

FAQ

IQP-Persönlichkeitstest[©]

Stand:
April 2017

Geschlechtergerechte Sprachregelung

In diesem Dokument wird für alle Funktionsträger und sonstigen handelnden Personen ausschließlich die männliche Sprachform verwendet. Hierin soll keine Bevorzugung des Männlichen und keine Diskriminierung des Weiblichen zum Ausdruck kommen. Die gewählte Fassung dient allein der besseren Übersichtlichkeit des Textes und damit einer leichteren Verständlichkeit seines Inhalts. Die Gesellschaft bekennt sich ausdrücklich dazu, dass jede beschriebene Funktion oder Position auch von einer Frau ausgefüllt und mit ihr besetzt werden kann.

Inhaltsverzeichnis

1. Was ist der IQP-Persönlichkeitstest[®]?
2. Welchen Nutzen hat der Einsatz des IQP-Persönlichkeitstests[®] für Unternehmen?
3. Auf welcher theoretischen Grundlage basiert der IQP-Persönlichkeitstest[®]?
4. Welche Merkmale werden im IQP-Persönlichkeitstest[®] gemessen?
5. Welchen Bezug hat das Ergebnis des IQP-Persönlichkeitstests[®] zu beruflichem Erfolg?
6. Wie lässt sich der finanzielle Nutzen des IQP-Persönlichkeitstests[®] bestimmen?
7. Woran kann man die Qualität des IQP-Persönlichkeitstests[®] festmachen?
8. Welche wissenschaftliche Fundierung hat der IQP-Persönlichkeitstest[®]?
9. Was unterscheidet den IQP-Persönlichkeitstest[®] von anderen Tests am Markt?
10. Was sind potenzielle Einsatzgebiete des IQP-Persönlichkeitstests[®]?
11. Wie optimiert der IQP-Persönlichkeitstest[®] die Personalauswahl?
12. Wie kann ein Personalauswahlprozess mit dem IQP-Persönlichkeitstest[®] aussehen?
13. Wie optimiert der IQP-Persönlichkeitstest[®] die Personalentwicklung (PE)?
14. Wie kann ein Personalentwicklungsprozess mit dem IQP-Persönlichkeitstest[®] aussehen?
15. Was bedeuten die Ergebnisse des IQP-Persönlichkeitstests[®]?
16. Was ist die Normstichprobe und wie setzt sie sich zusammen?
17. Lassen sich die Ergebnisse des IQP-Persönlichkeitstests[®] verfälschen?
18. Wie wird mit der Verfälschung von Testergebnissen umgegangen?
19. Wie funktioniert der IQP-Persönlichkeitstest[®] technisch?
20. Welche Rolle spielen die Personalverantwortlichen im eignungsdiagnostischen Prozess?
21. Wie reagieren Bewerber und Mitarbeiter auf den IQP-Persönlichkeitstest[®]?
22. Wie lange dauert die Absolvierung des IQP-Persönlichkeitstests[®]?
23. Woher stammt der IQP-Persönlichkeitstest[®]?
24. Welche Betreuung können Kunden erwarten?
25. Wo gibt es weitere Informationen zum IQP-Persönlichkeitstest[®]?
26. Was kostet der Einsatz des IQP-Persönlichkeitstests[®]?
27. Wie können Entscheider vom IQP-Persönlichkeitstest[®] überzeugt werden?
28. Wie kann man sich als Testleiter für den IQP-Persönlichkeitstest[®] zertifizieren lassen?
29. Welche Sprachen werden mit dem IQP-Persönlichkeitstest[®] abgedeckt?
30. Welche rechtlichen Besonderheiten sind beim Einsatz des IQP-Persönlichkeitstests[®] zu beachten?

1. Was ist der IQP-Persönlichkeitstest[®]?

- Der IQP-Persönlichkeitstest[®] erfasst sieben Persönlichkeitsmerkmale binnen 20 Minuten und wird online mit Hilfe einer browserbasierten Anwendung durchgeführt.
- Der Zusammenhang dieser sieben Persönlichkeitsmerkmale zu verschiedenen Erfolgskriterien wie z. B. *Zielerreichung*, *Umsatzzielerreichung* sowie zu *Stresserleben* und *Arbeitszufriedenheit* wurde in mehreren Studien nachgewiesen (u.a. Nachtwei, 2014; Uedelhoven, Reisch, Reuter & Nachtwei, 2016).
- Diese Nachweise erfolgten über umfangreiche Erhebungen bei knapp 7.000 Berufstätigen verschiedener Karrierepfade/Berufsgruppen (Vertriebler, Fach- und Führungskräfte, Projektmanager) aus mehreren hundert verschiedenen deutschsprachigen Unternehmen.
- Der IQP-Persönlichkeitstest[®] ist wissenschaftlich fundiert und zugleich seit mehreren Jahren in der Praxis etabliert ([IQP-Testhandbuch](#)).
- Der IQP-Persönlichkeitstest[®] wird seit 2008 branchenübergreifend zur Potenzialanalyse bei Bewerbern und Mitarbeitern unterschiedlicher Zielgruppen in mittelständischen und konzerngebundenen Unternehmen sowie öffentlichen Verwaltungen eingesetzt.

2. Welchen Nutzen hat der Einsatz des IQP-Persönlichkeitstests[®] für Unternehmen?

- Mit Hilfe des IQP-Persönlichkeitstests[®] lassen sich Potenziale bei Bewerbern und Mitarbeitern für verschiedene Karrierepfade (Fach-, Führungs-, Vertriebs-, Projektlaufbahn), Stellen oder Rollen präzise, schnell und leicht identifizieren.
- Der IQP-Persönlichkeitstest[®] erleichtert somit die Personalauswahlentscheidungen und Personalentwicklungsentscheidungen.
- Als standardisiertes Instrument verbessert der IQP-Persönlichkeitstest[®] die Vergleichbarkeit zwischen einzelnen Bewerbern/Mitarbeitern und trägt zur Objektivität der Auswahl- bzw. Entwicklungsentscheidung bei.
- Durch die Verwendung des IQP-Persönlichkeitstests[®] als Mittel zur Vorselektion einer größeren Anzahl von Bewerbern können die Kosten weiterer Maßnahmen (z. B. Assessment Center) zum Teil deutlich reduziert werden.
- Der Einsatz des IQP-Persönlichkeitstests[®] als standardisiertes und AGG-konformes Instrument erhöht die Rechtssicherheit von Personalentscheidungen und verbessert die Wahrnehmung der Arbeitgebermarke.

3. Auf welcher theoretischen Grundlage basiert der IQP-Persönlichkeitstest[®]?

- Der IQP-Persönlichkeitstest[®] basiert auf den Erkenntnissen jahrzehntelanger Forschung der Persönlichkeits- und Motivationspsychologie. Hierzu gehören insbesondere das Fünf-Faktoren-Modell der Persönlichkeit oder auch *Big Five* genannt (Costa & McCrea, 1992) sowie die Forschungsansätze zu den Merkmalen *Leistungsmotivation* (McClelland, Atkinson, Clark & Lowell, 1953) und *Risikoneigung* (Stewart & Roth, 2004; Miner & Raju, 2004; Vardaman, Allen, Renn & Moffitt, 2008).
- Die Konstruktion des IQP-Persönlichkeitstests[®] erfolgte auf Grundlage der Prozessnorm DIN 33430 (Kersting, 2016). Damit genügt der IQP-Persönlichkeitstest[®] höchsten formalen und wissenschaftlichen Anforderungen.

4. Welche Merkmale werden im IQP-Persönlichkeitstest[®] gemessen?

- Der IQP-Persönlichkeitstest[®] erfasst sieben Persönlichkeitsmerkmale, die psychologisch fundiert und in der Praxis nachweislich relevant für die berufliche Bewährung sind. Folgende Merkmale werden erfasst:
 - *Emotionale Belastbarkeit* (Umgang mit Stress, Bewältigung emotionaler und zwischenmenschlicher Probleme)
 - *Extraversion* (Geselligkeit, Ausdrücken eigener Gefühle und Gedanken, Bedürfnis der Selbstdarstellung)
 - *Geistige Flexibilität* (Kreativität und Ideenreichtum, Wissensdurst, Weiterbildungsmotivation, Unkonventionalität)
 - *Gewissenhaftigkeit* (Pflichtbewusstsein, Regelkonformität, Sorgfalt bei der Aufgabenbearbeitung)
 - *Teamorientierung* (Verbindlichkeit von Gruppenregeln, Anpassung an soziale Standards und Normen, Einfühlungsvermögen)
 - *Leistungsmotivation* (Streben nach Erreichen von definierten Leistungsstandards, Stellenwert von Wettbewerb, Ausdauer bei der Verfolgung von Zielen)
 - *Risikoneigung* (Streben nach schneller Aufgabenerledigung, Akzeptanz von Risiken, Tendenz zum Bruch von Konventionen, Impulsivität)

5. Welchen Bezug hat das Ergebnis des IQP-Persönlichkeitstests[®] zu beruflicher Bewährung?

- Für jedes der sieben Persönlichkeitsmerkmale des Tests wurde nachgewiesen, welche Ausprägung wie stark mit den Erfolgskriterien verschiedener Berufsgruppen zusammenhängt.
- Basis für diese einzigartigen Aussagen sind verschiedene Studien mit tausenden Berufstätigen unterschiedlicher Karrierepfade, konkret: „Führungskräfte“, „Fachkräfte“, „Vertriebskräfte“ und „Projektmanager“, mit Hilfe des IQP-Persönlichkeitstests[®].
- In diesen Studien wurden die Persönlichkeitsprofile und Kriterien beruflicher Bewährung wie *Umsatzzielerreichung* und *Arbeitszufriedenheit* der jeweiligen Karrierepfade erfasst und die Zusammenhänge zwischen ihnen analysiert. Die Ergebnisse dieser Studien werden fortlaufend in Fachartikeln veröffentlicht. Diese Artikel lassen sich auf www.researchgate.net recherchieren oder können direkt unter info@iqp-germany.de angefragt werden.
- Für jedes Persönlichkeitsmerkmal ist somit diejenige Ausprägung (sehr gering bis sehr hoch) bekannt, die mit über- bzw. unterdurchschnittlicher Erfüllung der Erfolgskriterien korrespondiert.

6. Wie lässt sich der *finanzielle* Nutzen des IQP-Persönlichkeitstests[®] bestimmen?

- Der finanzielle Nutzen durch den Einsatz des IQP-Persönlichkeitstests[®] ist von vielen Faktoren abhängig, wie z. B. der Anzahl der Bewerbungen, der Anzahl potenziell geeigneter Bewerber, dem Gehalt und der Verweildauer der eingestellten Bewerber sowie der Qualität der bisher verwendeten Auswahlmethoden. Als Faustregel gilt: Je größer die Anzahl der Bewerber und je größer der Anteil ungeeigneter Bewerber im

Bewerberpool, desto größer der Nutzen durch den Einsatz des IQP-Persönlichkeitstests[®]. Insbesondere dann, wenn noch keine bzw. nur wenige andere fundierte Instrumente zur Potenzialanalyse im Einsatz sind.

- Zudem ist der Nutzen dann sehr hoch, wenn es um Personal geht, das hohe Kosten verursacht, z.B. Führungskräfte als Schlüsselpersonen für den wirtschaftlichen Erfolg von Unternehmen.
- Eine detaillierte Herleitung des finanziellen Nutzenszuwachses durch eine formalisierte Gleichung findet sich hier: Schuler & Höft (2004). Diagnose beruflicher Eignung und Leistung. In: Schuler, Lehrbuch der Organisationspsychologie, Kap. 10 (289-343).
- Der Nutzen des IQP-Persönlichkeitstests lässt sich auch in finanziellen Kennzahlen (z. B. Umsatz bei Vertriebskräften) ausdrücken.
 - **Beispiel 1 - Umsatzzielerreichung bei Vertrieblern:** In einer groß angelegten Studie mit dem IQP-Persönlichkeitstest[®] bei 1.638 Vertriebskräften zeigte sich, dass Vertriebler mit einer sehr geringen Teamorientierung (Testwerte 0-20) eine durchschnittlich 12 Prozent höhere Umsatzzielerreichung aufweisen als Vertriebler mit einer sehr hohen Ausprägung (81-100). Bei einem durchschnittlichen Umsatzziel von 1 Mio. EUR pro Kopf, entspräche dies einem Unterschied von 120.000 EUR pro Jahr und Vertriebler.
 - **Beispiel 2 - krankheitsbedingte Fehltage bei Fachkräften:** In einer Studie mit dem IQP-Persönlichkeitstest[®] bei 890 Fachkräften zeigte sich, dass Fachkräfte mit einer sehr geringen Emotionalen Belastbarkeit (Testwerte 0-20) krankheitsbedingt durchschnittlich 3,5 Tage pro Jahr länger fehlen als Fachkräfte mit einer sehr hohen Ausprägung (81-100). Bei geschätzten Ausfallkosten von 750 EUR pro Tag (Handelsblatt, 2007), entspräche dies einem Unterschied von 2.625 EUR pro Mitarbeiter und Jahr.
 - **Beispiel 3 – Fluktuation bei Führungskräften:** In einer Studie mit dem IQP-Persönlichkeitstest[®] bei 332 General Managern zeigte sich, dass Führungskräfte mit einer sehr geringen Leistungsmotivation (Testwerte 0-20) durchschnittlich knapp 3 Jahre länger im Unternehmen verweilen als Führungskräfte mit einer sehr hohen Ausprägung (81-100). Schust (1994, S. 21) schätzt die Fluktuationskosten für eine Führungskraft, die nach 9-12 Monaten das Unternehmen verlässt auf das 2-3 fache des Jahresgehaltes. Wenn man die durchschnittliche Verweildauer um 3 Jahre erhöhen könnte, wären dies beträchtliche Kostenersparnisse, psychologische Kosten nicht inbegriffen.

7. Woran kann man die Qualität von Persönlichkeitstests festmachen?

- Zur Bestimmung der Qualität jedweden persönlichkeitsdiagnostischen Instruments, lassen sich drei zentrale Gütekriterien heranziehen: **Objektivität**, **Reliabilität** und **Validität**.
- Der IQP-Persönlichkeitstest[®] ist vollständig automatisiert und detailliert in Form des [Testhandbuches](#) dokumentiert. Zudem werden Anwender auf das Instrument geschult. Dadurch ist die **Objektivität** bezüglich der Durchführung, Auswertung und Interpretation der Testergebnisse erfüllt.

- Der IQP-Persönlichkeitstest[®] ist in Bezug auf die **interne Reliabilität** (Fragen, die zu einem Persönlichkeitsmerkmal gehören, werden gleichförmig beantwortet) sowie der zeitlichen Stabilität der Testergebnisse (**Test-Retest-Reliabilität**) in statistischen Analysen als gut befunden worden.
- Die **externe Validität** des IQP-Persönlichkeitstests[®] (Zusammenhang der Persönlichkeitsmerkmale mit *Zielerreichung im Beruf, Arbeitszufriedenheit, Stresserleben, Fluktuation* etc.) wurde in Studien mit knapp 7.000 Berufstätigen aus mehreren hundert verschiedenen Unternehmen nachgewiesen. Insbesondere gilt dieser Nachweis für Fachkräfte, Führungskräfte, Vertriebskräfte und Projektmanager.

8. Welche wissenschaftliche Fundierung hat der IQP-Persönlichkeitstest[®]?

- Der Test ist von Personal- und Organisationspsychologen Berliner Universitäten unter der Leitung von Prof. Dr. Jens Nachtwei über mehrere Jahre entwickelt und überprüft worden.
- Alle sieben Testmerkmale werden seit Jahrzehnten in der psychologischen Forschung untersucht und sind nachweislich für berufliche Bewährung relevant.
- Die Gütekriterien Objektivität (in Durchführung, Auswertung, Interpretation), Reliabilität (Konsistenz, Test-Retest) sowie Validität (kriteriumsbezogen, prädiktiv) sind erfüllt.
- Seit der Markteinführung in 2008 wird der Test fortlaufend in seiner Wirkung auf Berufserfolg an der Humboldt-Universität zu Berlin und dem HU-Spin-off IQP überprüft.
- Die wissenschaftliche Fundierung ist über ein siebzigseitiges Testhandbuch und zahlreiche Publikationen dokumentiert. Diese Dokumentationen sind Interessenten über www.researchgate.net oder per Anfrage an info@iqp-germany.de zugänglich.

9. Was unterscheidet den IQP-Persönlichkeitstest[®] von anderen Tests am Markt?

- Der IQP-Persönlichkeitstest[®] misst Merkmale, die nachweislich mit Kriterien beruflicher Bewährung zusammenhängen.
- Die Anzahl der Merkmale ist auf sieben limitiert, um Redundanzen zu vermeiden.
- Der IQP-Persönlichkeitstest[®] lässt sich durch die Verwendung von Anforderungsprofilen (Zielwerte je Persönlichkeitsmerkmal) auf die Spezifika von Organisationen (z. B. Unternehmenskultur, Arbeitsbedingungen, Erfolgsmaße) anpassen.
- Der IQP-Persönlichkeitstest[®] erfasst keine globalen und methodisch haltlosen Persönlichkeitstypen, sondern differenzierte Persönlichkeitsprofile für jede Person.
- Der IQP-Persönlichkeitstest[®] wird in seiner Handhabung von Experten in der Berufseignungsdiagnostik beim Kunden über eine Testleiterschulung eingeführt.
- Der IQP-Persönlichkeitstest[®] ist sowohl für die Personalauswahl als auch für die Personalentwicklung einsetzbar. Dies ermöglicht ganzheitliche Vorgehensweisen in der Personalarbeit.
- Der IQP-Persönlichkeitstest[®] enthält ausschließlich Merkmale eines wissenschaftlich fundierten, trennscharfen und sparsamen Kompetenzmodells (WKM[®]).
- Der IQP-Persönlichkeitstest[®] wurde von Wissenschaftlern entwickelt und überprüft, die auch in der Praxis tätig sind.
- Der IQP-Persönlichkeitstest[®] wurde anhand mehrerer Studien mit knapp 7.000 Mitarbeitern aus unterschiedlichen Berufsgruppen (Fachkräfte, Führungskräfte,

Vertriebskräfte, Projektmanager) auf seine Validität für verschiedene Kriterien beruflicher Bewährung (z. B. *Zielerreichung*, *Stresserleben*, *Zufriedenheit*) überprüft.

- Der IQP-Persönlichkeitstest[®] ist in seinen Grundlagen, Wirkmechanismen und Nachweisen zur Güte vollständig über ein Testhandbuch und Fachpublikationen dokumentiert.

10. Was sind potenzielle Einsatzgebiete des IQP-Persönlichkeitstests[®]?

- Der IQP-Persönlichkeitstest[®] lässt sich sowohl für die Auswahl von Bewerbern als auch für die Entwicklung von Mitarbeitern verwenden. Entscheidend ist dabei, dass die Testergebnisse mit Anforderungsprofilen abgeglichen werden, die zuvor für die jeweiligen Stellen bzw. Rollen im Unternehmen erstellt wurden.
- Wurden noch keine Anforderungsprofile definiert, kann der IQP-Persönlichkeitstest[®] bei ihrer Erstellung helfen. Hierzu werden die High- und Low-Performer der in Frage kommenden Stelle/Rolle anonym getestet und die Gruppenmittelwerte für jedes Persönlichkeitsmerkmal miteinander verglichen. Größere Mittelwertunterschiede zwischen High- und Low-Performern in einzelnen Merkmalen können bei der Festlegung des Zielprofils als Orientierung dienen.
- Jedoch auch ohne zuvor definierte Anforderungsprofile kann der IQP-Persönlichkeitstest[®] als Methode der Standortanalyse dienen. Durch die Kenntnis des eigenen Persönlichkeitsprofils und die empirisch belegten Aussagen zu Zufriedenheit und Zielerreichung in verschiedenen Karrierepfaden, hilft der Test bei der Orientierung in der Berufswahl und der Karriereplanung.

11. Wie optimiert der IQP-Persönlichkeitstest[®] die Personalauswahl?

- Personalauswahl erfolgt meist über Einstellungsinterviews, seltener mittels Assessment Center und teilweise über Testverfahren von fragwürdiger methodischer Güte.
- Der IQP-Persönlichkeitstest[®] ergänzt das Einstellungsinterview. So erhält der Arbeitgeber einen Eindruck davon, ob das Persönlichkeitsprofil der Bewerber erfolgsversprechend für die jeweilige Vakanz ist.
- Der IQP-Persönlichkeitstest[®] kann zum einen vorab online von den Bewerbern bearbeitet werden, so dass der Arbeitgeber nur diejenigen einlädt, deren Persönlichkeitsprofil erfolgsversprechend ist.
- Der IQP-Persönlichkeitstest[®] kann alternativ auch vor Ort ergänzend zum Einstellungsinterview oder im Rahmen eines Assessment Centers eingesetzt werden.
- Die Beurteilung, ob Bewerber geeignet sind oder nicht, ist mittels des IQP-Persönlichkeitstests[®] keine Willkürentscheidung, sondern empirisch untermauert.
- Der IQP-Persönlichkeitstest[®] ermöglicht zudem einen spezifischen Zuschnitt auf die Rahmenbedingungen des jeweiligen Arbeitgebers mittels eigener Datenerhebung.

12. Wie kann ein Personalauswahlprozess mit dem IQP-Persönlichkeitstest[®] aussehen?

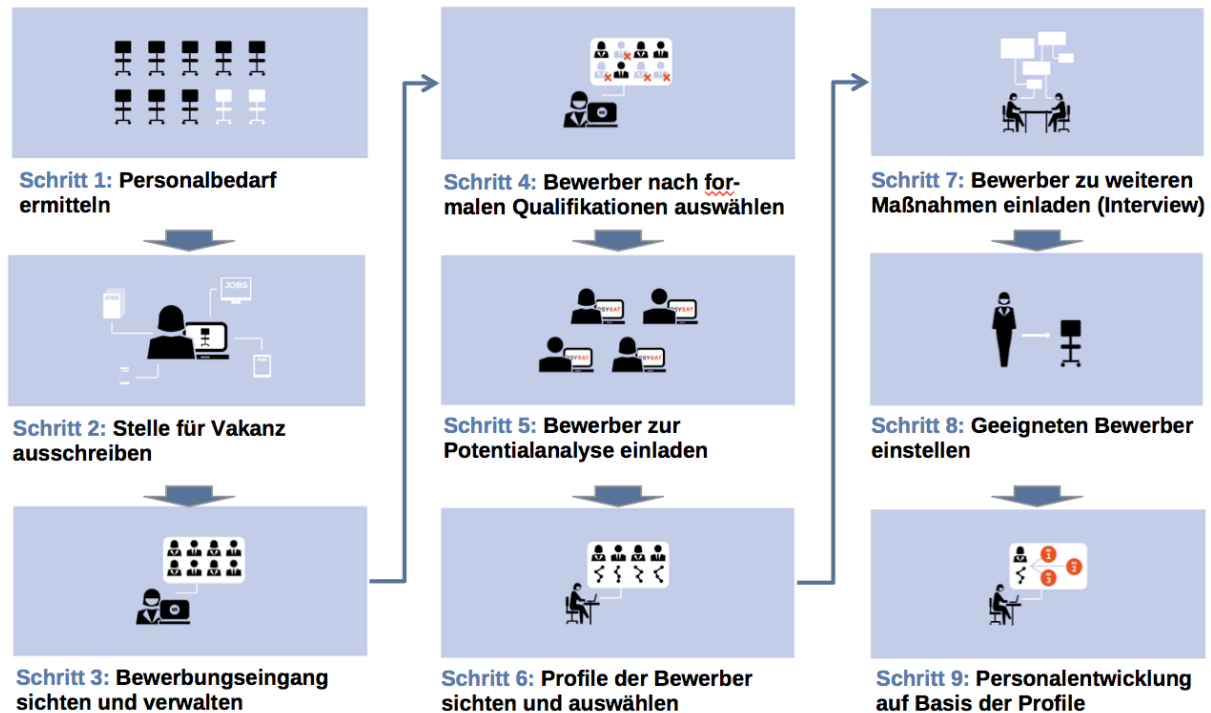


Abbildung 1: Beispielhafter Recruiting-Prozess bei Verwendung des IQP-Persönlichkeitstests[®]
 Üblicherweise beginnt man zunächst mit der Ermittlung des Personalbedarfs (Schritt 1, links oben) und selektiert die Bewerber anhand ihrer formalen Qualifikationen (Schritt 4). Darauf folgt die Potenzialanalyse mit dem IQP-Persönlichkeitstests[®] (Schritt 5) und der Vergleich der Bewerberprofile (Schritt 6). Für eingestellte Bewerber können später anhand der Testprofile geeignete PE-Maßnahmen angeboten werden (Schritt 9).

13. Wie optimiert der IQP-Persönlichkeitstest[®] die Personalentwicklung?

- Personalentwicklung erfolgt oft nach dem „Gießkannen-Prinzip“: Alle Mitarbeiter erhalten die gleichen Entwicklungsmaßnahmen, unabhängig von ihrer Persönlichkeit.
- Mit Hilfe des IQP-Persönlichkeitstests[®] lässt sich der Personalentwicklungsbedarf jeder einzelnen Person konkret und unter spezifischer Berücksichtigung der Persönlichkeitsstruktur ermitteln.
- Personalentwicklungsmaßnahmen verändern nicht die Persönlichkeitsstruktur des Mitarbeiters. Dies ist aufgrund der hohen Stabilität von Persönlichkeit so nicht direkt möglich.
- Stattdessen können verschiedene Strategien entwickelt werden, um größere Abweichungen des Persönlichkeitsprofils von den gewünschten Ausprägungen zu kompensieren. Beispiele hierfür sind:
 - **Shaping:** Hierunter versteht man das schrittweise Erlernen und Verstärken zielführender Verhaltensweisen (z. B. Erlernen von Stressbewältigungstechniken bei geringer *Emotionaler Belastbarkeit* oder Vermittlung strukturierter Aufgabenbearbeitung bei geringer *Gewissenhaftigkeit*)
 - **Coaching:** Die individuelle Begleitung eines Mitarbeiters ist umso wirksamer, je mehr über die Persönlichkeitsstruktur des Mitarbeiters sowie die Abweichung dieser von den Anforderungen der Tätigkeit bekannt ist. So ist

das Ergebnis der Persönlichkeitsdiagnostik für Coach und Coachee eine wichtige Grundlage ihrer Zusammenarbeit.

- **Veränderungen des Arbeitsumfeldes:** Arbeitsbedingungen (Arbeitszeiten, Büro, Tätigkeitsaspekte) werden auf die Bedürfnisse des Mitarbeiters zugeschnitten (z. B. kein Großraumbüro bei geringer *Emotionaler Belastbarkeit* oder stärkere Einbindung in ein Teamgefüge bei hoher *Teamorientierung*)
- **Eingehen auf Bedürfnisse:** Prozesse werden so angepasst, dass sie die Bedürfnislage des Mitarbeiters berücksichtigen (z. B. regelmäßige Feedbackgespräche bei hoher *Leistungsmotivation* oder Angebot von fachlicher Weiterbildung bei hoher *Geistiger Flexibilität*)
- **komplementäre Besetzung:** Aufgaben werden auf mehrere Mitarbeiter entsprechend ihrer „Stärken“ aufgeteilt (z. B. Aufgaben, die eine hohe Geduld und Präzision erfordern, werden an Mitarbeiter delegiert, die eine hohe Ausprägung in *Gewissenhaftigkeit* haben; Tätigkeiten mit intensivem Sozialkontakt werden von Mitarbeitern übernommen, die eine hohe Ausprägung in *Extraversion* aufweisen).

14. Wie kann ein Personalentwicklungsprozess mit dem IQP-Persönlichkeitstest[®] aussehen?

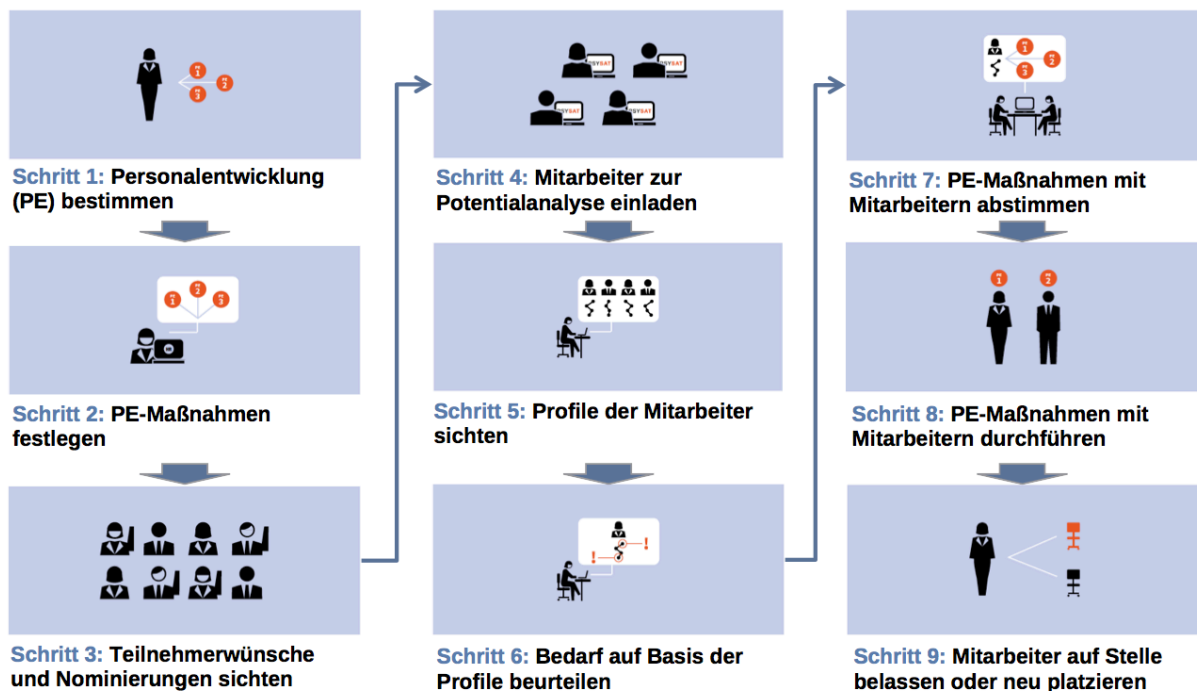


Abbildung 2: Beispielhafter Entwicklungs-Prozess bei Verwendung des IQP-Persönlichkeitstests[®]
 Typischerweise beginnt man mit der Klärung des Portfolios möglicher PE-Maßnahmen (Schritt 1, links oben). Nachdem die Mitarbeiter sich für die Teilnahme an einem Entwicklungsprogramm gemeldet haben (Schritt 3), absolvieren sie den IQP-Persönlichkeitstest[®] (Schritt 4). Wenn der Entwicklungsbedarf durch die Sichtung der Testprofile (Schritt 6) geklärt wurde, werden die durchzuführenden Maßnahmen mit den Mitarbeitern abgestimmt (Schritt 7) und durchgeführt (Schritt 8). Je nach Ergebnis der Maßnahmen, kann ein Mitarbeiter dann neu platziert werden oder bleibt in seiner aktuellen Position (Schritt 9). Hinweis: Alternativ kann auch bei Schritt 4 begonnen werden und die Festlegung der PE-Maßnahmen schließt sich an.

15. Was bedeuten die Ergebnisse des IQP-Persönlichkeitstests®?

- Die Ergebnisse des IQP-Persönlichkeitstests® (Testwerte der sieben Persönlichkeitsmerkmale) setzen sich zu gleichen Anteilen aus zwei Komponenten zusammen. Dies sind zum einen die im Test gegebenen Antworten zu jedem Merkmal (**Rohskala**), zum anderen der Vergleich der Testergebnisse mit den Ergebnissen der Normstichprobe (**Prozentrangskala**).
- Durch dieses Vorgehen werden sowohl die persönliche Selbsteinschätzung der Bewerber und Mitarbeiter als auch der soziale Vergleich zu anderen Menschen in vergleichbaren Arbeitskontexten berücksichtigt.
- Die Persönlichkeitsmerkmale werden in ihrer Ausprägung auf einer 100er-Skala wiedergegeben, wobei der Wert „0“ die geringstmögliche Ausprägung eines Merkmals darstellt und der Wert „100“ die höchste (siehe Abbildung 3).

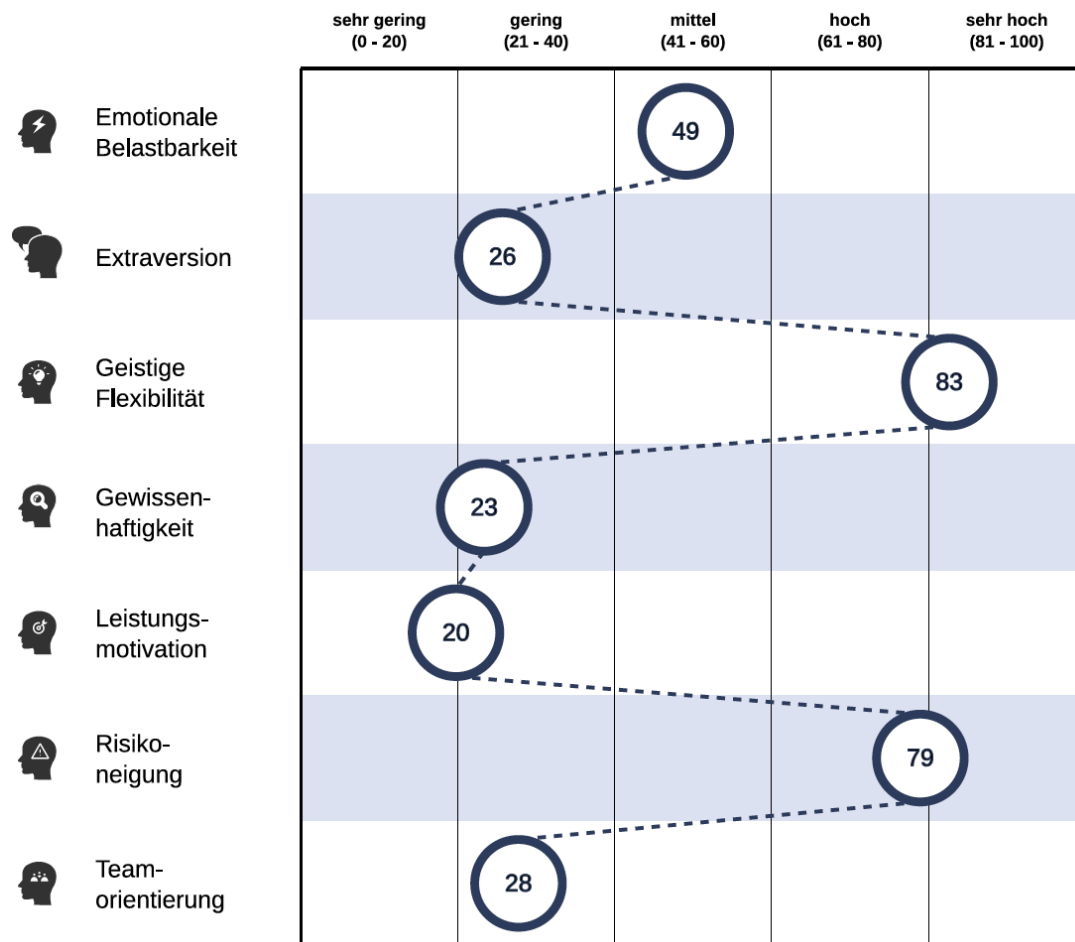


Abbildung 3: Beispiel eines Testprofils

In der Linken Spalte sind die sieben Persönlichkeitsmerkmale abgetragen. Die Kopfzeile gibt die Ausprägungsgrade der Merkmale (von sehr gering bis sehr hoch) und ihre korrespondierenden Wertebereiche (in Klammern darunter) an.

- Jedes Persönlichkeitsmerkmal ist in eine 5-stufige Interpretationslogik unterteilt (sehr gering – 0-20; gering – 21-40; mittel – 41-60; hoch – 61-80; sehr hoch – 81-100). Dabei gilt, dass hohe Werte nicht automatisch gut und geringe Werte nicht automatisch schlecht sind. Stattdessen steht die Passung zu den Stellenanforderungen im Fokus.
- Erst nach einem Abgleich der einzelnen Merkmalsausprägungen mit einem zuvor definierten Anforderungsprofil, lassen sich sinnvolle Aussagen bzgl. der Eignung von Bewerbern oder Mitarbeitern für eine bestimmte Position treffen. Die „Passungslogik“ wird in Abbildung 4 verdeutlicht.

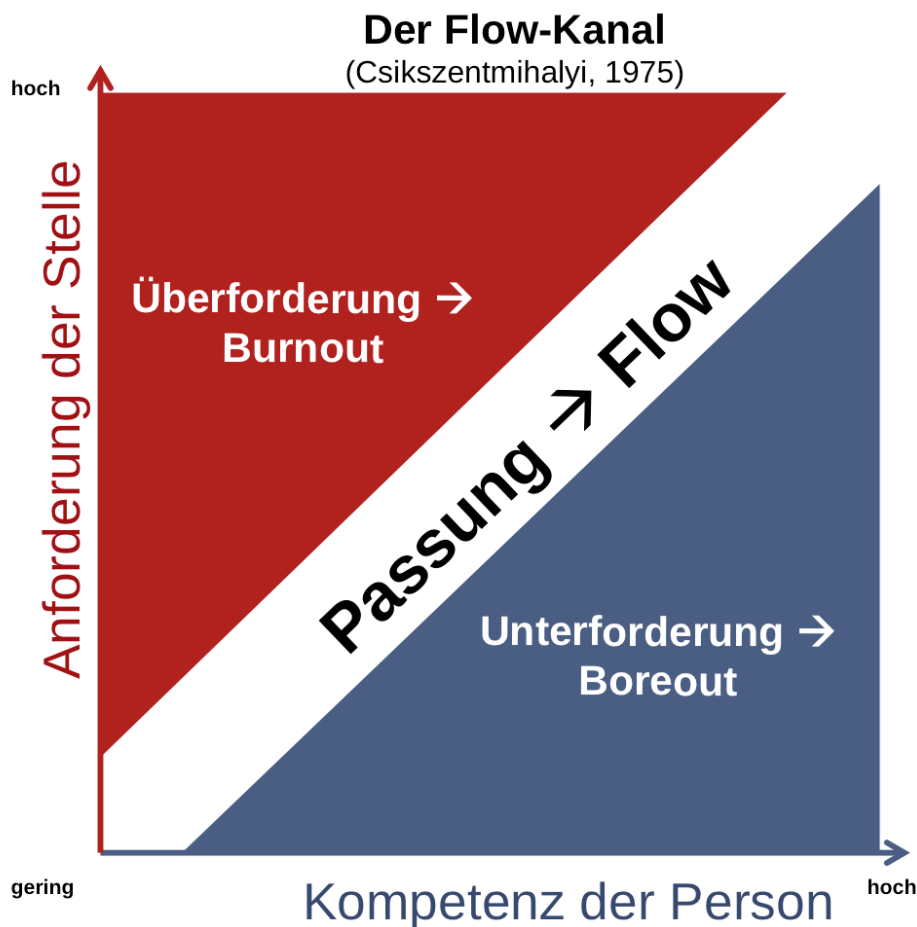


Abbildung 4: Darstellung der Passungslogik

Nicht die Höhe der Merkmalsausprägung entscheidet darüber, ob eine Person für eine Tätigkeit geeignet ist, sondern die Passung der Ausprägung zu den Stellenanforderungen. Denn sowohl zu geringe als auch zu hohe Ausprägungen können zu Motivations- und damit Produktivitätsverlusten führen. **Beispiel:** Personen mit einer hohen Geistigen Flexibilität werden sich sehr schnell langweilen, wenn sie stets die gleichen monotonen Aufgaben erledigen müssen. Personen mit einer sehr geringen Ausprägung in Extraversion werden sich schnell unwohl fühlen, wenn ihre Tätigkeit ein hohes Maß an sozialem Austausch verlangt.

- Unabhängig von einem vorher definierten Anforderungsprofil, beinhaltet der IQP-Persönlichkeitstest[®] generelle Aussagen zum Potenzial einer Person für die Fach-, Führungs-, Projekt- und Vertriebslaufbahn. Diese Aussagen beruhen auf den zu diesen Karrierepfaden bereits erhobenen Daten.

- In Abbildung 5 wird die Validierungslogik des IQP-Persönlichkeitstests[®] (erweitertes Testzertifikat) an einem Beispielprofil dargestellt. Hier sieht man die Einordnung des Kandidatenprofils in Bezug auf die beiden Kriterien *Zielerreichung* (dunkelblauer Füllstand links) und *Zufriedenheit* (hellblauer Füllstand rechts) in der Fachlaufbahn. Dabei werden die Ausprägungen jedes Merkmals mit bereits existierenden Daten verglichen und eine Aussage über das Potenzial für diesen Karrierepfad getroffen. Beide Kriterien können prinzipiell drei Füllstände aufweisen (1/3 = geringeres Potenzial; 2/3 = mittleres Potenzial; 3/3 = höheres Potenzial). Ist bei einem Merkmal (z. B. *Gewissenhaftigkeit*) das Kriterium *Zielerreichung* nur zu einem Drittel gefüllt, bedeutet dies, dass in Bezug auf das Merkmal *Gewissenhaftigkeit* ein geringeres Potenzial hinsichtlich der *Zielerreichung* in der Fachlaufbahn vorliegt. Sind bei einem Merkmal (z. B. *Geistige Flexibilität*) beide Füllstände vollständig gefüllt, bedeutet dies, dass in Bezug auf das Merkmal *Geistige Flexibilität* ein höheres Potenzial hinsichtlich der *Zielerreichung* und der *Zufriedenheit* in der Fachlaufbahn vorliegt. Letztlich sollte immer das gesamte Profil betrachtet werden, um eine Potenzialaussage treffen zu können und nicht nur die Ergebnisse eines einzelnen Merkmals.

1 - Die Vergleichsgruppe besteht aus 450 getesteten Fachkräften
 2 - Die Vergleichsgruppe besteht aus 1.012 getesteten Fachkräften

 Zielerrreichung  Zufriedenheit

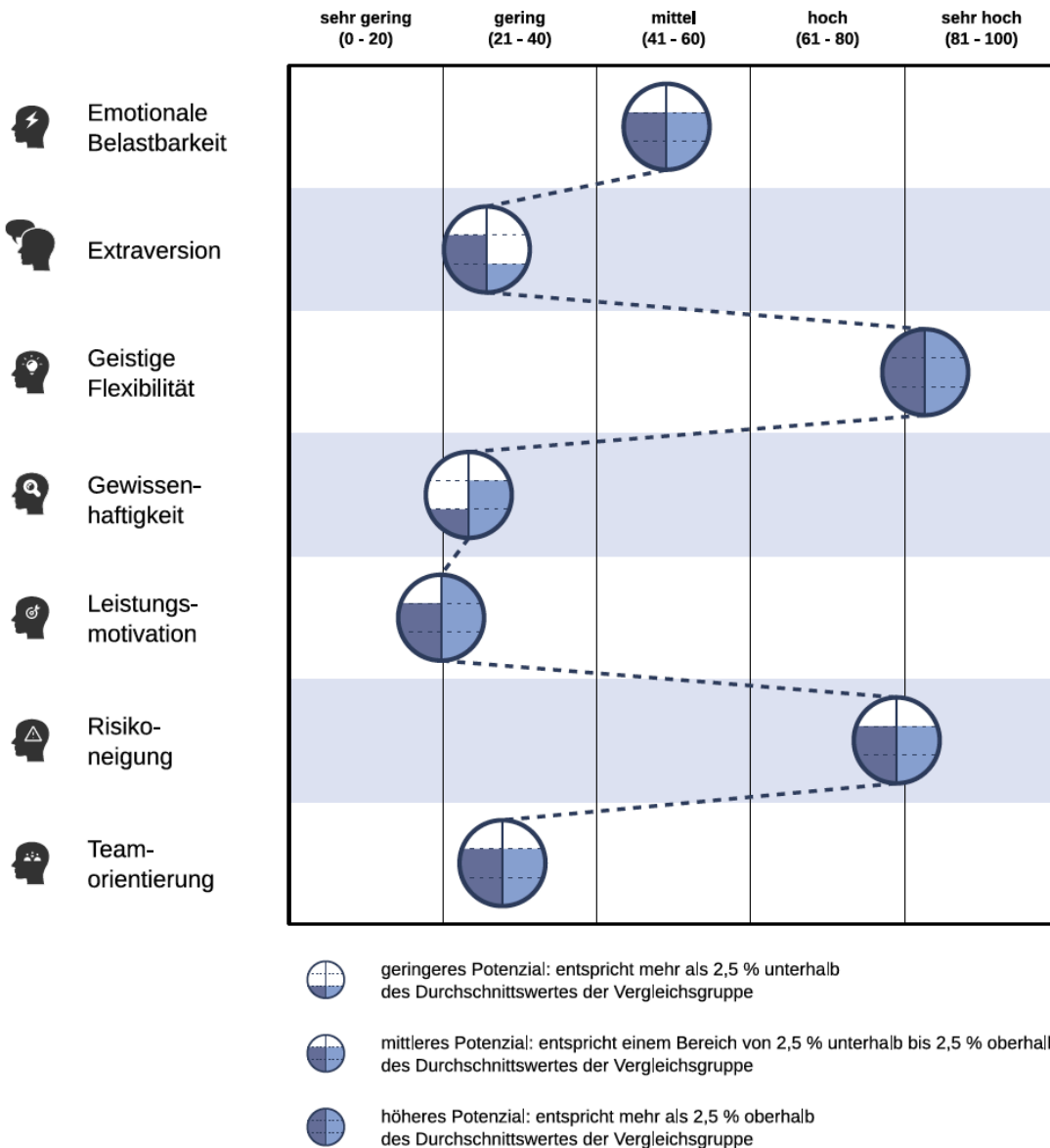


Abbildung 5: Beispiel für die Validierungslogik des IQP-Persönlichkeitstests®

Das Profil einer Testperson wird den aus Studien gewonnenen Daten gegenübergestellt, um Aussagen über das Potenzial (hinsichtlich der Kriterien Zielerrreichung und Zufriedenheit) treffen zu können. In dieser Abbildung wird das Profil mit den Daten von 450 Fachkräften (für das Kriterium *Zielerrreichung*) bzw. 1.012 Fachkräften (für das Kriterium *Zufriedenheit*) abgeglichen. Je mehr Füllstände die einzelnen Merkmalsausprägungen aufweisen, desto höher das Potenzial für die Fachlaufbahn.

16. Was ist die Normstichprobe und wie setzt sie sich zusammen?

- Die Normstichprobe dient als Vergleichsgruppe zur Berechnung des individuellen Testergebnisses. Derzeit besteht sie aus 7.856 Personen, wovon knapp zwei Drittel Männer sind (Stand Januar 2017).
- Den größten Teil der Normstichprobe bilden Fach-, Führungs- und Vertriebskräfte aus über 1.000 verschiedenen Unternehmen deutschlandweit (Abbildung 6).
- Die Normstichprobe wird in regelmäßigen Abständen überprüft und erweitert, um die Aussagekraft und Repräsentativität der Testergebnisse stetig zu verbessern.

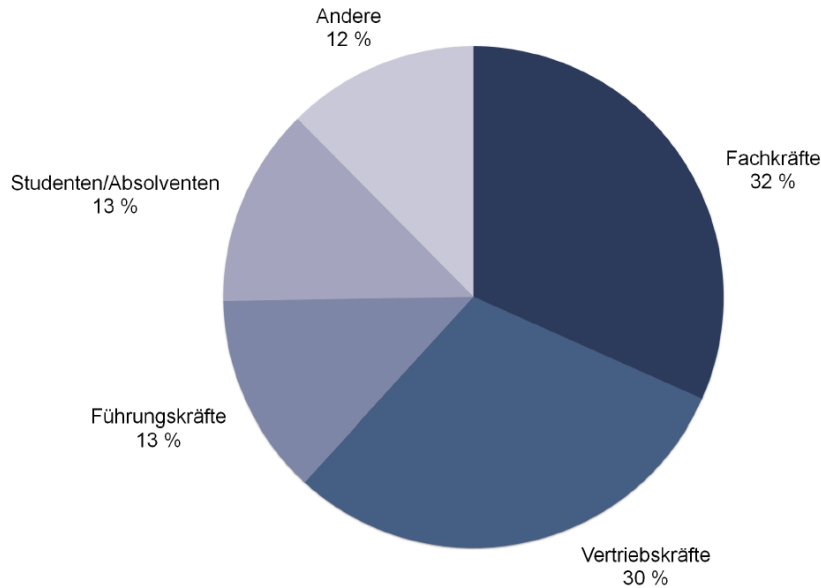


Abbildung 6: Zusammensetzung der Normstichprobe des IQP-Persönlichkeitstests[®]

17. Lassen sich die Ergebnisse des IQP-Persönlichkeitstests[®] verfälschen?

- Prinzipiell ist jedes Selbstauskunftsverfahren (und dazu zählt auch der IQP-Persönlichkeitstest[®]) mit dem Problem der Verfälschbarkeit bzw. des sozial erwünschten Antwortverhaltens konfrontiert. Es ist nachvollziehbar, dass Bewerber versuchen, sich entsprechend den vermuteten Erwartungen des Arbeitgebers darzustellen (nicht nur in Tests, sondern auch in Interviews und Assessment Center Aufgaben). Kein Test auf dem Markt kann dies bis dato vollkommen ausschließen.

18. Wie wird mit der Verfälschung von Ergebnissen umgegangen?

- Der IQP-Persönlichkeitstest[®] nutzt sowohl aus der Literatur bekannte Maßnahmen als auch neuartige, innovative Methoden, um starke Verfälschungstendenzen aufdecken zu können. Im Übrigen sorgt der Vergleich zur Normstichprobe dafür, dass sozial erwünschte Antworten durch den Abgleich mit den Ausprägungen aller anderen Getesteten nicht so stark ins Gewicht fällt, da fast alle Menschen diese Tendenz mehr oder weniger zeigen.
- Nicht zuletzt ist es der Abgleich des Testprofils mit einem zuvor definierten Anforderungsprofil, der über die Eignung entscheidet. Hier kann es durchaus sein, dass einige Merkmale dann die beste Passung aufweisen, wenn sie eben nicht sozial erwünscht ausgeprägt sind.

19. Wie funktioniert der IQP-Persönlichkeitstest[®] technisch?

- Über den IQP-Server versendet der Arbeitgeber den Zugang zum IQP-Persönlichkeitstest[®] an Bewerber und Mitarbeiter.
- Der IQP-Persönlichkeitstest[®] wird von Bewerbern und Mitarbeitern online im Browser durchgeführt. Hierbei müssen keine Klarnamen verwendet werden – einige Kunden verwenden auch Codes/Pseudonyme.

- Der IQP-Persönlichkeitstest[®] generiert direkt im Anschluss an den Test automatisch ein Testzertifikat (PDF) für den Bewerber/ Mitarbeiter, welches die Ausprägung der Persönlichkeitsmerkmale sowie Informationen zur Normstichprobe und Potenzialaussagen zu verschiedenen Karrierepfaden enthält.
- Parallel werden alle per IQP-Persönlichkeitstest[®] ermittelten Testergebnisse auf dem IQP-Testserver bereitgestellt. Der Arbeitgeber kann diese dort einsehen, sortieren und verwalten.
- Der Betrieb erfolgt über Root-Server eines namhaften deutschen Anbieters zur Gewährleistung von Ausfallsicherheit und des technischen Schutzes der Daten. Details hierzu befinden sich im Datenschutzkonzept des IQP, das jederzeit angefordert werden kann.
- Es werden ausschließlich verschlüsselte Verbindungen sowohl bei der Datenerhebung (Testdurchlauf) als auch bei der Verwaltung der Daten im Server genutzt.
- Es sind weder Installation beim Kunden noch sonstige Eingriffe in dessen IT-Infrastruktur notwendig.

20. Welche Rolle spielen die Personalverantwortlichen im eignungsdiagnostischen Prozess?

- Die finale Entscheidung für oder gegen einen Bewerber bzw. für oder gegen eine Entwicklungsmaßnahme obliegt immer den Personalverantwortlichen. Diese entscheiden, ob und an welcher Stelle des Prozesses der IQP-Persönlichkeitstest[®] zum Einsatz kommt und welches Gewicht die Testergebnisse für die letztendliche Bewertung haben sollten. Einen Automatismus hinsichtlich Personalentscheidungen durch den Einsatz des Tests gibt es nicht.
- Bei bisherigen Kunden sind vorwiegend folgende Personengruppen in die Nutzung des Tests involviert, wobei die Zusammensetzung je nach Kunde variiert: Vorstand/Geschäftsführung, Personalabteilung, Führungskräfte, Betriebs-/Personalrat.

21. Wie reagieren Bewerber, Mitarbeiter und Betriebsräte auf den IQP-Persönlichkeitstest[®]?

- Die Erfahrungen seit 2008 mit tausenden von getesteten Personen haben gezeigt: Bewerber und Mitarbeiter wissen die Möglichkeit einer Standortanalyse über den IQP-Persönlichkeitstest[®] sehr zu schätzen.
- Die direkte Rückmeldung zum Testergebnis mittels Testzertifikat bzw. (bei Vor-Ort-Testungen oder telefonisch) durch geschulte Testleiter führt zu sehr hoher Akzeptanz bei den Testteilnehmern.
- Eine wissenschaftlich fundierte und zugleich praxisrelevante Standortanalyse der Persönlichkeit haben viele Testteilnehmer noch nie erhalten und schätzen dies sehr.
- Da weder Leistung noch Intelligenz mittels des IQP-Persönlichkeitstests[®] erfasst werden, leiden Bewerber und Mitarbeiter kaum unter Testangst.
- Der spezifische und nachgewiesene Zuschnitt des IQP-Persönlichkeitstests[®] auf die verschiedenen Laufbahnen bzw. Karrierepfade führt ebenfalls zu hoher Akzeptanz bei getesteten Bewerbern und Mitarbeitern.



- Durch die methodische Fundierung des IQP-Persönlichkeitstests[®] (DIN 33430) und die damit einhergehende Konformität mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) können Bedenken auf Seiten von Betriebsräten schnell ausgeräumt werden.

22. Wie lange dauert die Absolvierung des IQP-Persönlichkeitstests[®]?

- Die Bearbeitungsdauer beträgt knapp 20 Minuten. Anschließend kann bei Bedarf ein persönliches Feedback durch einen Testleiter gegeben werden. Dieses Feedbackgespräch hat in den meisten Fällen eine Dauer von 10 bis 15 Minuten, kann jedoch auch länger ausfallen, sofern andere Faktoren wie Stationen im Lebenslauf etc. einbezogen und in Relation zum Persönlichkeitsprofil gesetzt werden.

23. Woher stammt der IQP-Persönlichkeitstest[®]?

- Der Test ist von Personal- und Organisationspsychologen unter der Leitung von Prof. Dr. Jens Nachtwei über mehrere Jahre entwickelt und überprüft worden ([IQP-Testhandbuch](#)).
- Lizenzgeber des Tests ist die IQP - Privat-Institut für Qualitätssicherung in Personalauswahl und -entwicklung GmbH, ein Spin-off der Humboldt-Universität zu Berlin.

24. Welche Betreuung können Kunden erwarten?

- Die Kunden werden von Mitarbeitern des IQP fortlaufend betreut. Die fachliche Leitung obliegt Sebastian Uedelhoven, Leiter Personaldiagnostik am IQP.
- Diese Betreuung umfasst die psychologisch-fachliche sowie die IT-technische Begleitung des Kunden.
- Die Einbettung des IQP-Persönlichkeitstests[®] in die Personalentwicklungsstrategie des Kunden wird von Prof. Dr. Charlotte von Bernstorff, Leiterin der IQP Akademie, betreut.
- Vorträge bei GF/Vorstand/HR/Sales zum IQP-Persönlichkeitstest[®] bzw. zu Persönlichkeitsmerkmalen und Kriterien beruflicher Bewährung hält Prof. Dr. Jens Nachtwei, Entwickler des Tests und Geschäftsführer des IQP.

25. Wo gibt es weitere Informationen zum IQP-Persönlichkeitstest[®]?

- Ausführliche Informationen sind im Testhandbuch, im Schulungshandbuch für Testleiter (ca. 100 Seiten) sowie in mehreren Fachpublikationen (u.a. Nachtwei, 2014; Uedelhoven, Reisch, Reuter & Nachtwei, 2016) enthalten.
- Diese Informationen stellen wir Ihnen gern zur Verfügung. Bitte senden Sie dazu eine Anfrage an info@iqp-germany.de. Alternativ finden Sie alle Unterlagen auch auf www.researchgate.net (OpenAccess).

26. Was kostet der Einsatz des IQP-Persönlichkeitstests[®]?

- Generell gibt es zwei Abrechnungsformen für den Einsatz des IQP-Persönlichkeitstests[®]. Die angegebenen Preise gelten zzgl. 19 % Umsatzsteuer:
 - **Flatrate:** Der Kunde zahlt einen Pauschalbetrag von 500 EUR pro Monat (bei weniger als 1.000 Mitarbeitern) bzw. 1.000 EUR pro Monat (bei mindestens

1.000 Mitarbeitern). Nach 12 Monaten Vertragslaufzeit ist der Vertrag monatlich zum Monatsende kündbar. Bei dieser Variante können beliebig viele Mitarbeiter und Bewerber getestet werden. Für diese Option ist eine eintägige Testleiterschulung beim Kunden für bis zu 8 Personen obligatorisch. Der Preis hierfür beträgt einmalig 2.200 EUR.

- **Einzeltestung:** Einzeltestungen unterliegen keinen Vertragslaufzeiten, sondern können individuell auf Anfrage gebucht werden und kosten 300 EUR. Im Leistungspaket inbegriffen ist ein halbstündiges telefonisches Feedback für jede Testperson zu ihrem individuellen Testprofil durch ausgebildete Psychologen sowie eine kurze Auswertung und Rückmeldung an den Auftraggeber. Eine Testleiterschulung entfällt hierbei, da die hohe Güte der Feedbacks durch Experten des IQP gewährleistet ist.

27. Wie können Entscheider vom IQP-Persönlichkeitstest[®] überzeugt werden?

- Entscheider können insbesondere durch den nachweislichen finanziellen Nutzen des Testeinsatzes überzeugt werden. Beispiele hierfür finden sich in den drei Kosten-Nutzenbeispielen der FAQ.
- Zudem sollten aus den FAQ diejenigen Fragen und Antworten zu einem Management Summary zusammengestellt werden, die erfahrungsgemäß im Unternehmen auf Interesse stoßen. Hierbei unterstützen wir Sie gern.

Allgemeine Nutzenargumentation

- Der Test wurde für verschiedene Zielgruppen empirisch validiert und zeigt signifikante Zusammenhänge sowohl mit *Zielerreichung* als auch mit *Zufriedenheit* für verschiedene Karrierepfade.
- Bei ausreichend großen Stichproben können die Testergebnisse mit unternehmenseigenen Erfolgskennzahlen korreliert und die Zielprofile maßgeschneidert auf das Unternehmen angepasst werden (lokale Validierung).
- Nutzenargumentation für die Personalauswahl
 - Durch den Einsatz des IQP-Persönlichkeitstests[®] lassen sich geeignete und ungeeignete Bewerber leichter identifizieren und somit die Produktivität, Mitarbeiterzufriedenheit und Mitarbeiterbindung erhöhen.
 - Hohe Kosten durch Fehlbesetzungen (insbesondere bei Führungskräften und im Vertrieb) lassen sich durch den Einsatz des IQP-Persönlichkeitstests[®] reduzieren (siehe Argumentation zu finanziellem Nutzen).
 - Der IQP-Persönlichkeitstest[®] lässt sich gut mit kostensparenden Instrumenten wie einem strukturierten Interview kombinieren. Teure Assessment Center können damit zumindest verkürzt oder seltener verwendet werden.
- Nutzenargumentation für die Personalentwicklung
 - Durch den Einsatz des IQP-Persönlichkeitstests[®] lassen sich Entwicklungsbedarfe -und potenzielle besser identifizieren und passende Entwicklungsmaßnahmen ableiten. Kostspielige unspezifische Schulungen und Trainings können dadurch vermieden werden.
 - Neuplatzierungen und Beförderungen von Mitarbeitern können durch den Einsatz des IQP-Persönlichkeitstests[®] noch effektiver und zielgenauer durchgeführt werden.

28. Wie kann man sich als Testleiter zertifizieren lassen?

- Eine Zertifizierung für den IQP-Persönlichkeitstest[®] erhalten alle Personen, die als Testleiter vom Testanbieter IQP ausgebildet worden sind.
- Die Testleiterzertifizierung ist Voraussetzung für die eigenständige Nutzung des IQP-Persönlichkeitstests[®] im Unternehmen und kann nicht auf andere Personen übertragen werden.
- Eine eintägige Schulung zum Testleiter erfolgt im Zuge der Einführung des IQP-Persönlichkeitstests[®] beim Kunden durch Experten des IQP.

29. In welchen Sprachen ist der IQP-Persönlichkeitstest[®] verfügbar?

- Der IQP-Persönlichkeitstest[®] ist aktuell in Deutsch, Englisch und Türkisch erhältlich. Mittelfristig geplant sind Französisch und Spanisch.
- Die Überführung in diese Sprachen erfolgt ausschließlich über bilinguale Psychologen und mit Hilfe eines mehrstufigen Prozesses sprachlicher und kultureller Anpassung.

30. Welche rechtlichen Besonderheiten sind generell zu beachten?

- Die Einführung eines Persönlichkeitstests ist mitbestimmungspflichtig.
- Für den Einsatz eines wissenschaftlich fundierten und nachweislich auf einen Karrierepfad zugeschnittenen Tests spricht das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG).
- Denn: Das AGG schreibt dem Arbeitgeber vor, Stellen diskriminierungsfrei zu besetzen und Personal nach Kriterien auszuwählen, die nachweislich mit der Bewährung im Beruf zu tun haben.
- Da dieser Nachweis für alle Merkmale des IQP-Persönlichkeitstests[®] erbracht worden ist, ermöglicht der IQP-Persönlichkeitstest[®] eine AGG-konforme Auswahl.
- Durch verschlüsselte, passwortgeschützte und persönliche Zugänge zum IQP-Testserver sowie weitere Maßnahmen werden die Vorgaben des Bundesdatenschutzgesetzes erfüllt. Details finden sich im Datenschutzkonzept des IQP.
- Zudem sind Bewerber und Mitarbeiter vorab darüber zu informieren, dass sie einen Persönlichkeitstest durchlaufen werden.
- Die schriftliche Bestätigung des Einverständnisses am Test teilzunehmen, muss ebenso eingeholt werden. Diese Einverständniserklärung ist beim IQP-Persönlichkeitstest[®] implementiert.

Kontakt:

Für fachliche Nachfragen steht Herr Sebastian Uedelhoven (Leiter Personaldiagnostik) unter sebastian.uedelhoven@iqp-germany.de zur Verfügung.

Für technische Nachfragen steht Herr Tobias Lattke (CTO) unter tobias.lattke@iqp-germany.de zur Verfügung.

Für Fragen zu den vertraglichen Konditionen steht Herr Prof. Dr. Jens Nachtwei (Geschäftsführender Direktor) unter jens.nachtwei@iqp-germany.de zur Verfügung.

Literaturverweise

Costa Jr., P. T. & McCrae, R. R. (1992). Four Ways Five Factors are Basic. *Personality and Individual Differences, Vol 13(6)*. 653-665.

Handelsblatt, „Umfrage – Fehlzeiten am Arbeitsplatz kosten Milliarden“, unter <http://www.handelsblatt.com/finanzen/vorsorge/versicherung/umfrage-fehlzeiten-am-arbeitsplatz-kosten-milliarden/2839220.html> (abgerufen am 07.04.2017).

Kersting, M. (2016). DIN 33430 reloaded. Mit Qualität die Zukunft der Personalauswahl gestalten. *Report Psychologie, Vol 41*, 291-295.

McClelland, D. C., Atkinson, J. W., Clark, R. A. & Lowell, E. L. (1953). *The Achievement Motive*. New York: John Wiley & Sons.

Miner, J. B. & Raju (2004). Risk Propensity Differences Between Managers and Entrepreneurs and Between Low- and High-Growth Entrepreneurs: A Reply in a More Conservative Vein. *Journal of Applied Psychology, Vol 89(1)*, 3-13.

Nachtwei, J. (2014). Egozentrisch und erfolgreich?!. *Vertriebsmanager, Ausgabe September/Oktober*, 46-51.

Schuler & Höft (2004). *Diagnose beruflicher Eignung und Leistung*. In: Schuler, Lehrbuch der Organisationspsychologie, Kap. 10, 289-343.

Schust, G. H. (1994). *Total Performance Management, S. 21*, Stuttgart 1994.

Stewart Jr., W. & Roth, P. L. (2004). Data Quality Affects Meta-Analytic Conclusions: A Response to Miner and Raju (2004) Concerning Entrepreneurial Risk Propensity. *Journal of Applied Psychology, Vol 89(1)*, 14-21.

Uedelhoven, S., Reisch, P., Reuter, D. & Nachtwei, J. (2016). Persönlichkeit und berufliche Bewährung in der Fachlaufbahn. *Akademie, Vol 61(4)*, 112-117.

Vardaman, J. M., Allen, D. G., Renn, R. W. & Moffitt, K. R. (2008). Should I stay or should I go? The role of risk in employee turnover decisions. *Human Relations, Vol 61(11)*, 1531-1563.