



challenge yourself

IdentyFi® Persönlichkeitsanalyse für Jugendliche

Manual

Hinweise zum Verfahren: Hintergrund, Anwendung und Interpretation

Stand Dezember 2020
3. Auflage

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	1
1.1 Ziele und Einsatzmöglichkeiten des Verfahrens	2
1.2 Inhalte des Verfahrens und wissenschaftlicher Hintergrund	2
2. Persönlichkeitsdimensionen	3
2.1 Gewissenhaftigkeit	3
2.2 Lernwille	5
2.3 Emotionale Stärke	5
2.4 Kontaktbereitschaft	6
2.5 Bereitschaft zur Teamarbeit	7
2.6 Durchhaltevermögen	8
3. Konstruktion des Verfahrens	8
4. Anwendung des Verfahrens	10
4.1 Informationen zur Testdurchführung	10
4.1.1 Zielgruppen	11
4.1.2 Durchführungszeit, Material, Instruktion	11
4.1.3 Software-Ergonomie	12
4.1.4 Durchführungsvoraussetzungen	12
4.2 Befragungs- und Beantwortungsmodus	12
4.3 Auswertung und Interpretation	14
4.3.1 Beschreibung der Bereiche unterschiedlicher Merkmalsausprägung	15
4.3.2 Rückmeldung der individuellen Ergebnisse und Gliederung der Auswertung	16
4.3.3 Zustellung der Auswertung	17
4.4 Anwendungsgebiete	17
4.4.1 Einsatz im Bewerbungsprozess	17
4.4.2 Einsatz bei Privatpersonen	18
5. Gütekriterien	19
5.1 Objektivität	19
5.2 Reliabilität	20
5.3 Validität	21
5.4 Normierung	24
6. Zusammenfassung	26

7. Literaturverzeichnis	28
8. Verzeichnis der Tabellen und Abbildungen	31
Tabellenverzeichnis	31
Abbildungsverzeichnis	31
Anhang: Kurz-Interpretationshilfe IdentityFi®	32
Interpretationshinweise zu Gewissenhaftigkeit	34
Interpretationshinweise zu Lernwille	35
Interpretationshinweise zu Emotionale Stärke	36
Interpretationshinweise zu Kontaktbereitschaft	37
Interpretationshinweise zu Bereitschaft zur Teamarbeit	38
Interpretationshinweise zu Durchhaltevermögen	39

1. Einleitung

IdentyFi® ist eine berufsbezogene und wissenschaftlich fundierte Persönlichkeitsanalyse von gateway.one. Sie richtet sich an Jugendliche ab 13 Jahren, die sich vor, während oder nach dem Übertritt von der Schule in die berufliche Grundbildung befinden. Die Umfrage umfasst 72 Aussagen zur Selbsteinschätzung und dauert rund fünfzehn Minuten in der Durchführung. Ziel dieses Manuals ist, über die Inhalte, den wissenschaftlichen Hintergrund, den Aufbau, die Durchführung, die Auswertung, die Interpretation der Ergebnisse, die Normierung und die Gütekriterien von IdentyFi® zu informieren.

Mit IdentyFi® werden die sechs Persönlichkeitsmerkmale Gewissenhaftigkeit, Lernwille, Emotionale Stärke, Kontaktbereitschaft, Bereitschaft zur Teamarbeit und Durchhaltevermögen 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. Litzcke, 2003; Sarges, 2000). Als berufsbezogener Persönlichkeitsfragebogen stellt IdentyFi® 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® die Passung zwischen Personen und einer Arbeits- oder Ausbildungsstelle bestimmt werden. Neben anderen Informationen (z. B. aus Arbeitszeugnissen, Schnupperberichten, Einstellungsinterviews) kann IdentyFi® dazu beitragen, eine möglichst breite Entscheidungsgrundlage für Einstellungsentscheidungen zu gewinnen. Gleichzeitig kann IdentyFi® auch Privatpersonen dazu dienen, eine Beschreibung ihres Persönlichkeitsprofils zu erhalten.

IdentyFi® ist eine Weiterentwicklung der Multicheck® Persönlichkeitsanalyse für Jugendliche. Das Verfahren erlaubt die Verwendung in zwei Anwendungsgebieten: Aufgrund einer Normierung (mit zwei verschiedenen anwendungsspezifischen Normierungsstichproben) ist IdentyFi® dazu geeignet, sowohl im Rekrutierungs- bzw. Bewerbungsprozess (im sogenannten Firmenzugang) als auch im privaten Gebrauch jenseits von einem Bewerbungsprozess (im sogenannten Direktzugang) über die Ausprägung von berufsbezogenen Persönlichkeitseigenschaften zu informieren.

IdentyFi® ist im Direktzugang für Jugendliche als Privatpersonen frei zugänglich (kostenpflichtig). Im Firmenzugang erhalten die teilnehmenden Jugendlichen den Zugang über die Firmen, bei denen sie sich in einem Auswahlverfahren befinden (für Jugendliche ohne Kosten). Um die Adäquatheit der Durchführung, Auswertung und Interpretation zu sichern, kann dieses Verfahren nur online-basiert – und damit standardisiert – durchgeführt werden. Auch die Auswertung erfolgt computerbasiert und somit ohne das Zutun der getesteten Person. Durch eine textbasierte Auswertung wird des Weiteren die Objektivität der Interpretation erhöht, indem einheitliche Aussagen über die Ergebnisse den subjektiven Auslegungsspielraum bei der Deutung reduzieren.

1.1 Ziele und Einsatzmöglichkeiten des Verfahrens

Die Persönlichkeitsanalyse IdentyFi® gibt Auskunft über die individuelle Ausprägung von sechs leistungsbezogenen und berufsrelevanten Persönlichkeitseigenschaften: *Gewissenhaftigkeit, Lernwille, Emotionale Stärke, Kontaktbereitschaft, Bereitschaft zur Teamarbeit sowie Durchhaltevermögen*. Das Instrument hat nicht den Anspruch, die Persönlichkeit von Jugendlichen allumfassend, also generell und über den beruflichen Leistungskontext hinaus, zu beschreiben. Die Beschreibung der Ausprägung der mittels IdentyFi® gemessenen Eigenschaften kann einerseits dazu dienen, ein informatives Bild von der eigenen Persönlichkeitsdisposition zu erhalten. IdentyFi® kann somit interessierten Privatpersonen ohne Kenntnisse in Persönlichkeitsverfahren, Diagnostik oder der Interpretation psychologischer Testverfahren, einen Einblick in ihre Persönlichkeitsdisposition ermöglichen. Andererseits kann die Analyse zur Ermittlung der Passung für einen bestimmten Beruf oder Lehrberuf dienen. So kann IdentyFi® 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, ist es möglich, mit geringem Zeitaufwand ein informatives Bild von berufsrelevanten Persönlichkeitsdimensionen zu erhalten. Die Persönlichkeitsanalyse stellt eine von mehreren möglichen Informationsquellen dar, die ein Bild von der Persönlichkeit erzeugen beziehungsweise vervollständigen können, und ist einem breiteren Publikum zugänglich als andere Persönlichkeits-Messverfahren.

Unabhängig vom Anwendungszweck von IdentyFi® ist das Studium des Manuals 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 Persönlichkeitseigenschaften – 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 postulieren die fünf Persönlichkeitsdimensionen

Neurotizismus, Extraversion, Intellekt respektive Offenheit für Erfahrungen, Gewissenhaftigkeit und Verträglichkeit. Diese Dimensionen sind weitgehend voneinander unabhängig und gelten als relativ stabil über die Lebensspanne sowie als kulturübergreifend. Das Modell wird international als universales Standardmodell zur Beschreibung der Persönlichkeit verwendet.

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).

Mit IdentyFi® werden auf den beruflichen Kontext bezogene Facetten der universalen Dimensionen des Fünf-Faktoren-Modells erfasst, während andere Facetten für den Zweck des Instruments zweitrangig sind und ausgespart wurden. Für die Weiterentwicklung der Analyse wurde neuere Forschung zu leidenschaftlicher Verfolgung von langfristigen Zielen (Grit) evaluiert (Duckworth, Peterson, Matthews & Kelly, 2007) und als Konsequenz daraus die Dimension Durchhaltevermögen integriert.

2. Persönlichkeitsdimensionen

Das mittels IdentyFi® erstellte Persönlichkeitsprofil setzt sich aus den individuellen Werten der sechs Dimensionen *Gewissenhaftigkeit*, *Lernwille*, *Emotionale Stärke*, *Kontaktbereitschaft*, *Bereitschaft zur Teamarbeit* und *Durchhaltevermögen* zusammen und gibt einen Überblick über berufsrelevante Persönlichkeitseigenschaften von Jugendlichen. In den folgenden Abschnitten werden die einzelnen Dimensionen definiert und es wird ihre inhaltliche Beziehung zu den Big Five und weiteren Persönlichkeitsanalysen hergestellt. Eine Übersicht mit einer detaillierten Interpretationshilfe findet sich im Anhang dieses Handbuchs.

2.1 Gewissenhaftigkeit

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. Geprüft wird auch, ob der Karriere grössere Wichtigkeit zugesprochen wird als der Freizeit und die Leistung stetig zu steigern versucht wird. Ebenfalls werden Ordentlichkeit, die Planung von Aufgaben wie auch das Kontrollieren 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 zu akademischer und beruflicher Leistung (Barrick & Mount, 1991), in hoher Ausprägung jedoch auch in Verbindung mit einem übertrieben hohen Niveau des Anspruchs an sich selbst oder mit zwanghafter Ordentlichkeit (Ostendorf & Angleitner, 2004).

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

Eine weitere Ähnlichkeit besteht mit den Faktoren Ordnungsliebe und Pflichtbewusstsein gemäss NEO-PI-R. Personen mit hoher Ausprägung auf 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 (Ostendorf & Angleitner, 2004).

Die Gewissenhaftigkeit sensu IdentityFi® lässt sich in Analogie zur Operationalisierung der Gewissenhaftigkeit gemäss Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP; Hossiep & Paschen, 2003) setzen. Im BIP wird ein Teilaspekt der Gewissenhaftigkeit, nämlich Sorgfalt und Präzision, untersucht. Begründet wird diese Beschränkung damit, dass «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).

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 auch 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® zeigt eine hohe Verwandtschaft mit der Lernmotivation gemäss Rheinberg (1986). Rheinberg formuliert die Lernmotivation als Bereitschaft der Person, bestimmte Aktivitäten deshalb auszuführen, weil sie sich davon einen Lernzuwachs verspricht. Diese Auslegung gleicht der Dimension Lernwille in IdentyFi®, denn eine lernwillige Person schätzt neue Erfahrungen und Möglichkeiten zur Weiterbildung.

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 in Bezug auf den Lernwillen 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).

Als weiteres mit dem Lernwillen verwandtes Konstrukt kann die learning bzw. mastery goal orientation aufgezählt werden. Personen mit hoher Ausprägung der learning goal orientation fokussieren auf den eigenen Kompetenzzuwachs, entwickeln neue Fähigkeiten und lernen aus ihren Erfahrungen (VandeWalle, Cron & Slocum, 2001).

2.3 Emotionale Stärke

Mit der Persönlichkeitseigenschaft Emotionale Stärke 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, eine intensive Arbeitsphase oder eine länger anhaltende hohe 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, Einbussen der Konzentrationsfähigkeit wie auch 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. Emotionale Stabilität ist (neben Gewissenhaftigkeit) eines der Big-Five-Merkmale, das sich durchgängig als ein relevanter Prädiktor von Ausbildungsergebnissen und beruflichen Leistungen erwiesen hat (in positiver Richtung; Borkenau et al., 2005).

Emotionale Stärke sensu IdentityFi® lässt sich auch 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 gefühlsmässigen Robustheit und andererseits ihrer emotionalen Empfindsamkeit (Ostendorf & Angleitner, 2004). Personen mit hoher Ausprägung werden als «angespannt, besorgt, beunruhigt und nervös» (Ostendorf & Angleitner, 2004, S. 33) bezeichnet. Hingegen beschreiben sich Personen mit niedriger Ausprägung als ausgeglichen, da sie Gefühlszustände nicht so stark wahrnehmen oder regulieren. Damit laufen sie Gefahr, als unsensibel wahrgenommen zu werden (Ostendorf & Angleitner, 2004).

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) beschrieben. 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®-Dimension Emotionale Stärke erfasst, wie der kognitive und emotionale Umgang in Bezug auf Belastungen erlebt wird.

Eine weitere Überlappung findet sich mit der Facette Selbstsicherheit der Dimension Emotionale Belastbarkeit gemäss Westhoff und Liebert (2014). Diese Selbstsicherheit beinhaltet demnach das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten, den optimistischen Blick in die eigene Zukunft und sich fähig zu fühlen, die meisten der eigenen Probleme bewältigen zu können.

2.4 Kontaktbereitschaft

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

Die IdentityFi®-Dimension Kontaktbereitschaft ist ähnlich der Dimension Kontaktfähigkeit aus dem BIP (Hossiep & Paschen, 2003), unterscheidet sich jedoch in mehreren Aspekten von dieser. Der grösste Unterschied besteht darin, dass im BIP die Kontaktfähigkeit nebst einer Bereitschaft

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

Diese Dimension weist inhaltliche Zusammenhänge mit der Extraversion, insbesondere der Facette Geselligkeit, aus den Big Five 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 Bereitschaft zur Teamarbeit

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

Die Arbeit im Team ist wohl fast unbestreitbar eine sehr häufige Form von Arbeit. Dies zeigt sich nicht zuletzt darin, dass Teamfähigkeit sehr häufig ein zentrales Auswahlkriterium 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).

Den Elementen dieser Definition Rechnung tragend, spiegelt die IdentityFi®-Dimension Bereitschaft zur Teamarbeit Aspekte der Big-Five-Dimensionen Verträglichkeit wider. In einer Metaanalyse zu Persönlichkeitseigenschaften und der Teamleistung konnte aufgezeigt werden, dass Verträglichkeit und Gewissenhaftigkeit zentral sind 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, niedrig verträgliche Personen weisen im Gegenzug eher Merkmale wie Kaltherzigkeit, Egoismus und Streitsucht auf (Furtner & Baldegger, 2013).

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

2.6 Durchhaltevermögen

Die Dimension Durchhaltevermögen beschreibt, wie ausdauernd Personen ihre langfristigen Ziele verfolgen und ob sie damit positive Emotionen verknüpfen. Die Person berichtet in dieser Skala darüber, ob sie langfristige Ziele mit Leidenschaft und Ausdauer verfolgt. Dazu zählt der Aspekt, dass man positive Emotionen wie Vorfreude mit seinen Projekten verbindet bzw. an seinen Vorhaben hängt und sich nur schwer davon verabschieden kann.

So verfolgt eine Person mit hohem Durchhaltevermögen ihre Ziele und Projekte auch weiter, wenn Schwierigkeiten auftauchen, schnelle Erfolge nicht möglich sind und die Person viel Zeit und Ressourcen für die Zielerreichung investieren muss. Personen mit tiefen Werten zeichnen sich dadurch aus, dass sie ihre Projekte aufgeben oder wechseln, wenn sich keine schnellen Erfolge einstellen. Individuelle Werte bei dieser Eigenschaft zeigen ebenfalls auf, wie eine Person mit Rückschlägen in Bezug auf die eigenen Ziele und Projekte umgeht.

Die IdentityFi® Dimension Durchhaltevermögen ist ähnlich der Skala Grit (Duckworth et al., 2007). Die Autoren beschreiben Grit als zweidimensionales Konstrukt mit den Facetten ausdauernder Einsatz und Interessenskonsistenz. Im Gegensatz dazu werden in der IdentityFi® Dimension Durchhaltevermögen die Leidenschaft und der Enthusiasmus sowie der ausdauernde Einsatz für die Zielerreichung betont.

Die IdentityFi® Dimension Durchhaltevermögen weist inhaltliche Zusammenhänge mit Gewissenhaftigkeit, insbesondere mit den Facetten Pflichtbewusstsein, Leistungsstreben und Selbstdisziplin, aus den Big Five auf. Diese Facetten beschreiben, wie ehrgeizig und erfolgsorientiert, gewissenhaft und zuverlässig eine Person ist, und schliessen die Konzentration und den Fokus auf die Erledigung einer Aufgabe ein, die eine Person zeigt (Costa & McCrae, 1992). In Abgrenzung dazu ist die Besonderheit bei Durchhaltevermögen die Quelle der Motivation: Personen mit hohen Werten in Durchhaltevermögen berichten von einer Leidenschaft für ihre Vorhaben. Ihre Begeisterung für ihre Projekte ist für sie eine dauerhafte Quelle von Motivation.

3. Konstruktion des Verfahrens

IdentityFi® stellt eine Weiterentwicklung der Multicheck® Persönlichkeitsanalyse für Jugendliche dar. Diese wurde in enger Anlehnung an das Fünf-Faktoren-Modell entwickelt. Der Bedarf einer Neuentwicklung der Multicheck® Persönlichkeitsanalyse und daraus hervorgehend der IdentityFi®

ergab sich in Ermangelung eines berufsspezifischen Verfahrens für Jugendliche. So ist den Autorinnen und Autoren kein Verfahren für Jugendliche bekannt, das sich explizit auf Persönlichkeitsbeschreibung für den beruflichen Kontext konzentriert (wie das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung, das sich jedoch an Personen ab 21 Jahren richtet).

Als wissenschaftliche Grundlage für die Konstruktion von IdentityFi® wurde das Modell der Big Five (z. B. Goldberg, 1999) beziehungsweise das NEO-Fünf-Faktoren-Modell der Persönlichkeit von Costa und McCrae (z. B. 1992) herangezogen. Diese Modelle postulieren die fünf Persönlichkeitsdimensionen Neurotizismus, Extraversion, Intellekt respektive Offenheit für Erfahrungen, Gewissenhaftigkeit und Verträglichkeit. Diese Dimensionen sind weitgehend voneinander unabhängig und gelten als relativ stabil über die Lebensspanne sowie als kulturübergreifend. Das Modell wird international als universales Standardmodell zur Beschreibung der Persönlichkeit verwendet. Die Big Five haben sich für unterschiedliche Kriterien von Ausbildungs- und Berufserfolg als vorhergesagstark erwiesen (siehe z. B. Barrick, Mount & Judge, 2001). Bei der Entwicklung von IdentityFi® wurde sowohl bei der Auswahl der gemessenen Eigenschafts-Dimensionen als auch bei der Formulierung des Testmaterials (vor allem bei den Inhalten der Fragen, auch «Items» genannt) besonderer Wert auf den beruflichen beziehungsweise leistungsbezogenen Kontext gelegt. Zur Auswahl der Dimensionen wurde eine Anforderungsanalyse mittels verschiedener Umfragen mit Schweizer Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern (Erziehungsdirektion des Kantons Bern, Amt für Bildungsforschung, 2000; Schmid & Storni, 2004; Stamm, Müller & Niederhauser, 2006) sowie Ergebnisse wissenschaftlicher Untersuchungen zu aussagekräftigen Prädiktoren von Ausbildungs- und Berufserfolg (z. B. Barrick & Mount, 1991; Hülsheger & Maier, 2008) hinzugezogen.

Nach der Erweiterung des Itempools der Multicheck® Persönlichkeitsanalyse hin zu IdentityFi® wurden die Fragen einer ersten Stichprobe von Jugendlichen vorgelegt. Die generierten Items wurden durch Expertinnen und Experten auf ihre inhaltliche Nähe zum Konstrukt und auf Verständlichkeit überprüft. Eine faktorenanalytische Überprüfung ergab (anders als bei der Multicheck® Persönlichkeitsanalyse mit sechs Dimensionen) eine Fünf-Faktoren-Lösung: Die Dimensionen Leistungsbereitschaft und Zuverlässigkeit sensu Multicheck® Persönlichkeitsanalyse Junior haben sich in den zugrunde liegenden IdentityFi®-Daten nun in einer gemeinsamen übergeordneten Dimension abgezeichnet. Diese kann inhaltlich und theoriegeleitet (siehe z. B. Westhoff, Steinborn & Schurz, 2013) als Gewissenhaftigkeit interpretiert werden. Die Konstruktion von IdentityFi® erfolgte somit im letzten Entwicklungsschritt datengeleitet: Ausgehend von den faktorenanalytischen Überprüfungen und Analysen der Messgenauigkeit (z. B. per Bestimmung der internen Konsistenz) wurde der Item-Umfang nach Identifikation der Items mit der höchsten psychometrischen Güte reduziert und eine finale Fassung erstellt (entsprechend der aktuell normierten Version).

Wie bei den meisten Persönlichkeitsfragebögen erfolgte die Testkonstruktion im messtheoretischen Rahmen der klassischen Testtheorie. Die Verfahrenskonstruktion begann mit der empirisch-statistischen Überprüfung von 87 Items. Die Selektion der letzten Fassung erfolgte in mehreren Konstruktionsschritten, bei denen das Kriterium der faktoriellen Validität und der psy-

psychometrischen Güte zur Selektion und Generierung einiger neuer Items diente. Zuletzt wurde die damalige finale Version von IdentityFi® (die anhand einer Stichprobe von interessierten Jugendlichen ausserhalb eines Rekrutierungsverfahrens konstruiert wurde; Direktzugang) mit einer zweiten Zielgruppe (Jugendliche im Bewerbungsprozess; Firmenzugang) auf ihre psychometrische Güte hin überprüft. Diese Überprüfungen zeigten einerseits auf, dass die Skalenmittelwerte sich zwischen den Jugendlichen im Direktzugang und jenen im Firmenzugang unterscheiden. Andererseits ergaben faktorenanalytische Berechnungen leicht unterschiedliche Ergebnisse bezüglich der psychometrischen Güte von Items. Diese Unterschiede können auf die ungleichen Anwendungskontexte zurückgeführt werden. Aufgrund dieser Ergebnisse wurde entschieden, die Skalenzusammensetzungen für die Jugendlichen im Firmenzugang im Rahmen der unterschiedlichen Normierungen (Direktzugang versus Firmenzugang) leicht anzupassen.

IdentityFi® wurde und wird in einem laufenden Entwicklungsprozess mit zusätzlichen Items angereichert (mitunter auch für andere Persönlichkeitseigenschaften), um die Weiterentwicklung der Persönlichkeitsanalyse zu ermöglichen. Diese zusätzlichen Items werden nicht in die Auswertung der berufsbezogenen Persönlichkeitseigenschaften miteinbezogen, sondern dienen Forschungszwecken.

Mithilfe dieser für Forschungszwecke implementierten Items wurde die sechste Dimension Durchhaltevermögen konstruiert. Die ursprüngliche Anzahl Items der Dimension Durchhaltevermögen wurde reduziert, indem die Items mit der höchsten psychometrischen Güte in die finale Version der Dimension aufgenommen wurden.

Aktuell besteht IdentityFi® für Jugendliche im Firmenzugang aus 67 Items, die konzeptuell und empirisch denselben sechs Merkmalen zugeordnet sind wie die 68 Items für IdentityFi® für Jugendliche im Direktzugang.

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® für die Jugendlichen im Direktzugang und im Firmenzugang läuft vergleichbar ab. Die Durchführung findet am Computer statt. Es existiert aktuell keine Kurzversion und das Verfahren wurde nur in deutscher Sprache und als Computertest überprüft. 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® nicht zu erwarten. Um Fehler in der Interpretation zu vermeiden, wird ein ausführliches Studium des vorliegenden Manuals empfohlen.

4.1.1 Zielgruppen

IdentityFi® richtet sich an Jugendliche und wurde für zwei Zielgruppen normiert. Die Normierung der Jugendlichen im Direktzugang wurde für 13- bis 17-jährige Jugendliche erstellt. Die Normierungsstichprobe der Jugendlichen im Firmenzugang (Jugendliche im Rekrutierungsprozess) war zwischen 13 und 30 Jahre alt, wobei 90 Prozent der Personen zwischen 13 und 18 Jahre alt waren. Auf die Durchführung und Auswertung der Persönlichkeitsanalyse ist bei Jugendlichen unter 13 Jahren aufgrund fehlender Normen zu verzichten.

Es sind keine altersspezifischen oder bildungsabhängigen Normen hinterlegt. Die Werte der Vergleichspopulation (Normierung) wurden für die Variable Geschlecht gewichtet, um eine leicht schiefe Verteilung (d. h. mehr männliche Personen in der Normierungsstichprobe) auszugleichen. So wird eine Person in der Auswertung mit einem ausgeglichenen Referenzwert aus der Verteilung der Werte von männlichen und weiblichen Jugendlichen gleichermaßen verglichen. Alle Jugendlichen der Vergleichspopulation im Direktzugang gaben an, die obligatorische Schule zu besuchen. Deshalb wird der Einsatz dieses Verfahrens nur für Schülerinnen und Schüler auf Stufe der obligatorischen Schulzeit empfohlen. Sämtliche Jugendliche im Firmenzugang befanden sich zum Zeitpunkt der Befragung in einem Rekrutierungsprozess, weshalb dieser Kontext für einen akkuraten Vergleich gegeben sein muss.

4.1.2 Durchführungszeit, Material, Instruktion

Die Durchführung der Persönlichkeitsanalyse dauert ungefähr 15 Minuten, eine Vorbereitung ist nicht möglich. Für die bearbeitende Person sowie allfällige Testleitende nimmt die Auswertung keine Zeit in Anspruch, da diese automatisiert generiert und anschliessend in elektronischer Form zur Verfügung gestellt wird.

Für die Durchführung wird ein Computer mit einem Webbrowser, vorzugsweise dem Browserprogramm Firefox, benötigt. Eine stabile Internetverbindung ist für eine reibungslose Durchführung zwingend. Die Auswertung erfolgt automatisch, weshalb dafür kein weiteres Material notwendig ist. Unterlagen für Notizen sowie andere Testmaterialien sind nicht nötig. Von einer Bearbeitung am Smartphone oder anderen Endgeräten mit sehr kleinen Bildschirmen wird abgeraten. Des Weiteren bestehen keine expliziten Anforderungen an die Qualität des Computers und Bildschirms.

Eine Durchführung kostet CHF 40.00 (inkl. Mehrwertsteuer), bei einer Durchführung im Rahmen eines Rekrutierungsprozesses (Firmenzugang) werden diese Kosten üblicherweise von der betreffenden Firma übernommen. Mittels eines Identifikations-Codes können die Jugendlichen dann die für sie kostenlose Durchführung starten. Der Zugang zu IdentityFi® wird über den Weblink identityfi-firmen.gateway.one für den Firmenzugang und für den Direktzugang über identityfi.gateway.one gewährleistet.

Sämtliche Instruktionen zur Durchführung der Persönlichkeitsanalyse werden vor beziehungsweise während der Durchführung in standardisierter und 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. Zusätzliche 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 Profil. Bei Jugendlichen mit Firmenzugang wird zusätzlich ein Identifikations-Code verlangt, der der bearbeitenden Person den kostenfreien Zugang ermöglicht. Sollte es während der Durchführung zu einer Unterbrechung kommen, ist mittels Login ein Wiedereinstieg gewährleistet. Da nicht per se eine Leistung abgefragt wird, sondern eine Selbsteinschätzung, ist nicht von Leistungseinbußen 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 ist.

4.1.4 Durchführungsvoraussetzungen

IdentyFi® kann in 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 Session bearbeitet werden. Pausen sind aufgrund der kurzen Bearbeitungszeit nicht nötig.

4.2 Befragungs- und Beantwortungsmodus

IdentyFi® ist ein internetbasiertes psychodiagnostisches Fragebogenverfahren, das sich auf die Selbsteinschätzung der befragten Jugendlichen stützt. Dies bedeutet, dass die Befragten für verschiedene Aussagen zu unterschiedlichen Situationen und Verhaltensweisen angeben müssen, wie sehr diese auf sie zutreffen. Wie bei Persönlichkeitsfragebögen typisch, gibt es per se keine richtigen oder falschen Antworten auf die Items in IdentyFi®. Bei einem eignungsdiagnostischen Einsatz von IdentyFi® 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 (Fis-seni, 1997). Ein weiterer Faktor, der sich auf die Antworten bei Selbstbeurteilungen auswirken kann, ist die soziale Erwünschtheit. Wenn die Jugendlichen 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 Persönlichkeitstests im Rahmen von fordernden Situationen, wie zum Beispiel bei Bewerbungsverfahren, von einer leichten Überschätzung in den gemachten Selbsteinschätzungen ausgegangen werden. Dies bedeutet, dass sich Personen leicht besser darstellen, als sie effektiv sind. Allerdings ist diese positive Verzerrung bei den meisten Personen ähnlich ausgeprägt (McFarland & Ryan, 2000). Diese positive Selbstdarstellung wird bei Identity-Fi® rechnerisch mithilfe einer kontextspezifischen Normierung ausgeglichen. Das bedeutet, dass die Ergebnisse einer Person im Bewerbungsprozess (im Firmenzugang) mit den Ergebnissen anderer Personen verglichen werden, die sich ebenfalls im Bewerbungsprozess befanden. Die individuellen Ergebnisse einer Person beziehen sich immer auf die Verteilung der korrespondierenden Werte in der Vergleichsstichprobe.

Das Verfahren wird computerbasiert durchgeführt. Der Beantwortungsmodus ist für jede der 72 Aussagen derselbe: Die Jugendlichen 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. Oder: Je lieber sie mit anderen Personen zusammenarbeitet, um eine Aufgabe zu lösen, desto zutreffender würde sie die zweite Aussage 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. Antwortformat der Items

Die beiden Typen der Persönlichkeitsanalyse IdentityFi® – Direktzugang und Firmenzugang – sind in der Darstellung identisch. Bei beiden Zugängen werden die 72 Items der Persönlichkeitsanalyse auf 12 Seiten dargestellt. Es kann mit dem Verfahren 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 (siehe auch Kapitel 4.1.2 Durchführungszeit, Material, Instruktion).

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 zugrundeliegenden 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 Tests 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. Die Zusammensetzungen der Skalen unterscheiden sich für den Direktzugang und den Firmenzugang leicht (siehe auch Kapitel 3. Konstruktion des Verfahrens).

Dieser individuelle Mittelwert je Skala wird anschliessend in einen Normwert umgewandelt, der eine Aussage über den Vergleich mit der Normierungsstichprobe macht. Die Angaben der aktuell hinterlegten zwei Normierungsstichproben sind unter Kapitel 5.4 Normierung aufgeführt.

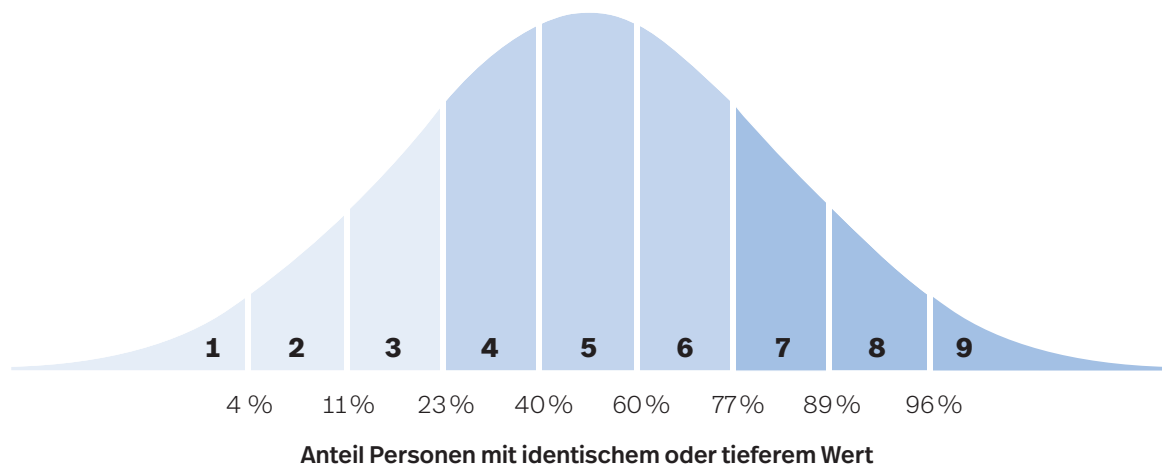


Abbildung 2. Stanine-Werte mit Prozentangabe der Personen mit identischem oder tieferem Wert

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 (5 ± 2). Die Breite zwischen ± 1 Standardabweichung um den Mittelwert gilt bei den meisten Skalen (z. B. T-Skala, z-Skala, IQ-Skala) als Durchschnittsbereich und umfassen 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 1* beschriebenen Bereiche «Sehr niedrig» bis «Sehr hoch».

Tabelle 1. Stanine-Werte und Merkmalsbereiche der Kurz-Interpretationshilfe (Anhang)

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 IdentityFi® gliedert sich in vier Teile. Der erste Teil beinhaltet Angaben zu der Testperson und im zweiten Teil der Auswertung findet sich das Persönlichkeitsprofil über die sechs Persönlichkeitsmerkmale übersichtlich zusammengefasst. Anschliessend folgt eine differenzierte Beurteilung der einzelnen, oben besprochenen Dimensionen. Der letzte Teil der Auswertung beinhaltet Informationen zur theoretischen Einbettung von IdentityFi®.

Im zweiten Teil (Seite 1) findet sich die Zusammenfassung des Persönlichkeitsprofils. Die Stanine-Ausprägungen auf den sechs Persönlichkeitsdimensionen werden grafisch dargestellt und in ihrer Ausprägung zwischen eins und neun eingeordnet. Unter dem Persönlichkeitsprofil findet sich zu jeder Persönlichkeitsdimension in Form von Stichworten eine kurze Beschreibung der individuellen Ausprägung der Eigenschaft mit dafür charakteristischem Verhalten. Diese sind in derselben Reihenfolge angeordnet wie die Persönlichkeitsdimensionen im Profil.

Der dritte Teil der Auswertung findet sich auf den Seiten zwei bis vier. Jedes Persönlichkeitsmerkmal wird kurz definiert und dessen individuelle Ausprägung in Bild- wie auch Textform festgehalten. Daran schliesst eine verbale Beschreibung der jeweiligen Ausprägung auf den Persönlichkeitsdimensionen an. Diese Beschreibung wird auch textbasierte Auswertung genannt. Je nach

Ausprägung 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.

Der vierte Teil der Auswertung entspricht dem Anhang und beinhaltet eine kurze Einbettung des Verfahrens. Darin finden sich einerseits Informationen zu Zielsetzung und wissenschaftlichem Hintergrund von IdentityFi® und andererseits Hinweise zur Normierung sowie zur Interpretation der Stanine-Werte.

4.3.3 Zustellung der Auswertung

Bei der Durchführung mit Direktzugang wird die Auswertung nach vollständiger Durchführung der Analyse innerhalb weniger Minuten automatisch generiert. Die personalisierte Auswertung wird anschliessend auf der Übersichtsseite des IdentityFi®-Logins der Testperson als PDF-Dokument zum Download verfügbar gemacht. Personen, die im Rahmen eines Rekrutierungsprozesses IdentityFi® bearbeiten (Firmenzugang), 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 von ihr bezahlten Analysen. Es steht den Firmen frei, in welchem Umfang eine Ergebnismeldung an die Teilnehmenden stattfindet. Es wird bei einer Rückmeldung empfohlen, den Jugendlichen die für die Interpretation erforderlichen Informationen im Gespräch mitzuteilen (bzw. wird davon abgeraten, den Jugendlichen lediglich das Ergebnisprofil auszuhändigen).

4.4 Anwendungsgebiete

Grundsätzlich ist bei der Interpretation des Persönlichkeitsprofils darauf zu achten, dass die erfassten Werte nicht mit absoluter Sicherheit den wahren Werten der Personen entsprechen. Jede Messung beinhaltet Messfehler, welche die Genauigkeit der Aussagekraft in einem bestimmten Mass einschränken. Diese Genauigkeitseinschränkung wird im Kapitel 5.2 Reliabilität besprochen.

Auch unter Berücksichtigung der unter Kapitel 4.2 Befragungs- und Beantwortungsmodus erwähnten Aspekte ist eine verminderte Genauigkeit der Messung nicht auszuschliessen. Beispielsweise kann eine sehr hohe Ausprägung in allen Dimensionen auf eine Antworttendenz hindeuten. Profile mit durchgehend hohen Ausprägungen können ebenfalls Indiz dafür sein, dass sich jemand besonders sozial erwünscht darstellen möchte. Mehr Informationen dazu finden sich ebenfalls in Kapitel 4.2 Befragungs- und Beantwortungsmodus.

4.4.1 Einsatz im Bewerbungsprozess

So wie es beim Bearbeiten der Fragen keine richtigen oder falschen Antworten gibt, so gibt es auch keine guten oder schlechten Ergebnisse beziehungsweise Persönlichkeitsprofile. Entschei-

dend für die Interpretation der Testergebnisse ist im Rahmen von Bewerbungsprozessen die Passung des Persönlichkeitsprofils einer Bewerberin oder eines Bewerbers mit den Anforderungen der Tätigkeiten der zu besetzenden Stelle.

Gerade im Einsatz bei der Bewerbendenselektion sollte unbedingt, noch bevor mit der Interpretation der Testauswertung begonnen wird, ein Anforderungsprofil erstellt worden sein. Ein Anforderungsprofil macht Aussagen, über die bei der zu besetzenden Stelle erwarteten (z. B. erfolgskritischen) Eigenschaften, die ideale Bewerber oder Bewerberinnen mitbringen sollten. Anforderungsprofile richten sich nach konkreten Tätigkeiten der Stelle, aber nicht selten auch nach Gegebenheiten der Organisation (Weuster, 2004). Zusätzlich können auch minimale und maximale Ausprägungen festgelegt werden, die nicht unter- beziehungsweise überschritten werden dürfen. Bei der Erstellung des Anforderungsprofils hinsichtlich der zentralen Persönlichkeitsmerkmale in IdentityFi® können die in Kapitel 2 oder im Anhang dieses Handbuchs vorhandenen Beschreibungen und Interpretationen der Ausprägungen der einzelnen Persönlichkeitsdimensionen hinzugezogen werden. Das Anforderungsprofil wird dann mit den Profilen der Jugendlichen verglichen, um die Passung der Persönlichkeitsausprägungen mit dem erwünschten Profil zu ermitteln.

Wesentlich ist also vor allem, dass vor der Interpretation bekannt ist, welche Eigenschaften für eine Stelle besonders wichtig sind. Haben die Lernenden beispielsweise häufigen Kontakt zu Kundinnen und Kunden, ist eine starke Ausprägung der Kontaktbereitschaft erwünscht. Wenn sie aber in einem festen Team mit wenig Kontakt nach aussen arbeiten sollen, ist eine höhere Ausprägung der Bereitschaft zur Teamarbeit wichtig. Da eine hohe Ausprägung der Kontaktbereitschaft auch mit dem Bedürfnis nach neuen und abwechslungsreichen Kontakten verbunden ist, kann sich diese negativ auf die Motivation und die Arbeitsleistung auswirken, sollte das berufliche Umfeld beispielsweise aus einem festen Team mit wenig Aussenkontakt bestehen.

IdentityFi® stellt ein Werkzeug zur Persönlichkeitsbeschreibung dar. Dieses Bild kann und soll mit anderen Quellen (z. B. Arbeitszeugnisse, Schnupperberichte) abgeglichen werden. Bei Ungereimtheiten zwischen den Ergebnissen von IdentityFi® und weiteren Unterlagen des Bewerbungsdossiers kann beim Bewerbungsgespräch durch gezieltes Ansprechen Aufklärung geschaffen und es können Missverständnisse vermieden sowie Fehlinterpretationen reduziert werden.

4.4.2 Einsatz bei Privatpersonen

Wird IdentityFi® ausserhalb eines Bewerbungsprozesses eingesetzt, so gilt es Folgendes zu berücksichtigen. IdentityFi® gibt Auskunft über sechs berufs- und leistungsbezogene Persönlichkeitseigenschaften. Mit den aus diesem Verfahren gewonnenen Informationen können kaum Aussagen über berufs- und leistungsunabhängige Persönlichkeitsmerkmale getroffen werden und auch keine Übertragungen auf die Ausprägung solcher in den Privatkontext gemacht werden. Im genannten Rahmen kann diese Analyse jedoch dazu genutzt werden, das eigene Selbstbild mit der Auswertung – der zwar auf Selbstbeschreibung basierenden, jedoch normierten Persönlichkeitsanalyse – abzugleichen und dadurch mehr über die eigene Persönlichkeit zu erfahren und sich allenfalls auch besser einschätzen zu lernen.

Dank der textbasierten Auswertung können auch Personen ohne Kenntnisse in Persönlichkeitsverfahren, Diagnostik sowie der Interpretation psychologischer Tests adäquate Informationen zu ihrer Persönlichkeitsausprägung gewinnen. Das eingehende Studium der vorliegenden Publikation wird empfohlen. Sollte bei der Interpretation Hilfe benötigt werden, so kann sich der private Anwender beziehungsweise 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® 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. Die Untersuchungen und Ergebnisse sind im Folgenden kurz 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 der Analyse soll so wenig wie möglich von externen Störfaktoren beeinflusst werden und möglichst standardisiert sein (ebd.). Da es sich bei IdentyFi® um ein computergestütztes Verfahren handelt, erfolgen die Instruktion und die Testdurchführung standardisiert, was die Durchführungsobjektivität gewährleistet. Da während der Durchführung keine weiteren Durchführungsmaterialien als die am Computer dargebotenen Instruktionen und Fragebogen-Items gebraucht werden, es sich um keinen Leistungstest handelt und insofern Abschreiben, Notizen machen oder die Hilfestellung weiterer Personen irrelevant sind, ist die Gefahr von störenden Einflüssen auf die Art der Durchführung gering.

Von Auswertungsobjektivität wird gesprochen, wenn gleiche Antworten auch zu gleichen Resultaten führen (ebd.). Auch dieses Kriterium wird aufgrund der computerbasierten und automatisierten Berechnung der Ergebnisse vollumfänglich erfüllt. Dadurch wird eine Verfälschung der Testresultate verunmöglicht.

Die 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 *Tabelle A6*) werden die individuellen Ergebnisse ausformuliert ent-

sprechend der Ausprägungen der Merkmale. So wird der Interpretationsspielraum für die Personen, die die Auswertung interpretieren, geschmälert. Durch die detaillierte Beschreibung typischer Eigenschaften und Verhaltensweisen, die aufgrund eines Test-Ergebnisses auf der Auswertung (sowie in *Tabelle A1* bis *Tabelle A6* dieses Handbuchs) erwartet werden, kann auch die Objektivität der Interpretation als erfüllt bezeichnet werden.

5.2 Reliabilität

Unter Reliabilität wird die Zuverlässigkeit im Sinne der Messgenauigkeit eines Testverfahrens verstanden. Die Reliabilität kann unterschiedlich bestimmt werden. Die Retest-Reliabilität sagt aus, ob ein Test bei wiederholter Messung unter denselben Bedingungen und mit denselben Personen zum gleichen Ergebnis führt (Fisseni, 1997). 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® (siehe *Tabelle 2*), angegeben mit Cronbachs Alpha, reicht von $\alpha = .71$ bis $\alpha = .92$ (Direktzugang) respektive von $\alpha = .69$ bis $\alpha = .91$ (Firmenzugang). Diese Werte können als akzeptabel 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.

Die Retest-Reliabilität der einzelnen Dimensionen von IdentityFi® (siehe *Tabelle 2*) reicht von $r_{tt} = .76$ bis $r_{tt} = .87$. Diese Werte können, abgeglichen mit den Richtwerten für Cronbachs Alpha, als akzeptabel bis gut beurteilt werden (George & Mallery, 2002). Retest-Reliabilitäten bei Persönlichkeitsverfahren liegen durchschnittlich bei .79, wobei 50 Prozent Werte zwischen .71 und .86 erreichen (Charter, 2003, zit. nach Schmidt-Atzert & Amelang, 2012). Die Retest-Koeffizienten von IdentityFi® befinden sich ebenfalls in diesem Wertebereich. Die Reliabilität wurde mittels Spearman-Korrelation zwischen den Skalenwerten zu beiden Erhebungszeitpunkten erfasst. Die 52 Personen der Retest-Stichprobe waren Teil der ersten Normierungsstichprobe für den Direktzugang von IdentityFi® im Jahre 2017 und haben die zweite Testung von IdentityFi® mit einem Abstand von rund neun Wochen (Mittelwert = 9.02 Wochen, Standardabweichung = 1.33 Wochen) durchgeführt.

Tabelle 2. Interne Konsistenz und Retest-Reliabilität je Dimension von IdentityFi®

Dimension	Anzahl Items		Cronbachs Alpha				Retest-Reliabilität	
	Direkt-zugang	Firmen-zugang	α^1	Bewertung ¹	α^2	Bewertung ²	r_{tt}^3	Bewertung ³
Gewissenhaftigkeit	17	16	.92	exzellent	.87	gut	.87	gut
Lernwille	9	9	.85	gut	.83	gut	.77	akzeptabel
Emotionale Stärke	10	10	.82	gut	.76	akzeptabel	.76	akzeptabel
Kontaktbereitschaft	12	12	.92	exzellent	.91	exzellent	.84	gut
Bereitschaft zur Teamarbeit	10	10	.80	gut	.74	akzeptabel	.79	akzeptabel
Durchhaltevermögen	10	10	.71	⁴	.69	⁴	-	-

Bemerkung: ¹ Anzahl Personen Direktzugang = 316, für die Dimension Durchhaltevermögen N = 221, ² Anzahl Personen Firmenzugang = 807, ³ Anzahl Personen Retest-Stichprobe = 52, α = Cronbachs Alpha (interne Konsistenz), r_{tt} = Retest-Reliabilität. Für die Dimension Durchhaltevermögen wurde noch keine Retest-Reliabilität berechnet, ⁴ Die Skala Durchhaltevermögen besteht aus zwei inhaltlichen Facetten *Leidenschaftliches Engagement* und *Ausdauernder Einsatz*. Durch die Heterogenität der Skala (d. h. die inhaltliche Vielfalt) wird die interne Konsistenz als Mass der Interkorrelation der Items in der Regel unterschätzt (Moosbrugger & Kelava, 2012). Vor diesem Hintergrund können die Werte als akzeptabel betrachtet werden.

Zusammengefasst lässt sich die Reliabilität der verschiedenen Skalen als akzeptabel bis exzellent bewerten. Die Reliabilitätswerte der einzelnen Skalen weisen sowohl für die interne Konsistenz wie auch die Retest-Prüfung eine akzeptable bis exzellente Höhe auf und können somit als gegeben bewertet werden.

5.3 Validität

Unter Validität wird die Gültigkeit der Interpretation der Ergebniswerte eines Testverfahrens verstanden. Die Validität gibt 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 IdentityFi® liegen vor allem Nachweise der Konstruktvalidität vor.

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 stark abweichende Konstrukte (diskriminante Validität) erfassen. Dabei sollten konvergente Zusammenhänge hoch und

diskriminante Zusammenhänge niedrig sein.

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

Die Personen der ersten Normierungsstichprobe (Direktzugang) haben zu diesem Zweck zusätzlich einen Kurzfragebogen der Big Five beantwortet. 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).

In *Tabelle 3* ist ersichtlich, dass in der vorliegenden Validitätsuntersuchung die IdentityFi®-Dimensionen meist am höchsten mit den jeweils konzeptuell korrespondierenden BFI-10-Dimensionen zusammenhängen (unkorrigierte Spearman-Korrelation). Kontaktbereitschaft sensu IdentityFi® korrelierte wie zu erwarten am höchsten mit Extraversion gemäss Big-Five-Inventar (BFI-10). Emotionale Stärke wies den höchsten Zusammenhang auf mit Neurotizismus (die Werte wurden umgepolt und entsprechen insofern Emotionaler Stabilität). Lernwille hing mit BFI-10-Offenheit für Erfahrungen zusammen, wobei sich hier ebenfalls ein vergleichbar hoher Zusammenhang mit Emotionaler Stabilität (Neurotizismus) und noch deutlicher ein Zusammenhang mit BFI-10-Gewissenhaftigkeit zeigte. Lernwille kann so als Aggregat verschiedener Big-Five-Facetten angesehen werden, das neben Wissbegierde auch das Zutrauen in die eigenen akademischen Fähigkeiten und die handlungsbezogene Umsetzungsneigung im Sinne von Fleiss und Sorgfalt (BFI-10-Gewissenhaftigkeit) einschliesst. Wie erwartet ergab sich ausserdem ein Zusammenhang zwischen Bereitschaft zur Teamarbeit und Verträglichkeit sowie mit Extraversion. Allgemein gesellige und sozial ausgleichende Personen mit Vertrauen in ihre Mitmenschen berichten somit konzeptuell stimmig auch eine höhere Bereitschaft zur Teamarbeit. Gewissenhaftigkeit sensu IdentityFi® und BFI-10 korrelieren erwartungsgemäss hoch miteinander.

Tabelle 3. Korrelationen zwischen IdentityFi®- und BFI-10-Skalen (Direktzugang)

		IdentityFi®-Dimensionen				
		Kontaktbereitschaft	Emotionale Stärke	Lernwille	Bereitschaft zur Teamarbeit	Gewissenhaftigkeit
BFI-10-Dimensionen	Extraversion	.80***	.16**	.04	.28***	-.05
	Emotionale Stabilität (Neurotizismus)	.35***	.52***	.20***	.15**	.04
	Offenheit für Erfahrungen	.07	.04	.19***	-.01	.06
	Verträglichkeit	.22***	.22***	-.09	.24***	.11
	Gewissenhaftigkeit	.06	.29***	.28***	.02	.74***

Bemerkung: * p < .05, ** p < .01, *** p < .001, N = 314. Für die IdentityFi® Skala Durchhaltevermögen ist die Berechnung noch ausstehend.

Die Skalenkorrelationen zwischen IdentityFi® und BFI-10 (siehe *Tabelle 3*) können als Befunde für konvergente Validität verstanden werden. Gleichzeitig deuten die Ergebnisse darauf hin, dass IdentityFi® einen inkrementellen Beitrag zur Persönlichkeitsbeschreibung leisten kann, über gängige Big-Five-Verfahren hinaus. Da die Persönlichkeitsdimensionen von IdentityFi® konvergent zu den korrespondierenden Big-Five-Dimensionen stehen, sich jedoch nicht vollständig durch die Zusammenhänge mit diesen beschreiben lassen, kann ein diagnostischer Mehrwert von IdentityFi® erwartet werden (wobei empirische Untersuchungen zur inkrementellen Validität in Bezug auf ein Aussenkriterium bislang noch nicht vorliegen). Die tieferen konvergenten Zusammenhänge der Dimensionen Lernwille und Bereitschaft zur Teamarbeit mit den je korrespondierenden Big-Five-Faktoren (d. h. Offenheit für Erfahrung beziehungsweise Extraversion und Verträglichkeit) lassen sich unter anderem folgendermassen erklären: Diese beiden IdentityFi®-Dimensionen erfassen, anders als die drei übrigen, spezifischere Aspekte von Persönlichkeit als die jeweiligen Big-Five-Dimensionen. «Schmalere» Merkmale (wie z. B. Bereitschaft zur Teamarbeit) haben jedoch den Vorteil, genauere Vorhersagen über das Kriteriumsverhalten (z. B. Vorliebe für die Zusammenarbeit mit anderen) zu ermöglichen als breitere Merkmale (z. B. Geselligkeit als Facette von Extraversion).

Einen weiteren Befund bei der Bestimmung der Konstruktvalidität bilden die erwartungsgemäss niedrigen, 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 Lernwille und Gewis-

senhaftigkeit mit einem niedrigen bis mittleren Zusammenhang leicht ähnlich interpretiert werden. Inhaltlich ist dieser Befund nachvollziehbar, kann doch eine allgemeine Leistungsmotivation als charakteristischer Aspekt sowohl von Gewissenhaftigkeit als auch von Lernwille genannt werden. Der Zusammenhang der Messwerte der Dimensionen Durchhaltevermögen und Emotionale Stärke, Lernwille und Gewissenhaftigkeit kann als mittlerer bis hoher Zusammenhang interpretiert werden. Dieser Befund war zu erwarten, da inhaltlich eine gewisse Überlappung der Konstrukte besteht und zum Beispiel eine allgemeine Leistungsmotivation sowohl für Durchhaltevermögen wie auch für Lernwillen zentral ist.

Tabelle 4. Interkorrelationen der IdentityFi®-Dimensionen (Firmenzugang)

		IdentityFi®-Dimensionen					
		Kontaktbereitschaft	Emotionale Stärke	Lernwille	Bereitschaft zur Teamarbeit	Gewissenhaftigkeit	Durchhaltevermögen
IdentityFi®-Dimensionen	Kontaktbereitschaft	1.00					
	Emotionale Stärke	0.35***	1.00				
	Lernwille	0.16***	0.40***	1.00			
	Bereitschaft zur Teamarbeit	0.22***	0.18***	0.06	1.00		
	Gewissenhaftigkeit	0.27***	0.40***	0.33***	0.09*	1.00	
	Durchhaltevermögen	0.25***	0.35***	0.45***	0.11**	0.51***	1.00

Bemerkung: * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$, $N = 790$.

Studien für die Bestimmung der Kriteriumsvalidität von IdentityFi® stehen noch aus. Kriteriumsvalidität liegt vor, wenn ein relevantes Aussenkriterium (z. B. Grösse des sozialen Netzwerks und dessen Nutzung für das Merkmal Kontaktbereitschaft) mit dem Testwert eines Verfahrens systematisch zusammenhängt (Westhoff et al., 2010). Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass zwar nicht für alle Validitätsarten Nachweise vorliegen, die Ergebnisse der Überprüfung der Konstruktvalidität von IdentityFi® dabei aber als gut bewertet werden können.

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). Weil IdentityFi® sowohl im Rahmen von Bewerbungsprozessen als auch ausserhalb von Rekrutierungsverfahren Einsatz finden kann, sind der Auswertung zwei verschiedene Normierungsstichproben zugrunde gelegt.

Die Normierung für den Direktzugang von IdentityFi® wurde anhand einer Stichprobe von 316 Personen der deutschsprachigen Schweiz durchgeführt, welche die Persönlichkeitsanalyse zwischen Februar und März 2017 absolviert hatten. Diese Jugendlichen wurden mittels Newsletter von gateway.one erreicht. Zugang zu diesem Newsletter haben all jene Jugendlichen, die im Rahmen der Lehrstellensuche entweder eine Multicheck® Eignungsanalyse absolviert oder die kostenlose Berufswahlanalyse WayFi® durchgeführt haben. Eine Anmeldung für diesen Newsletter ist zudem ohne Durchführung einer der genannten Analysen möglich, und zwar über die Webseite www.gateway.one.

Insgesamt wurden 10'000 Jugendliche per Newsletter angeschrieben, von welchen 473 den Fragebogen bearbeitet haben, was einer Rücklaufquote von knapp 5 Prozent entspricht. Es haben 28 Personen teilgenommen, die zum Zeitpunkt der Durchführung jünger als 13 respektive älter als 17 Jahre alt waren. Diese wurden nicht in die Normierungsstichprobe aufgenommen. Weitere 129 Personen wurden ausgeschlossen, weil entweder der Fragebogen nicht vollständig ausgefüllt wurde oder die Altersangabe fehlte. Vollständige Daten liegen von insgesamt 316 Personen vor.

Die Jugendlichen waren zur Zeit der Durchführung zwischen 13 und 17 Jahren alt (Mittelwert = 14.92, Standardabweichung = 1.01). Das Verfahren ist somit nicht geeignet für Personen, die von diesem Referenzalter abweichen. Von der Normierungsstichprobe für den Direktzugang von IdentityFi® sind 165 Personen (52.2%) weiblich, 151 sind männlich (47.8%). Zum Zeitpunkt der ersten Durchführung waren 16 Personen (5.06%) im 7. Schuljahr, 79 Personen (25%) im 8. Schuljahr, 134 Jugendliche (42.41%) im 9. Schuljahr und 71 Personen (22.47%) im 10. Schuljahr. Von 16 Personen fehlt die Angabe bezüglich Schuljahr.

Die provisorische Normierung für die Dimension Durchhaltevermögen (Direktzugang) wurde 2020 festgelegt. Dazu wurde ein Newsletter an Jugendliche verschickt. Dieser beinhaltete Informationen zu IdentityFi® sowie das Angebot einer Gratisdurchführung für die ersten 100 Durchführungen. Vollständige Daten liegen für 221 Personen vor, welche die Persönlichkeitsanalyse zwischen Juni und August 2020 absolviert haben. 30 Personen waren zum Zeitpunkt der Durchführung jünger als 13 oder älter als 17 Jahre alt. Diese Personen wurden nicht in die Normierungsstichprobe aufgenommen. Die Jugendlichen waren somit zum Zeitpunkt der Durchführung zwischen 13 und 17 Jahre alt (Mittelwert = 14.88, Standardabweichung = 0.74). Von der Normierungsstichprobe für die Dimension Durchhaltevermögen sind 114 Personen (51.6%) weiblich und 107 männlich (48.4%).

Die Normierung für den Firmenzugang von IdentityFi® fand zwischen August 2018 und März 2020 mit Jugendlichen, die die IdentityFi® Persönlichkeitsanalyse im Rahmen eines Rekrutierungsprozesses absolviert haben, statt. Insgesamt liegen vollständige Daten von 807 Jugendlichen der deutschsprachigen Schweiz vor, welche zum Zeitpunkt der Durchführung zwischen 13 und 30 Jahre alt – wobei 90 Prozent der Personen zwischen 13 und 18 Jahre – alt waren (Mittelwert = 15.8 Jahre, Standardabweichung = 2.1 Jahre). Von der Normierungsstichprobe sind 227 Personen (28.1%) weiblich, 580 sind männlich (71.9%).

Beide Normierungen sollen gemäss den Anforderungen der DIN 33430 (Westhoff et al., 2010) in regelmässigen Abständen, mindestens alle acht Jahre, mit neu erhobenen Daten überprüft und verfeinert werden.

Die folgenden Informationen beziehen sich auf beide Normierungsstichproben und betreffen damit sowohl den Direktzugang wie auch den Firmenzugang. Die ungleiche Geschlechtsverteilung der Normierungsstichprobe wurde bei der Berechnung der Normwerte mittels Gewichtung berücksichtigt. Die Stanine-Bereiche werden mittels Ableitung der entsprechenden Prozentrangwerte (4 %, 11 %, 23 %, 40 %, 60 %, 77 %, 89 %, 96 %, 100 %) bestimmt. Dies führt dazu, dass die Verteilung der Messwerte in neun gleich grosse Bereiche unterteilt wird, welche die prozentualen Anteile entsprechend der *Abbildung 2* beinhalten.

Da bei der Umwandlung der Rohwerte in Stanine-Werte eine Vereinfachung stattfindet, ist eine Reduktion des Differenzierungsgrades der Werte unvermeidbar. Dies hat zur Folge, dass die ermittelten prozentualen Verteilungen von der gewünschten Verteilung leicht abweichen. Um die prototypische Verteilung entsprechend der Stanine-Norm zu erreichen, wurden deshalb bestimmte Rohwert-Grenzen zur Optimierung minim angepasst. Dadurch hat sich die Abweichung der prozentualen Anteile der Personen je Stanine-Bereich der gewünschten Verteilung der Werte angenähert.

Die aktuelle Normierung mit zwei verschiedenen Normstichproben nimmt Rücksicht auf zwei verschiedene Einsatzmöglichkeiten von IdentityFi® (private Nutzung aus Eigeninteresse im Direktzugang und Nutzung für Bewerbungsprozesse im Firmenzugang). Hingegen wurde auf sonstige gruppenspezifische Normen (beispielsweise für Geschlecht, Alter oder Ausbildungsstand) 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.

6. Zusammenfassung

IdentityFi® ist ein psychologisch und wissenschaftlich fundiertes Instrument zur Beurteilung berufsbezogener Persönlichkeitseigenschaften bei Jugendlichen. Die auf Selbsteinschätzung basierende Analyse fragt mittels 72 Aussagen nach dem Verhalten und nach Erlebensweisen der Person in berufs- und leistungsbezogenem Kontext. Es werden die sechs Persönlichkeitsmerkmale Gewissenhaftigkeit, Lernwille, Emotionale Stärke, Kontaktbereitschaft, Bereitschaft zur Teamarbeit und Durchhaltevermögen abgebildet.

IdentityFi® richtet sich an Jugendliche ab dem Alter von 13 Jahren, die sich vor, während oder nach dem Übertritt von der Schule in die berufliche Grundbildung befinden. Einsatzmöglichkeiten finden

sich einerseits im Rahmen von Bewerbungsprozessen, wo eine Passung für einen bestimmten Beruf oder Lehrberuf ermittelt werden kann. Andererseits kann das Verfahren in der privaten Nutzung dazu dienen, entlang der gemessenen Eigenschaften ein informatives Bild von der eigenen Persönlichkeitsdisposition zu gewinnen. Somit wird auch interessierten Privatpersonen – und allgemein auch Personen ohne Kenntnisse in Persönlichkeitsverfahren, Diagnostik sowie Interpretation psychologischer Tests – ein Einblick in die eigenen Persönlichkeitstendenzen ermöglicht. Weder bei den Antworten auf die Items von IdentityFi® noch bei der Interpretation der Testergebnisse gibt es per se ein Richtig oder 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® 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 15 Minuten.

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 zu Konstruktvalidität vor.

IdentityFi® 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 IdentityFi® wird das Studium des Manuals als notwendige Vorbereitung für eine fundierte und korrekte Interpretation der Testergebnisse empfohlen.

Die Autorinnen und Autoren von IdentityFi® 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.
- 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.
- 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.
- Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R. (2007). Grit: Perseverance and passion for long-term goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(6), 1087–1101.
- Erziehungsdirektion des Kantons Bern, Amt für Bildungsforschung (2000). *Gesucht wird ... Rekrutierung und Selektion von Lehrlingen im Kanton Bern* (ABF 1/00). Verfügbar unter: https://www.be.ch/portal/de/veroeffentlichungen/publikationen.assetref/dam/documents/ERZ/GS/de/BiEv/ERZ_2000_Gesucht_wird_Rekrutierung_und_Selektion_Lehrlingen.pdf
- 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.
- Hossiep, R. & Paschen, M. (2003). *Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung* (2. Aufl.). Hogrefe: Göttingen.
- Hülsheger 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.
- 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.
- 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, Werner (2000): Personal – Auswahl, Beurteilung und Entwicklung. In: J. Straub, J. Kochinka & H. Werbik (Hrsg.): *Psychologie in der Praxis – Anwendungs- und Berufsfelder einer modernen Wissenschaft* S. 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.
- Schmid, M. & Storni, M. (2004). *Transition. Zur Qualifikation und Rekrutierung von Lehrlingen im Kanton Basel-Stadt* (Schlussbericht, Juni 2004). Verfügbar unter: http://edudoc.ch/record/3385/files/ecce_Zusammenfassung_Transition.pdf?version=1
- 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.
- Stamm, M., Müller, R. & Niederhauser, M. (2006). *Hochbegabt und «nur» Lehrling? – Eine empirische Studie zu den Ausbildungsverläufen besonders befähigter Jugendlicher im Schweizer Berufsbildungssystem* (Schlussbericht zuhanden der KTI-Berufsbildungsforschung). Fribourg, Schweiz: Universität Fribourg, Departement Erziehungswissenschaften.
- VandeWalle D., Cron W. L. & Slocum J. W. J. (2001). The role of goal orientation following performance feedback. *Journal of Applied Psychology*, 86, 629–640.
- Westhoff, K., Hagemeister, C., Kersting, M., Lang, F., Moosbrugger, H., Reimann, G. & Stemmler, G. (2010). *Grundwissen für die berufsbezogene Eignungsbeurteilung nach DIN 33430* (3., überarb. Aufl.). Lengerich: Pabst Science Publishers.
- Westhoff, K. & Liebert, C. (2014). Emotionale Belastbarkeit und Umgang mit emotionalen Belastungen regelbasiert operationalisiert für die Praxis. *Report Psychologie*, 39(6), 250–260.
- Westhoff, K., Steinborn, M. C. & Schurz (2013). Was versteht man unter dem Konstrukt «Gewissenhaftigkeit»? Ein regelbasierter Ansatz zur Operationalisierung von Eigenschaften. *Report Psychologie*, 38, 200–208.
- Weuster, A. (2004). *Personalauswahl – Anforderungsprofil, Bewerbersuche, Vorauswahl und Vorstellungsgespräch*. Wiesbaden: Springer.

8. Verzeichnis der Tabellen und Abbildungen

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1.	Stanine-Werte und Merkmalsbereiche der Kurz-Interpretationshilfe (Anhang)	16
Tabelle 2.	Interne Konsistenz und Retest-Reliabilität je Dimension von IdentityFi®	21
Tabelle 3.	Korrelationen zwischen IdentityFi®- und BFI-10-Skalen (Direktzugang)	23
Tabelle 4.	Interkorrelationen der IdentityFi®-Dimensionen (Firmenzugang)	24
Tabelle A1.	Beschreibung der Ausprägungen der Dimension Gewissenhaftigkeit	34
Tabelle A2.	Beschreibung der Ausprägungen der Dimension Lernwille	35
Tabelle A3.	Beschreibung der Ausprägungen der Dimension Emotionale Stärke	36
Tabelle A4.	Beschreibung der Ausprägungen der Dimension Kontaktbereitschaft	37
Tabelle A5.	Beschreibung der Ausprägungen der Dimension Bereitschaft zur Teamarbeit	38
Tabelle A6.	Beschreibung der Ausprägungen der Dimension Durchhaltevermögen	39

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1.	Antwortformat der Items	14
Abbildung 2.	Stanine-Werte mit Prozentangabe der Personen mit identischem oder tieferem Wert	15

Anhang: Kurz-Interpretationshilfe IdentityFi®

Gewissenhaftigkeit

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. Diese Skala lässt sich in Bezug zur gleichnamigen Dimension Gewissenhaftigkeit der Big-Five-Persönlichkeitsdimensionen setzen.

Lernwille

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. Lernwille beinhaltet eine Offenheit für Neues und somit Aspekte der Dimension Offenheit für Erfahrungen der Big-Five-Persönlichkeitsdimensionen (und spiegelt zudem auch Facetten von Gewissenhaftigkeit gemäss der Big Five wider).

Emotionale Stärke

Eine hoch emotional starke 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. Personen mit tiefen Werten auf der Dimension Emotionale Stärke lassen sich dagegen eher von Misserfolgen und Kritik entmutigen oder durch hohe Beanspruchungen aus der Ruhe bringen. In Bezug auf die Big-Five-Persönlichkeitsdimensionen zeigen Personen mit ausgeprägter emotionaler Stärke entsprechend tiefe Werte auf dem Gegenpol von Emotionaler Stabilität (Neurotizismus).

Kontaktbereitschaft

Eine hoch kontaktbereite Person fühlt sich unter vielen – auch ihr unbekanntem – 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. Kontakte bauen sie eher schrittweise aus und bevorzugen es, in einem kleineren und bekanntem Kreis an Personen zu interagieren. Diese Skala beschreibt Aspekte der Big-Five-Persönlichkeitsdimension Extraversion.

Bereitschaft zur Teamarbeit

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 alleine und sind überzeugt, dass sie so effizienter arbeiten können. Bereitschaft zur Teamarbeit spiegelt Aspekte von Verträglichkeit sowie Extraversion aus den Big-Five-Persönlichkeitsdimensionen wider.

Durchhaltevermögen

Eine Person mit hohem Durchhaltevermögen geht ihre Arbeit mit viel Leidenschaft und Begeisterung an. Sie sieht Schwierigkeiten als Herausforderungen an, die es zu meistern gilt. Aus diesem Grund verfolgt sie ihre Ziele ausdauernd, auch wenn keine schnellen Erfolge realisierbar sind. Personen mit tiefen Werten verfolgen ihre Ziele eher aus sachlichen Gründen und können sich leichter von Projekten verabschieden, wenn diese aufgrund neuer Bedingungen unrealistisch oder unwirtschaftlich geworden sind.

Die folgenden Tabellen enthalten Interpretationshinweise zu den sechs erfassten Persönlichkeitsdimensionen. 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 Dimension Gewissenhaftigkeit

	Eigenschaften	Zu beachten
sehr hoch	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Arbeitet sehr exakt und sorgfältig. ▶ Ist jederzeit bereit, mehr als das Erwartete zu leisten. ▶ Kann frustriert sein, wenn die zeitlichen Ressourcen die exakte Ausführung einer Aufgabe nicht erlauben. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Ist geeignet für Tätigkeiten, die eine hohe Genauigkeit und Durchhaltevermögen erfordern. ▶ Kann in einem Arbeitsumfeld eingesetzt werden, in dem hohe Anforderungen gestellt werden. ▶ Eignet sich insbesondere für mittel- und langfristige orientierte Projekte, bei denen gewissenhaftes Arbeiten unabdingbar ist.
hoch	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Arbeitet exakt und gründlich. ▶ Zeigt grosse Leistungsbereitschaft bei allen gestellten Aufgaben. ▶ Kann Gefahr laufen, sich bei der Aufgabebearbeitung in Details zu verlieren. 	
durchschnittlich	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Arbeitet in der Regel sorgfältig und zuverlässig. ▶ Strengt sich mittelmässig an, wenn sich die Aufgabe als schwierig herausstellt. ▶ Hält Fristen grundsätzlich ein. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Ist geeignet für Tätigkeiten, die eine gewisse Genauigkeit verlangen, jedoch nicht akribisch ausgeführt werden müssen. ▶ Kann in einem Arbeitsumfeld eingesetzt werden, in dem die Leistungsanforderungen hoch, jedoch nicht übermässig anspruchsvoll sind. ▶ Schätzt es, wenn eine Balance zwischen zügig und exakt auszuführenden Aufgaben besteht.
niedrig	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Verzichtet bei der Arbeit gerne auf penible Ausführungen. ▶ Erledigt Aufgaben, ohne dabei mehr Einsatz als nötig zu zeigen. ▶ Arbeitet lieber zügig als exakt. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Ist geeignet für Tätigkeiten, bei denen Genauigkeit eine untergeordnete Rolle spielt. ▶ Kann in einem Arbeitsumfeld eingesetzt werden, das Unterstützung bietet und nicht zu fordernd ist. ▶ Benötigt zum engagierten Arbeiten regelmässige positive Bekräftigung in Form von Lob und Anerkennung.
sehr niedrig	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Zeigt sich wenig ehrgeizig und gibt sich mit einer genügenden Arbeitsleistung zufrieden. ▶ Kann flexibel auf Planänderungen reagieren. Hat keine Mühe damit, wenn Termine nicht eingehalten werden können. ▶ Neigt dazu, bezüglich Genauigkeit anspruchsvolle Tätigkeiten zu meiden. 	

Interpretationshinweise zu Lernwille

Tabelle A2. Beschreibung der Ausprägungen der Dimension Lernwille

	Eigenschaften	Zu beachten
sehr hoch	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Eignet sich ausgesprochen gerne neues Wissen an und vertieft bestehendes. ▶ Schwierige Aufgaben werden als Ansporn betrachtet und mit Selbstvertrauen angegangen. ▶ Beschreibt sich als ausserordentlich neugierig und zeigt eine grosse Bereitschaft, sich schulisch und beruflich weiterzuentwickeln. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Eignet sich für Tätigkeiten, bei denen man stetig Neues dazulernen kann. ▶ Passt in ein berufliches Umfeld, das sich ständig weiterentwickelt und in dem es immer wieder Neues zu erkunden gibt. ▶ Braucht wenig Druck von aussen, um sich mit Lerninhalten auseinanderzusetzen. ▶ 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 neugierig, interessiert und wissensdurstig. ▶ Ist bereit, sowohl in der Schule wie auch am Arbeitsplatz laufend neue Dinge zu lernen und vertraut in die eigene Lernfähigkeit. ▶ Lernt auch gerne etwas nur für sich und nicht nur, wenn andere es erwarten. 	
durchschnittlich	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Lässt sich durch das Umfeld ermutigen, neue Dinge zu lernen und zu vertiefen. ▶ Ist bereit, die geforderten Inhalte zu lernen (auch wenn die Person meistens nicht aus Eigeninitiative lernt) und traut sich dies meistens zu. ▶ Braucht manchmal etwas Anstoss von aussen, obwohl die Bereitschaft, Neues zu lernen, grundsätzlich vorhanden ist. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Eignet sich für Tätigkeiten, bei denen es immer wieder etwas Neues zu lernen gibt, ohne dass dafür zu viel Aufwand nötig ist. ▶ Passt in ein berufliches Umfeld, in dem es gleichermassen wichtig ist, bereits erworbenes Wissen anzuwenden und neues Wissen zu erwerben. ▶ Läuft Gefahr, bei monotonen Arbeitsinhalten das Erlernen neuer Inhalte zu vermissen.
niedrig	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Ist mit dem eigenen Wissensstand zufrieden und bevorzugt Aufgaben, die dem Niveau der eigenen Fähigkeiten entsprechen. ▶ Hat nur ein geringes Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten, insbesondere in Bezug auf herausfordernde Aufgaben. ▶ Lernt hauptsächlich das, was notwendig ist und vom Umfeld verlangt wird. 	
sehr niedrig	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Bevorzugt Aufgaben, die man mit dem vorhandenen Wissensstand bewältigen kann, und legt keinen besonderen Wert darauf, neue Inhalte zu erlernen. ▶ Zeigt kaum Eigeninitiative, sich schulisch und beruflich weiterzubilden. 	

Interpretationshinweise zu Emotionale Stärke

Tabelle A3. Beschreibung der Ausprägungen der Dimension Emotionale Stärke

	Eigenschaften	Zu beachten
sehr hoch	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Bleibt auch bei sehr hoher Arbeitsbelastung ruhig und kann die eigene Leistungsfähigkeit aufrecht-erhalten. ▶ Schwierigkeiten und Kritik bringen die Person vergleichsweise weniger aus dem emotionalen Gleichgewicht. ▶ Kann dazu neigen, Probleme und Belastungs-situationen zu unterschätzen. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Ist geeignet für Tätigkeiten, bei welchen man häufig Zeitdruck oder Kritik ausgesetzt ist. ▶ Kann in einem beruflichen Umfeld eingesetzt werden, das einen robusten Umgang mit hoher Arbeitsbelastung voraussetzt. ▶ Läuft Gefahr, die eigenen Grenzen falsch einzuschätzen und profitiert in schwierigen Situationen von Fremdeinschätzungen (z. B. einer «zweiten Meinung») durch Mitmenschen.
hoch	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Behält auch in hektischen Situationen einen «kühlen Kopf». ▶ Lässt sich auch bei Belastungen und Misserfolgen nicht aus der Ruhe bringen. ▶ Kann Gefahr laufen, die eigene Belastungsgrenze falsch einzuschätzen. 	
durchschnittlich	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Kann Situationen, die als emotional belastend empfunden werden, in der Regel gut bewältigen. ▶ Kann hohen Belastungen standhalten, wenn diese zeitlich absehbar sind. ▶ Reagiert je nach Situation mehr oder weniger stark mit negativen Emotionen auf Schwierigkeiten, Misserfolge oder Kritik. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Ist geeignet für Aufgaben mit teilweise hohen An-forderungen an die Belastbarkeit, welche jedoch zeitlich absehbar und inhaltlich berechenbar sind. ▶ Kann in einem Arbeitsumfeld eingesetzt werden, in dem hektische und belastende Situationen nicht die Regel darstellen. ▶ Solange Belastungssituationen als solche recht-zeitig erkannt werden, können diese meistens gut gemeistert werden.
niedrig	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Nimmt Misserfolge eher persönlich. ▶ Setzt sich häufig mit problematischen Situationen und Kritik auseinander. ▶ Kann Gefahr laufen, sich bei emotionalen Belastungen überfordert zu fühlen. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Ist geeignet für Aufgaben, die keine beziehungs-weise nur sehr selten übermäßige Belastungen darstellen. ▶ Kann in einem Arbeitsumfeld eingesetzt werden, das eine konstante Arbeitsleistung erfordert, je-doch nicht von starkem Termin- und Arbeitsdruck geprägt ist. ▶ Sollte bei Misserfolgen ermutigt werden, nicht aufzugeben.
sehr niedrig	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Bezieht Misserfolge mehrheitlich auf die eigenen Fähigkeiten. ▶ Hat Schwierigkeiten, mit belastenden Situationen bei der Arbeit umzugehen. ▶ Reagiert bei hohen emotionalen Belastungen gereizt oder mit Rückzug. 	

Interpretationshinweise zu Kontaktbereitschaft

Tabelle A4. Beschreibung der Ausprägungen der Dimension Kontaktbereitschaft

	Eigenschaften	Zu beachten
sehr hoch	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Hat Freude daran, neue Kontakte zu knüpfen. ▶ Geht gerne und unbefangen auf andere Menschen zu und sucht den Austausch aktiv. ▶ Fühlt sich auch unter unbekanntem Personen schnell wohl und zeigt sich rasch offen und initiativ. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Eignet sich für Aufgaben, die viel Kontakt zu anderen Menschen erfordern. ▶ Kann sich optimal einbringen, wenn sozialer Kontakt bei der täglichen Arbeit eine Rolle spielt. ▶ Läuft Gefahr, sozialen Kontakt zu vermissen, wenn die Kontaktaufnahme und der Austausch nicht mit den Kernaufgaben verbunden sind.
hoch	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Lernt gerne neue Leute kennen und geht auch aktiv auf andere zu. ▶ Schätzt es, im Rahmen der Arbeit neue Kontakte zu knüpfen und sich auszutauschen. ▶ Zeigt sich auch gegenüber unbekanntem Personen offen und wirkt zugänglich. 	
durchschnittlich	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Ist interessiert am Kennenlernen neuer Personen und kann auch auf Menschen zugehen. ▶ Kann gut Kontakte knüpfen, nimmt sich aber auch gerne Zeit, um den Kontakt zu festigen und auszubauen. ▶ Öffnet sich neuen Personen gegenüber meist schrittweise. Schätzt die Pflege bereits bestehender Kontakte. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Zeigt sich sozial weitgehend aufgeschlossen und kann deshalb in Bereichen eingesetzt werden, in denen ab und zu auf fremde Menschen zugegangen werden muss. ▶ Eignet sich sowohl für Aufgaben, bei denen der Kontakt zu neuen Personen dazugehört, als auch für Aufgaben, bei denen Kontakt weniger wichtig ist. ▶ Läuft Gefahr, sich bei zu hohen Anforderungen an die Kontaktaufnahme überfordert zu fühlen.
niedrig	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Lässt andere Leute lieber auf sich zukommen, als selbst aktiv auf diese zuzugehen. ▶ Braucht etwas länger, um mit jemandem Kontakt zu knüpfen. ▶ Verhält sich zu Beginn einer neuen Bekanntschaft eher zurückhaltend und zeigt sich erst nach und nach offen. 	
sehr niedrig	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Fühlt sich bei der Kontaktaufnahme unsicher und befangen. ▶ Nutzt soziale Gelegenheiten kaum dazu, neue Kontakte zu knüpfen. ▶ Benötigt beim Kennenlernen neuer Kontakte und beim Sich-Öffnen verhältnismässig viel Zeit. 	

Interpretationshinweise zu Bereitschaft zur Teamarbeit

Tabelle A5. Beschreibung der Ausprägungen der Dimension Bereitschaft zur Teamarbeit

	Eigenschaften	Zu beachten
sehr hoch	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Arbeitet am liebsten mit anderen zusammen und sucht diese Arbeitsform aktiv. ▶ Ist überzeugt, nur im Team Bestleistungen zu erreichen. ▶ Bespricht die eigene Arbeit gerne mit anderen und schätzt und initiiert den Austausch. ▶ Ist bereit, für eine sehr gute Aufgabenbearbeitung Unterstützung bei anderen Personen anzufragen. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Eignet sich für Aufgaben, die gemeinsam mit anderen erledigt werden müssen. ▶ Kann in einem Arbeitsumfeld eingesetzt werden, in dem viel im Team gearbeitet wird. ▶ Fühlt sich erst dann richtig wohl, wenn das Arbeitsumfeld die Möglichkeit zum kommunikativen Gedankenaustausch bietet. ▶ Läuft Gefahr, sich zu sehr auf ein Team zu stützen, und zu riskieren, unselbstständig und wenig autonom zu wirken. ▶ Neigt dazu, Aufgaben, welche alleine effizienter bearbeitet werden können, im Team erledigen zu wollen.
hoch	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Arbeitet gerne mit anderen zusammen. ▶ Ist überzeugt, im Team bessere Leistungen zu erzielen als alleine. ▶ Sucht und schätzt den Austausch im Team. ▶ Bittet um Hilfe, wenn sie/er nicht weiterkommt. 	
durchschnittlich	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Ist bereit, im Team zu arbeiten, kann aber auch ohne ein Team Arbeiten gerne ausführen. ▶ Ist überzeugt, sowohl im Team als auch alleine effizient arbeiten zu können. ▶ Schätzt es, auf die Ratschläge des Teams zurückgreifen zu können, wenn nötig. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Eignet sich für Tätigkeiten, die sowohl das Arbeiten im Team als auch selbstständige Arbeit erfordern. ▶ Kann in einem Arbeitsumfeld eingesetzt werden, in dem Teamarbeit häufig möglich, jedoch nicht immer notwendig ist. ▶ Das Arbeitsumfeld sollte die Möglichkeit zum Gedankenaustausch mit mehreren Personen bieten. ▶ Läuft Gefahr, den kommunikativen Austausch zu vermissen, wenn das Arbeitsumfeld diesen nicht genügend ermöglicht.
niedrig	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Arbeitet lieber alleine als in Gruppen. ▶ Ist überzeugt, alleine effizienter arbeiten zu können als im Team. ▶ Bevorzugt es, selber Lösungen zu suchen statt bei anderen Personen Hilfe anzufragen. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Eignet sich für Aufgaben, die eine selbstständige Arbeitsweise erfordern. ▶ Kann in einem Arbeitsumfeld eingesetzt werden, in dem Einzelleistung häufiger erfordert wird und mehr zum Erfolg beiträgt als Teamarbeit. ▶ Benötigt im Arbeitsumfeld nicht die Möglichkeit zum kommunikativen Gedankenaustausch. ▶ Läuft Gefahr, die Möglichkeiten und Chancen von Teamarbeit zu unterschätzen.
sehr niedrig	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Arbeitet lieber alleine als in Gruppen. ▶ Verspricht sich von der Einzelarbeit bessere Leistungen, als wenn Aufgaben im Team bearbeitet werden. ▶ Bevorzugt es, nicht auf andere Personen angewiesen zu sein. ▶ Holt sich selten bei anderen Personen Hilfe. 	

Interpretationshinweise zu Durchhaltevermögen

Tabelle A6. Beschreibung der Ausprägungen der Dimension Durchhaltevermögen

	Eigenschaften	Zu beachten
sehr hoch	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Wird von einer Leidenschaft für ihre Vorhaben angetrieben. ▶ Ist begeistert und energetisiert durch ihre Projekte und fühlt sich dadurch bereichert. ▶ Bleibt den Vorhaben treu, auch wenn Schwierigkeiten auftreten. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Eignet sich für Aufgaben, bei denen Ausdauer und Durchhaltevermögen gefragt sind. ▶ Kann in einem Umfeld eingesetzt werden, in dem Schwierigkeiten und Herausforderungen regelmässig auftauchen und überwunden werden sollen. ▶ Läuft Gefahr, frustriert und unzufrieden zu sein, wenn Ziele und Projekte aufgrund sich ändernder Bedingungen ständig angepasst werden müssen und nicht langfristig ausgerichtet sind.
hoch	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Wird von einer Leidenschaft für das Vorhaben angetrieben. ▶ Ist begeistert und energetisiert beim Gedanken an ihr Projekt. ▶ Langfristige Ziele sind wichtiger als der schnelle Erfolg. 	
durchschnittlich	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Verfolgt Ziele sowohl aus Begeisterung als auch aus sachlichen Gründen. ▶ Bleibt den eigenen Vorhaben in der Regel treu. ▶ Sieht Schwierigkeiten als Herausforderung, die gemeistert werden soll. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Eignet sich für Aufgaben, deren Zielerreichung sowohl sachliche Gründe wie auch Begeisterung voraussetzen. ▶ Kann in einem Arbeitsumfeld eingesetzt werden, in dem sowohl eine sachliche wie auch eine begeisterte Zielverfolgung geschätzt wird. ▶ Läuft Gefahr, sich erst relativ spät von einem Ziel zu verabschieden, wenn es aufgrund neuer Bedingungen unrealistisch oder unwirtschaftlich geworden ist.
niedrig	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Verfolgt Ziele vorwiegend aus sachlichen Gründen. ▶ Wechselt Ziele, wenn Schwierigkeiten oder Herausforderungen auftauchen. ▶ Kann sich relativ leicht von unrealistisch gewordenen Zielen verabschieden. 	
sehr niedrig	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Verfolgt Ziele aus sachlichen Gründen. ▶ Steigt auf andere Projekte um, wenn diese erfolgreicher erscheinen. ▶ Sucht schnellen Erfolg und kann leicht bestehende Ziele zugunsten von neuen Zielen aufgeben. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Eignet sich für Aufgaben, in denen Ziele und Projekte von aussen vorgegeben werden. ▶ Kann in einem Arbeitsumfeld eingesetzt werden, in dem sich Ziele und Projekte oft ändern und flexibel auf die jeweilige Situation angepasst werden müssen. ▶ Läuft Gefahr, Vorhaben oder Projekte nicht abzuschliessen, wenn Schwierigkeiten auftauchen, die überwunden werden müssen.

gateway.one challenge yourself

Kontakt

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