



Big Five

Teilnehmer
Thomas Beispiel

Auftraggeber
HFMtalentindex

Erstellt am
02-03-2021

Vorwort

Der Big Five (B5) Bericht gewährt Ihnen einen Einblick in die Persönlichkeit von Thomas Beispiel anhand der fünf meist verwendeten „Big Five“ Domänen: Aufgabenorientiertheit, Extraversion, Interesse, Menschenorientiertheit und Sensitivität. Die Ergebnisse in diesem Bericht basieren auf den Antworten von Thomas Beispiel bei der HFMtalentindex Persönlichkeitsmessung. Es handelt sich hierbei um einen Fragebogen, der speziell für die Untersuchung relevanter Persönlichkeitsmerkmale entwickelt wurde. Die untersuchten Persönlichkeitsmerkmale gewähren einen Einblick in die persönlichen Charaktereigenschaften, die das Verhalten von Thomas Beispiel beeinflussen. Auf Grund dieser Untersuchung kann eine Einschätzung vom Verhalten vorgenommen werden, welches Thomas Beispiel im Berufsalltag zeigen wird.

Für den Gebrauch dieses Berichts beachten Sie bitte Folgendes:

1. Der Bericht stammt aus einem automatisierten Expertensystem von HFMtalentindex. Das bedeutet, dass die Messung besonders objektiv und genau ausgeführt wurde. Das System generiert Ergebnisse, die auf einer Kombination von Expertise erfahrener Organisationspsychologen mit weitreichender, wissenschaftlicher Forschung basieren.
2. Die Ergebnisse des Berichts sind durch den Vergleich der Antwortmuster von Thomas Beispiel mit den Antworten einer großen Normgruppe von Personen mit unterschiedlichen Berufen aus diversen Branchen entstanden. Im Bericht wird dargelegt, welche Ergebnisse Thomas Beispiel im Vergleich zum Durchschnitt der Normgruppe erzielt hat.
3. Der Bericht basiert auf den Antworten, die Thomas Beispiel über sich selbst gegeben hat. Die Messung geht also von dem Selbstbild von Thomas Beispiel aus. Darum ist es wichtig, die Ergebnisse des Berichts anhand anderer Informationen, beispielsweise früherer Arbeitserfahrungen und -ergebnisse, einer Befragung von Thomas Beispiel, seines Lebenslaufs und eventueller Referenzen, zu überprüfen.

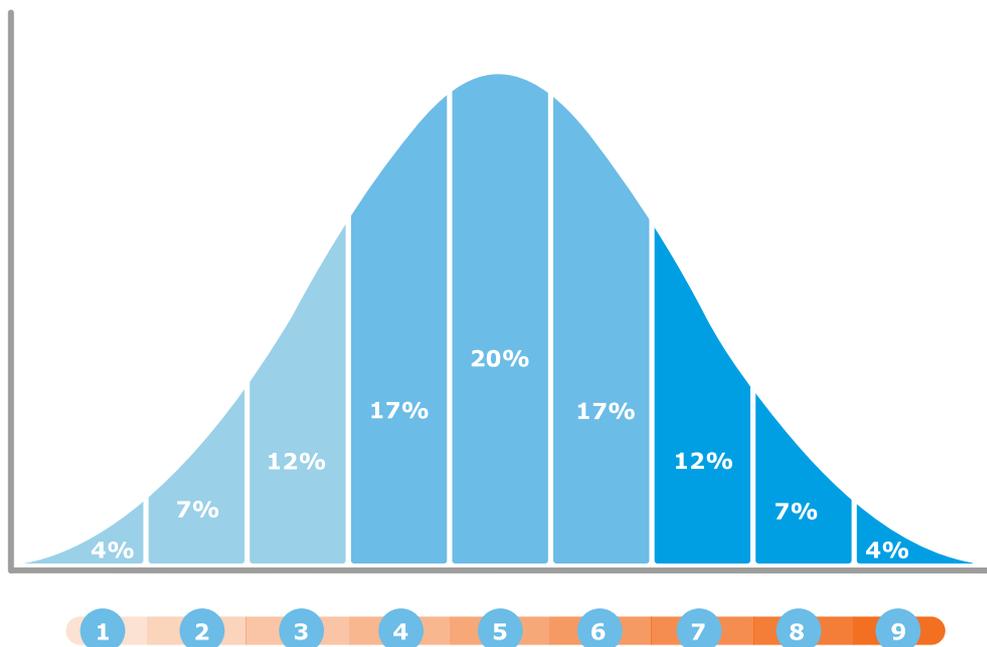


Gliederung des Berichts

Der B5 Bericht besteht aus vier Teilen. Im ersten Teil erhalten Sie eine grafische Übersicht der Ergebnisse von Thomas Beispiel bezüglich der Big Five Domänen sowie eine Erläuterung, was die hohen und niedrigen Punktzahlen pro Element für eine Bedeutung haben. Im zweiten Teil lesen Sie, was die Ergebnisse von Thomas Beispiel bei den Persönlichkeitsdomänen und –facetten bedeuten bezüglich der Art und Weise wie er im Leben steht und wie sich das übertragen lässt auf sein Arbeitsverhalten und die Weise, wie er mit anderen umgeht. Im dritten Teil erhalten Sie eine grafische Übersicht der Ergebnisse von Thomas Beispiel auf allen Persönlichkeitsdomänen und –facetten. Zum Schluss erhalten Sie Tipps wie Sie mit abweichenden Ergebnissen umgehen können.

In diesem Bericht erfahren Sie, wie Thomas Beispiel im Vergleich zur ausgewählten Normgruppe abschneidet. Die Ergebnisse von Thomas Beispiel werden auf einer Neunpunkteskala dargestellt. Jeder Punkt auf der Skala entspricht einer Stufe der Normverteilung (einer Stanine), die darstellt, wie oft diese Ergebnisse bei der Normgruppe vorkommen. Je extremer das Ergebnis, desto geringer die Häufigkeit.

Die meisten Personen (54 %) erzielen durchschnittliche Ergebnisse (Staninen 4, 5 und 6). Die Stanine-Ergebnisse 4, 5 und 6 können als etwas unter dem Durchschnitt, Durchschnittlich und etwas über dem Durchschnitt interpretiert werden. Etwas weniger als ein Viertel der Personen (23 %) erzielen hohe Ergebnisse (Staninen 7, 8 und 9). Diese Staninen können als deutlich über dem Durchschnitt, weit über dem Durchschnitt und sehr hoch interpretiert werden. Ebenfalls etwas weniger als ein Viertel der Personen erzielen niedrige Ergebnisse. Die Stanine-Ergebnisse 1, 2 und 3 können als sehr niedrig, weit unter dem Durchschnitt und deutlich unter dem Durchschnitt interpretiert werden.



1. Grafisches Profil der Big Five Domänen

Im Folgenden finden Sie pro Big Five Domäne eine graphische Darstellung der Ergebnisse von Thomas Beispiel. Zu jeder Domäne erhalten Sie eine Erläuterung für die jeweilige Bedeutung einer hohen beziehungsweise niedrigen Punktzahl.

Aufgabenorientiertheit

Personen mit einer niedrigen Punktzahl gehen ihre Aufgaben und Ziele meistens ruhig und relaxt an. Sie haben weniger Bedürfnis danach, um Leistungen zu erbringen. Ferner sind Personen mit einer niedrigen Punktzahl oft flexibler und können leichter umschalten, weil sie sich weniger in Dinge verbeißen. Personen mit einer hohen Punktzahl finden es wichtig Dinge gut zu machen und arbeiten hart, um sie auch zu beenden. Sie werden weniger leicht abgelenkt und gehen gewissenhaft mit Vereinbarungen um.



Extraversion

Personen mit einer niedrigen Punktzahl sind im Allgemeinen von solistischer Natur. Sie suchen weniger aktiv den Kontakt mit anderen und finden es angenehm, in aller Ruhe selbstständig arbeiten zu können. Personen mit einer hohen Punktzahl verkehren gerne in der Gesellschaft anderer. Sie sind überschwänglicher, gesprächiger und treten mehr in den Vordergrund.



Interesse

Personen mit einer niedrigen Punktzahl konzentrieren ihr Interesse meistens auf eine beschränkte Anzahl von Bereichen. Sie legen Wert auf feste Gewohnheiten und ziehen meistens das Bekannte und Vertraute vor dem Neuen und Unsicheren vor. Personen mit einer hohen Punktzahl lassen sich von unterschiedlichen Sachen inspirieren. Sie finden es angenehm, immer wieder neue Dinge zu erleben und sich in neue Themen zu vertiefen: sie langweilen sich, wenn das nicht der Fall ist.



Menschenorientiertheit

Personen mit einer niedrigen Punktzahl sind mehr auf die eigenen als auf die Interessen anderer ausgerichtet. Sie zeigen öfter eine Konkurrenzeinstellung und beschäftigen sich emotional nur wenig mit den Problemen anderer. Personen mit einer hohen Punktzahl sind dagegen auf die Interessen und Gefühle anderer ausgerichtet. Sie haben mehr für andere übrig und sind in der Regel sorgsamer und hilfsbereiter.



Sensitivität

Personen mit einer niedrigen Punktzahl sind im Allgemeinen nicht besonders empfindlich für Signale, die negative Emotionen hervorrufen können. Sie fühlen sich ruhig und versuchen, Dinge rational zu lösen. Personen mit einer hohen Punktzahl achten aufmerksamer auf Dinge, die in ihrer Umgebung geschehen, und negative Emotionen hervorrufen können. Deswegen fühlen sie sich häufiger unbehaglich.



2. Textliche Darstellung der Big Five Ergebnisse

Im Folgenden können Sie nachlesen welche Bedeutung die Ergebnisse von Thomas Beispiel haben in Bezug auf die Art und Weise wie er im Leben steht, seine Arbeit erledigt und seine Umgangsweise mit anderen.

Aufgabenorientiertheit

Deutlich über dem Durchschnitt

Thomas Beispiel will gerne gute Leistungen erbringen und er ist bereit, hart dafür zu arbeiten. Er ist häufig sehr kritisch gegenüber den eigenen Leistungen. Dadurch zweifelt er ob er die zu erledigen Aufgaben immer gleichermassen gut unter Kontrolle hat. Es kostet ihn zwar manchmal etwas Mühe, mit der Arbeit zu beginnen, im Allgemeinen arbeitet er dann jedoch ziemlich diszipliniert.

Er denkt immer gut nach, bevor er Beschlüsse fasst und Dinge in Gang setzt. Er bleibt bei der gewählten Richtung, und es kann ihn manchmal Mühe kosten, auf unerwartete Abweichungen einzugehen. Er liebt Ordnung und Struktur und wird versuchen Dinge systematisch anzugehen. Er findet es wichtig, sich streng an Vereinbarungen und Regeln zu halten, selbst dann, wenn ihm das eigentlich nicht so gut auskommt.

Extraversion

Durchschnittlich

Thomas Beispiel findet es zwar angenehm, in einem Team zu arbeiten, hat aber auch regelmäßig das Bedürfnis danach, um Dinge allein zu tun. Thomas Beispiel ist nicht schnell ausgelassen und kann deshalb manchmal einen etwas zurückhaltenden Eindruck machen. Er hat gegenüber anderen ein offenes Auftreten und fühlt sich schnell wohl bei anderen.

Thomas Beispiel findet es zwar nicht so wichtig, um sich in den Vordergrund zu drängen, er möchte aber dennoch, dass sein Beitrag ernst genommen wird. Thomas Beispiel erlebt gerne regelmäßig spannende Dinge und findet es gut, um ein wenig Risiko einzugehen. Er hat zwar genug Energie, um Dinge aufzugreifen, er braucht aber nicht ständig in Bewegung zu sein.

Interesse

Deutlich über dem Durchschnitt

Er findet es angenehm, neue Dinge zu erleben, solange die Basis, von der aus er vorgeht, vertraut bleibt. Thomas Beispiel findet es wichtig, ein gutes Gleichgewicht zwischen Theorie und Praxis zu wahren. Die Theorie kann ihn zwar interessieren, aber nicht, wenn ihr keine praktische Bedeutung verliehen wird. Er selbst hat zwar deutliche Überzeugungen und Normen und Werte in bestimmten Bereichen, er akzeptiert aber, dass andere anders darüber denken.

Thomas Beispiel findet seine Emotionen und die Art und Weise, auf die er Dinge erlebt, besonders wichtig, und er nutzt sein Gefühl als Test für Entscheidungen. Er findet es angenehm, sich in Gedanken neue Sachen vorzustellen und die weiter auszuarbeiten. Er findet es sehr angenehm, Zeit für Kunst, Kultur und Musik aufzuwenden.



Menschenorientiertheit**Sehr hoch**

Thomas Beispiel zeigt großes Interesse für andere. Darum empfindet er es als angenehm, um andere so viel wie möglich zu unterstützen und dafür zu sorgen, dass sie sich wohlfühlen. Er ist zwar von Natur aus nicht besonders bescheiden, er macht aber sicher auch keinen unbescheidenen Eindruck auf andere. Konflikte und Konfrontationen fallen ihm schwer. Wenn andere eine andere Meinung haben als er, neigt er eher dazu, den Konflikt zu vermeiden, als sein Recht durchzusetzen.

Thomas Beispiel vertraut darauf, dass die meisten Menschen gute Absichten haben und man ihrem Wort vertrauen kann. Thomas Beispiel empfindet ziemlich schnell Sympathien und macht sich Sorgen über das Schicksal von anderen. Er ist von Natur aus fürsorglich. Er findet es unangenehm, die Dinge nicht ganz wahrheitsgetreu vorzustellen oder zu erläutern, wenn das seinem eigenen Interesse dient. Aber wenn sein Interesse groß genug ist, wird er das wahrscheinlich tun.

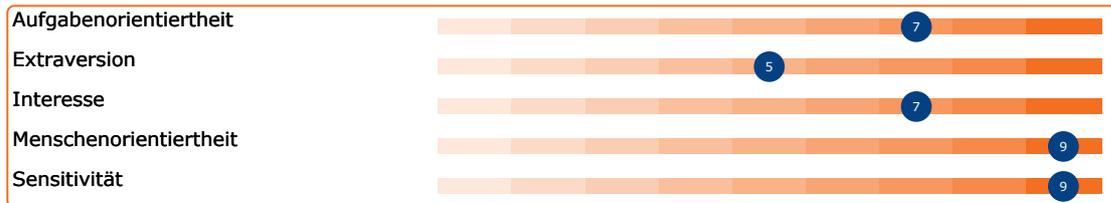
Sensitivität**Sehr hoch**

Thomas Beispiel kann sich schnell aufregen, ärgern oder böse werden. Er ist jemand, der viel Druck erfährt. Er tut sich schwer, um angemessen damit umzugehen.

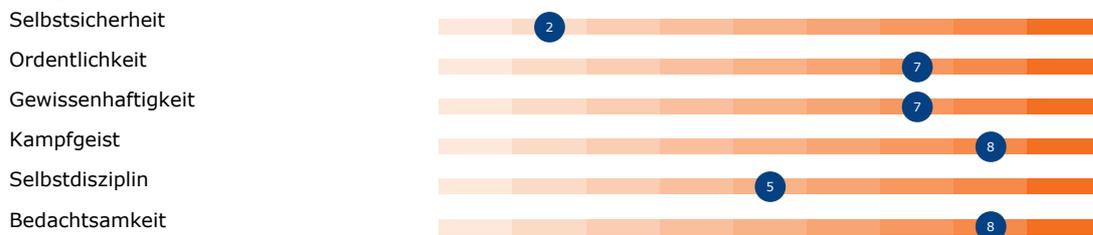
Thomas Beispiel macht sich schnell Sorgen um Dinge, die er erlebt und kann sich dadurch unruhig und angespannt fühlen. Er fühlt sich schnell von anderen bewertet und deshalb kann es schwer für ihn sein, um sich selbstbewusst zu verhalten.



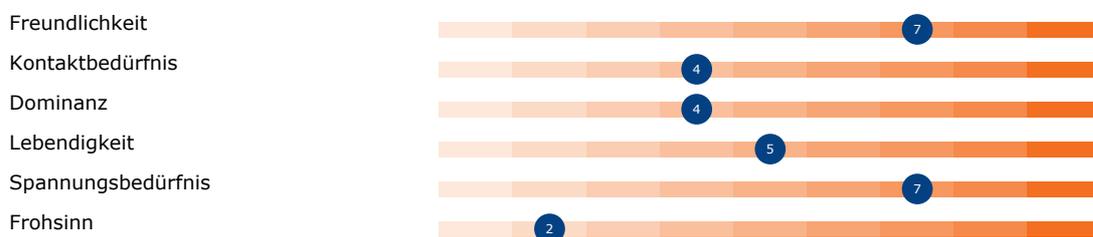
3. Big Five Profilformular



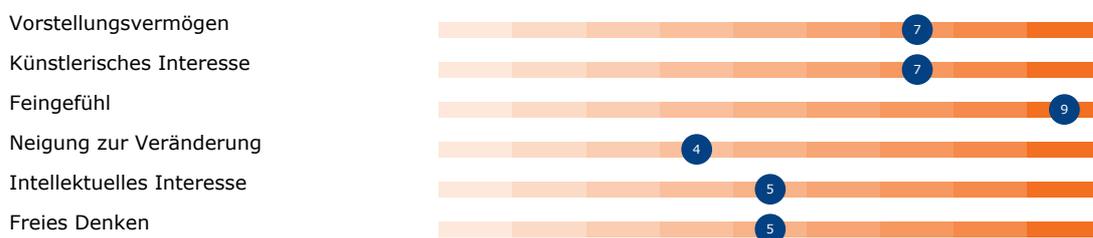
Aufgabenorientiertheit



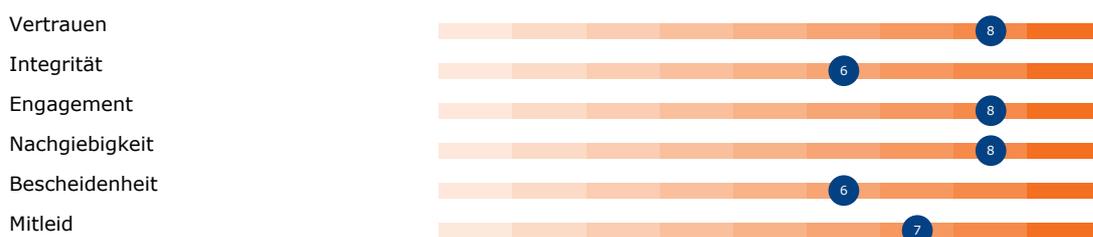
Extraversion



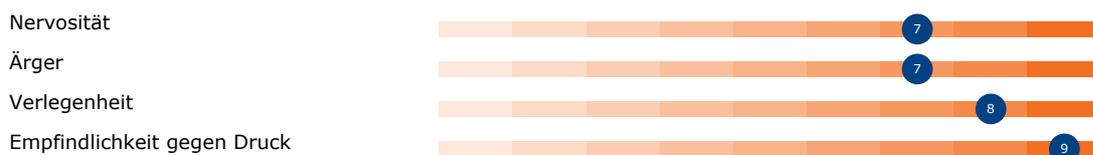
Interesse



Menschenorientiertheit



Sensitivität



Sozial wünschenswertes Antwortverhalten

Bei der HFMTalentindex Persönlichkeitsmessung wird das Auftreten von sozial wünschenswertem Antwortverhalten mit Hilfe von Kontrollfragen geprüft. Dabei unterscheidet man zwei Formen von sozial erwünschten Antworten.

Selbsttäuschung

Eine hohe Punktzahl (2 oder 3) bei Selbsttäuschung gibt an, dass der Teilnehmer unbewusst die Effektivität des eigenen Handelns und Denkens überbewertet. Der Teilnehmer riskiert damit, sich selbst zu überschätzen, sodass seine Einsicht in die Effektivität des eigenen Handels in manchen Bereichen nicht sehr realistisch sein kann. Teilnehmer mit einer hohen Punktzahl in diesem Bereich, haben oft Schwierigkeiten, die eigenen Schwachpunkte zu benennen.

Tipps für die Besprechung des Berichts

Bei der Besprechung des Berichts ist es diesen Teilnehmern zu empfehlen, sich nach dem Feedback zu erkundigen, dass sie eventuell von der Umgebung erhalten haben. Das Überprüfen der Meinung von der Umgebung kann es ermöglichen, dass sich der Teilnehmer von seiner eventuell verzerrten Wahrnehmung löst. Zu diesem Zweck erkundigen Sie sich nach konkreten Beispielen aus der Praxis. Beispielsweise kann man folgende Fragen stellen: Welche starken Punkte nennt Ihnen Ihre heutige Führungskraft? Welche Verbesserungspunkte? Welche Qualitäten schätzen Ihre Kollegen an Ihnen? Was kann für Konflikte mit Kollegen sorgen?

Impressionsmanagement

Eine hohe Punktzahl (2 oder 3) bei Impressionsmanagement gibt an, dass der Teilnehmer bewusst erwünschtes Verhalten berichtet und unerwünschtes Verhalten verschweigt. Hierbei handelt es sich um die deutlichste und bewussteste Form des sozial erwünschten Antwortens. Der Teilnehmer skizziert zielbewusst ein etwas zu rosiges Bild von sich. Es besteht die Gefahr, dass dieser Teilnehmer beim Ausfüllen des Fragebogens eigentlich auf der Suche nach den, in seinen Augen, „guten Antworten“ war.

Tipps für die Besprechung des Berichts

Bei der Besprechung des Berichts ist es empfehlenswert, die im Bericht deutlich gewordenen Stärken zu hinterfragen. Auch hier sollte man mit Hilfe von konkreten Beispielen aus der Praxis vorgehen. Oft wirkt es klärend, den Teilnehmer eine Situation, in der etwas gut ging und dann eine vergleichbare Situation, in der etwas weniger gut ging, schildern zu lassen. Wo liegt der Unterschied? Achten Sie bei hohen Punktzahlen auf dieser Skala auf die so genannten „positiven Schwachpunkte“, wie: „Menschen können mich manchmal zu fanatisch finden“.

Eine hohe Punktzahl auf einer oder beiden Skalen für sozial wünschenswertes Antwortverhalten bedeutet nicht, dass der Bericht wertlos ist. Es ist ein Hinweis darauf, dass Sie auf eventuelle falsche Darstellungen achten müssen. Die obige Erläuterung und die obigen Tipps können Ihnen bei der Überprüfung des Bildes helfen.

