

BIG 5 Persönlichkeitstest

Messung von: Persönlichkeit – Kompetenzen – Führungsrollen

Basis für effektive Personalentscheidungen & Personalentwicklung

Die **Rekrutierung und Entwicklung erfolgreicher Fach- und Führungskräfte** hängt von der Fähigkeit ab, individuellen Stärken zu erkennen und diese entsprechend einzusetzen, zu nutzen und zu entwickeln.

Jeder Mensch unterscheidet sich durch die ihm charakteristische Art und Weise, Herausforderungen zu begegnen und Aufgaben zu lösen. Die Persönlichkeit macht dabei den wesentlichen Unterschied. Sie bringt Menschen dazu, bestimmte Verhaltensweisen häufig zu zeigen oder sie zu vermeiden.

BIG 5 ist das etablierteste Modell zur Analyse von Persönlichkeit und deren Wirkung auf berufsbezogene Verhaltensweisen.



Auf einen Blick

- ▶ 5 Persönlichkeits-Dimensionen / 43 Erfolgs-Kompetenzen / 8 Führungsrollen
- ▶ Ergebnisse sofort verfügbar sowie Zeit- und ortsunabhängig dank Online-Testung
- ▶ In 70 Sprachen empirisch untersucht und 60 Jahren Forschung validiert
- ▶ In 21 Sprachen international verfügbar
- ▶ ACCELOR-Support: Einführung der Testverfahren – Ergebnisrückmeldung – Entwicklung von Talenten und Führungskräften auf Basis der BIG 5-Ergebnisse.

Was misst Big Five?

A. Fünf Hauptdimensionen menschlicher Persönlichkeit als Basis von beruflichem Verhalten

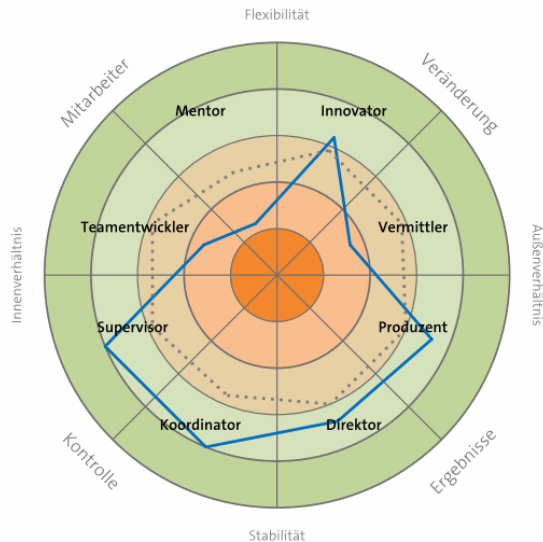
- ▶ Bedürfnis nach Stabilität: wie reagiert jemand emotional auf Rückschläge
- ▶ Extraversion: wie aktiv pflegt jemand Kontakte mit anderen
- ▶ Offenheit: wie sehr sucht jemand nach neuen Ideen und Erfahrungen
- ▶ Umgänglichkeit: wie gewichtet jemand Interessen – eigene und andere
- ▶ Gewissenhaftigkeit: wie organisiert und zielgerichtet ist jemand

C: Gewissenhaftigkeit		Das Maß inwieweit wir organisiert und zielgerichtet sind		
	Flexibel (C-)	Ausgeglichen (C=)	Konzentriert (C+)	
C1: Perfektionismus	Akzeptiert in Ergebnissen Unzulänglichkeiten	Strebt nach angemessenen, jedoch keinen perfekten Ergebnissen	Strebt perfekte Ergebnisse an	40
C2: Organisation	Wenig organisiert	Durchschnittlich organisiert	Sehr organisiert	51
C3: Innerer Antrieb	Ist mit der momentanen Leistungsebene zufrieden	Strebt eine höhere Leistungsebene an	Strebt eine hohe Leistungsebene an	58
C4: Konzentration	Aufmerksamkeit wechselt schnell	Aufmerksamkeit wechselt manchmal	Konzentriert sich auf eine Aufgabe	63
C5: Methodisches Arbeiten	Plant wenig	Plant einigermaßen	Plant ausführlich	48

Abb. 1: Big 5 – Beispiel-Dimension Gewissenhaftigkeit

B. Acht Führungsrollen zeigen die Eignung für Führungsaufgaben

BIG 5 Leadership zeigt das individuelle Potential einer Person, um effektives Führungs-Verhalten in unterschiedlichen Führungsrollen zu entwickeln.



Außenorientierte Rollen:

Innovator – Vermittler – Produzent – Direktor

Innenorientierte Rollen:

Koordinator – Supervisor – Teamentwickler – Mentor

Abb. 2: BIG 5 Leadership Ergebnisüberblick in den Führungsrollen

C. Sechs Kompetenzbereiche mit 43 erfolgsrelevanten Kompetenzen

BIG 5 analysiert, wie einfach oder schwer erfolgsrelevante Kompetenzen entwickelt werden können.

Kompetenzbereiche:

- ✓ Management und Führung
- ✓ Business
- ✓ Motivation
- ✓ Analyse und Entscheidung
- ✓ Persönlichkeit
- ✓ Kommunikation

Teamleitung

Gibt einem Team in Bezug auf die Aufgabenerfüllung Richtung und Orientierung; fördert Teamgeist und gemeinsame Aktivitäten, sofern diese für die Erreichung eines Ziels notwendig sind.

Gewöhnlich erfordert es sehr wenig Anstrengung, bis die Kompetenz Teamleitung von Personen entwickelt wird, die häufig die Führung übernehmen (E4), gern mit anderen Personen zusammenarbeiten (E2), beim Kontakt mit anderen Personen viel persönliche Aufmerksamkeit zeigen (E1), eine hohe Leistungsebene anstreben (C3), nur eine kurze Erholungszeit benötigen (N4) und die häufig im Vordergrund stehen (N5).

Kompetenzergebnis und Entwicklungskategorie auf Basis der Persönlichkeit des Teilnehmers:

--	-	=	56	+	++
----	---	---	--	---	----

Basierend auf dem Ergebnis bedeutet dies, dass diese Kompetenz **einfach** zu entwickeln ist.

+	E4	(t=58)	Übernimmt in einer Gruppe relativ schnell die Führung und ergreift schnell das Wort.
+	E2	(t=59)	Hat gern mit anderen regelmäßig Kontakt und geht schnell auf andere zu.
-	E1	(t=44)	Verhält sich normalerweise geschäftsmäßig und gibt selten Persönliches und Emotionen preis.
-	C3	(t=43)	Ist im Allgemeinen mit der momentanen Leistungsebene zufrieden und sieht nur wenig Notwendigkeit für neue Verantwortlichkeiten oder eine bessere Leistung.
+	N4	(t=40)	Erholt sich nach einem Rückschlag oder einer Enttäuschung normalerweise schnell und nimmt die Arbeit oft wieder schnell auf.
+	N5	(t=39)	Steht häufig im Vordergrund.

Abb. 3: Beispiel-Kompetenz „Teamleitung“