

IdentyFi® Pro

Persönlichkeitsanalyse

Auswertung für:

Max Exempel

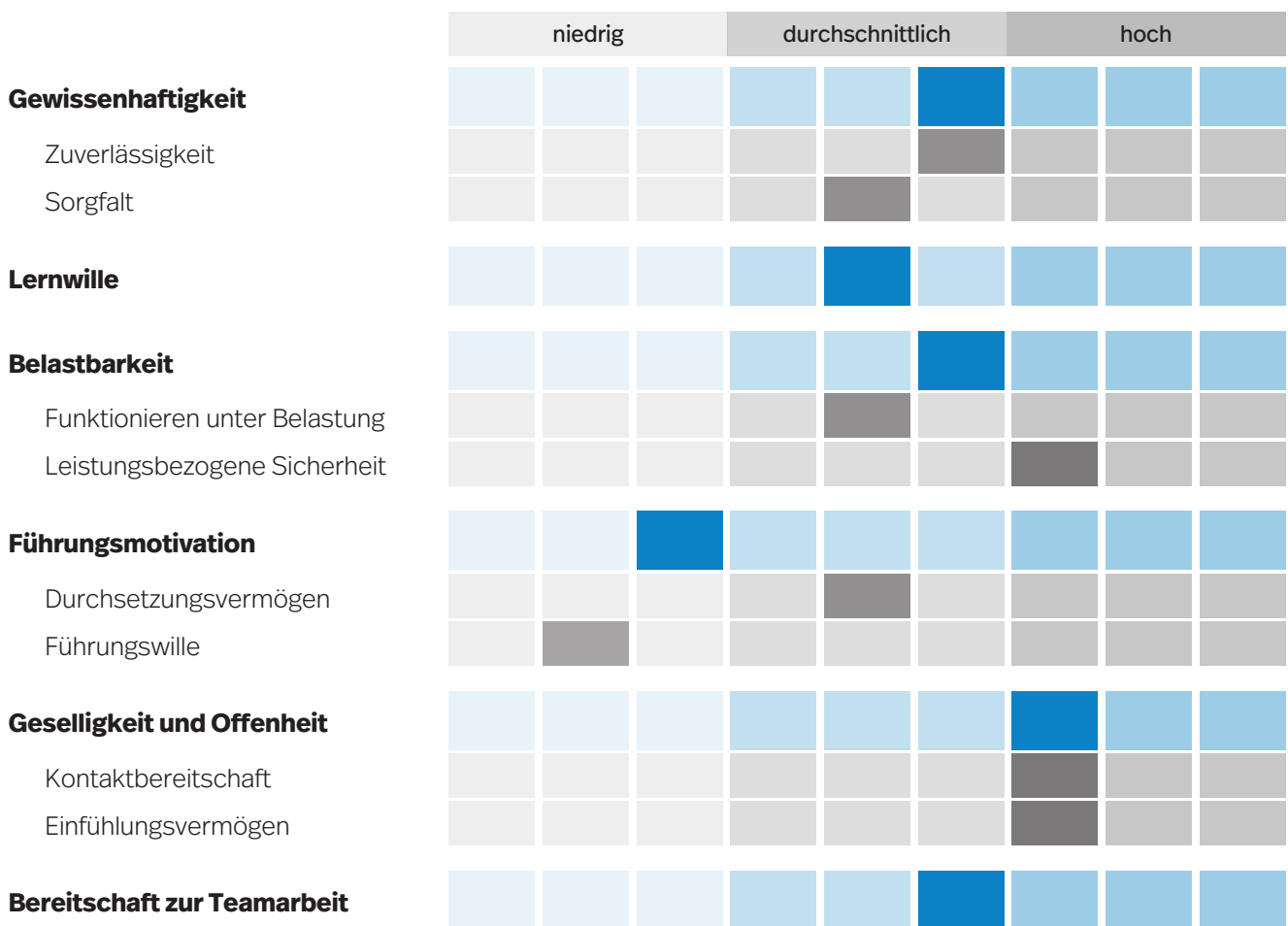
Geschlecht: männlich
Geburtsdatum: 15.07.1984
Durchführung: 05.02.2021
Alter: 36 Jahre, 6 Monate

Persönlichkeitsprofil - Max Exempel

Das Persönlichkeitsprofil basiert auf der Selbsteinschätzung der befragten Person im Hinblick auf verschiedene berufs- und leistungsbezogene Situationen und Verhaltensweisen. Wie bei Persönlichkeitsanalysen üblich, gibt es keine richtigen oder falschen Antworten.

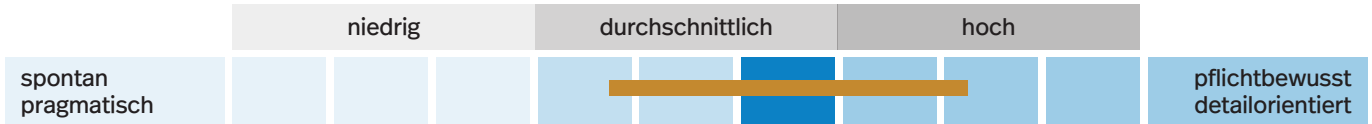
Das Persönlichkeitsprofil stellt in der Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern ein Werkzeug zur Eignungsbeurteilung dar. In Kombination mit einem Anforderungsprofil kann die Passung zwischen einer Person und einer zu besetzenden Arbeitsstelle bestimmt werden.

Bei den dargestellten Ergebnissen handelt es sich um Normwerte, da die individuellen Werte der befragten Person in Bezug zu einer Normstichprobe gesetzt werden und somit einen Vergleich mit anderen Personen erlauben.



Gewissenhaftigkeit (Zuverlässigkeit, Sorgfalt)

Diese **Dimension** macht Aussagen darüber, mit welcher Genauigkeit, Sorgfalt, Zuverlässigkeit und Detailorientierung eine Person ihre Arbeit erledigt. Sie gliedert sich in die Facetten Sorgfalt und Zuverlässigkeit und besteht aus 13 Items. Diese beiden Facetten umfassen Aspekte der Big-Five-Dimension Gewissenhaftigkeit.



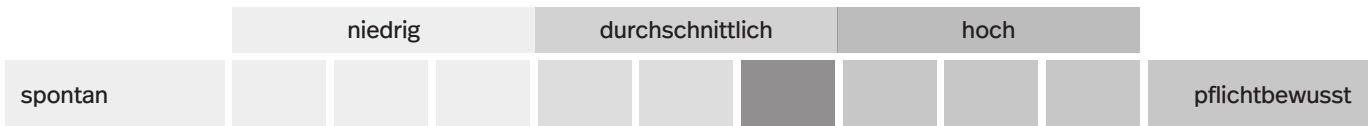
Max Exempel erzielte bei dieser Skala einen Wert von 6, was einer Ausprägung im oberen Durchschnittsbereich entspricht.

Diskrepanzen Gewissenhaftigkeit (Zuverlässigkeit, Sorgfalt)

Die Werte in der Zuverlässigkeit und der Sorgfalt unterscheiden sich nicht wesentlich.

Zuverlässigkeit

Die **Facette** Zuverlässigkeit beschreibt, wie strukturiert Personen Arbeiten angehen und wie termingerecht sie diese erledigen. Personen mit hohen Werten gehen in ihrer Arbeit sehr planvoll sowie strukturiert vor und halten Termine ein. Personen mit einer tiefen Ausprägung stören sich nicht an einem unstrukturierten Arbeitsumfeld oder daran, wenn Fristen nicht eingehalten werden können.



Max Exempel erzielte bei dieser Skala einen Wert von 6, was einer Ausprägung im oberen Durchschnittsbereich entspricht.

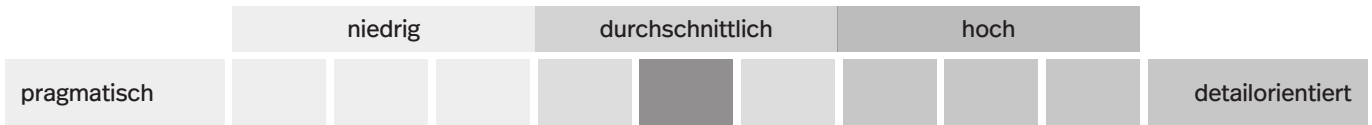
Max Exempel hat im Vergleich zu anderen Personen einen durchschnittlichen Wert in der Facette Zuverlässigkeit. Personen mit einer durchschnittlich ausgeprägten Zuverlässigkeit orientieren sich weitgehend an vereinbarten Terminen und Fristen und sind bedacht darauf, diese einzuhalten. Falls das aufgrund verschiedener Störfaktoren nicht möglich ist, sind sie in der Lage, flexibel zu reagieren und Fristen anzupassen. Dies kommt ihnen bei neuen und unbekanntem Herausforderungen zugute, bei denen genaue Termine nicht von Beginn an festgelegt werden können. Obwohl sie Wert darauf legen, alle ihre Arbeiten zeitnah und strukturiert zu erledigen, können sie zwischen wichtigen und weniger wichtigen Aufgaben gut unterscheiden.

Max Exempel

Geburtsdatum: 15.07.1984
Durchführung: 05.02.2021

Sorgfalt

Mit dieser **Facette** wird beschrieben, wie exakt, ordentlich und gründlich eine Person Aufträge bearbeitet und mit welcher Genauigkeit sie Kontrollen durchführt. Personen mit einer hohen Ausprägung in Sorgfalt arbeiten äusserst exakt und mit hoher Detailorientierung. Ihre Erwartungen an die Präzision und Kontrolle bei der Aufgabenbearbeitung sind sehr hoch. Personen mit geringer Ausprägung weisen einen weniger exakten Arbeitsstil auf und bevorzugen pragmatische Lösungen.



Max Exempel erzielte bei dieser Skala einen Wert von 5, was einer durchschnittlichen Ausprägung entspricht.

Max Exempel hat im Vergleich zu anderen Personen einen durchschnittlichen Wert in der Facette Sorgfalt und beschreibt den eigenen Arbeitsstil als überwiegend exakt und gewissenhaft. Personen mit durchschnittlich ausgeprägter Sorgfalt ist die Qualität ihrer Arbeit wichtig. Je nach Anforderung arbeiten sie sehr genau und detailorientiert oder gehen zügig und pragmatisch vor, ohne sich dabei in Details zu verlieren. Sie befürworten Genauigkeit und Kontrolle, können aber zugunsten der Einhaltung von Terminen auch darauf verzichten. Obwohl es durchschnittlich sorgfältigen Personen liegt, ins Detail zu gehen, könnte es sie zusätzliche Energie kosten, sich mit Details auseinanderzusetzen, die nicht ihrem Interessengebiet entsprechen.

Lernwille

Diese **Dimension** macht Aussagen darüber, wie gerne jemand die eigenen Kenntnisse, auch mit komplizierten Inhalten, erweitert. Personen mit hohen Werten lernen gerne von sich aus Neues dazu und beschreiben sich als interessiert und neugierig. Ihre beruflichen Kenntnisse entwickeln sie gerne weiter. Personen mit tiefen Werten sind meist mit dem zufrieden, was sie bereits wissen.



Max Exempel erzielte bei dieser Skala einen Wert von 5, was einer durchschnittlichen Ausprägung entspricht.

Max Exempel hat im Vergleich zu anderen Personen einen durchschnittlichen Wert in der Dimension Lernwille. Personen mit einem durchschnittlichen Wert in dieser Dimension sind offen dafür, Neues zu lernen und sich weiterzubilden. Sie wägen je nach Situation ab, ob es sich für sie lohnt, Zeit und Mühe zu investieren, um Neues dazuzulernen. Sie haben Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten. Personen mit durchschnittlich ausgeprägtem Lernwillen freuen sich, neues Wissen zu erlangen, und sie sehen den Nutzen von Bildung und Weiterbildung. Wenn ihnen eine Weiterbildung oder eine vertiefte Wissensaneignung zu einem Thema nahegelegt wird, sind sie dazu in der Regel bereit. Bei fehlendem äusserem Anstoss kann die Gefahr bestehen, dass Personen mit einem durchschnittlich ausgeprägten Lernwillen die Gelegenheit auslassen, von sich aus aktiv zu lernen.

Max Exempel

Geburtsdatum: 15.07.1984
Durchführung: 05.02.2021

Belastbarkeit (Funktionieren unter Belastung, Leistungsbezogene Sicherheit)

Diese **Dimension** beschreibt, wie gut eine Person mit belastenden und herausfordernden Arbeitssituationen umgehen kann, inwieweit solche als Belastung erlebt werden und wie dabei die Kontrollierbarkeit der physischen und psychischen Reaktionen wahrgenommen wird. Der Faktor Belastbarkeit gliedert sich in die Facetten Funktionieren unter Belastung und Leistungsbezogene Sicherheit und beinhaltet 17 Items. Mit diesen Items werden Aspekte der Dimension Emotionale Stabilität gemäss Big Five erhoben.



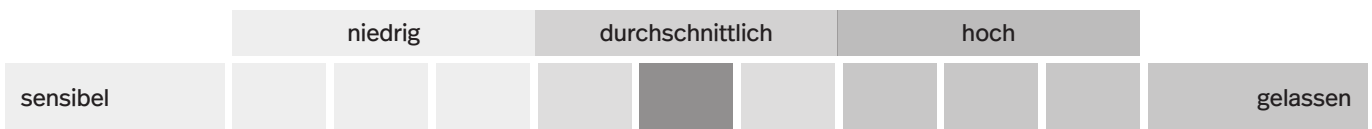
Max Exempel erzielte bei dieser Skala einen Wert von 6, was einer Ausprägung im oberen Durchschnittsbereich entspricht.

Diskrepanzen Belastbarkeit (Funktionieren unter Belastung, Leistungsbezogene Sicherheit)

Die Werte im Funktionieren unter Belastung und der leistungsbezogenen Sicherheit unterscheiden sich nicht wesentlich.

Funktionieren unter Belastung

Diese **Facette** umschreibt, wie Personen mit kurz- und längerfristig belastenden Erlebnissen bei der Arbeit umgehen. Unter beruflichen Belastungen werden Misserfolge bei der Arbeit, die gleichzeitige Bewältigung mehrerer Aufgaben und eine allgemein grosse Arbeitslast verstanden. Personen mit einer hohen Ausprägung in dieser Facette können auch bei hoher Arbeitsbelastung ihre gewohnte Leistung abrufen und den Überblick behalten. Dies hat kaum Auswirkungen auf das eigene Befinden. Personen mit einer tiefen Ausprägung in dieser Facette erleben in schwierigen und herausfordernden Situationen häufig körperliches und psychisches Unwohlsein und können dies als Warnsignal bei der Regulierung der Arbeitslast nutzen.

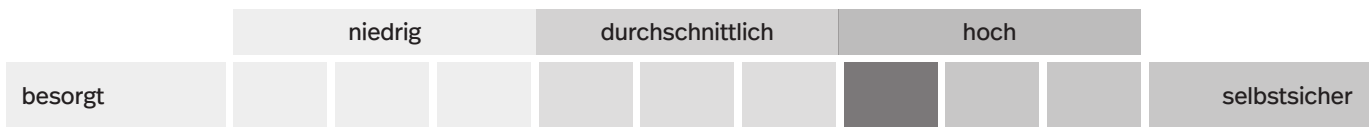


Max Exempel erzielte bei dieser Skala einen Wert von 5, was einer durchschnittlichen Ausprägung entspricht.

Max Exempel hat im Vergleich zu anderen Personen einen durchschnittlichen Wert in der Facette Funktionieren unter Belastung. Personen mit durchschnittlicher Ausprägung in dieser Facette eignen sich für Aufgaben und Tätigkeiten, bei denen kritische und hektische Momente nicht überhandnehmen, sondern sich mit ruhigen, überschaubaren Situationen abwechseln. Personen mit einer durchschnittlichen Ausprägung können sich auf eine Zunahme von Arbeitsbelastung einstellen und passende Bewältigungsstrategien aktivieren. Sie eignen sich für Tätigkeiten, bei denen die eigenen Ressourcen und Rahmenbedingungen flexibel eingeteilt und so Belastungen reduziert werden können.

Leistungsbezogene Sicherheit

Diese **Facette** beschreibt, wie Personen ihre Leistungsfähigkeit einschätzen und wie stark sie in diese vertrauen, insbesondere bei der Bearbeitung schwieriger oder unangenehmer Aufgaben. Personen mit einem hohen Wert bei dieser Facette besitzen ein grosses Vertrauen in ihre berufliche Leistungsfähigkeit, können ausgesprochen konzentriert arbeiten und blühen bei herausfordernden Aufgaben auf. Personen mit einem tiefen Wert beschreiben sich als eher unsicher bezüglich ihrer beruflichen Leistungsfähigkeit und bevorzugen die Bearbeitung von ihnen bekannten Aufgaben.

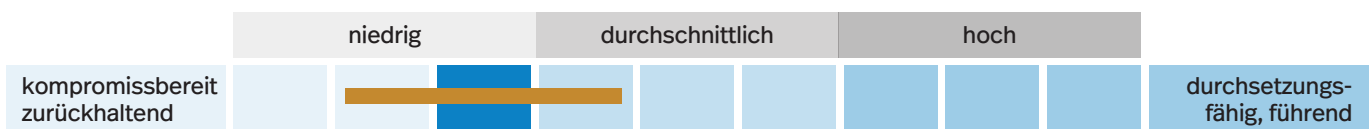


Max Exempel erzielte bei dieser Skala einen Wert von 7, was einer hohen Ausprägung entspricht.

Max Exempel hat im Vergleich zu anderen Personen einen hohen Wert in der Facette Leistungsbezogene Sicherheit. Personen mit hoher Ausprägung von leistungsbezogener Sicherheit besitzen grosses Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten und sind zuversichtlich in Bezug auf die eigene berufliche Leistungsfähigkeit. Sie haben keine Schwierigkeiten beim Bearbeiten unbekannter und unangenehmer Aufgaben und sind dabei meist in der Lage, ihre gewohnte Leistung abzurufen. Sie vermögen es ohne grosse Anstrengung, ihre Aufgaben konzentriert zu bearbeiten.

Führungsmotivation (Durchsetzungsvermögen, Führungswille)

Diese **Dimension** beschreibt die Bereitschaft und Freude daran, andere Personen anzuleiten, die eigene Meinung vor anderen zu vertreten und eigene Ideen und Interessen voranzutreiben. Führungsmotivation wird in die Facetten Führungswille und Durchsetzungsvermögen unterteilt und umfasst 21 Items. Mit diesem Faktor werden Aspekte der Dimension Extraversion der Big Five abgebildet.



Max Exempel erzielte bei dieser Skala einen Wert von 3, was einer niedrigen Ausprägung entspricht.

Diskrepanzen Führungsmotivation (Durchsetzungsvermögen, Führungswille)

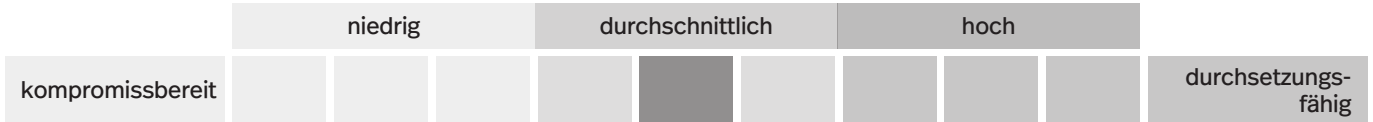
Höhere Ausprägung im Durchsetzungsvermögen und geringere Ausprägung im Führungswillen können darauf hinweisen, dass gerne die eigene Meinung durchgesetzt und die eigenen Anliegen vertreten werden, diese jedoch nicht unbedingt auch täglich in einer führenden Rolle weiterverfolgt werden möchten. Dieses Ausprägungsmuster kann gewinnbringend eingebracht werden, wenn es darum geht, im Rahmen eines Projekts Hindernisse und Widerstände zu überwinden. Voraussetzung hierfür bilden ein autonom agierendes Team sowie ein zeitlich überschaubares Vorhaben.

Max Exempel

Geburtsdatum: 15.07.1984
Durchführung: 05.02.2021

Durchsetzungsvermögen

Diese **Facette** beschreibt, wie gerne jemand andere überzeugt und mit wie grosser Beharrlichkeit und Selbstsicherheit diese Person die eigene Meinung vertritt. Personen mit hohen Werten vertreten ihre Ideen und Meinungen beharrlich und selbstsicher und erleben Freude daran, andere für sich zu gewinnen. Personen mit geringer Ausprägung haben weniger Interesse daran, die eigene Meinung durchzusetzen, und können sich den Ideen anderer anpassen.

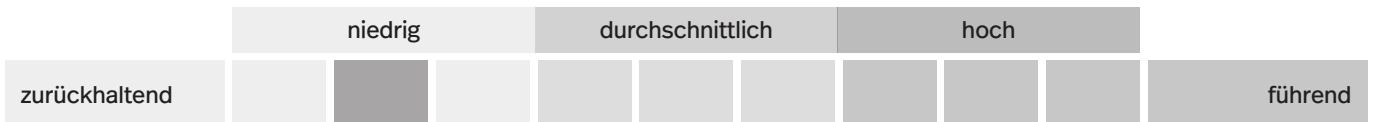


Max Exempel erzielte bei dieser Skala einen Wert von 5, was einer durchschnittlichen Ausprägung entspricht.

Max Exempel hat im Vergleich zu anderen Personen einen durchschnittlichen Wert in der Facette Durchsetzungsvermögen. Personen mit einem durchschnittlich ausgeprägten Durchsetzungsvermögen verfolgen ihre Anliegen beharrlich, erleben sich jedoch nicht immer als erfolgreich in ihrer Argumentation. Hat ein Thema für sie grosse Wichtigkeit, sind sie fähig, andere für die eigene Idee zu begeistern. Sie vertreten die eigene Meinung sicher, können sich aber von dominanteren Gesprächsteilnehmenden überstimmen lassen.

Führungswille

Diese **Facette** beschreibt, ob eine Person gerne Einfluss auf andere nimmt, beispielsweise indem sie in Gruppen eine leitende Rolle einnimmt und es anstrebt, eine Führungsposition zu besetzen. Personen mit einer hohen Ausprägung in Führungswille beschreiben sich selbst als Führungspersönlichkeit und übernehmen in Gruppen gerne die Leitung. Personen mit einer tiefen Ausprägung haben weniger Interesse am Anweisen anderer Personen und am Führen von Gruppen.



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

Max Exempel hat im Vergleich zu anderen Personen einen niedrigen Wert in der Facette Führungswille. Personen mit einem tief ausgeprägten Führungswillen haben wenig Interesse am Anweisen anderer Personen und am Führen von Gruppen. Es würde ihnen wenig Spass bereiten, eine Sitzung zu leiten. Sie sehen sich selbst als wenig geeignet für eine Führungsposition. Als Teammitglied haben sie keine Schwierigkeiten damit, Anweisungen von anderen Personen entgegenzunehmen und umzusetzen.

Geselligkeit und Offenheit (Kontaktbereitschaft, Einfühlungsvermögen)

Diese **Dimension** beschreibt, wie gerne und leicht eine Person den Kontakt mit anderen Personen sucht und gestaltet, aber auch wie sensibel und sicher sie bei der Einschätzung von Gefühlen, Stimmungen und Reaktionen anderer ist. Dieser sehr allgemeine soziale Faktor wird unterteilt in die zwei Facetten Kontaktbereitschaft und Einfühlungsvermögen. Der Faktor Offenheit und Geselligkeit besteht aus 14 Items und beschreibt Aspekte der Big-Five-Dimension Extraversion.



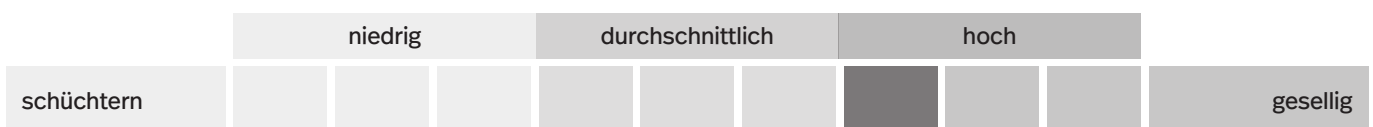
Max Exempel erzielte bei dieser Skala einen Wert von 7, was einer hohen Ausprägung entspricht.

Diskrepanzen Geselligkeit und Offenheit (Kontaktbereitschaft, Einfühlungsvermögen)

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

Kontaktbereitschaft

Diese **Facette** macht Aussagen darüber, ob eine Person gerne den Kontakt zu ihr bekannten und unbekanntem Personen aufbaut, sich anderen gegenüber öffnet oder eher zurückhaltend ist. Personen mit hohen Werten gehen mühelos auf andere Menschen zu, knüpfen rasch Kontakte und öffnen sich unbefangen. Personen mit tiefer Ausprägung fällt die Kontaktaufnahme eher schwer und sie schätzen es, wenn andere Personen die Gesprächsführung übernehmen. Kontakte bauen sie eher schrittweise auf und bevorzugen es, in einem kleineren und bekannten Kreis von Personen zu interagieren.



Max Exempel erzielte bei dieser Skala einen Wert von 7, was einer hohen Ausprägung entspricht.

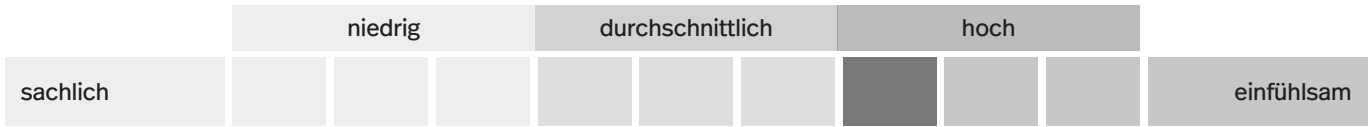
Max Exempel hat im Vergleich zu anderen Personen einen hohen Wert in der Facette Kontaktbereitschaft. Personen mit hoch ausgeprägter Kontaktbereitschaft bereitet es Freude, auf unbekannte Personen zuzugehen. Sie kommen in der Regel mühelos mit anderen in Kontakt und finden diverse Anknüpfungspunkte für ein ungezwungenes Gespräch. Sie sind offen für den persönlichen Austausch und schätzen es, neue Bekanntschaften zu machen und mit vielen Personen in Verbindung zu stehen. Im Umgang mit anderen Menschen verfügen sie über grosse Sicherheit und sie werden von anderen als kontaktfreudig und aufgeschlossen wahrgenommen. Bei Arbeitstätigkeiten mit nur wenig Kontaktmöglichkeiten können sie die zwischenmenschliche Komponente vermissen. Es kann vorkommen, dass durch den Fokus auf die Kontaktaufnahme andere Aufgaben vernachlässigt werden.

Max Exempel

Geburtsdatum: 15.07.1984
Durchführung: 05.02.2021

Einfühlungsvermögen

Diese **Facette** macht Aussagen darüber, wie feinfühlig sich eine Person in sozialen Situationen erlebt. Personen mit hoher Ausprägung fühlen sich bei der Wahrnehmung von Befindlichkeiten und emotionalen Signalen des Gegenübers sicher. Personen mit tiefer Ausprägung fällt es schwer, die Gefühlslage ihres Gegenübers einzuschätzen.



Max Exempel erzielte bei dieser Skala einen Wert von 7, was einer hohen Ausprägung entspricht.

Max Exempel hat im Vergleich zu anderen Personen einen hohen Wert in der Facette Einfühlungsvermögen. Personen mit einem hoch ausgeprägten Einfühlungsvermögen schätzen ihre Fähigkeit, die Befindlichkeit anderer Personen zu beurteilen, als hoch ein. Es gelingt ihnen zuverlässig und schnell, sich auf ein Gegenüber einzustellen. Dabei berücksichtigen sie die Situation und die Umstände, welche für diese Einschätzung relevant sind. In den meisten sozialen Situationen in ihrem beruflichen Alltag finden sie sich sehr gut zurecht und sind in der Lage, sich in die Gefühlslage anderer Personen hineinzusetzen. Sie eignen sich für berufliche Tätigkeiten, bei denen die Sicherheit bei der Wahrnehmung und Deutung subtiler Signale von anderen Personen wichtig ist.

Bereitschaft zur Teamarbeit

Diese **Dimension** macht Aussagen darüber, ob jemand lieber im Team oder alleine arbeitet. Personen mit tiefen Werten arbeiten lieber alleine und sind überzeugt, dass sie so effizienter arbeiten können. Personen mit hohen Werten arbeiten lieber in einem Team, schätzen an der Teamarbeit den geselligen Austausch mit anderen und sind der Ansicht, dass so bessere Ergebnisse erzielt werden können.



Max Exempel erzielte bei dieser Skala einen Wert von 6, was einer Ausprägung im oberen Durchschnittsbereich entspricht.

Max Exempel hat im Vergleich zu anderen Personen einen durchschnittlichen Wert in der Dimension Bereitschaft zur Teamarbeit. Personen mit durchschnittlich ausgeprägter Bereitschaft zur Teamarbeit sind gerne in ein Team eingebunden und schätzen es, mit anderen zusammenzuarbeiten. Dennoch gibt es für sie Tätigkeiten, von denen sie sich einen erfolgreicherer Abschluss durch Einzelarbeit versprechen. Gewisse Aufgaben möchten sie nach ihren eigenen Vorstellungen angehen und ziehen autonomes und selbstständiges Handeln vor. Sie eignen sich für berufliche Tätigkeiten, die sowohl Einzelarbeit ermöglichen und bei denen je nach Projekt auch Teamarbeit gefragt ist.

Zielsetzung und wissenschaftlicher Hintergrund

IdentyFi® Pro ist eine von gateway.one entwickelte Persönlichkeitsanalyse für Erwachsene. Dabei handelt es sich um ein psychologisches Analyseverfahren, das berufsrelevante Persönlichkeitseigenschaften systematisch und wissenschaftlich fundiert erfasst. Dies erfolgt durch eine Selbsteinschätzung im Hinblick auf eine Vielzahl berufs- und leistungsbezogener Situationen und Verhaltensweisen. Die individuellen Einschätzungen werden bei der Auswertung zu den folgenden sechs berufsrelevanten Persönlichkeitseigenschaften sowie ihren jeweiligen Facetten zusammengefasst: die Dimension *Gewissenhaftigkeit* mit den Facetten *Zuverlässigkeit* und *Sorgfalt*, die Dimension *Lernwille*, die Dimension *Belastbarkeit* mit den Facetten *Funktionieren unter Belastung* und *Leistungsbezogene Sicherheit*, die Dimension *Führungsmotivation* mit den Facetten *Durchsetzungsvermögen* und *Führungswille*, die Dimension *Geselligkeit und Offenheit* mit den Facetten *Kontaktbereitschaft* und *Einfühlungsvermögen* und die Dimension *Bereitschaft zur Teamarbeit*.

IdentyFi® Pro soll somit eine mehrdimensionale Persönlichkeitsbeschreibung in Bezug auf berufsbezogene Merkmale ermöglichen, die neben anderen Methoden und Massnahmen (z. B. Bewerbungsgespräche, Assessment-Center) als Diskussions- und Entscheidungsgrundlage im Auswahlprozess dienen kann. Die Analyse richtet sich an erwachsene Personen und dauert in der Bearbeitung rund 20 Minuten. IdentyFi® Pro umfasst 119 Aussagen (sogenannte Items), wobei einige Items nicht in die Auswertung einfließen, sondern der Weiterentwicklung des Verfahrens dienen.

Als wissenschaftliche Grundlage für das Verfahren wird das Modell der Big Five (z. B. Goldberg, 1999) beziehungsweise das NEO-Fünf-Faktoren-Modell der Persönlichkeit von Costa und McCrae (z. B. 1992) herangezogen. Diese Modelle postulieren die fünf Persönlichkeitsdimensionen Neurotizismus, Extraversion, Intellekt respektive Offenheit für Erfahrungen, Gewissenhaftigkeit und Verträglichkeit. Diese Dimensionen sind weitgehend voneinander unabhängig und gelten als relativ stabil über die Lebensspanne sowie als kulturübergreifend. IdentyFi® Pro wurde in Anlehnung an diese universalen fünf Faktoren entwickelt. Bei der Formulierung und Auswahl der einzelnen Fragen wurde besonderen Wert auf den beruflichen beziehungsweise leistungsbezogenen Kontext gelegt. Die Auswahl der Dimensionen basiert auf einer Anforderungsanalyse mit berufserfahrenen Personen, die mit der Personalauswahl betraut sind sowie auf der Basis von Ergebnissen wissenschaftlicher Untersuchungen zu aussagekräftigen Prädiktoren von Ausbildungs- und Berufserfolg (siehe z. B. Barrick & Mount, 1991; Hülsheger & Maier, 2006). Die Big Five haben sich für unterschiedliche Kriterien von Ausbildungs- und Berufserfolg als vorhersagestark erwiesen (siehe z. B. Barrick, Mount & Judge, 2001). Die Definitionen der einzelnen Skalen sind der Auswertung zu entnehmen.

Wie bei Persönlichkeitsfragebögen typisch, gibt es per se keine richtigen oder falschen Antworten auf die Items in IdentyFi® Pro. Je nach Arbeitsumfeld und Anforderungsprofil der Tätigkeit sind jedoch bestimmte Antworten und daraus resultierende Persönlichkeitsprofile passender als andere. Auch ist bei der Interpretation wichtig zu beachten, dass das Persönlichkeitsprofil aufgrund der Selbstbeurteilung Verzerrungsfehlern unterliegen kann. Weitere Informationen zur Persönlichkeitsanalyse finden sich unter www.gateway.one/identyfiopro.

Normierung und Ergebnisdarstellung

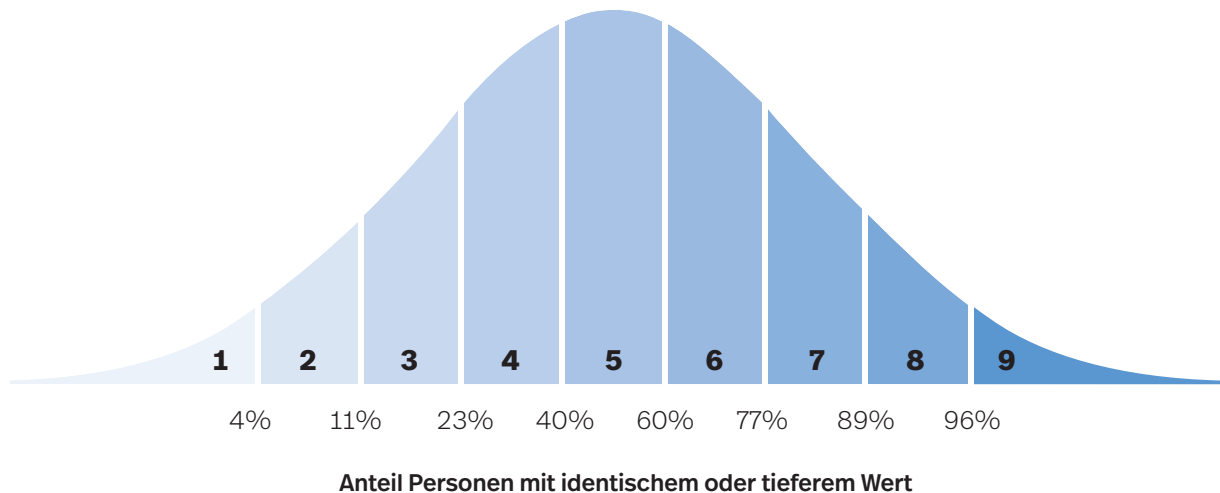
Bei den dargestellten Ergebnissen handelt es sich um Normwerte. Das bedeutet, dass die Angaben der Erwachsenen mit den Antworten von anderen Erwachsenen (Normierungsstichprobe) in Beziehung gestellt werden. Die aktuelle Normierung wurde anhand einer Stichprobe von 530 Personen der deutschsprachigen Schweiz durchgeführt, welche die Persönlichkeitsanalyse in den Monaten Mai und Juni 2014 absolviert hatten. Die Personen waren zum Zeitpunkt der Durchführung zwischen 19 und 64 Jahre alt (Mittelwert = 40.7 Jahre, Standardabweichung = 10.0 Jahre). Das Verfahren ist somit nicht geeignet für Personen, die von diesem Referenzalter abweichen. Von der Normierungsstichprobe sind 268 Personen (50.6 %) weiblich, 262 sind männlich (49.4 %). Die Normierung wird gemäss den Anforderungen der DIN 33430 (Richtlinien für die berufsbezogene Eignungsdiagnostik) in regelmässigen Abständen mit neu erhobenen Daten überprüft und verfeinert.

Viele natürliche Merkmale verteilen sich bei genügend grosser Stichprobe normal, das heisst symmetrisch und mit einem deutlichen Schwerpunkt in der Mitte. Mittlere Werte kommen demnach am häufigsten vor. Je stärker ein Wert nach oben oder unten vom Mittelwert abweicht, desto kleiner wird die Anzahl an Personen, die einen solchen Wert aufweisen. Eine in der Persönlichkeitsdiagnostik bewährte Form der Ergebnisdarstellung ist die sogenannte Stanine-Skala (siehe Abbildung). Diese weist eine Normalverteilung auf; der Mittelwert liegt bei 5, die Standardabweichung bei 2. Eine Standardabweichung von 2 Stanine-Punkten bedeutet, dass über

Max Exempel

Geburtsdatum: 15.07.1984
Durchführung: 05.02.2021

zwei Drittel der Testpersonen einen Stanine-Wert zwischen 3 und 7 Punkten erreichen (5 ± 2 Stanine-Werte). Der Durchschnittsbereich wird in diesem Verfahren enger definiert, sodass etwa 54 Prozent aller Personen als durchschnittlich gelten (Amelang & Schmidt-Atzert, 2012; Schelten, 1997).



Liegt beispielsweise die Gewissenhaftigkeit zwischen den Stanine-Werten 4 und 6, ist dies als durchschnittliches Ergebnis zu interpretieren. Werte von 2 oder 3 werden demnach als niedrige Ausprägung und ein Wert von 1 als sehr niedrige Ausprägung der beurteilten Eigenschaft interpretiert. Analog dazu gelten die Werte 7 und 8 als hohe Ausprägung, der Wert 9 als sehr hoch. Damit wird eine vergleichende Einordnung der Personen möglich. Im Persönlichkeitsprofil findet sich die Einordnung der Person im Vergleich zu der gesamten Normierungsstichprobe. Diese Einordnung wird einerseits auf Dimensions-Ebene, sowie auch auf Ebene der untergeordneten Facetten vorgenommen.



Vertrauensintervall um den Messwert als Balken dargestellt.

Auf der Dimensions-Ebene finden sich im Persönlichkeitsprofil zudem Vertrauensintervalle (dargestellt durch horizontale Balken). Das Vertrauensintervall zeigt den Bereich um den Messwert an, der in 90% der Messungen den wahren Wert der Person beinhaltet. Die Vertrauensintervalle resultieren daraus, dass die Messgenauigkeit (Reliabilität), wie bei Fragebogen dieser Art üblich, nicht perfekt ist.

Anhand der untenstehenden Tabelle lässt sich bestimmen, wie die erzielten Testwerte zu interpretieren sind und wie gross der Anteil an Personen ist, welcher eine identische oder tiefere Ausprägung der fraglichen Eigenschaft aufweist.

Stanine-Wert	Verbale Beschreibung der Ausprägung		Anteil Personen	
	Scheiten, 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