

BRAINPOWER
BUSINESS
POWER
CONCEPT
ORGANIZATION
MEETING
PROCESSING
GOAL
CREATIVE
ENTREPRENEUR
CREATIV
BRAINPOWER
COACHEE
STÄRKEN
ARCHITECTURE
BUSINESS
PROJECT

Reflector Big Five Personality

GOAL
PROFESSIONAL
COURAGE
VISION
IDEA
TECHNIQUES
SMART
MATRIX
MARKETING
SUCCESS
TECHNICAL
BUSINESS
TEAMWORK

Welche Arten von Tests gibt es?

Wichtige Testarten in der beruflichen Praxis (Auswahl)*

- | | |
|----------------------|--|
| Intelligenztests | <ul style="list-style-type: none">• Mehrdimensionale Verfahren• Eindimensionale Verfahren |
| Leistungstests | <ul style="list-style-type: none">• Tests zur Erfassung der motorischen Leistungsfähigkeit• Tests spezifischer Fähigkeiten• Aufmerksamkeits- und Konzentrationstests |
| Persönlichkeitstests | <ul style="list-style-type: none">• Interessentests• Allgemeine Persönlichkeitstests• Projektive oder psychometrische Verfahren• „Typentests“ |

Ein **Persönlichkeitstest** ist ein [psychologisches Testverfahren](#) zur Erfassung von dispositionellen [Persönlichkeitseigenschaften](#). Es kann [projektiv](#) oder [psychometrisch](#) (= BIG Five) konstruiert sein und beruht in der Regel auf [Einschätzungen bzw. Urteilen](#).

*vgl. Landerer/Schulte, 94 ff.

Welche Kriterien muss ein Test erfüllen?

Hauptgütekriterien für standardisierte Testverfahren

Standardisierte Testverfahren sind wissenschaftliche Messmethoden, die bestimmte festgelegte Qualitätskriterien erfüllen müssen.

Objektivität - Das Testergebnis ist unabhängig von dem Prüfer und von der Prüfungssituation zustande gekommen. Mit Prüfungssituation ist die Durchführung, die Auswertung und die Interpretation gemeint.

Reliabilität - Der Test kommt immer wieder zum gleichen Ergebnis, auch wenn dieser mehrmals durchgeführt wird. Die Messfehler bei Wiederholung sind relativ gering.

Validität - Der Test misst tatsächlich nur das, was er messen soll. Die Aussagekraft der Testergebnisse muss mit ähnlichen Testverfahren übereinstimmen.

Wie ist die Aussagekraft von Tests/Auswahltools?

Nutzung vs. Validität von Personalauswahlinstrumenten (in %)*

■ KMU
■ Großunternehmen

| Instrument | Nutzung | Validität |
|---|--------------------------------|-----------|
| Unstrukturiertes Interview | KMU: 70 Großunternehmen: 58 | 4 |
| Assessment Center | KMU: 14 Großunternehmen: 21 | 20 |
| Fachwissenstest | KMU: 9 Großunternehmen: 13 | 23 |
| Srukturiertes Interview | KMU: 30 Großunternehmen: 42 | 25 |
| Arbeitsprobe | KMU: 26 Großunternehmen: 42 | 29 |
| Eignungstest (Intelligenz & Persönlichkeit) | KMU: 8 Großunternehmen: 13 | 36 |

*Nachtwei et al, 2015

Gibt es eine übergeordnete Norm?

DIN 33430

- Formalisierung des gesamten Prozesses der Personalauswahl
- Wissenschaftliche fundierte und transparente Kriterien
- Systematische Anforderungsanalyse der zu besetzenden Stelle notwendig
- Qualifizierung der Verantwortlichen (Testentwickler, Testleiter, Praktiker im Unternehmen)
- Belegbares und nachvollziehbares Urteil über den einzelnen Bewerber notwendig
- Findet in der Praxis kaum Anwendung (=eigene Erfahrung)

Wo finden Persönlichkeitstests Anwendung?



Coaching
Teament-
wicklung

Karrierebe-
ratung /FK-
Entwicklung

Personal-
Auswahl und -
platzierung

Kompetenz-
modelle

Anforderungs-
profile

Stabilität

Extraversion

Big Five

Offenheit

Umgänglichkeit

Gewissen-

haftigkeit



HAPPY IDENTIFY OPPORTUNITY GIVER SMILE
 HELPER IDENTIFY SACRIFICE JOB HELP
 PHILANTHROPY RECRUIT
 HELPER IDENTIFY LOCATION SMILE JOB HELP
 RECRUIT GIVER PHILANTHROPY
 HELPER AFFECT
 HOUR IDENTIFY GROUP HOPE
 SACRIFICE GROUP HOPE
 INSPIRED GROUP
 TUTOR NONPROFIT SERVICE
 GENEROUS
 CARE VALUABLE INSPIRED GROUP
 VOLUNTEERING OUTREACH
 NETWORKING LOCAL
 HUMANITARIAN
 LIFE THANKFUL HEART JOBS YOUTH
 PARTICIPATION BLESSINGS GOODWILL SERVICE
 CHARITY CARE
 ASSISTANCE ACTIVITY
 MONEY SUCCESS YOUTH ACTIVITY
 JOIN MILITARY NONPROFIT
 SERVICE WILLING
 GOAL GROUP
 CARE LEARNING RECRUIT SELFLESS
 MINISTRY
 GOODWILL SMILE
 CHALLENGE ELDERLY GROUP
 ENGAGE L
 CHARITY
 GIVE AFFECT
 LEARN YOUTH ASSIST GO
 JOIN
 TIME
 ENERGY FOUNDATION IDENTIFY
 GIFTING BLESSED SMS
 SACRIFICE

Wer hat die 5 Faktoren entwickelt?*

- **1936: Allport fordert die Persönlichkeitsforschung heraus:**
„Auf wie viele Cluster von Synonymen lassen sich die 4.500 englischen Wörter reduzieren, die die normalen, alltäglichen Unterschiede in der Wahrnehmung von Persönlichkeit beschreiben?“
- **1954 - 1961: Tupes und Christal (US-Airforce) etablieren die 5 Faktoren. Sie gelten als Begründer des heutigen Modells.** Alle in einer Sprache vorhandenen Adjektive lassen sich in 5 Faktoren untergliedern, die umfassend die individuellen Unterschiede in der Persönlichkeit von Personen erfassen (nachgewiesen in 70 Sprachen).

Stabilität von Persönlichkeitsmerkmalen

Ergebnis einer aktuellen Forschung (mehr als 130.000 Testpersonen im Alter von 21 bis 60 Jahren):

- Menschliche Persönlichkeit entwickelt sich über das 30. Lebensjahr weiter
- Menschen werden mit zunehmendem Alter verträglicher, gewissenhafter und emotional stabiler. Extraversion und Offenheit gehen im Alter zurück.

Wie ist der Fragebogen aufgebaut?

144 Aussagen, die in der 3. Person formuliert sind. Jeweils 6 Aussagen bilden eine Facette ab.



trifft nicht zu

trifft zu

Beispiele:

- Vertraut den Menschen mit denen er / sie zusammenarbeitet.
- Lässt sich durch Rückschläge nicht entmutigen.
- Bleibt gelassen, wenn Dinge schief gehen.

Auswertung

1. Big Five Profil (=Persönlichkeitsbericht)
2. Kompetenzbericht

Die Auswertung: Persönlichkeitsbericht (1)

7% 24% 58% 14% 7%

N Bedürfnis nach Stabilität Das Maß inwieweit wir emotional auf Rückschläge reagieren



Belastbar (N) Reagiert normalerweise ruhig, weilt überlegt und selbstbewusst, wenn Dinge schiefgehen. Erhält sich nach einem Rückschlag in stressigen Situationen oder nach Kritik anderer Personen schnell. Arbeitet langsame- und nicht problemorientiert. Besitzt Vertrauen in seine/ihre Fähigkeit, Probleme zu lösen. Ist im Allgemeinen frohlich und entspannt.

Reagierend (N=) Reagiert bei normalen Arbeitsbedingungen normalerweise ruhig und vernünftig. Kann auf plötzlichen Druck, stressige Situationen oder Kritik anderer Personen emotional reagieren oder zunächst nicht weiterwissen. Erhält sich dann jedoch schnell und arbeitet dann wieder konzentriert und nicht problemorientiert.

Reaktiv (N+) Reagiert auf Rückschläge normalerweise emotional und macht sich ggf. lange Zeit Sorgen. Arbeitet dann problem- und nicht lösungsorientiert. Kann Kritik anderer Personen persönlich nehmen und reagiert ggf. verängert. Hatte oft bei Rückschlägen tendenz vorzurufen Fähigkeiten und benötigt ggf. eine gewisse Zeit, um sich wieder unter Kontrolle zu bekommen.

Stabilität

E Extraversion Das Maß inwieweit wir Kontakte mit anderen aktiv pflegen



Introvertiert (E-) Arbeitet lieber allein. Ist ernst, ruhig und reserviert. Selbst Beschäftigten lieber auf geschäftlicher Ebene und wagt sich nicht weit auf die persönliche Ebene vor. Meidet im Allgemeinen eine Führungsrolle. Lässt anderen Personen in Gruppendiskussionen den Vortritt und äußert seine/ihre Meinung nur selten.

Ambivertiert (E=) Arbeitet normalerweise gerne allein wie mit anderen Personen zusammen. Kann bei Arbeitsbeziehungen Leichtigkeit und persönliche Aufmerksamkeitskontaktieren. Drängt sich nicht in den Vordergrund, aber übernimmt Verantwortung, wenn ein Grund dafür besteht. Äußert nicht ständig die eigene Meinung, aber vertritt diese bei Bedarf selbstbewusst.

Extravertiert (E+) Sucht bei der Arbeit und außerhalb der Arbeit aktiven persönlichen Kontakt mit anderen Personen. Geht mit anderen Personen warmherzig und enthusiastisch um und arbeitet entscheidungsfreudig und dynamisch. Übernimmt in Gruppen ohne Scheu die Führung und äußert die eigene Meinung direkt, ohne um den heißen Brei herumzureden.

Extraversion

O Offenheit Das Maß inwieweit wir nach neuen Ideen und Erfahrungen suchen



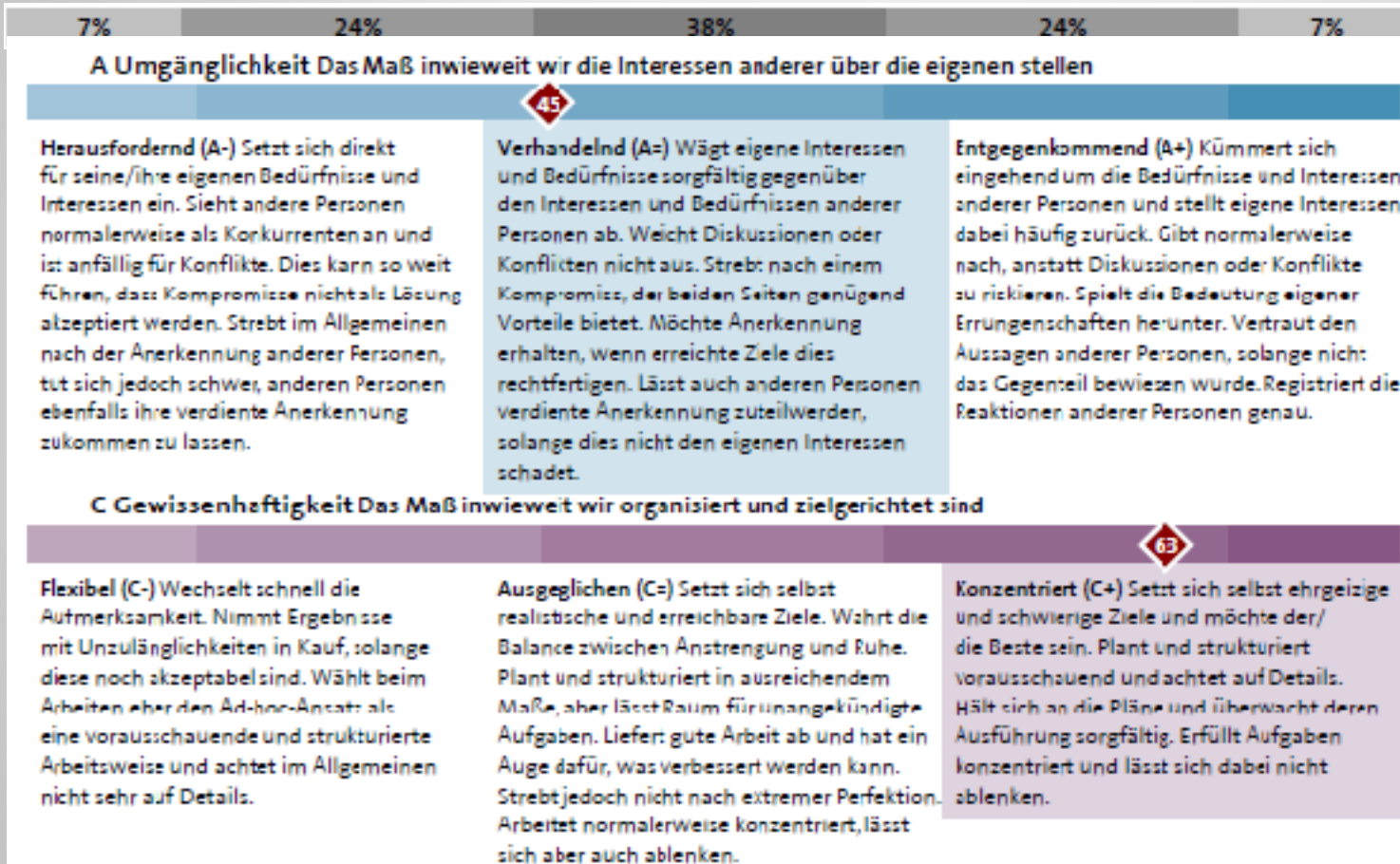
Bewahrend (O-) Zieht den Status quo im Allgemeinen der Innovation und Einfachheit der Komplexität vor. Entwickelt nur selten neue Ideen oder Arbeitsmethoden, sondern hält sich an bewährte Abläufe. Übereinstimmt normalerweise die Meinungen anderer Personen.

Moderat (O=) Möchte meist bewährte Abläufe beibehalten, aber hat auch ein Auge für neue Ideen, die zu Verbesserungen führen. Möchte Dinge einfach halten, aber mag es komplizierte Probleme nicht, wenn diese gelöst werden müssen. Entwickelt gelegentlich eigene Ideen oder Arbeitsmethoden, die manchmal nicht der vorherrschenden Meinung entsprechen.

Forschend (O+) Entwickelt regelmäßig neue Ideen, Arbeitsmethoden und Anwendungen. Verfolgt dabei einen kreativen und vielfältigen Ansatz. Zieht komplexe Konzepte, einfachen und praktischen Geheimnissen vor. Entwickelt eigene Argumente und Meinungen und akzeptiert Dinge nicht ohne Nachfrage.

Offenheit

Die Auswertung: Persönlichkeitsbericht (2)



Umgänglichkeit

Gewissenhaftigkeit

Facetten und Kompetenzen

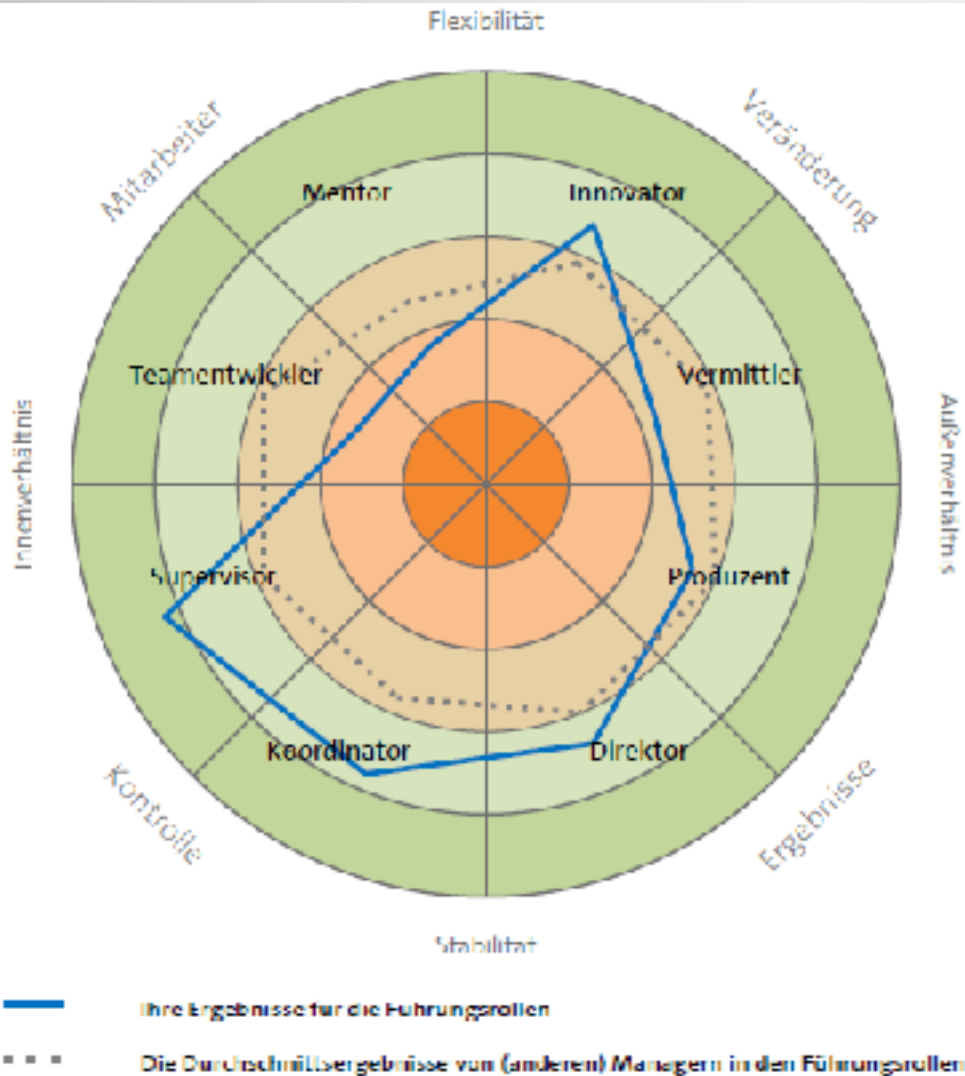
- Bericht liefert basierend auf dem Persönlichkeitsprofil eine Einschätzung, wie leicht es dieser Person fallen wird, 43 Kompetenzen zu entwickeln.
- Inwieweit stimmt das Persönlichkeitsprofil einer Person der Idealkonstellation für die Entwicklung einer bestimmten Kompetenz überein?

Kompetenzmodell

| | |
|-----------------------------------|----------------|
| Management und Führung | 6 Kompetenzen |
| Business | 4 Kompetenzen |
| Analyse und Entscheidungen | 9 Kompetenzen |
| Kommunikation | 10 Kompetenzen |
| Persönlichkeit | 5 Kompetenzen |
| Motivation | 9 Kompetenzen |

- 1. Management und Führung**
(Führung von Mitarbeitern, Coaching, Teamleitung, Delegieren, Planung und Organisieren, Fortschrittskontrolle)
- 2. Business**
(Unternehmertum, Marktorientierung, Kundenorientierung, Netzwerkarbeit)
- 3. Analyse und Beschlussfassung**
(Problemanalyse, Entscheidungsqualität, Entschlossenheit, Vision, Organisationssensivität, Organsationsübergreifendes Bewusstsein, Lernfähigkeit, Kreativität, Selbstorganisation)
- 4. Kommunikation**
(Verbale Kommunikation, Präsentationsfähigkeit, Schriftliche Kommunikation, Zuhören, Einfühlungsvermögen, Überzeugungskraft, Verhandeln, Wirkung auf andere, Teamwork, Kontaktfreudigkeit)
- 5. Persönlichkeit**
(Anpassungsfähigkeit, Stresstoleranz, Unabhängigkeit, Hartnäckigkeit, Verhaltens-flexibilität)
- 6. Motivation**
(Initiative, Definition von Leistungsstandards, Ehrgeiz, Selbstentwicklung, Integrität, Disziplin, Loyalität, Ergebnisorientierung, Qualitätsorientierung)

Die Auswertung: Führungsrollen



Die Führungsrollen werden auf zwei Achsen dargestellt:

- **Innen- Außenverhältnis**
Auf das Innenverhältnis orientierte Führungskräfte konzentrieren sich auf die Führung in der Organisation. Auf das Außenverhältnis orientierte Führungskräfte konzentrieren sich auf die Entwicklungen und Möglichkeiten außerhalb der Organisation.
- **Flexibilität - Stabilität**
Führungskräfte, die Flexibilität zum Ziel haben, konzentrieren sich im Besonderen auf Veränderung und Kreativität. Führungskräfte, die Stabilität anstreben, konzentrieren sich im Besonderen auf Struktur, Kontrolle und Effizienz.

Auswertung zur Kompetenz “Coaching”



Welche Ausprägungen unterstützen die Entwicklung der Kompetenz?

N2- Stressreaktion Bleibt meistens gelassen

E1+ Gefühlsausdruck Schenkt anderen viel Aufmerksamkeit

A1+ Altruismus Interessen anderer wichtiger als eigene

A4+ Vertrauen Vertraut anderen bereitwillig

Beispielfragen zur Facette „Stressreaktion“

- Wie häufig und wie leicht sind Sie verärgert?
- Welche Themen sorgen dafür, dass Sie sich ärgern?
- Wie erkennen andere, dass Sie sich gerade ärgern?
- Wie bauen Sie Ärger ab?
- Hat Ihre Leistung schon einmal darunter gelitten, dass Sie sich geärgert hatten?

Kompetenzbasiertes STAR Interview

Die STAR-Interviewtechnik hilft, systematisch und präzise konkrete Verhaltensbeispiele zu den ausgewerteten, erfolgsrelevanten Kompetenzen zu erfragen.

- **S**ituation: Wie war die Situation / Herausforderung?
- **T**ätigkeitsziel: Was wollten Sie erreichen?
- **A**ktion: Was genau haben Sie in diesem Moment getan oder gesagt?
- **R**esultat: Welche Auswirkung hatte Ihr Verhalten? Welches Feedback haben Sie unmittelbar erhalten?

Die besondere Stärke liegt in der Fähigkeit, die wichtigsten **arbeitsrelevanten Kompetenzen** abzubilden, die in Bezug zu **Management und Leadership** stehen.. **Individuelle Stärken** werden eindeutig identifiziert und mögliche **Entwicklungsfelder** aufgezeigt.

Anwendungsbeispiele:

1. Entwicklungsprogramme

- Basis für persönlichen Entwicklungsplan
- Identifikation von erfolgskritischen Persönlichkeitsmerkmalen

2. Teamentwicklung

- Stärken und Schwächen des Teams werden offenbart
- Liefert Erklärungen für soziale Phänomene und Gruppendynamik im Team
[Team Management System ist für Teams das bessere Instrument]

3. Karriereberatung

- Ermöglicht mittel-bis langfristige Karriereplanung
- Fördert zielgerichtete Jobsuche

4. Coaching

- Big-Five-Profil ist die Landkarte in der sich die Topologie der künftigen Entwicklung des Coachees widerspiegelt
- Gibt Hinweise, in welchem Rahmen eine Entwicklung realistisch erscheint.

Links

- <https://www.lecturio.de/magazin/persoenlichkeitstests-coaching/> 15.12.
 - <https://www.opentest.ch/codegenerator.php> (kostenlose Testzugänge) 15.12.
-
- Eisele, D. Tests in der Managementdiagnostik. Persönlichkeitstests unter der Lupe, in: Personalführung 10/2010, 32-41
 - Landerer, W./Schulte, M.: Testen und getestet werden. Vorbereitung und Durchführung von Tests im Personalbereich. Berlin 2007
 - Nachtwei, J./Schermuly, C. Acht Mythen über Eignungstests. Harvard Business Manager 2009, 6-10
 - Nachtwei, J./Uedelhoven, S./von Bernstorff, C./Liebenow, D. (Hrsg.): Handbuch zum IQP-Testsystem: Intelligenz- und Persönlichkeitsdiagnostik für Personalauswahl und Entwicklung. Berlin 2015
 - Srivastava, S./Gosling, S.D. Development of Personality in Early and Middle Adulthood: Set like Plaster or Persistent Change?, in: Journal of Personality and Social Psychology 2003, Vol. 84 No. 5, 1041-1053

OBRIGADO
KIITOS SPASIBO
DZIEKUJE XIE XIE
PCHOUKRANE
ARRIGATO
PALDIES
DO JEH
SHUKRAN
DANKIE
TODA
SUKRIA
EFHARISTO
STRENGTH
FALEMINDERIT
TAKK
ASANTE
DEKUJI

NA GODE
DO JEH

GRATIAS TIBI

THANK

YOU

ARIGATO

SPASIBO

DANKE JE
KAMSA HAMNIDA

BALIKA
NGIYABONGA

SALAMAT PO

GRACIAS

TRUGERE

DANK U
FALEMINDERIT

MERCI

GRAZIE

HVALA

MAHALO
TERIMA KASISH
DEKUJI