, 11.0 update* (4. Aufl.). Boston: Allyn & Bacon.
- Goldberg, L. R. (1999). A broad-bandwidth, public domain, personality inventory measuring the lower-level facets of several five-factor models. In I. Mervielde, I. Deary, F. De Fruyt, & F. Ostendorf (Eds.), *Personality Psychology in Europe*, Vol. 7 (pp. 7–28). Tilburg, The Netherlands: Tilburg University Press.
- Hall, J. A., Andrzejewski, S. A., & Yopchick, J. E. (2009). Psychosocial correlates of interpersonal sensitivity: A meta-analysis. *Journal of Nonverbal Behavior*, 33(3), 149–180.
- Höft, S., & Kersting, M. (2018). Anforderungsprofil, Verhaltensbeobachtung und Verhaltensbeurteilung. In Testkuratorium (Hrsg.), *Personalauswahl kompetent gestalten* (S. 27–63). Springer, Berlin, Heidelberg.
- Hogan, R., & Hogan J. (2007). *Hogan Personality Inventory manual*. Tulsa, OK: Hogan Press.
- Horn, J. L. (1965). A rationale and test for the number of factors in factor analysis. *Psychometrika*, 30(2), 179–185.
- Hossiep, R. & Paschen, M. (2003). *Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung* (2. Aufl.). Hogrefe: Göttingen.
- Hülshager U. R. & Maier G. W. (2008). Persönlichkeitseigenschaften, Intelligenz und Erfolg im Beruf. Eine Bestandsaufnahme internationaler und nationaler Forschung. *Psychologische Rundschau*, 59(2), 108–122.
- Hurtz, G. M. & Donovan, J. J. (2000). Personality and job performance: The Big Five revisited. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 869–879.
- Judge, T. A., Bono, J. E., Ilies, R., & Gerhardt, M. W. (2002). Personality and leadership: a qualitative and quantitative review. *Journal of applied psychology*, 87(4), 765.
- Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 87(3), 530.
- Judge, T. A., & Ilies, R. (2002). Relationship of personality to performance motivation: A meta-analytic review. *Journal of applied psychology*, 87(4), 797.
- Kersting, M., Püttner, I., Höft, S., Strobel, A., Franke-Bartholdt, L., Bühner, M., ... & Krumm, S. (2018). *Personalauswahl kompetent gestalten. Grundlagen und Praxis der Eignungsdiagnostik nach DIN 33430*. Deutschland: Springer Verlag.

- Kirkpatrick, S. A., & Locke, E. A. (1991). Leadership: Do traits matter? *Academy of Management Executive*, 5, 48–60.
- Lievens, F., De Corte, W., & Schollaert, E. (2008). A closer look at the frame-of-reference effect in personality scale scores and validity. *Journal of Applied Psychology*, 93(2), 268.
- Litzcke, S. M. (2003). *Psychologische Verfahren der Personalauswahl*. Brühl, Rheinland, Fachhochschule d. Bundes f. öffentl. Verwalt. Zentralber.
- Marcus, B. (2003). Persönlichkeitstests in der Personalauswahl. *Zeitschrift für Psychologie*, 211(3), 138–148.
- Mayer, J. D., Salovey, P., Salovey, P., & Sluyter, D. (1997). Emotional development and emotional intelligence: Implications for educators. *What is emotional intelligence*, 3–31.
- Mayrhofer, W., Steyrer, J., Meyer, M., Strunk, G., Schiffinger, M., & Iellatchitch, A. (2005). Graduates' career aspirations and individual characteristics. *Human Resource Management Journal*, 15(1), 38–56.
- McFarland, L. A. & Ryan, A. M. (2000). Variance in faking across noncognitive measures. *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 812–821.
- Moosbrugger, H. & Kelava, A. (2012). *Testtheorie und Fragebogenkonstruktion* (2. Aufl.). Berlin Heidelberg: Springer.
- Ones, D. S., Viswesvaran, C. & Reiss, A. D. (1996). Role of social desirability in personality testing for personnel selection: The red herring. *Journal of Applied Psychology*, 81(6), 660–679.
- Ostendorf, F. & Angleitner, A. (2004). *NEO-PI-R – NEO-Persönlichkeitsinventar nach Costa und McCrae* (Revidierte Fassung). Göttingen: Hogrefe.
- Peeters, M. A. G., van Tuijl, H. F. J. M., Rutter, C. G. & Reymen, I. M. M. J. (2006). Personality and team performance: A meta-analysis. *European Journal of Personality*, 20, 377–396.
- Pekrun, R. (1993). Themenschwerpunkt «Lernmotivation»: Einführung. *Zeitschrift für Pädagogische Psychologie*, 1(2), 71–76.
- Rammstedt, B., Kemper, C. J., Klein, M. C., Beierlein, C. & Kovaleva, A. (2013). Eine kurze Skala zur Messung der fünf Dimensionen der Persönlichkeit – 10 Item Big Five Inventory (BFI-10). *Methoden, Daten, Analysen*, 7(2), 233–249.
- Rheinberg, F. (1986). Lernmotivation. In W. Sarges & R. Fricke (Hrsg.), *Psychologie für die Erwachsenenbildung* (S. 360–365). Göttingen: Hogrefe.

- Sarges, W. (2000): Personal – Auswahl, Beurteilung und Entwicklung. In J. Straub, J. Kochinka & H. Werbik (Hrsg.): *Psychologie in der Praxis – Anwendungs- und Berufsfelder einer modernen Wissenschaft*, 487–522. München: dtv.
- Schelten, A. (1997). *Testbeurteilung und Testerstellung – Grundlagen der Teststatistik und Testtheorie für Pädagogen und Ausbilder in der Praxis* (2. Aufl.). Franz Steiner Verlag: Stuttgart.
- Schmidt-Atzert, L. & Amelang, M. (2012). *Psychologische Diagnostik und Intervention* (5. Aufl.). Berlin/Heidelberg: Springer.
- Seelheim, A. & Witte, E. H. (2007). Teamfähigkeit und Performance. *Gruppendynamik und Organisationsberatung*, 38(1), 73–95.
- Schouwenburg, H. C., & Lay, C. H. (1995). Trait procrastination and the big-five factors of personality. *Personality and Individual Differences*, 18(4), 481–490.
- Steel, P. (2007). The nature of procrastination: A meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. *Psychological bulletin*, 133(1), 65.
- Steinmann, B., Dörr, S. L., Schultheiss, O. C., & Maier, G. W. (2015). Implicit motives and leadership performance revisited: What constitutes the leadership motive pattern?. *Motivation and Emotion*, 39(2), 167–174.
- Veroff, J. (1982). Assertive motivations: Achievement versus power. In D. G. Winter & A. J. Stewart (Eds.), *Motivation and society* (pp. 99–132). San Francisco: Jossey-Bass.
- Watson, D. C. (2001). Procrastination and the five-factor model: A facet level analysis. *Personality and Individual Differences*, 30, 149–158.
- Westhoff, K. & Liebert, C. (2014). Emotionale Belastbarkeit und Umgang mit emotionalen Belastungen regelbasiert operationalisiert für die Praxis. *Report Psychologie*, 39(6), 250–260.
- Weuster, A. (2004). *Personalauswahl – Anforderungsprofil, Bewerbersuche, Vorauswahl und Vorstellungsgespräch*. Wiesbaden: Springer.
- Winkler, B., Dörr, S., & Klebl, U. (2017). Diagnose erfolgsrelevanter Kompetenzen und Motive von Führungskräften. In *Auswahl und Onboarding von Führungspersönlichkeiten* (pp. 49–90). Springer, Wiesbaden.
- Winter, D. G. (1992). Power motivation revisited. In C. P. Smith (Ed.) *Motivation and Personality: Handbook of thematic content analysis* (pp. 301–310). Cambridge: Cambridge University Press.

8. Verzeichnis der Tabellen und Abbildungen

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1.	Dimensionen sowie dazugehörige Facetten von IdentityFi® Pro . . .	4
Tabelle 2.	Stanine-Werte und Merkmalsbereiche	22
Tabelle 3.	Psychometrische Eigenschaften der IdentityFi® Pro-Skalen.	27
Tabelle 4.	Interkorrelationen der IdentityFi® Pro-Dimensionen	29
Tabelle A1.	Beschreibung der Ausprägungen der Facette Zuverlässigkeit.	40
Tabelle A2.	Beschreibung der Ausprägungen der Facette Sorgfalt	41
Tabelle A3.	Beschreibung der Ausprägungen der Dimension Lernwille.	42
Tabelle A4.	Beschreibung der Ausprägungen der Facette Funktionieren unter Belastung	43
Tabelle A5.	Beschreibung der Ausprägungen der Facette Leistungsbezogene Sicherheit	44
Tabelle A6.	Beschreibung der Ausprägungen der Facette Durchsetzungsvermögen	45
Tabelle A7.	Beschreibung der Ausprägungen der Facette Führungswille.	46
Tabelle A8.	Beschreibung der Ausprägungen der Dimension Kontaktbereitschaft	47
Tabelle A9.	Beschreibung der Ausprägungen der Dimension Einfühlungsvermögen.	48
Tabelle A10.	Beschreibung der Ausprägungen der Dimension Bereitschaft zur Teamarbeit	49

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1.	Darstellung und Antwortformat der Items	20
Abbildung 2.	Stanine-Werte mit Prozentangabe der Personen mit identischem oder tieferem Wert	21

Anhang: Kurz-Interpretationshilfe IdentityFi® Pro

Gewissenhaftigkeit

Die Persönlichkeitseigenschaft *Gewissenhaftigkeit* macht Aussagen darüber, mit welcher Genauigkeit, Sorgfalt, Zuverlässigkeit und Detailorientierung eine Person ihre Arbeit erledigt. Eine hoch gewissenhafte Person beschreibt ihren Arbeitsstil als exakt und sorgfältig, stellt hohe Anforderungen an sich selbst und setzt alles daran, eine übernommene Arbeit erfolgreich und pünktlich zu beenden. Personen mit tiefen Werten berichten von sich einen wenig exakten, unstrukturierten Arbeitsstil, stören sich nicht daran, wenn eine übernommene Arbeit unpünktlich oder nicht perfekt erledigt wird, und sie bevorzugen pragmatische Lösungen.

Gewissenhaftigkeit gliedert sich in die Facetten Sorgfalt und Zuverlässigkeit.

Sorgfalt

Unter der Facette *Sorgfalt* wird verstanden, wie exakt, ordentlich und gründlich Aufträge bearbeitet und mit welcher Genauigkeit Kontrollen durchgeführt werden, insbesondere bei Arbeiten, die über einen längeren Zeitraum andauern.

Zuverlässigkeit

Die Facette *Zuverlässigkeit* beschreibt, wie strukturiert Arbeiten angegangen und erledigt werden. Zudem wird erfasst, wie viel Wert auf Pünktlichkeit und Termineinhaltung gelegt wird.

Lernwille

Die Dimension *Lernwille* beschreibt das Bestreben (und die Einschätzung der eigenen Fähigkeit dazu), die eigenen Kenntnisse mit Lernaktivität zu erweitern. Diese Eigenschaft macht Aussagen darüber, wie gerne und leicht jemand Neues lernt und wie viel Energie darauf verwendet wird. Ein weiterer Aspekt des Faktors Lernwille ist die Wissbegierde, also wie sehr jemand danach verlangt, Neues zu lernen, dies als Herausforderung sowie als Gelegenheit empfindet, sich und die beruflichen Kenntnisse weiterzuentwickeln.

Eine Person mit hohem Lernwillen lernt gerne und aus eigenem Antrieb, das heisst nicht nur dann, wenn es von ihr verlangt wird. Sie berichtet grosse Freude an komplizierten und kniffligen Aufgaben. Sie beschreibt sich selbst als interessiert und wissbegierig. Personen mit tiefen Werten sind mit dem zufrieden, was sie bereits wissen, und lernen etwas Neues eher nur dann aktiv, wenn es von ihnen verlangt wird.

Belastbarkeit

Die Eigenschaft *Belastbarkeit* 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. Eine hoch belastbare Person kann mit Misserfolgen umgehen, beschreibt sich als stressresistent, lässt

sich durch Kritik nicht aus der Ruhe bringen und kann diese schnell zur Seite schieben. Sie kann ihre eigenen emotionalen Reaktionen kontrollieren und beruhigt sich nach negativen emotionalen Reaktionen schnell wieder. Die Dimension Belastbarkeit gliedert sich in die Facetten *Funktionieren unter Belastung* und *Leistungsbezogene Sicherheit*.

Funktionieren unter Belastung

Die Facette *Funktionieren unter Belastung* bezeichnet, 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. Reaktionen auf Belastung können ein breites Spektrum psychischer und physischer Beeinträchtigungen umfassen.

Leistungsbezogene Sicherheit

Die Facette *Leistungsbezogene Sicherheit* beschreibt, wie stark Personen ihrer Leistungsfähigkeit vertrauen und wie sicher sie sind in Bezug auf die Einschätzung ihrer Leistungsfähigkeit, insbesondere bei anfallenden schwierigen oder unangenehmen Aufgaben.

Führungsmotivation

Die Dimension Führungsmotivation beschreibt die Bereitschaft und Freude daran, andere Personen anzuleiten, die eigene Meinung vor anderen zu vertreten und eigene Ideen und Interessen voranzutreiben. Führungsmotivation wird in die Facetten *Durchsetzungsvermögen* und *Führungswille* unterteilt.

Durchsetzungsvermögen

Die Facette *Durchsetzungsvermögen* beschreibt, wie gerne eine Person Überzeugungsarbeit leistet, wie beharrlich sie ihre Meinung vertritt und wie selbstsicher sie sich durchsetzen kann. Eine Person mit hohen Werten ist es gewohnt, den eigenen Standpunkt stets erfolgreich bei anderen durchzusetzen. Sie vertritt in Diskussionen auch bei Uneinigkeiten die eigenen Interessen selbstsicher.

Führungswille

Die Facette *Führungswille* beschreibt, ob eine Person gerne Einfluss auf andere nimmt, beispielsweise indem sie in Gruppen eine führende Rolle einnimmt, Aktivitäten einer Gruppe in eine bestimmte Richtung lenkt und es anstrebt, eine Führungsposition zu besetzen. Eine Person mit hohen Werten übernimmt in Gruppen gerne und oft die Führung und hat Freude daran, andere anzuleiten. Eine Führungsposition innezuhaben, gehört zu ihren expliziten beruflichen Zielen.

Geselligkeit und Offenheit

Mit der Eigenschaft *Geselligkeit und Offenheit* wird beschrieben, 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*.

Kontaktbereitschaft

Unter der Facette *Kontaktbereitschaft* wird verstanden, wie gerne und leicht eine Person den Kontakt zu ihr bekannten und unbekanntenen Personen aufbaut. Darunter wird auch verstanden, ob sich jemand anderen Personen gegenüber gerne öffnet oder eher zurückhaltend ist. Eine hoch kontaktbereite Person fühlt sich unter vielen – auch ihr unbekanntenen – Menschen wohl, geht mühelos auf andere Menschen zu, knüpft rasch Kontakte und öffnet sich unbefangen. Personen mit tiefer Ausprägung fällt die Kontaktaufnahme eher schwer und sie schätzen es, wenn andere Personen die Gesprächsführung übernehmen. Sie bevorzugen es, in einem kleineren und bekannten Kreis an Personen zu interagieren.

Einfühlungsvermögen

Mit der Facette *Einfühlungsvermögen* wird beschrieben, wie feinfühlig sich eine Person in sozialen Situationen erlebt. Es wird erfasst, wie sicher sich jemand in der Wahrnehmung von Befindlichkeiten und emotionalen Signalen des Gegenübers oder der Atmosphäre in der sozialen Umwelt fühlt und sich darin zurechtfindet. Eine Person mit hohen Werten beschreibt sich als Person mit einem sehr differenzierten und feinen Gespür für andere und deren Stimmungen. Sie kann sich auf verschiedenste Situationen und Personen schnell und adäquat einstellen. Das Hineinversetzen in die emotionale Verfassung einer anderen Person gelingt ihr sehr gut.

Bereitschaft zur Teamarbeit

Die Dimension *Bereitschaft zur Teamarbeit* beschreibt die Neigung, die Zusammenarbeit im Team zu suchen und diese Form der Arbeit aktiv zu unterstützen. Sie erfasst die Überzeugung, dass im Team die besseren Ergebnisse erreicht werden als in Einzelarbeit. Eine hoch teambereite Person ist überzeugt, dass im Team bessere Ergebnisse erzielt werden als von einer einzelnen Person allein. Teamprozesse unterstützt sie deshalb und sucht sie aktiv auf. Zudem schätzt sie den geselligen Austausch mit anderen. Personen mit tiefen Werten arbeiten lieber allein und sind überzeugt, dass sie so effizienter arbeiten können.

Die folgenden Tabellen enthalten Interpretationshinweise zu den sechs erfassten Persönlichkeitsdimensionen mit ihren Facetten. Es finden sich einerseits Informationen zu den Ausprägungen und andererseits allgemein formulierte Erfahrungswerte, die Anregungen geben, für welche Tätigkeiten sich die betreffenden Personen mehr oder weniger eignen könnten.

Interpretationshinweise zu Gewissenhaftigkeit

Tabelle A1. Beschreibung der Ausprägungen der Facette *Zuverlässigkeit*

	Eigenschaften	Zu beachten
sehr hoch	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Beschreibt sich als Person, welche die überwiegende Mehrheit der gestellten Aufgaben sofort anpackt und nicht hinauszögert. ▶ Der Priorisierung von Arbeiten und der Einhaltung ebendieser wird ein hoher Stellenwert beigemessen. ▶ Gegebene Termine und Abgabedaten werden strikt eingehalten. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Eignet sich für Tätigkeiten, in denen Aufgaben sorgfältig und vorausschauend geplant werden müssen. ▶ Passt in ein Umfeld, in dem alles daran gesetzt wird, dass Termine und Fristen eingehalten werden können. ▶ Läuft Gefahr, durch plötzlich auftretende oder ändernde Umstände in der Aufgabenerledigung massgeblich beeinträchtigt zu werden. ▶ Kann die Zusammenarbeit mit Personen, die weniger zuverlässig sind, als sehr erschwerend erleben.
hoch	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Beschreibt sich als Person, welche die meisten der ihr gestellten Aufgaben sofort anpackt und diese nur selten hinauszögert. ▶ Es wird Wert darauf gelegt, dass die eigenen Arbeiten priorisiert und diese Priorisierung eingehalten wird. ▶ Die Mehrheit der Termine und Abgabedaten wird fristgerecht eingehalten. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Eignet sich für Tätigkeiten, bei denen Aufgaben sorgfältig geplant werden müssen, aber auch eine gewisse Flexibilität in Hinblick auf Terminabgaben wichtig ist. ▶ Passt in ein Umfeld, in dem viele Termine und Fristen gegeben sind und mit denen dynamisch umgegangen wird. ▶ Läuft Gefahr, Schwierigkeiten damit zu haben, wenn sich die gesetzten Termine und Fristen aufgrund äusserer Umstände nicht realisieren lassen.
durchschnittlich	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Beschreibt sich als Person, die Arbeiten grundsätzlich sofort angeht, diese manchmal aber auch zeitlich nach hinten verschiebt. ▶ Ist meist in der Lage, Prioritäten zu setzen und diese einzuhalten. ▶ Aufgaben mit festen Terminen und Abgabedaten werden mehrheitlich fristgerecht erledigt. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Eignet sich besonders für Tätigkeiten, bei denen es nicht entscheidend ist, vorausschauend und unter Einhalten von Fristen zu arbeiten. ▶ Passt in ein Umfeld, in dem ein hohes Mass an Flexibilität in Bezug auf Priorisierung von Arbeiten und somit deren Fertigstellung vorgelebt wird. ▶ Läuft Gefahr, relevante Fristen nicht einzuhalten, und kann somit ein Risiko für die Realisierung des Gesamtprojekts darstellen.
tief	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Beschreibt sich als Person, die Aufgaben zuweilen aufschiebt und nicht sofort angeht. ▶ Prioritäten werden nicht durchgängig gesetzt und können in Vergessenheit geraten. ▶ Legt keinen gesteigerten Wert darauf, Termine und Fristen einzuhalten. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Eignet sich besonders für Tätigkeiten, bei denen es nicht entscheidend ist, vorausschauend und unter Einhalten von Fristen zu arbeiten. ▶ Passt in ein Umfeld, in dem ein hohes Mass an Flexibilität in Bezug auf Priorisierung von Arbeiten und somit deren Fertigstellung vorgelebt wird. ▶ Läuft Gefahr, relevante Fristen nicht einzuhalten, und kann somit ein Risiko für die Realisierung des Gesamtprojekts darstellen.
sehr tief	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Beschreibt sich als Person, welche die Erledigung von Aufgaben häufig nach hinten verschiebt. ▶ Prioritäten werden selten gesetzt oder gehen vergessen. ▶ Die Einhaltung von Terminen und Fristen spielt kaum eine Rolle. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Eignet sich besonders für Tätigkeiten, bei denen es nicht entscheidend ist, vorausschauend und unter Einhalten von Fristen zu arbeiten. ▶ Passt in ein Umfeld, in dem ein hohes Mass an Flexibilität in Bezug auf Priorisierung von Arbeiten und somit deren Fertigstellung vorgelebt wird. ▶ Läuft Gefahr, relevante Fristen nicht einzuhalten, und kann somit ein Risiko für die Realisierung des Gesamtprojekts darstellen.

Tabelle A2. Beschreibung der Ausprägungen der Facette *Sorgfalt*

	Eigenschaften	Zu beachten
sehr hoch	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Beschreibt sich als Person, die mit grosser Freude jede ihr gestellte Aufgabe mit grösstmöglicher Sorgfalt und Exaktheit ausführt. ▶ Nimmt sich sehr viel Zeit, um die erledigten Aufgaben äusserst genau auf ihre Richtigkeit hin zu überprüfen und so den eigenen Ansprüchen zu entsprechen. ▶ Bearbeitet auch gerne Aufgaben, bei denen über einen längeren Zeitraum hohe Genauigkeit gefordert ist. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Eignet sich besonders für Tätigkeiten, die eine sehr hohe Genauigkeit erfordern. ▶ Passt in ein Umfeld, in dem der Kontrolle ein hoher Stellenwert beigemessen und dafür genügend Zeit eingeräumt wird. ▶ Läuft aufgrund hoher Ansprüche an sich selbst Gefahr, sich in Details zu verlieren, die Zeit bei der Bearbeitung zu vernachlässigen oder den Überblick über die gesamte Aufgabe und Zielsetzung aus den Augen zu verlieren
hoch	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Beschreibt sich als Person, die ihr gestellte Aufgaben mit grösstmöglicher Sorgfalt und Exaktheit ausführt. ▶ Verlangt von sich, jede Aufgabe sehr genau auf ihre Richtigkeit hin zu kontrollieren. ▶ Kann Aufgaben mit hohem Mass an Ausdauer mit gleichbleibender Sorgfalt auszuführen. 	
durchschnittlich	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Beschreibt sich als Person, welche die ihr gestellten Aufgaben sorgfältig und exakt erledigt, ohne sich dabei in Details zu verlieren. ▶ Unterzieht den Grossteil der Aufgaben vor der Fertigstellung einer Kontrolle. ▶ Zeigt über einen längeren Zeitraum ein gewisses Mass an Sorgfalt bei der Erledigung der Aufgaben. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Eignet sich besonders für Tätigkeiten, bei denen eine ausgewogene Mischung aus Aufgaben, die eine gewisse Genauigkeit erfordern, und solchen, bei denen pragmatisch vorgegangen werden kann, vorliegt. ▶ Passt in ein Umfeld, in dem darauf Wert gelegt wird, dass Kontrollen in einem adäquaten Zeitrahmen durchgeführt werden. ▶ Läuft Gefahr, nicht richtig abschätzen zu können, bei welchen Aufgaben sich Detailarbeiten lohnen.
tief	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Beschreibt sich als Person, die keine ausgeprägte Motivation hat, alle Aufgaben sorgfältig und exakt auszuführen. ▶ Der Kontrolle von erledigten Aufgaben wird wenig Zeit beigemessen und diese nicht konsequent durchgeführt. Abstriche in der Qualität werden zugunsten der Effizienz in Kauf genommen. ▶ Aufgaben, bei denen eine hohe Sorgfalt über einen längeren Zeitraum gefordert ist, werden eher pragmatisch ausgeführt. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Läuft Gefahr, Projekte zu gefährden, bei denen sorgfältige Kontrollen ein Muss darstellen. Es empfiehlt sich, Aufgaben, die zwingend eine hohe Detailorientierung erfordern, klar zu definieren.
sehr tief	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Beschreibt sich als Person, die eher pragmatisch arbeitet und Aufgaben, die ein hohes Mass an Sorgfalt erfordern, nicht schätzt. ▶ Nachträgliche Kontrollen werden unsystematisch, sporadisch oder gar nicht durchgeführt. Der Effizienz ist eine Reduktion in der Qualität geschuldet. ▶ Möchte keine Aufgaben verrichten, bei denen eine exakte Arbeitsweise über einen längeren Zeitraum erforderlich ist. 	

Interpretationshinweise zu Lernwille

Tabelle A3. Beschreibung der Ausprägungen der Dimension Lernwille

	Eigenschaften	Zu beachten
sehr hoch	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Beschreibt sich als Person, die sich ausgesprochen gerne neues Wissen aneignet und bestehendes Wissen vertieft. ▶ Hat ein ausgeprägtes Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten. Aufgaben, die sich als besonders schwierig erweisen, werden als Ansporn betrachtet. ▶ Beschreibt sich als ausserordentlich neugierig und zeigt eine grosse Bereitschaft, sich beruflich weiterzuentwickeln. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Eignet sich für Tätigkeiten, bei denen es erforderlich ist, regelmässig Neues dazuzulernen. ▶ Passt in ein berufliches Umfeld, das sich ständig weiterentwickelt und in welchem die selbstständige Auseinandersetzung mit neuen beruflichen Aufgaben erwartet wird. ▶ Läuft Gefahr, den Überblick zu verlieren und sich Detailwissen anzueignen, das keine Anwendung findet. ▶ Es besteht das Risiko, sich bei eintönigen Tätigkeiten unterfordert zu fühlen, was sich in geringem Engagement niederschlagen kann.
hoch	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Beschreibt sich als Person, die grosse Freude am Erlernen von Neuem hat. ▶ Schwierige Aufgaben werden als Herausforderung angesehen. Ist der Überzeugung, den Grossteil der gestellten Aufgaben lösen zu können. ▶ Wird durch die eigene Neugierde immer wieder angetrieben, die beruflichen Fähigkeiten auszubauen. 	
durchschnittlich	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Beschreibt sich als Person, die je nach Aufgabe und Situation gerne bereit ist, bestehendes Wissen zu erweitern und zu vertiefen. ▶ Hat grundsätzlich Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten. Je nach Schwierigkeit der Aufgabe kann Unsicherheit aufkommen. ▶ Ist bereit, die erforderlichen Inhalte zu lernen, benötigt jedoch ab und zu einen Anstoss. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Eignet sich für Tätigkeiten, bei denen es immer wieder etwas Neues zu lernen gibt, ohne dass zu viel Zeit und Energie in das Erlernen neuer Inhalte gesteckt werden muss. ▶ Passt in ein berufliches Umfeld, in dem es gleichermaßen wichtig ist, bereits erworbenes Wissen anzuwenden und neue Kompetenzen zu erwerben. ▶ Läuft Gefahr, in konstanter Umgebung das Erlernen neuer Inhalte zu vermissen.
tief	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Beschreibt sich als Person, die Aufgaben bevorzugt, die sie mit dem eigenen Wissensstand bewältigen kann, und die sich davor scheut, sich zusätzliches Wissen anzueignen. ▶ Hat ein eher geringes Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten, insbesondere in Bezug auf herausfordernde Aufgaben. ▶ Braucht häufiger einen Anstoss von aussen, um sich neues Wissen im beruflichen Kontext anzueignen. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Eignet sich für Tätigkeiten, die nicht permanenten Änderungen unterliegen. ▶ Passt in ein berufliches Umfeld, in dem hauptsächlich vorhandenes Wissen angewendet werden muss und nur wenig neue Lerninhalte hinzukommen. ▶ Läuft Gefahr, bei fehlender Aufforderung von aussen wichtige Entwicklungen im fachlichen Bereich zu verpassen. ▶ Es empfiehlt sich, der Person die erreichten Erfolge aufzuzeigen, um das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten zu stärken.
sehr tief	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Beschreibt sich als Person, die Aufgaben bevorzugt, die sie mit dem vorhandenen Wissensstand bewältigen kann, und die keinen Wert darauf legt, neue Inhalte zu erlernen. ▶ Besitzt wenig Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten. ▶ Sieht kaum Gewinn darin, sich beruflich weiterzuentwickeln. 	

Interpretationshinweise zu Belastbarkeit

Tabelle A4. Beschreibung der Ausprägungen der Facette *Funktionieren unter Belastung*

	Eigenschaften	Zu beachten
sehr hoch	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Beschreibt sich als Person, die mit belastenden Situationen sehr gut zurechtkommt und sich selbst und allfällige Reaktionen unter Kontrolle hat. ▶ Gerät bei hoher Arbeitsbelastung nicht in Unruhe, sondern bewahrt einen kühlen Kopf. ▶ Erlebt nur selten negative körperliche oder psychische Auswirkungen aufgrund von beruflichen Belastungen. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Eignet sich für Tätigkeiten in einer exponierten Position, in der man häufig mit Zeitdruck, Kritik oder Wettbewerb konfrontiert ist. ▶ Kann in einem beruflichen Umfeld eingesetzt werden, das den Umgang mit hoher Arbeitsbelastung voraussetzt. ▶ Läuft Gefahr, Belastungen bei anderen Personen nicht wahrzunehmen und diese zu überfordern. Auch kann es sein, dass sie ihre eigenen Grenzen nicht oder zu spät erkennen.
hoch	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Beschreibt sich als Person, die gut mit belastenden Situationen umgehen kann. ▶ Eine hohe Arbeitsbelastung hat selten negative Auswirkungen auf das eigene Wohlbefinden. ▶ Berufliche Belastungen haben wenig bis gar keine körperlichen oder psychischen Einschränkungen zur Folge. 	
durchschnittlich	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Beschreibt sich als Person, die Situationen, welche als belastend empfunden werden, meistens gut bewältigen kann. ▶ Nimmt sich selbst als ausgeglichen wahr. ▶ Reagiert je nach Situation mehr oder weniger stark auf Belastungen. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Eignet sich für Aufgaben mit teilweise hohen Anforderungen, die nach subjektivem Ermessen zeitlich absehbar und berechenbar sind. Kann in einem Arbeitsumfeld tätig sein, in dem sich hektische und ruhige Phasen abwechseln; die hektischen Phasen sollten jedoch nicht lang andauernd sein. ▶ Läuft Gefahr, bei zeitlich unbegrenzter hoher Belastung mit körperlichen und psychischen Symptomen zu reagieren. Durch den bewussten Fokus auf das Belastungsausmass und durch regulierendes Eingreifen können allfällige übermässige Belastungsreaktionen verhindert und die Leistungsfähigkeit stabil gehalten werden.
tief	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Beschreibt sich als Person, die Mühe hat, mit belastenden Situationen umzugehen. ▶ Unter steigender Arbeitslast können die Leistungsfähigkeit und das Wohlbefinden eingeschränkt sein. ▶ Empfindet je nach Intensität der Belastung körperliche oder psychische Warnsignale. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Eignet sich für Aufgaben mit konstantem Beanspruchungsniveau, bei denen es möglich ist, problematische Situationen frühzeitig zu erkennen. ▶ Passt in ein berufliches Umfeld, in dem Herausforderungen und allfällige Drucksituationen voraussehbar und berechenbar sind. ▶ Läuft Gefahr, bei steigender Belastung mit Beeinträchtigung des körperlichen und psychischen Wohlbefindens zu reagieren. Durch frühzeitig angekündigte Belastungssituationen können die notwendigen Bewältigungsstrategien rechtzeitig aktiviert oder gegebenenfalls gefördert werden. Dadurch kann der Umgang mit schwierigen Situationen verbessert werden.
sehr tief	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Beschreibt sich als Person, die in schwierigen und belastenden beruflichen Situationen kaum in der Lage ist, einen kühlen Kopf zu bewahren. ▶ Auch eine kurzfristige wahrgenommene Belastung wirkt sich auf die Arbeitsleistung und das Wohlbefinden aus. ▶ Als Folge von beruflicher Belastung kann körperliches und psychisches Unbehagen empfunden werden. 	

Tabelle A5. Beschreibung der Ausprägungen Facette Leistungsbezogene Sicherheit

	Eigenschaften	Zu beachten
sehr hoch	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Beschreibt sich als Person, die ein sehr hohes Vertrauen in die eigene Leistungsfähigkeit besitzt. ▶ Fühlt sich fähig, auch bei unbekanntem oder unangenehmen Aufgaben die geforderte Leistung erbringen zu können. ▶ Ist in der Lage, eine Aufgabe sehr konzentriert auszuführen und sich dabei nicht ablenken zu lassen. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Eignet sich für Tätigkeiten, bei denen immer wieder neue unbekannte Aufgaben gestellt werden und welche somit Herausforderungen darstellen. ▶ Passt in ein berufliches Umfeld, in dem sehr hohe Anforderungen bezüglich der Konzentrationsfähigkeit gestellt werden. ▶ Spürt auch bei lang anhaltender Konzentration kaum Müdigkeitserscheinungen.
hoch	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Beschreibt sich als Person, die sich fähig fühlt, die meisten der ihr gestellten Aufgaben problemlos zu bewältigen. ▶ Unbekannte oder unangenehme Aufgaben werden optimistisch angegangen. ▶ Besitzt eine hohe Konzentrationsfähigkeit und verliert nur selten den Fokus. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Läuft Gefahr, in wenig anspruchsvollen und schon bekannten Aufgaben geringen Ansporn für hohe Leistungen zu sehen.
durchschnittlich	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Beschreibt sich als Person, die grundsätzlich Vertrauen in die eigene Leistungsfähigkeit hat. ▶ Auch unbekannte oder unangenehme Aufgaben werden meist optimistisch angegangen, es kann aber auch eine gewisse Unsicherheit auftreten. ▶ Kann sich mehrheitlich gut auf die gestellten Aufgaben konzentrieren, lässt sich aber auch ab und zu ablenken. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Eignet sich für Tätigkeiten, bei denen sich neue, unbekannte Aufgaben mit bereits bekannten Aufgaben abwechseln. ▶ Passt in ein berufliches Umfeld, in dem sich Aufgaben, die eine hohe respektive niedrige Konzentrationsfähigkeit erfordern, abwechseln. ▶ Läuft Gefahr, bei Aufgaben, die dauerhaft eine hohe Konzentration erfordern, Erschöpfung zu empfinden. ▶ Es empfiehlt sich, Aufgaben angepasst an den eigenen Leistungsrhythmus zu planen.
tief	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Beschreibt sich als Person, die tendenziell wenig Vertrauen in die eigene Leistungsfähigkeit besitzt. ▶ Begegnet neuen oder unbekanntem Aufgaben mit Unbehagen. ▶ Lässt sich öfters von den eigentlichen Aufgaben und Tätigkeiten ablenken. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Eignet sich für Aufgaben, bei denen die Konzentration nicht über einen längeren Zeitraum aufrechterhalten werden muss. ▶ Passt in ein berufliches Umfeld, in dem die meisten Arbeiten eine niedrige Konzentrationsfähigkeit erfordern. ▶ Läuft Gefahr, sich schnell überfordert zu fühlen und unangenehme Aufgaben aufzuschieben.
sehr tief	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Beschreibt sich als Person, die wenig Vertrauen in die eigene Leistungsfähigkeit besitzt. ▶ Neue oder unbekannte Aufgaben gehen mit grossen Zweifeln einher. ▶ Lässt sich häufig von den eigentlichen Aufgaben und Tätigkeiten ablenken. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Es ist möglich, das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten zu stärken, indem ein wohlwollendes Übungsfeld geschaffen wird, in welchem die eigene Leistungsfähigkeit erprobt werden kann.

Interpretationshinweise zu Führungsmotivation

Tabelle A6. Beschreibung der Ausprägungen der Facette Durchsetzungsvermögen

	Eigenschaften	Zu beachten
sehr hoch	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Beschreibt sich als Person, die mit sehr grosser Freude und Beharrlichkeit Überzeugungsarbeit leistet, um andere für die eigene Sicht der Dinge zu gewinnen. ▶ Ist es gewohnt, den eigenen Standpunkt stets erfolgreich bei anderen durchzusetzen. ▶ Vertritt in Diskussionen auch bei Uneinigkeiten die eigenen Interessen selbstsicher. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Eignet sich für Positionen, in denen schwierige Verhandlungsgespräche zum beruflichen Alltag gehören. ▶ Passt in eine Umgebung, in der es zur Kultur gehört, sich in Diskussionen klar zu positionieren und so Zielsetzungen und Vorgehensweisen mit anderen auszuhandeln. ▶ Läuft Gefahr, von anderen Personen als kompromisslos und autoritär wahrgenommen zu werden. ▶ Es empfiehlt sich, die Person zu befähigen, auch andere Ansichten oder Meinungen wahrzunehmen und aktiv einzubinden.
hoch	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Beschreibt sich als Person, die andere gerne und beharrlich von eigenen Ideen überzeugt. ▶ Vertritt den eigenen Standpunkt erfolgreich gegenüber anderen und erreicht das anvisierte Ziel überwiegend mühelos. ▶ Tritt in Diskussionen bei der Arbeit selbstbewusst auf. 	
durchschnittlich	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Beschreibt sich als Person, die grundsätzlich in der Lage ist, die eigene Meinung beharrlich zu vertreten, dies jedoch nicht immer als erfolgreich wahrnimmt. ▶ Häufig gelingt es, andere vom eigenen Standpunkt zu überzeugen. ▶ Fühlt sich beim Vertreten der eigenen Meinung meistens sicher, kann sich aber auch von dominierenden Diskussionsteilnehmenden überstimmen lassen. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Eignet sich für Tätigkeiten, bei welchen Durchsetzungsvermögen nicht zentral ist. ▶ Passt in ein berufliches Umfeld, in welchem nur in kleinem Rahmen strittige Diskussionspunkte verhandelt werden. ▶ Läuft Gefahr, sich in Auseinandersetzungen mit dominanten Gegenübern zurückzuziehen oder sich unsicher zu fühlen. ▶ Es empfiehlt sich, Verhandlungssituationen gezielt zu üben.
tief	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Beschreibt sich als Person, die nur gelegentlich auf dem eigenen Standpunkt beharrt. ▶ Nimmt die eigene Überzeugungsarbeit mehrheitlich als wenig erfolgreich wahr. ▶ Erlebt sich in Diskussionen als wenig selbstbewusst und eher unsicher. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Eignet sich für Tätigkeiten, bei denen kaum Durchsetzungsvermögen gefordert wird. ▶ Passt in ein Umfeld, das konsens- und kompromissorientiert ist oder in dem Aufgaben klar definiert sind. ▶ Läuft Gefahr, auch für Anliegen, die ihr sehr wichtig sind, kein Gehör zu finden. Kann dadurch als kompromissbereit, jedoch auch als schwach wahrgenommen werden. ▶ Sollte ermutigt werden, sich auf Verhandlungssituationen gut vorzubereiten und gezielt Unterstützung einzufordern.
sehr tief	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Beschreibt sich als Person, die selten versucht, andere von der eigenen Meinung oder von eigenen Ideen zu überzeugen. ▶ Nimmt die eigene Überzeugungsarbeit kaum als erfolgreich wahr. ▶ Tritt in Diskussionen meistens unsicher und wenig selbstbewusst auf. 	

Tabelle A7. Beschreibung der Ausprägungen der Facette *Führungswille*

	Eigenschaften	Zu beachten
sehr hoch	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Beschreibt sich als Person mit ausgesprochenem Führungswunsch. Dies deckt sich mit der Einschätzung von anderen. ▶ Übernimmt in Gruppen gerne und oft die Führung und hat Freude daran, andere anzuleiten. ▶ Eine Führungsposition innezuhaben, gehört zu den expliziten beruflichen Zielen. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Eignet sich für Positionen, bei denen Führungsaufgaben im Fokus stehen. ▶ Passt in eine Umgebung, in welcher der Führungskompetenz und dem damit verbundenen erfolgreichen Ausführen von Führungsaufgaben ein hoher Stellenwert beigemessen wird. ▶ Läuft Gefahr, in einer Gruppe die Führung an sich zu reißen oder andere nicht als Führungskraft zu akzeptieren.
hoch	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Beschreibt sich als Person mit Führungswunsch. ▶ Andere anzuleiten, bereitet ihr Freude. In Gruppen übernimmt sie gerne die Führung. ▶ Sie kann es sich gut vorstellen, eine Führungsposition innezuhaben. 	
durchschnittlich	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Beschreibt sich als Person, die grundsätzlich die Voraussetzungen für Führungsaufgaben mitbringt. ▶ Ist bereit, in Gruppen die Führung zu übernehmen, überlässt diese Rolle aber auch gerne anderen. ▶ Sieht sich nicht zwangsläufig in einer Führungsposition, schliesst eine solche aber nicht grundsätzlich aus. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Eignet sich für eine Position, in der Führungsaufgaben übernommen werden können, dies aber nicht der Hauptbestandteil der Arbeit ausmacht. ▶ Passt in eine Umgebung, in der sowohl inhaltlichen Fähigkeiten als auch den Führungskompetenzen eine hohe Wertigkeit beigemessen wird. ▶ Läuft Gefahr, sich in Rollen mit zu viel Führungsverantwortung nicht ideal platziert zu fühlen.
tief	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Beschreibt sich als Person, die sich wenig mit den typischen Tätigkeiten einer Führungsperson identifizieren kann. ▶ Übernimmt in Gruppen nicht gerne die Führung und hat wenig Freude daran, andere anzuleiten. ▶ Eine Führungsrolle innezuhaben, gehört nicht zu den beruflichen Ambitionen. 	
sehr tief	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Beschreibt sich als Person, die sich nicht mit den typischen Tätigkeiten einer Führungsperson identifizieren kann. ▶ Bevorzugt in Gruppen eine Rolle ohne Führungsverantwortung. ▶ Hat nicht den Wunsch, eine Führungsposition einzunehmen. 	

Interpretationshinweise zu Geselligkeit und Offenheit

Tabelle A8. Beschreibung der Ausprägungen der Facette *Kontaktbereitschaft*

	Eigenschaften	Zu beachten
sehr hoch	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Beschreibt sich als Person, die sehr gerne und unbefangen auf andere Menschen zugeht und den Austausch sucht. ▶ Verfügt über ein starkes Bedürfnis, neue Kontakte zu knüpfen, und öffnet sich ihnen gegenüber rasch. ▶ Vermag ohne grosse Anstrengung ein berufliches Netzwerk aufzubauen und dieses gezielt zu erweitern. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Eignet sich besonders für Tätigkeiten mit häufigem persönlichem Austausch und viel sozialer Netzwerkarbeit. ▶ Damit die Person ihr Potenzial auf optimale Weise einbringen kann, empfiehlt es sich, ihr Kontaktbedürfnis regelmässig in Verbindung mit der Erreichung beruflicher Zielsetzungen zu bringen. ▶ Läuft Gefahr, den kommunikativen Austausch zu vermissen, sofern die Kontaktaufnahme und die Vernetzung nicht zu den Kernaufgaben gehören. Auch kann es sein, dass durch den Fokus auf die Netzwerkaktivitäten andere Aufgaben zu kurz kommen.
hoch	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Beschreibt sich als Person, die gerne auf andere Menschen zugeht und sich mit ihnen austauscht. ▶ Geniesst es, im Rahmen der Arbeit neue Kontakte zu knüpfen. Ein offener Austausch wird schon kurz nach Kontaktaufnahme angestrebt. ▶ Erlebt es als bereichernd, das berufliche Netzwerk regelmässig mit neuen Kontakten zu erweitern 	
durchschnittlich	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Beschreibt sich als Person, die den zwischenmenschlichen Austausch schätzt und die grundsätzlich daran interessiert ist, neue Kontakte zu knüpfen. ▶ Nimmt sich beim Kennenlernen gerne Zeit, um den Kontakt schrittweise aufzubauen und sich dem Gegenüber zu öffnen. ▶ Ist daran interessiert, das berufliche Netzwerk auszubauen, und schätzt dabei auch, wenn der Austausch vom Gegenüber angestossen wird. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Eignet sich für Tätigkeiten, in denen der gezielte persönliche Austausch und die Pflege von Beziehungen dazugehören. ▶ Der Aufbau neuer Kontakte kann gefördert werden, indem eine Plattform oder mögliche Anknüpfungspunkte zur Verfügung gestellt werden. ▶ Läuft Gefahr, sich überfordert zu fühlen, wenn berufliche Netzwerkaktivitäten in der täglichen Arbeit zu stark im Fokus stehen.
tief	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Beschreibt sich als Person, der es nicht leichtfällt, auf andere zuzugehen und neue Kontakte zu knüpfen. ▶ Braucht beim Kennenlernen neuer beruflicher Kontakte Zeit und verhält sich dabei eher zurückhaltend. ▶ Der Ausbau des beruflichen Netzwerks wird als herausfordernd erlebt, weshalb die Kontaktaufnahme vorzugsweise dem Gegenüber überlassen wird. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Kann im ersten Kontakt auf andere distanziert wirken. ▶ Eignet sich für Tätigkeiten mit hoher Eigenständigkeit, die wenig proaktiven persönlichen Austausch erfordern. ▶ Passt in ein berufliches Umfeld, in dem sich die Person Zeit nehmen darf, neue berufliche Beziehungen aufzubauen. Kann ermutigt werden, neue berufliche Bekanntschaften zu schliessen, indem ein klarer, strukturierter Rahmen für den persönlichen Austausch vorgegeben wird. ▶ Läuft Gefahr, sich durch regelmässige neue soziale Austauschsituationen, insbesondere mit unbekanntem Personen, überfordert zu fühlen.
sehr tief	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Beschreibt sich als Person, die sich bei der Kontaktaufnahme eher unsicher und befangen fühlt. ▶ Benötigt beim Kennenlernen neuer Kontakte im Rahmen der beruflichen Tätigkeit verhältnismässig viel Zeit. ▶ Der Netzerkausbau wird primär durch das Gegenüber eingeleitet. Agiert in sozialen Situationen lieber im Hintergrund. 	

Tabelle A9. Beschreibung der Ausprägungen der Facette *Einfühlungsvermögen*

	Eigenschaften	Zu beachten
sehr hoch	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Beschreibt sich als Person mit einem sehr differenzierten und feinen Gespür für andere und deren Stimmungen. ▶ Kann sich auf verschiedenste Situationen und Personen schnell und adäquat einstellen. ▶ Das Hineinversetzen in die emotionale Verfassung einer anderen Person gelingt ihr sehr gut. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Eignet sich besonders für Tätigkeiten mit hohen Anforderungen im zwischenmenschlichen Umgang wie beispielsweise das Führen schwieriger Gespräche. ▶ Kann durch Nachfragen die eigene Einschätzung der emotionalen Zustände anderer Personen gelegentlich überprüfen, um Fehlschlüsse zu vermeiden.
hoch	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Beschreibt sich als Person, welche die Befindlichkeit anderer Personen gut einschätzen kann. ▶ Vermag sich auf nahezu jedes Gegenüber schnell und adäquat einzustellen und berücksichtigt bei dieser Einschätzung auch die Situation. ▶ Das Hineinversetzen in die Gefühlslage anderer Personen gelingt in der Regel gut. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Läuft Gefahr, sich der eigenen Fähigkeit zur Einschätzung sozialer Situationen zu sicher zu sein und sich so in Einzelfällen zu täuschen und falsche Annahmen zu treffen.
durchschnittlich	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Beschreibt sich als Person, welche die Befindlichkeit anderer meistens zutreffend einschätzen kann. ▶ Findet sich in den meisten sozialen Situationen gut zurecht und kann sich für eine adäquate Verhaltensweise entscheiden. ▶ Normalerweise gelingt es gut, sich in die Gefühlslage anderer Personen hineinzusetzen. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Passt in ein berufliches Umfeld, in dem die Wahrnehmung subtiler Signale von anderen Personen zwar wichtig, jedoch nicht täglich notwendig ist. ▶ Läuft Gefahr, sich bei der Deutung der Gefühlslage anderer in komplexen sozialen Situationen überfordert zu fühlen. ▶ Kann bezüglich der eigenen Einschätzung an Sicherheit gewinnen, indem die eigene Wahrnehmung gezielt mit jener anderer abgeglichen wird.
tief	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Beschreibt sich als Person, die sich bei der Wahrnehmung und Einschätzung der Befindlichkeit anderer nicht immer sicher fühlt. ▶ Sich für eine passende Verhaltensweise zu entscheiden, stellt insbesondere in mehrdeutigen sozialen Situationen eine Herausforderung dar. ▶ Einschätzungen der Gefühlslage von anderen Personen werden nicht immer als sicher empfunden 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Eignet sich für Tätigkeiten, die kaum Wahrnehmung subtiler Signale des Gegenübers erfordern. ▶ Kann mittels strukturierter und realistischer Rückmeldungen über die aktuelle Gefühlslage des Gegenübers eine gewisse Sicherheit in der Einschätzung der Gefühle anderer dazugewinnen. ▶ Läuft aufgrund der als niedrig erlebten Sicherheit in der Einschätzung der Gefühle anderer Gefahr, soziale Situationen zu meiden.
sehr tief	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Beschreibt sich als Person, die bei der Einschätzung der Befindlichkeiten anderer oftmals unsicher ist. ▶ Soziale oder emotionale Situationen werden häufig als grosse Herausforderung wahrgenommen. ▶ Es fällt schwer, sich in die Gefühlslage anderer Personen hineinzusetzen. 	

Interpretationshinweise zu Bereitschaft zur Teamarbeit

Tabelle A10. Beschreibung der Ausprägungen der Dimension *Bereitschaft zur Teamarbeit*

	Eigenschaften	Zu beachten
sehr hoch	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Beschreibt sich als Person, welche die Zusammenarbeit im Team sucht und diese Arbeitsform aktiv unterstützt. ▶ Lebt die Einstellung, dass man im Team eindeutig bessere Ergebnisse erzielen kann als allein. ▶ Empfindet die Arbeit und den Austausch im Team als äusserst wertvoll. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Eignet sich für Tätigkeiten, bei denen ein Austausch im Team gegeben ist und gewünschte Resultate vor allem durch gemeinsames Vorgehen und im Zusammenwirken erzielt werden. ▶ Passt in ein berufliches Umfeld mit einer ausgeprägten Teamkultur. ▶ Läuft Gefahr, sich zu sehr auf ein Team zu stützen und keine eigenständigen Entscheidungen fällen zu können; kann dadurch wenig autonom und unselbstständig wirken.
hoch	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Beschreibt sich als Person, die lieber mit anderen Personen arbeitet als allein. ▶ Ist überzeugt, im Team bessere Ergebnisse zu erzielen als allein. ▶ Empfindet die Arbeit im Team als besonders bereichernd. 	
durchschnittlich	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Beschreibt sich als Person, die grundsätzlich gerne in einem Team eingebunden ist und daran glaubt, so gute Leistungen erreichen zu können. ▶ Schätzt Team- und Einzelarbeit gleichermassen und ist überzeugt, dass je nach Aufgabe und Situation Team- oder Einzelarbeit effektiver ist. ▶ Wägt bei Entscheidungen ab, ob diese in Eigenregie oder besser im Team getroffen werden. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Eignet sich für Tätigkeiten, in denen sowohl Einzelarbeit als auch Vorgehen im Team möglich und gefragt sind. ▶ Passt in eine Umgebung, in der situativ entschieden werden kann, in welcher personeller Konstellation Aufgaben erledigt werden. ▶ Läuft Gefahr, den Austausch im Team zu vermissen, wenn das Arbeitsumfeld diesen nicht genügend ermöglicht.
tief	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Beschreibt sich als Person, die lieber autonom und in Eigenverantwortung arbeitet. ▶ Ist der Meinung, dass bessere oder schnellere Ergebnisse erzielt werden können, wenn Aufgaben allein angegangen werden. ▶ Schätzt es, Entscheidungen selbstständig und unabhängig von anderen treffen zu können. 	
sehr tief	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Beschreibt sich als Person, die am liebsten immer autonom und in Eigenregie arbeitet. ▶ Ist der festen Überzeugung, dass allein bessere Ergebnisse erzielt werden, als wenn das Meiste in der Gruppe erarbeitet wird. ▶ Bevorzugt es, bei der Erledigung der Aufgaben und Zielerreichung nicht auf andere Personen angewiesen zu sein. 	

gateway.one challenge yourself

Kontakt

031 336 66 00
www.gateway.one
info@gateway.one