



Walter Simon (Hrsg.)

# Persönlichkeits- modelle und Persönlichkeits- tests

15 Persönlichkeitsmodelle für  
Personalauswahl, Persönlichkeitsentwicklung,  
Training und Coaching

**GABAL**

Professional Training



# „Big Five“: Die fünf grundlegenden Dimensionen der Persönlichkeit und ihre dreißig Facetten

Vorabdruck aus: Persönlichkeitsmodelle & Persönlichkeitstests, GABAL 2006

Die internationale persönlichkeitspsychologische Forschung der letzten 20 Jahre zeigte nach Jahrzehnten der Forschung in den achtziger Jahren Konvergenz in der Auffassung, dass es fünf Grunddimensionen der Persönlichkeit gibt, die ausreichen, um Unterschiede zwischen Menschen zutreffend zu beschreiben. Während Testverfahren auf Basis der Big Five in den USA inzwischen den Standard der Persönlichkeitsanalyse und Beratung markieren, ist die Persönlichkeitserfassung mit den Big Five – basierten diagnostischen Verfahren auf dem alten Kontinent erst auf dem Vormarsch. Dies hat bei bisher verarbeiteten Verfahren erheblich dazu beigetragen, dass viele sich auf einem breiteren wissenschaftlich fundierten qualitativen Niveau etablierten.

## Historischer Abriss

---

Persönlichkeitspsychologie war schon immer darauf aus, diejenigen „grundlegenden Dimensionen“ der Persönlichkeit herauszufinden und zu messen, die ausreichen sollten, die individuellen Unterschiede von Personen möglichst vollständig zu erklären. Fast jeder bedeutende Psychologe dieses Jahrhunderts hatte seine eigene Theorie über das Funktionieren der Persönlichkeit, seine Vorstellungen und Modelle. Theorien, Vorstellungen und Modelle waren nichts anderes als begriffliche Metaphern. Was lag also näher, als jenseits von Theorien und Modellen die Sprache selbst daraufhin zu untersuchen, wieweit sich in ihr Begriffe niedergeschlagen haben, die unmittelbar persönlichkeitsbeschreibend sind – noch vor jeder „Theorie der Persönlichkeit“ ?

Es war unter anderen der bekannte amerikanische Psychologe Cattell, der diesen so genannten „lexikalischen Ansatz“ mit begründete. Dieser sagt, dass es für alle Aspekte persönlicher Unterschiede, die irgendwie bedeutsam, interessant oder nützlich sind oder waren, im Laufe der Zeit bestimmte Worte gab. Mit der Wichtigkeit einer individuellen Differenz zwischen Personen stieg auch die Wahrscheinlichkeit dafür, dass sie ein gesondertes Wort hervorbrachte. Folglich sollte die Sammlung der Begriffe eines Sprachraumes, mit denen individuelle Unterschiede beschrieben werden können, den Bereich der relevanten individuellen Differenzen abdecken. Von dieser Annahme aus entwickelte sich der *lexikalische Ansatz* in der Persönlichkeitspsychologie.

Die Amerikaner Allport und Odbert hatten bereits 1936<sup>1</sup> eine Liste von 18.000 Adjektiven aus Webster's New International Dictionary erstellt. Aus dieser Liste wurden diejenigen Adjektive gefiltert, die sich zur Beschreibung stabiler individueller Persönlichkeitszüge eigneten. Die beiden kamen auf 4.504 Begriffe. Cattell reduzierte diese Liste nun mithilfe statistischer Verfahren auf 171 Gegensatzpaare. Mit aufwendigen Berechnungen – die damals noch ausschließlich von Hand durchgeführt werden mussten - kam er auf sechzehn seiner Meinung nach grundlegende Persönlichkeitsfaktoren. Der von ihm entwickelte Fragebogen, der berühmt gewordene „16PF“ (16 personality factors) (Cattell, 1949<sup>2</sup>), diente dazu, diese zu messen.

Später, nachdem elektronische Rechner zunehmend den hohen Rechenaufwand übernehmen konnten, entdeckte man zum einen Rechenfehler und zum zweiten, dass auch diese 16 Faktoren noch miteinander korrelierten. Das bedeutete, dass es möglich sein mußte, ihre Anzahl noch weiter zu reduzieren, indem man sie auf ein grundlegendes Set voneinander unabhängiger Persönlichkeitsfaktoren zurückführte. In der Tat gab es seit den Tagen Cattell's mehrmals Forscher (Fiske, 1949<sup>3</sup>; Tupes und Christal, 1961<sup>4</sup>; Norman 1963<sup>5</sup>), die sich für fünf grundlegende Faktoren aussprachen, aber die Zeit – die vorwiegend behavioristischen Trends und Meinungen in der psychologischen Forschung - waren gegen sie.

Erst den amerikanischen Forschern Paul Costa und Robert McCrae (1987<sup>6</sup>) war es beschieden, Mitte der achtziger Jahre einen ersten Schlussstein zu setzen: Sie konnten überzeugend nachweisen,

dass es - unabhängig von den Fragebogeninstrumenten, von statistischen Methoden, von der Art der Stichprobe und vom Kulturraum - *fünf robuste Faktoren als stabile Grunddimensionen* der Persönlichkeit gibt, die sowohl in Adjektivlisten identifiziert werden können, als auch in multidimensional aufgebauten Persönlichkeitsfragebögen. Sie fanden sich gleichermaßen in Selbst- wie in Fremdbeschreibungen von Personen durch Bekannte und Familienangehörige. Das ursprünglich von Tupes und Crystal behauptete Fünf-Faktoren-Modell der Persönlichkeit fand so letztendlich seine Bestätigung. Costa und McCrae entwickelten und veröffentlichten 1985<sup>7</sup> das Fünf-Faktoren-Inventar (NEO-Personality Inventory, NEO-PI) zur Messung dieser fünf Dimensionen. Der amerikanische Forscher Lewis Goldberg, der ebenfalls bereits seit Jahrzehnten an der Taxonomie von persönlichkeitsbeschreibenden Begriffen gearbeitet hatte, führte die lexikalische Forschungstradition weiter. Er fand in seinen Faktorenanalysen die fünf Faktoren bestätigt und entwickelte parallel zu Costa und McCrae sein Modell der – von ihm so genannten – „Big Five“ Faktorenstruktur und ihrer Marker (1990<sup>8</sup>, 1992<sup>9</sup>). Angleitner und Ostendorf (1990<sup>10</sup>, 1992<sup>11</sup>) von der Universität Bielefeld konnten die Struktur für den deutschen Sprachraum bestätigen, die Persönlichkeitsforscher anderer Länder (Niederlande, Tschechien, Polen, Kroatien, Türkei, Ungarn, Frankreich, Italien usw.) für die Sprachen ihrer jeweiligen Länder ebenfalls. In der Zeit der Globalisierung war ein länder- und sprachenübergreifendes diagnostisches System auf dem persönlichkeitspsychologischen Stand der Zeit überfällig.

In den letzten zwanzig Jahren gab es einen regelrechten Forschungsboom zu den Big Five und es existiert inzwischen eine nicht geringe Zahl von Persönlichkeitsinventaren, die auf dem Fünf-Faktoren-Modell basieren. In Bereichen wie der Erforschung politischer Einstellungen - z.B. van Hiel und Mervielde (1996<sup>13</sup>) -, in der Streßforschung - z. B. Klis und Kossewska (1996<sup>14</sup>), Slane und Kim (1996<sup>15</sup>), Amelang (1996<sup>16</sup>) -, im Schul- und Erziehungsbereich sowie im Management hat das Fünf-Faktoren-Modell international rasch wachsende Anwendung gefunden, in Europa ist es im Kommen.

Seither gelten die Big Five unter Persönlichkeitsforschern hinsichtlich der qualitativen Kriterien weltweit als „state of the Art“. Das Credo zur Qualität eines diagnostischen Verfahrens wurzelt in den Begriffen: Zuverlässigkeit, Gültigkeit, Objektivität. Laut persönlichkeitspsychologischer Forschung stellen die Big Five hinsichtlich Messqualität das zur Zeit gültige kulturübergreifende Referenzsystem dar und werden als universelle Transferplattform zwischen unterschiedlichsten diagnostischen Instrumenten benutzt. Mithilfe der Big Five und ihrer Subtests können daher auch die Begriffssysteme jedes beliebigen Persönlichkeitsinventares übersetzt, „transformiert“ und im Big-Five Standard dargestellt und beschrieben werden. Fast alle Systeme, die bisher im Gebrauch sind, arbeiten mit Arbeitsbegriffen, die als mehr oder minder fundierte oder gewohnte Konstrukte vorwiegend Kombinationen der grundlegenden fünf Persönlichkeitsdimensionen bzw. ihrer Facetten sind und mit ihnen in der Regel nur bedingt kongruent sind.

Die Big Five messen diese zugrundeliegenden Eigenschaftsbegriffe direkt und ohne Umweg, in „Reinform“ in einer Qualität, die bisher von den eingebürgerten Verfahren meist nur in Annäherung erreicht wird. Genauere Persönlichkeitsbeurteilung heisst unter anderem geringere Fehlbesetzungen von Arbeitsplätzen und bedeutet weniger finanzielle Verluste.

Nutzen und Aussagekraft, Stärken und Schwächen eines jeden Verfahrens können anhand der Big Five bestimmt und verschiedene Verfahren miteinander verglichen werden, wie es für einige gängige diagnostische Tests (MBTI, BIP u.a.) bereits geschehen ist (Costa und McCrae 1989<sup>17</sup>, Ostendorf und Angleitner 2004<sup>18</sup>).

Es gibt ausführliche und kurze Versionen, Adjektivlisten und Sätze zur Erfassung der fünf Faktoren. Neben der Kurzform des NEO-FFI gibt es bei den Big Five für jede Dimension 6 Subtests, „Facetten“, die aus separaten Faktorenanalysen jeder der fünf Dimensionen resultierten. Goldbergs Vollversion der Big Five beinhaltet 300 Fragen. Diese Form mit 5 mal 6 gleich dreißig Facetten entspricht dem – von Angleitner und Ostendorf mittlerweile ins Deutsche übertragenen – NEO-PI-R von Costa und McCrae.

Die Mehrdimensionale Bioenergetische Prozess-Analyse (M)BPA des Autors, publiziert 1998<sup>19</sup> bei Swets Test Services (jetzt Harcourt), erfasst zusätzlich zu den Big Five (allerdings *ohne* die Facetten) die Körperstruktur-Typen der Bioenergetischen Analyse von Alexander Lowen und Ron Kurtz. In den letzten 10 Jahren wurden potentialanalytisches Screening mit dem MBPA und bioenergetisch fundiertes Arbeiten am Persönlichkeitsausdruck von uns systematisch aufeinander zu entwickelt (Fehr, 1998<sup>20</sup>, 2000<sup>21</sup>, 2006<sup>22</sup>, 2006<sup>23</sup>).

Wir haben die Big Five von Goldberg ins Deutsche übertragen und adaptieren sie zur Zeit speziell zur Verwendung in der Wirtschaftspsychologie in den deutschsprachigen Ländern. Wir wählten in der deutschen Version der Big Five für einige Skalenbezeichnungen wirtschaftspsychologisch affine Synonyme, ließen aber das Persönlichkeitsmodell ganz und beschnitten es nicht wie Howard & Howard (2000<sup>24</sup>), die mehrere Facetten in ihrem Verfahren ausließen. Die neue deutsche Version verfügt daher über alle 30 Facetten, die zur Erfassung der vollständigen Persönlichkeit nach dem Big Five Modell hinzugehören.

## Die Struktur der Big Five – die oberste Ebene: Fünf Dimensionen der Persönlichkeit

Die vollständigen Big Five von Goldberg basieren auf 300 kurzen Fragen mit 10 Fragen je Facette. Zuerst wenden wir uns den fünf grundlegenden Persönlichkeitsdimensionen zu. Sie lauten wie folgt:

Abb. 1: Die fünf Hauptdimensionen der Persönlichkeit

<b>N</b>	<b>N</b> egative Emotionalität	versus	Belastbarkeit
<b>E</b>	<b>E</b> xtraversion	versus	Introversion
<b>O</b>	<b>O</b> ffenheit für Erfahrung, Kreativität, (geistige) Beweglichkeit, Neugier	versus	Konservatismus, Beharrlichkeit, Tradition, Unbeweglichkeit
<b>A</b>	<b>A</b> npassung, Kooperation Konformität, Verträglichkeit	versus	(kompetitive) Konkurrenz, Reaktivität, Antagonismus
<b>C</b>	<b>C</b> onscientiousness, Gewissenhaftigkeit	versus	Nachlässigkeit, Lockerheit

Es handelt sich bei den jeweils angegebenen Polen um die Ausprägungsextreme einer Skala, die für sich genommen nicht als „gut“ oder „schlecht“ aufzufassen sind, zumal ein Extremwert in einer Skala durch Werte in den übrigen Skalen kompensiert werden kann. Es ist daher wichtig, ein Persönlichkeitsprofil als ganzes zu beurteilen.

Entsprechend den Ankreuzungen des Fragebogens ergibt die Auswertung einen bestimmten Wert, der irgendwo innerhalb des linearen Kontinuums zwischen den beiden Polen der Skala angesiedelt ist. Er gibt an, wie stark das gemessene Eigenschaftskonstrukt ungefähr ausgeprägt ist. Das ist naturgemäß genauer als eine einfache typologische Bestimmung, die nur dichotome Alternativen zulässt – entweder man „ist“ ein bestimmter „Typ“ oder man ist es nicht. Das Bestimmen eines Typus läßt daher im Gegensatz zur Bestimmung auf einer linearen Skala immer nur eine grobe Zuordnung zu. Die Entscheidung für „klein“ oder „groß“ bei einem Menschen entspräche beispielsweise einer typologischen Bestimmung, die Aussage, dass jemand 1,72 Meter groß ist, einer demgegenüber präzisen Messung und Ortsbestimmung auf einem linearen Skalenkontinuum.

Jeder Mensch kann irgendwo auf einem Kontinuum zwischen beispielsweise extravertiert und introvertiert eingeordnet werden. Damit sind feinere Abstufungen von Aussagen möglich als bei einer rein

alternativen, kategorialen typologischen Fragestellung wie entweder „Gefühls-“ oder „Verstandes-  
mensch“, entweder intro- oder extravertiert. Dementsprechend sind die hierdurch getroffenen Aussa-  
gen zuverlässiger, weil der Auflösungsgrad des Beurteilungsinstrumentes größer ist.

## Fünf mal sechs ist dreißig – die Subtests: 30 Facetten

In den folgenden Tabellen werden die Facetten beschrieben. Jeder Haupt-Faktor repräsentiert einen  
gemeinsamen Zug der sechs einzelnen Facetten. Die Etikettierung und Interpretation der Faktoren  
und ihrer Facetten wurden auf den Business-Bereich übertragen und unterscheidet sich daher von  
den in anderen Bereichen üblichen Benennungen.

### Die Dimension „Negative Emotionalität“

Emotionalität sagt etwas über die Stärke und Häufigkeit der Reize aus, die benötigt werden, um von  
seinen Gefühlen beeindruckt zu werden. „Belastbare“ Menschen benötigen stärkere Reize und eine  
größere Anzahl, um aus dem Lot gebracht zu werden, „sensible“ Menschen sind recht empfindlich für  
Reize.

Der emotional Sensible erfährt Gefühle stärker und deutlicher als andere. Solche Menschen werden  
vor allem in den sozialen Berufen und Diensten (Psychologen, Sozialwissenschaftler etc.), aber auch  
in Dienstleistungsberufen benötigt. Sie sind z. B. „der Kitt des Teams“.

Der Belastbare erfährt das Leben auf einer weniger emotionalen Ebene und wirkt oft ziemlich unzu-  
gänglich und unbeeindruckt auf andere, was im privaten Bereich Probleme bereiten, während es im  
Beruf durchaus von Nutzen sein kann. Emotional belastbare Personen findet man typischerweise  
unter Fluglotsen, Piloten, Finanzmanagern und Ingenieuren.

Abb. 2: Die Dimension „Negative Emotionalität“

<b>Negative Emotionalität</b>	<b>belastbar</b>	<b>emotional sensibel</b>
<b>Besorgtheit</b>	unbesorgt, entspannt	ängstlich, besorgt
<b>Erregbarkeit</b>	ruhig, gelassen	erregbar, reizbar, frustriert
<b>Pessimismus</b>	optimistisch	pessimistisch
<b>Befangenheit</b>	ungezwungen, unbefangen	befangen, gehemmt
<b>Exzessivität, Impulsivität</b>	beherrscht, kontrolliert	ungezügelt, exzessiv
<b>Vulnerabilität</b>	stressresistent	vulnerabel, verletzlich

### Die Dimension „Extraversion“

Extraversion bezeichnet die Stärke der Tendenz der Zuwendung nach außen. Extravertierte Men-  
schen neigen dazu, soziale Kontakte zu knüpfen, sie reden mehr und gehen mehr aus sich heraus,  
was für bestimmte soziale Rollen – in Verkauf, Politik, Künsten und Sozialwissenschaften – wichtig  
ist.

Introvertierte verhalten sich demgegenüber zurückhaltender im Sozialkontakt, eventuell (in sich) zu-  
rückgezogen, schweigsam, bis hin zu scheu und/oder kontaktvermeidend-isoliert oder ablehnend.  
Dieses Muster ist die Basis von Rollen wie z.B. von Production Managern und Naturwissenschaftlern.

Zwischen diesen Extremen sind diejenigen beheimatet, denen es leichter fällt, zwischen dem He-  
rauskommen in sozialen Situationen und der Zurückgezogenheit der Einzelarbeit hin- und her zu

wechseln. Typisches Beispiel dafür ist der player-coach, der nach Bedarf sowohl den Anforderungen eines Coachs bezüglich Führung als auch denjenigen des players bezüglich personal production gerecht werden kann.

Abb. 3: Die Dimension „Extraversion“

<b>Extraversion</b>	<b>introvertiert</b>	<b>extravertiert</b>
<b>Freundlichkeit</b>	eher reserviert, formell	herzlich, freundlich
<b>Geselligkeit</b>	zieht Zurückgezogenheit vor	gesellig
<b>Durchsetzungsfähigkeit</b>	zurückhaltend	bestimmt; durchsetzend
<b>Aktivität</b>	weniger Aktivität, mehr Ruhe	hoher Grad von Aktivität
<b>Risikofreude, Abenteuerlust, Erlebnishunger</b>	geringer Bedarf an Aufregungen, selbstgenügsam	liebt Erregung und Aufregung
<b>Heiterkeit</b>	nüchtern - trocken	heiter, fröhlich

*Die Dimension „Offenheit für Erfahrung“*

Offenheit bezieht sich auf geistige Beweglichkeit, Kreativität und Neugier, auch intellektuellen Ehrgeiz. Beim kreativen Erneuerer sind die Interessen breiter gestreut, er fühlt sich von Neuigkeiten und Innovationen fasziniert, liebt Reformen, Abwechslung und sich geistig zu bewegen. Er neigt zu einer liberalen offenen Einstellung. Erneuerer tendieren dazu, neue Ansätze in Betracht zu ziehen: Unternehmer, Architekten, change agents (Berater im Prozeß der Organisationsentwicklung) und theoretische (soziale und naturwissenschaftliche) Wissenschaftler.

Abb. 4: Die Dimension „Offenheit für Erfahrung“ (Kreativität, geistige Beweglichkeit, Neugier)

<b>Offenheit für Erfahrung</b>	<b>konservativ, beharrlich, unbeweglich, traditionell</b>	<b>offen, kreativ, beweglich, neugierig, liberal</b>
<b>Fantasie</b>	pragmatisch, im Hier und Jetzt	imaginativ, kreativ, visionär
<b>Ästhetik</b>	künstlerisch wenig Interesse; schnörkellos, ungekünstelt, einfach	schätzt Kunst, z. B. Malerei, Musik, Poesie
<b>Emotionalität</b>	ignoriert Gefühle; Gefühle spielen keine Rolle; eher trocken-sachlich	erlebt Gefühle intensiv, Gefühle spielen eine Rolle
<b>Unternehmungslust, Neugier, Veränderungsbereitschaft</b>	konservativ – konventionell; verhartet im Vertrauten	zieht Neues vor, schätzt Vielfalt und Veränderung
<b>Intellektualismus</b>	eher konkret und pragmatisch	eher intellektuell, abstrakt, spekulativ
<b>Liberalismus</b>	konservativ, traditionell	offen für die Infragestellung von Werten, liberal

Der Konservative wird als konventioneller, beharrlicher und traditionsbewußter wahrgenommen und fühlt sich mit Vertrautem, Bekanntem und Althergebrachten wohl. Er ist der ideale Bewahrer von Werten und Traditionen.

In der Mitte des Kontinuums liegt die gegenüber beiden Extremen offene flexible Einstellung, die sich je nach Bedarf auf Erneuerung oder Bewahrung ausrichtet.

*Die Dimension „Verträglichkeit“: „Kooperation versus Konkurrenz“*

Verträglichkeit bezeichnet ein Verhalten, das dazu neigt, anderen entgegenzukommen, Konfrontation zu vermeiden, sich anzupassen und um Konformität zu bemühen.

An dem einen Ende des Kontinuums neigt der nachgiebig-anpassende Mensch dazu, seine persönlichen Bedürfnisse denen des Gegenübers oder der Gruppe unterzuordnen, also andere Normen zu übernehmen als auf persönlichen Normen zu bestehen oder solche überhaupt erst zu entwickeln. Dem Nachgiebigen ist Übereinstimmung mit dem Gegenüber wichtiger, als die anderen mit seiner persönlichen Sicht der Wahrheit zu missionieren. Beispiele: Kundendienst, Concierge, Dienstleistungspersonal.

Der kompetitive Antagonist am anderen Skalenende ist stärker auf seine persönlichen Normen und Anliegen fokussiert als auf die der Gruppe. Er ist damit beschäftigt, seinem eigenen Anliegen bei anderen Geltung zu verschaffen, er konkurriert gerne mit anderen, liebt den Wettbewerb und neigt dazu, grundsätzlich „gegen zu halten“, reaktiv zu sein. Kompetitiv betonte Profile sind hartnäckig und wettbewerbsorientiert in der Verfolgung eigener Ziele, von denen sie sich nur schwer abbringen lassen und um die sie mit anderen konkurrieren.

Der mittlere Bereich des Kontinuums beschreibt den Verhandler, der entsprechend der jeweiligen Situation zwischen nachhaltiger Verfolgung eigener Anliegen und flexiblem Nachgeben hin- und herpendelt.

Abb. 6: Die Dimension Kooperation, Anpassung („Verträglichkeit“)

<b>Verträglichkeit</b>	<b>kompetitiv, antagonistisch</b>	<b>kooperativ, verträglich</b>
<b>Vertrauen</b>	misstrauisch und vorsichtig gegenüber anderen	vertrauensvoll gegenüber anderen
<b>Moral</b>	hält sich „bedeckt“, ist vorsichtig, zeigt seine Karten nicht offen	aufrichtig, geradeheraus
<b>Altruismus</b>	egozentrisch, auf die eigenen Ziele gerichtet	altruistisch, um das Wohl des Gegenübers bemüht
<b>Entgegenkommen</b>	antagonistisch, aggressiv, kompetitiv	kooperativ, entgegenkommend, anpassend
<b>Bescheidenheit</b>	überlegen, Anspruchshaltung	bescheiden
<b>Mitgefühl</b>	distanziert zurückhaltend	mitfühlend teilnehmend

*Die Dimension „Gewissenhaftigkeit“*

Gewissenhaftigkeit bezieht sich darauf, wie eng sich jemand seinen Aufgaben und Zielen verpflichtet fühlt. Ein hohes Maß an Gewissenhaftigkeit kennzeichnet einen Menschen, der die Selbstdisziplin – *Fokussierung* auf die Aufgabe und *Ausblenden* aufgabenfremder Informationen – zeigt, die zur Zielerreichung notwendig ist und der zerstreue Reize neutralisieren und kontrollieren kann. Ein geringes Maß an Gewissenhaftigkeit liegt eher bei einem Menschen vor, der Reizvielfalt in geringerem Ausmaß kontrolliert, dessen Aufmerksamkeit eher reizoffen ablenkbar und spontan als fokussiert ist.

Das fokussierende Profil zeigt eine hohe Selbstkontrolle, mit dem Resultat einer konsistenten Ausrichtung auf persönliche und berufliche Ziele. Im Regelfall wird eine solche Person eine erfolgreiche Karriere aufweisen. Wenn die Konzentration auf das Ziel zu extrem ausfällt, mutiert der entsprechende zum workoholic, ist fixiert bis hin zur Zwanghaftigkeit auf Arbeiten - nebst den entsprechenden Konsequenzen (Typ A Profil - Infarkt-Tendenz). Eine konzentrierte Person ist schwer abzulenken. Dies Profil treffen wir häufiger bei leitenden Positionen, z. B. Geschäftsführern, auch bei naturwissenschaftlichen Forschern an.

Die flexible Person hingegen ist leichter ablenkbar, weniger fokussiert auf Ziele, hedonistischer und lockerer, was die Konzentration auf Ziele anbetrifft. Sie wird von Gedanken, Aktivitäten oder Personen, die gerade vorbeikommen, leichter von der Aufgabe weggeführt, was bedeutet, dass sie ihre Impulse weniger kontrolliert. Es ist nicht so, dass diese Menschen weniger arbeiten als stärker fokussierte, aber ein deutlich geringerer Anteil ihres gesamten Arbeitseinsatzes ist zielbestimmt. Diese flexible Haltung fördert Kreativität insofern, als sie länger für äußere Reize offen bleibt, anstatt die Aufgabe zu fokussieren und dadurch Äußeres auszublenden. Dies ist das Profil von Ausbildern, Krisenmanagern, Diplomaten und Beratern.

Zum mittleren Bereich hin ausbalancierte Personen pendeln zwischen Fokus und Lockerheit, zwischen Produktion und Forschung. Ein derart ausbalanciertes Profil ist günstig für jemanden, der eine Gruppe Flexibler oder eine Gruppe Fokussierter managen muß, um erstere immer wieder bei der Stange zu halten und letztere zwischendurch in Entspannung zu bringen.

Abb. 7: Die Dimension Gewissenhaftigkeit

<b>Gewissenhaftigkeit</b>	<b>nachlässig, locker, Aufmerksamkeit: reizoffen</b>	<b>Aufmerksamkeit: ausblendend – fokussiert</b>
<b>Kompetenz</b>	irritierbar, verunsicherbar	selbstüberzeugt, sicher, fähig und effektiv
<b>Ordnung</b>	unorganisiert, unmethodisch, chaotisch	gut organisiert, systematisch, ordentlich
<b>Pflichtbewusstsein</b>	flüchtig, unzuverlässig, locker	gewissenhaft, zuverlässig
<b>Leistungsstreben</b>	geringes Bedürfnis nach Erfolg, gleichgültig	ehrgeizig - erfolgsorientiert
<b>Selbstdisziplin</b>	nachlässig, zerstreut, ablenkbar	Fokus auf Erledigung der Aufgabe, konzentriert
<b>Umsicht, Bedacht, Sorgfalt</b>	hastig, planlos, spontan	Sorgfalt, Unbeirrtheit, Nachhaltigkeit

## Einsatzbereiche

---

Die Big Five erlauben es, den Persönlichkeitsbegriff in einem universellen Sinn auf andere Bereiche als nur Personen zu beziehen. Damit wird das Verfahren zu einem machtvollen Werkzeug. Dies unterscheidet die Big Five von Verfahren, deren Anwendung auf Personen beschränkt ist. Das wird dadurch möglich, dass die Big Five prinzipiell nicht nur auf Selbstbeschreibung begrenzt, sondern auch auf Fremdbeschreibung angelegt sind. Mit dem „*Big-Five Profiler*“ können solche Charakterisierungen rasch und unkompliziert durchgeführt werden. Beispielsweise ist es dem Industriemeister mit dem Big-Five Profiler möglich, den typischen Arbeitsplatz eines Mitarbeiters zu charakterisieren, aber auch das seiner Erfahrung nach geeignete Persönlichkeitsprofil desjenigen, der dort arbeiten soll.



Der Profiler lässt die „Persönlichkeit“ von Farben, Marken, Arbeitsplätzen, Autos, Lebensmitteln etc. detaillierter als jemals zuvor zu analysieren. So wäre das Profil einer Nuance der Farbe rot als „emotional, extravertiert, beweglich-offen, antagonistisch und eher lässig als gewissenhaft“ zu charakterisieren.

Oder nehmen wir an, ein Arzneimittel werde unter einer Identität vertrieben, die nicht stimmig ist. Eine Big-Five Profiler Analyse kann den Charakter von Marke, Name, Werbung, Darreichungsform (Kapsel, Pille, Spray etc.) analysieren und miteinander in Kongruenz bringen – und das ist entscheidend.

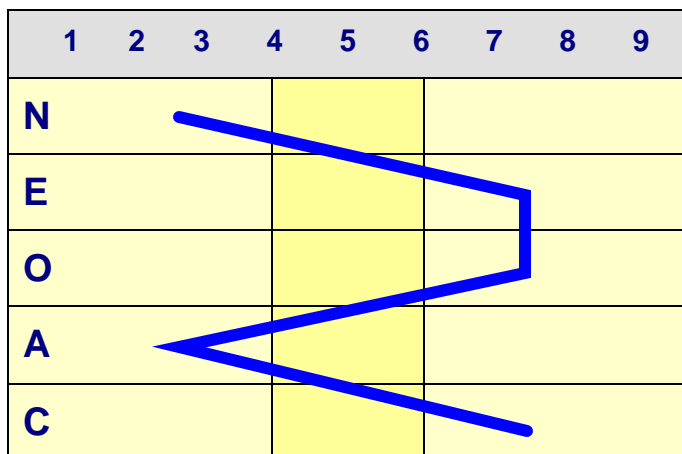
Bei Big Five – Ergebnissen von Personen sollten wir im Hinterkopf behalten, dass die Resultate dann wichtig sind, wenn sie und um so mehr sie vom mittleren Durchschnitt in die eine oder andere Richtung abweichen. Trotzdem sind sie keine „unumstößlichen“ Aussagen. Sie bedeuten lediglich, dass der/die Betreffende in bestimmten Situationen dazu neigt, ein bestimmtes Verhalten zu zeigen. Es geht also um Verhaltenstendenzen. Wie können wir uns eine solche Verhaltenstendenz vorstellen? Sie besteht erstens in einer erniedrigten Auslöseschwelle, das heißt, das betreffende Verhalten wird schon bei kleinen Anlässen („Reizen“) ausgelöst. Zweitens ist das Verhalten häufiger als bei anderen Menschen zu beobachten – erhöhte Frequenz – und drittens wird das spezifische Verhalten ausgeprägter und stärker als im Durchschnitt auftreten – größere Prägnanz. In anderen Situationen kann das Verhalten desselben Menschen jedoch völlig anders ablaufen. Beispielsweise ist es denkbar, dass ein Chef im Betrieb unzweifelhaft das Sagen hat, also sich stimmungsstabil und extravertiert verhält, zu Hause jedoch steht eher die Familie am Ruder. So können wir an unterschiedlichen Orten – Beruf, privat, Freundeskreis usw. – durchaus verschiedene Verhaltenstendenzen realisieren.

In etwas vereinfachender Weise wollen wir den Nutzen der Big Five in verschiedenen Bereichen analysieren.

### *Führung*

Eine Führungspersönlichkeit wird generell folgendes Profil aufweisen:

Abb. 8: Das Big Five Führungsprofil



Führungskompetenz setzt im allgemeinen eine erhöhte emotionale Belastbarkeit, stärkere Außenweltzuwendung, größere geistige Offenheit, Beweglichkeit, Neugier und Kreativität, geringeres Entgegenkommen und überdurchschnittliche Gewissenhaftigkeit voraus. Nun ist die Frage: Ist das immer so? Die Antwort lautet klar: Nein. Es leuchtet ein, dass beim Militär ein anderer Führungsstil erforderlich ist – sozusagen entlang der Befehlskette – als in einer Einzelhandelsfiliale, in dem die positive soziale Resonanz zwischen Kollegen und Vorgesetzten eine wichtigere Rolle spielt. Hier wird die

Emotionalität „N“ günstigerweise etwas höher – vielleicht bei 3 bis 4 – anzusiedeln sein, und die Verträglichkeit ebenfalls um 4 bis 5. Bei kleinen oder Familienunternehmen mit überschaubarer Zahl von Mitarbeitern können die optimale Emotionalität und Verträglichkeit sogar noch höher liegen, etwa um den mittleren Bereich (5). In diesen letzten beiden Fällen würden mit höherer Extraversion einhergehende größere soziale Kompetenzen und erhöhte kreative Beweglichkeit zusammen mit der Gewissenhaftigkeit alleine jemanden hinreichend für eine Führungsposition qualifizieren.

Kompensationsmöglichkeiten: Ein Führungsprofil mit ziemlich geringer Emotionalität „N“ kann von seiner Umgebung mitunter als etwas „trocken“ und emotional wenig resonanzfähig – unerschütterlich und dickhäutig – empfunden werden. Hier kann ein nicht ganz so niedriger Wert in Verträglichkeit (Altruismus) ausgleichend wirken. Dies vermittelt mehr Entgegenkommen und Interesse am Wohlergehen des Gegenübers, was die geringere emotionale Sensibilität durch mehr Fürsorglichkeit wohl-tuend ausgleichend kann.

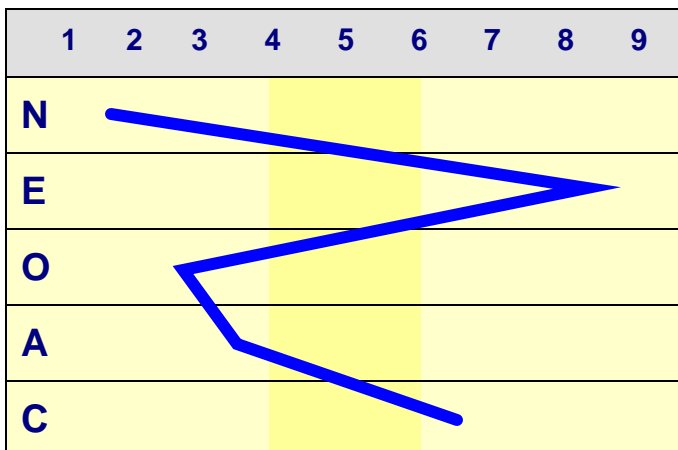
Ein Profil muss also immer als ganzes bewertet werden: Ein niedriger Wert in Emotionalität bei ebenfalls niedriger Verträglichkeit – erhöhtem Antagonismus und „kompetitiver Konkurrenz“ – bedeutet etwas anderes als bei etwas erhöhter Verträglichkeit. Das gilt natürlich auch umgekehrt: Eine eher weniger altruistisch ausgerichtete egozentrische Position – also wenig kooperativ-verträglich – kann gemildert werden durch einen erhöhten Wert in emotionaler Sensibilität. Mangel an Emotionalität – also größere emotionale Belastbarkeit – kann durch einen stärker erhöhten Wert in Extraversion schärfer hervortreten und Probleme verursachen – in diesem Falle wäre also ein nicht ganz so prägnanter Wert in Extraversion wünschenswert. Eine nicht ganz so ausgeprägte Offenheit (Kreativität, geistige Beweglichkeit) wiederum kann ihren Ausgleich in einer stärkeren Betonung von Facetten der Gewissenhaftigkeit finden und so eine erfolgreiche Performance abliefern, z. B. bei wiederkehrenden Arbeitsabläufen und Routinen.

Ein Profil als ganzes zu interpretieren bedeutet, die Wechselwirkungen und Interdependenzen zwischen den individuell unterschiedlich stark ausgeprägten Dimensionen differenziert zu berücksichtigen, wodurch psychologisch-verstehendes Auffassen möglich wird. Eine flexible Handhabung der hier skizzierten typischen Profile für Führung, Verkauf, Personalberatung usw. unter Berücksichtigung des individuellen Persönlichkeitsprofils der Person einerseits und des Charakters der Umgebung (Firma, Betrieb, Management usw.) andererseits ist also unverzichtbar.

### Verkauf

Ein Verkäuferprofil wird ungefähr so aussehen:

Abb. 9: Das Big Five Verkäuferprofil (Massenprodukte)



Für den Verkäufer ist eines von zentraler Wichtigkeit: Ein guter Kontakt zum Kunden. Er sollte daher etwas erhöhte Werte in Extraversion aufweisen, besonders in den Facetten Freundlichkeit – er sollte von Natur aus ein eher freundliches als formales Wesen haben – , Geselligkeit – es sollte ihm Spaß machen, Kontakte zu knüpfen – , Aktivität – es sollte ihm leicht fallen, Aktivität zu entfalten – , und ein wenig Abenteuerlust macht den Kontakt spannend und lädt ihn mit Energie auf und es wäre ein zusätzliches Sahnehäubchen, wenn er dabei Heiterkeit vermitteln könnte. Bestimmtheit ist in diesem Zusammenhang eher verzichtbar – der Kunde könnte sich bei allzu stark veranlagter Durchsetzungsfähigkeit schon mal „überfahren“ oder bevormundet vorkommen. Selbst ein hochkompetenter Verkäufer muss sich so weit zurücknehmen können, dass ihm die Wünsche oder Vorstellungen des Kunden stets wichtiger sind als das eigene know-how.

Wünschenswert sind außerdem seelische Belastbarkeit, und diese sollte hier noch größer sein als für führende Positionen veranschlagt wird – denn Verkaufen findet „an der groben Front“ statt und der Verkäufer kann sich seine Kundschaft in der Regel nicht aussuchen. Er sollte daher über eine erhöhte Fähigkeit verfügen, mit Stress umzugehen und Stress abzubauen. Er braucht sozusagen ein „dickeres Fell“.

Das optimale Verkaufsprofil eines Verkäufers komplexer Produkte (Immobilie, Gesundheit usw.) unterscheidet sich von dem eines Verkäufers von Massenware (großes Kaufhaus) vor allem hinsichtlich der Dimension Offenheit, Beweglichkeit, Kreativität: Davon wird bei einem komplexen Produkt, das wesentlich differenziertere Verkaufsverhandlungen – Beispiel Immobilien, große Projekte – beinhaltet, eine größere Portion benötigt. Zudem wird in Verhandlungen über ein komplexes Produkt wegen der höheren Differenziertheit eine größere Gewissenhaftigkeit als im Verkauf von Massenprodukten abverlangt. Bei letzteren erübrigt sich wegen der Routine ein Teil der Gewissenhaftigkeit, stattdessen sollte die Aversion gegen wiederkehrende Abläufe nicht allzu groß sein, was einen reduzierten Wert in Offenheit, Beweglichkeit und Kreativität nahelegt.

### *Personalauswahl und Personalentwicklung*

Personalauswahl kann mit den Big Five nach zwei Richtungen geschehen: Bewerber und zukünftiges Umfeld: Es geht um „Passung“. Das Persönlichkeitsprofil des Bewerbers ist das direkte Resultat aus der Selbstbeschreibung des Kandidaten mit Hilfe der Big Five. Für die Arbeitsplatzbeschreibung gibt es mehrere Möglichkeiten: Zum einen die Werte derjenigen, die eine solche Arbeitsstelle über längere Zeit erfolgreich ausfüllten, also die Normwerte (Durchschnittswerte) dieser speziellen Gruppe. Hier gibt es weitere Ansätze, indem beispielsweise die 20% mit den besten und die 20% mit den schlechtesten Leistungen separat ausgewertet werden. Eine andere Möglichkeit für neu eingerichtete Arbeitsplätze besteht in der Fremdbeschreibung des Arbeitsplatzes mithilfe des *Big-Five Profilers* durch Experten, die die spezielle Tätigkeit genau kennen und deren Charakteristik mithilfe des Profilers charakterisieren.

Eine weitere Möglichkeit ist dadurch gegeben, dass typische Big Five – Werte in den Dimensionen für eine Reihe von Berufen und Arbeitsplätzen vorliegen: Für Architekten, Chirurgen, Piloten, Manager, Polizisten, Forscher, Informatiker, Buchhalter, Ingenieure, Autoren, Praktischer Arzt, Kassierer, Trainer usw.

### *Teamentwicklung und Potentialanalyse*

Warum Big Five ? Anstelle einer Anzahl verschiedener begrifflicher Welten von Testinstrumenten, die nur sehr begrenzt ineinander zu übersetzen sind, ist ein gemeinsames Vokabular wünschenswert, dessen Begrifflichkeit wohldefiniert und allgemein verbindlich ist. Einheitliche Begriffe für Merkmale und Unterschiede von Persönlichkeitsdimensionen etablieren eine verlässliche, verbindliche und allgemein verständliche Begriffswelt des Phänomens Persönlichkeit. Das hilft, andere (besser) zu verstehen und gibt uns eine Matrix an die Hand, in die wir Teammitglieder persönlichkeitsstrukturell einordnen können und entlang welcher Anlagenprofile spezifische individuelle Potentialentwicklungen möglich sind.

Zur Analyse eines Teams aus zwei oder mehr Mitarbeitern nutzen wir folgende Matrix, hier mit den Beispieldaten eines Teams aus 14 Mitarbeitern eines Unternehmens aus der Werbebranche:

Abb. 10: Big Five Matrix

<b>Negative Emotionalität</b>	stressresistent 1	stressbewältigend 6	stressvulnerabel 7
<b>Extraversion</b>	introvertiert 2	ambivertiert -	extravertiert 12
<b>Offenheit für Erfahrung</b>	bewahrend 2	gemäßigt 2	erneuernd 10
<b>Verträglichkeit, Kooperation</b>	herausfordernd 7	verhandelnd 3	anpassend 4
<b>Gewissenhaftigkeit</b>	locker-nachlässig 3	balanciert 1	fokussiert 10

Dieses Team hat Probleme: Die ausgeprägte Extraversion im Team sorgt dafür, dass die Gruppe bei ihren Teamsitzungen an zuviel herausforderndem output von zuvielen Teammitgliedern bei zu großer Fixiertheit auf eigene Ideen erstickt, die Situation erhitzt sich und gerät regelmäßig aus dem Ruder mit wechselseitigen Vorwürfen und Anschuldigungen. Kaum einer hört richtig zu. Lösungsmöglichkeiten wären beispielsweise strikte Diskussionsleitung und zeitliche Begrenzung der Redezeit, wenn möglich Austausch einiger Extravertierter gegen einige Ambivertierte oder Introvertierte, eventuell auch Hineinnahme weniger fokussierter – balancierter oder auch lockerer – Mitglieder, was die Schärfe der Diskussionen reduzieren würde.

### Durchführung und Ablauf

Die Big Five werden normalerweise in Form eines Fragebogens gegeben, dessen Fragen ohne allzu viel nachzudenken durch Ankreuzen auf einem separaten Antwortbogen beantwortet werden. Die Bearbeitung dauert in der Regel eine knappe Stunde und ist problemlos in der Gruppe möglich. Hier ein Beispiel-Auszug mit integrierter Antwortform zum Ankreuzen direkt rechts neben dem Item:

Abb. 11: Ausschnitt aus dem Fragebogen

		--	-	0	+	++
		Starke Ablehnung	Ablehnung	Neutral	Zustimmung	Starke Zustimmung
31.	Ich bin schnell stressgeplagt	--	-	0	+	++
32.	Ich komme gut mit anderen aus	--	-	0	+	++
33.	Ich gebe mich meinen Fantasien hin	--	-	0	+	++
34.	Ich glaube an das Gute im Menschen	--	-	0	+	++
35.	Mir fallen gute Lösungen ein	--	-	0	+	++
36.	Ich bin oft in einer schlechten Stimmung	--	-	0	+	++
37.	Ich beteilige andere an dem, was ich tue	--	-	0	+	++

Andere Durchführungsformen sind die Bearbeitung am PC, mit automatisierter Auswertung und die online-Anwendung.

## Auswertung

---

Die Auswertung erfolgt in der lizenzierten Form entweder selber am PC oder das Antwortblatt wird per Fax oder email an das IPPM gesandt und dort ausgewertet. Es wird ein Profilbogen erstellt, der sämtliche Big-Five Informationen auf einem DIN A 4 Blatt vereint.

Auf dem hier schematisch abgebildeten Profilbogen sind außer den Resultaten in den einzelnen Big Five – Facetten die Ergebnisse in den fünf Hauptdimensionen durch einen breiten grünen Balken gekennzeichnet, der alle sechs Facetten übergreift. Für den Geübten ist mit wenigen Blicken sowohl eine problemlose Übersicht über die Hauptdimensionen als auch eine differenzierte Erfassung des Profils der in blau dargestellten Facetten möglich.

Im Anschluss daran kann eine Übersetzung des Ergebnisses in Form einer Textung erfolgen.

Abb. 12: (nächste Seite): Profilblatt

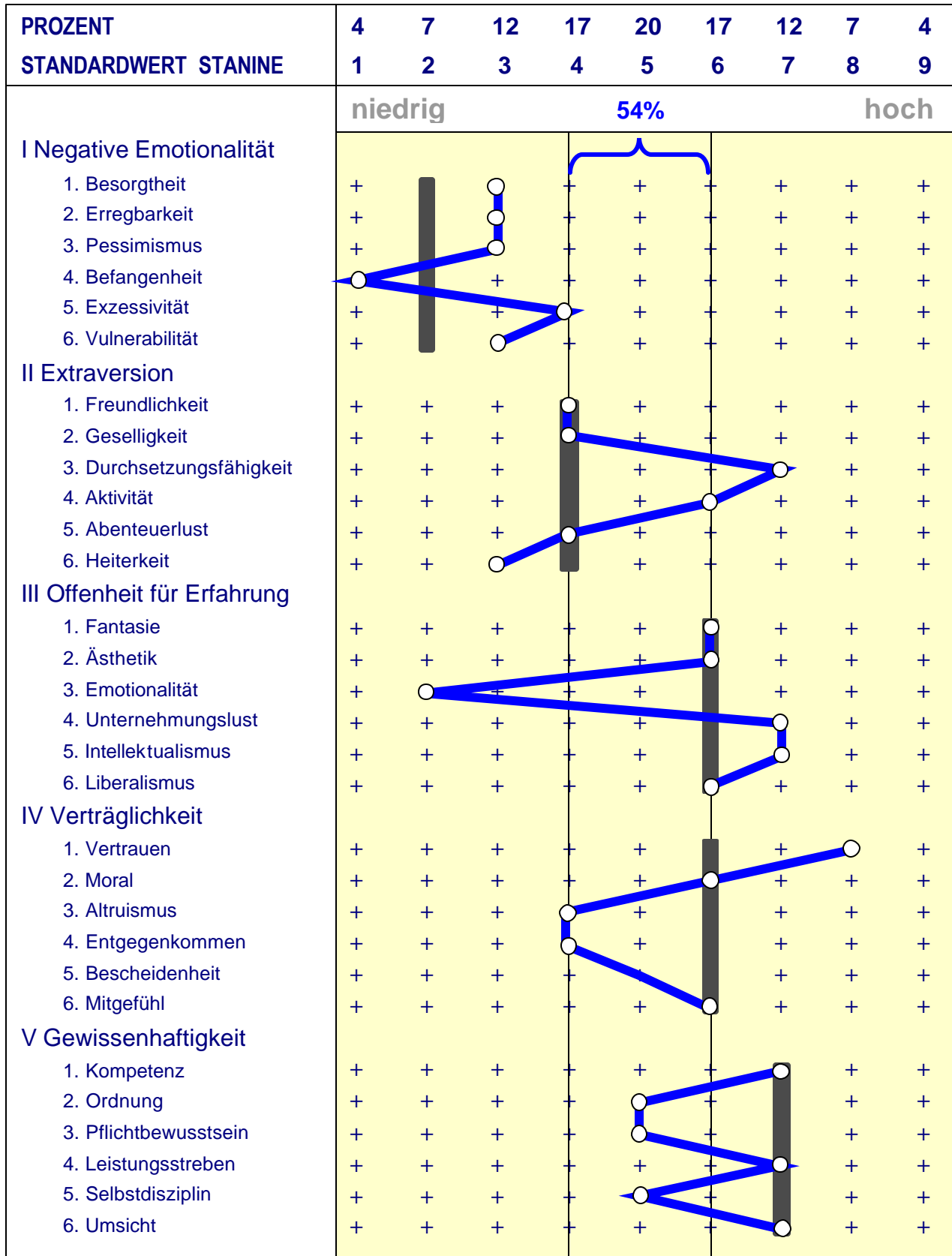
Abb. 13 (übernächste Seite): Stichwortartige Ausformulierung der Ergebnisse in den fünf Hauptdimensionen und den 30 Facetten. Deutliche Abweichungen von der Norm sind kursiv gesetzt und mit einem Punkt markiert, besonders starke und daher diagnostisch leitende Abweichungen sind fett gedruckt und mit einem schwarzen auffallenden Ring markiert.

Als drittes folgt eine zusammenfassende Synthese und Interpretation (Text).



# Profilblatt

# Big Five



Name:   NN  

Geschlecht:   m  

Alter:   XX  

Datum:   XX.XX.XXXX

## Negative Emotionalität: Insgesamt sehr hohe emotionale Belastbarkeit und Stressresistenz

- > *Besorgtheit*: Vorwiegend unbesorgt und entspannt, nur sehr selten und dann nur kurz verunsichert und besorgt.
- > *Erregbarkeit*: Überwiegend ruhig und gelassen, nur sehr selten gereizt oder erregt.
- > *Pessimismus*: Vorwiegend optimistische Lebensgrundstimmung, selten pessimistisch.
- >> *Befangenheit*: **Im Sozialkontakt völlig unbefangen und ungezwungen, nie verlegen.**  
*Exzessivität*: In Bezug auf persönliche Bedürfnisse besteht eine ausgewogene Balance zwischen Nachgeben und – tendenziell geringfügig betonter - Beherrschtheit/Kontrolle.
- > *Vulnerabilität*: Hohe Stressresistenz, geringe Vulnerabilität

## Extraversion: Mittlere Balance zwischen extravertierter Zuwendung zur Außenwelt und – tendenziell minimal betontem - Rückzug auf das eigene Selbst.

- Freundlichkeit*: Balance zwischen – geringfügig betontem – reserviert-formalem Verhalten einerseits und herzlich-freundlichem Verhalten andererseits.
- Geselligkeit*: Generelle Balance zwischen Geselligkeit und dem Meiden von Gesellschaft, dabei ist die letztgenannte Verhaltenstendenz minimal betont.
- > *Durchsetzungsfähigkeit*: Große *Durchsetzungsfähigkeit und Bestimmtheit*.
- Aktivität*: Generell Ausgewogenheit zwischen Ruhe und Aktivität, mit leichter Tendenz zu erhöhtem Aktivitätslevel.
- Abenteuerlust*: Generell Ausgewogenheit zwischen Abenteuerlust und Suche nach Aufregungen einerseits und – leicht betonter Tendenz zu - Selbstgenügsamkeit andererseits.
- > *Heiterkeit*: Im Sozialkontakt eher nüchtern-trocken.

## Offenheit für Erfahrungen: Mittlere Balance zwischen kreativer Neugier für Veränderung und konservativ - bewahrenden Tendenzen, dabei sind letztere leicht betont.

- Fantasie*: Generelle Ausgeglichenheit zwischen – tendenziell betonter – visionär-imaginativer Anlage einerseits und pragmatischem Hier-jetzt-Bezug.
- Ästhetik*: Ästhetisch-künstlerische Interessen sind tendenziell betont, liegen aber insgesamt im Normbereich.
- >> *Emotionalität*: **Gefühle spielen kaum eine Rolle, ihnen wird nur selten Wert beigemessen.**
- > *Unternehmungslust*: Deutliche Neigung, Neues zu unternehmen, liebt Abwechslung, Vielfalt und Veränderung.
- > *Intellektualismus*: Neigt deutlich stärker zu intellektuell theoretisierend-abstrahierendem als zu konkret-pragmatischem Denkstil.
- Liberalismus*: Generell ausgeglichen zwischen – minimal betonter – Infragestellung von Werten einerseits und der Neigung, diese zu bewahren und daran festzuhalten andererseits.

## Verträglichkeit: Generell Ausgewogenheit zwischen – tendenziell leicht betonter – verträglich-nachgiebig-anpassender Haltung einerseits und antagonistisch-kompetitiver Haltung andererseits.

- >> *Vertrauen*: **Bringt anderen Menschen großes Vertrauen entgegen.**
- Moral*: Balance zwischen taktvoll-zurückhaltender Vorsicht und – tendenziell geringfügig betonter – gradliniger Aufrichtigkeit.
- Altruismus*: Ausgeglichenheit zwischen altruistischer Fokussierung und – tendenziell leicht betonter – Wahrung der eigenen Interessen.
- Entgegenkommen*: Ausgewogenheit zwischen entgegenkommenden und – hier tendenziell etwas betontem – kompetitivem Verhalten.
- Bescheidenheit*: Ausbalanciertheit zwischen Bescheidenheit und Anspruch.
- Mitgefühl*: Ausgewogenheit zwischen – tendenziell leicht betonter – mitfühlender Sympathie einerseits und angemessener Distanz andererseits.

## Gewissenhaftigkeit: Große Gewissenhaftigkeit, Zuverlässigkeit und Aufgabenfokussierung.

- > *Kompetenz*: Hohe Kompetenz, Selbstüberzeugtheit, Sicherheit und Effektivität.
- Ordnung*: Gelungene Balance zwischen Ordnung und Chaos.
- Pflichtbewusstsein*: Ausgewogenes Verhältnis zwischen Gewissenhaftigkeit/Zuverlässigkeit und Lockerheit.
- > *Leistungsstreben*: Hoher Ehrgeiz und hohe Erfolgsorientierung.
- Selbstdisziplin*: Gelungene Balance zwischen Fokussiertheit und Reizoffenheit der Aufmerksamkeit
- > *Umsicht*: Große Besonnenheit, Umsicht und Sorgfalt.

*Textsynthese der Interpretation:* Sehr große *emotionale Belastbarkeit* und *Stressresistenz*, völlige *Unbefangenheit im Umgang mit Menschen* und überdurchschnittliche *Gewissenhaftigkeit* und *Aufgabenfokussierung* hinsichtlich einer *in Selbstüberzeugung gegründeten Effektivität, Erfolgsorientierung und Besonnenheit* im Vorgehen von Walter Testperson sind typische Merkmale von *ausgeprägter direkter Kompetenz*. Die untergeordnete Rolle von Gefühlen und der nicht allzu stark ausgeprägte Bedarf an sozialen Kontakten und Kommunikation finden ihren Ausgleich in erhöhtem Vertrauen in das Gegenüber plus einer Portion Empathie für Mitmenschen und lassen *angemessene soziale Umgangsformen* erwarten. Gleichwohl liegt der Fokus der Aufmerksamkeit eher auf der *Orientierung an selbstgesetzten Zielen* als auf der Anpassung an oder dem Eintreten für die Entwürfe anderer.

Die Kombination eher *sach- und aufgabenbezogener* – statt geselligkeitsmotivierter – sozialer Aktivitäten mit der *starken erfolgsorientierten Fokussierung auf das Ziel* zum einen und *der Lust, theoretische Konzepte zu generieren* zum anderen weist auf eine Anlage zur *selbstverantwortlichen kreativen intellektuellen Leistung*, in der *Selbständigkeit* bzw. *Führungsrolle* gegenüber der Einbindung in ein Team dominiert. Daher kommt außer der Führungsoption zusätzlich eine *pädagogische Tätigkeit selbst entwickelter bzw. ausgearbeiteter Konzepte* oder *optimierter Methoden* – z. B. als *Trainer, Coach, Berater* - in Frage.

## Qualitätskriterien

---

Die Brauchbarkeit eines Verfahrens hängt ab von drei wesentlichen Kriterien, die wechselseitig voneinander abhängig sind: Objektivität – Auswerterunabhängigkeit (auch bezeichnet als Inter-Rater-Übereinstimmung) des Verfahrens; die Reliabilität – die Messgenauigkeit, also die Zuverlässigkeit der Messung; die Frage der Validität – misst das Verfahren das, was es zu messen vorgibt? Soweit Daten der Big Five – Adaptation noch nicht vorliegen, greifen wir auf die Daten der alternativen Version (NEO-PI-R) zurück.

### *Objektivität der Big Five*

Das Verfahren ist in allen Darbietungsversionen standardisiert in Bezug auf Darbietung und Auswertung, womit vollständige Auswerterunabhängigkeit gegeben ist. Damit ist die erste der grundlegenden statistischen Anforderungen an ein statistisch begründetes Verfahren erfüllt.

### *Reliabilität der Big Five*

Die internen Konsistenzen (Konsistenzkoeffizient  $\alpha$  von Cronbach) der Hauptdimensionen liegen um .90 bis .91.

Eine weitere Möglichkeit zur Bestimmung der Zuverlässigkeit der Messung ist in der Stabilität der Ergebnisse über einen längeren Zeitraum (Test-Retest) zu sehen. Sie wird über die Korrelation der Ergebnisse der ersten mit den korrespondierenden Resultaten der zweiten Testung ermittelt. Die Stabilität der Hauptdimensionen über zwei Jahre liegt mit .90 bis .97, für Verträglichkeit mit .85 unerwartet hoch.

### *Validität der Big Five*

Die Kongruenz der Faktoren amerikanischer und deutscher Big-Five bzw. NEO-Versionen liegt allgemein zwischen .96 und .98, die zwischen Selbst- und Fremdbeschreibung zwischen .98 und 1.00. Eine große Zahl von Untersuchungen zur konvergenten und diskriminanten Validität liegen vor, insbesondere Studien über die Beziehungen der deutschsprachigen Big Five-Form von Costa und McCrae (NEO-PI-R) zu mehr als 19 langjährig bewährten Verfahren (BIP, GT, pro facts usw.).

## Normierung

Die individuell erzielten Testwerte in den einzelnen Skalen werden in Bezug zu den für die spezielle Fragestellung repräsentativen Gruppennormen gesetzt. Es interessiert vor allem die Position des Probanden beispielsweise hinsichtlich der (Gruppe der) Vergleichsbewerber. Jemand kann im Vergleich zur Bevölkerungsnorm sehr gut abschneiden, jedoch im Vergleich zu den konkurrierenden Bewerbern um eine Führungsposition nur im unteren Durchschnitt liegen. Insofern spielt der Bezug zur spezifischen Subgruppennorm eine größere Rolle als der zur Bevölkerungsnorm. Wie bereits oben ausgeführt, liegen solche Vergleichswerte für eine große Zahl von Berufen und Tätigkeiten vor.

## Ausbildung, Akkreditierung und Zertifizierung

---

Die Ausbildung orientiert sich an den Empfehlungen zur DIN 33 430. Sie umfasst eine verständliche Einführung statistisch begründete Testdiagnostik, soweit zur Arbeit mit einem solchen Testsystem notwendig. Die Rolle der Normierung wird ebenso erklärt wie die der Standardisierung, die Bedeutung der Gütekriterien wird erläutert und Grenzen der Interpretierbarkeit werden aufgezeigt.

Von zentraler Bedeutung ist die gründliche Einübung des Big Five Persönlichkeitsmodells in der wirtschaftspsychologischen Ausrichtung anhand der Hauptdimensionen und der Facetten. Zusätzlich werden Big Five Kurzversionen zur raschen Einschätzung vermittelt.

Die Ausbildung im und Übungen mit dem *Big-Five Profiler* als organisationspsychologisches Instrument zur detaillierten und umfassenden Einschätzung der Charakteristik von Arbeitsplätzen, Produkten, Marken, Teams, Arbeitsgruppen usw. erfolgt ebenso wie das Training der Arbeit mit der *Gruppenmatrix* in separaten Seminaren für fortgeschrittene Anwender.

Aufgrund der Auswertung erfolgt die Interpretation als Synthese der Einzelergebnisse unter Nutzung bereits vorliegender Profile von Berufen und Arbeitsplätzen. Schließlich wird an ausgewählten Beispielen die Interpretation und Anwendung der Verfahren in verschiedenen Feldern – z. B. persönliche Beratung, Personalauswahl, Arbeitsplatzbeschreibung etc. - eingeübt.

Die Ausbildung schließt mit einem Abschlusstest, dessen Bestehen Voraussetzung für die Zertifizierung ist.

## Kosten

---

Die Zertifizierung erfolgt nach einem dreitägigen Seminar und erfolgreich absolviertem Abschlusstest. Das Seminar kostet 2700 € zuzüglich MwSt. Der zertifizierte Abschluss beinhaltet eine Lizenz zur zehnmaligen Anwendung der Big Five Vollversion. Jeder weitere Einzeltest kostet 180 €, 10 Tests en bloc 1600 €, größere Zahl auf Anfrage.

Nach der mindestens zehnmaligen Verwendung der Big Five Vollversion können zertifizierte Teilnehmer an einem eintägigen praktischen Übungsseminar anhand der Persönlichkeitsanalysen ihrer bisherigen (für die Übung anonymisierten) Testungen teilnehmen. Kosten: 980 € zuzüglich MwSt.

## Schnuppertest

---

Ein Big-Five Schnuppertest ist auf der website: [www.big-five.biz](http://www.big-five.biz) verfügbar.

## Vertrieb

---

Über die website [www.big-five.biz](http://www.big-five.biz) können die jeweils neuesten Informationen über die Big Five sowie über Ausbildung, Fortbildung, Lizenzierung und Testvertrieb abgerufen werden. Die Email-Adresse ist:

[kontakt@big-five.biz](mailto:kontakt@big-five.biz)

Adresse:

\*\*\*\*\*

**IPPM Institute of Personality Psychology and Meditation**

Dipl.-Psych. Theo Fehr, BDP

Supervisor BDP

Member, EAPP European Association of Personality Psychology

Advisory Board, SMMR Society for Meditation and Meditation Research

Erftweg 6, D-46487 Wesel

phone +49-281-97369

fax +49-281-9 72 21 86

[www.big-five.biz](http://www.big-five.biz)

[kontakt@big-five.biz](mailto:kontakt@big-five.biz)

\*\*\*\*\*



## Literatur:

---

- 1] Allport, G. W. & Odbert, H. S. (1936). Trait-names: A psycholexical study. *Psychological Monographs*, 47, (Whole No. 211)
- 2] Cattell, R. B. (1949). The Sixteen Personality Factor Questionnaire. Champaign, IL: Institute for Personality and Ability Testing.
- 3] Fiske, D. W. (1949). Consistency of the factorial structures of personality ratings from different sources. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 44, 329 - 344
- 4] Tupes, E. C. & Christal, R. E. (1961). Recurrent personality factors based on trait ratings. Technical Report, USAF, Lackland Air Force Base, Texas.
- 5] Norman, W. T. (1963). Relative importance of test item content. *Journal of Consulting Psychology*, 27, 166 - 174
- 6] McCrae, R. R. & Costa, P. T. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 81 - 90
- 7] Costa, P. T. (Jr.) & McCrae, R. R. (1985). The NEO Personality Inventory. Manual. Form S and Form R. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- 8] Goldberg, L. R. (1990). An alternative "description of personality": *The Big-Five factor structure*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 1216 - 1229
- 9] Goldberg, L. R. (1992). The development of markers for the Big-Five factor structure. *Psychological Assessment*, 4, 26 - 42
- 10] Ostendorf, F. (1990). *Sprache und Persönlichkeitsstruktur. Zur Validität des Fünf-Faktoren-Modells der Persönlichkeit*. Regensburg: Roderer
- 11] Ostendorf, F. & Angleitner, A. (1992). On the generality and comprehensiveness of the five-factor model of personality. Evidence for five robust factors in questionnaire data. In G. V. Caprara & G. van Heck (Eds.), *Modern Personality psychology: Critical Reviews and new directions* (pp. 73 – 109). New York: Harvester Wheatsheaf.
- 12] Angleitner, A. Erste Ergebnisse der Bielefelder Zwillingsstudie. Pressemitteilung, Universität Bielefeld 1997
- 13] Van Hiel, A., I. Mervielde. The Big Five Personality factors and political beliefs: A test in a student and a non-student sample. Abstract. European Association of Personality Psychology 1996
- 14] Klis, M.J., J. Kossewska. Burnout Syndrome and dimensions of personality in teachers. Abstract. European Association of Personality Psychology 1996
- 15] Slane, S., J. Kim. Personality, coping style and exposure to stress: Framework and effectiveness. Abstract. European Association of Personality Psychology 1996
- 16] Amelang, M. Personality, stress and illness: Facts and fiction in the prediction of cancer and coronary heart disease. Abstract. European Association of Personality Psychology 1996
- 17] McCrae, R. R. & Costa, P. T. (1989). Reinterpreting the Myers-Briggs Type Indicator from the perspective of the five-factor model of personality. *Journal of Personality*, 57, pp. 17 - 40
- 18] Ostendorf, F. & Angleitner, A. (2004). NEO-PI-R. Neo-persönlichkeitsinventar nach Costa und McCrae. Revidierte Fassung. Manual. Göttingen, Bern, Toronto, Seattle: Hogrefe Verlag für Psychologie.
- 19] Fehr, T. (1998). Bioenergetische Prozess-Analyse; Screening-Verfahren zur Persönlichkeitsstruktur. Swets Test Services, jetzt Frankfurt: Harcourt Test Services
- 20] Fehr, T. (1998). Die persönlichkeitspsychologische Fundierung Bioenergetischer Typen. Forum der Bioenergetischen Analyse, pp. 1-19
- 21] Fehr, T. Bioenergetische Charakterkonzepte aus persönlichkeitspsychologischer Sicht. Report Psychologie 5-6, 2000
- 22] Fehr, T. (2006). (M)BPA – (Mehrdimensionale) Bioenergetische Prozess-Analyse, pp. 65 - 82
- 23] Fehr, T. (2006). Multidimensional Bioenergetic Personality Analysis – a statistical approach. *The European Journal of Bioenergetic Analysis and Psychotherapy*. Vol. III
- 24] Howard, P. J. & Howard, J. M. (2000). User's Manual for the Workplace Big Five ProFile, Charlotte, NC

Über den Autor:

**Theo Fehr**

ist Dipl.-Psychologe (Universität Köln) mit dem Schwerpunkt Persönlichkeitsforschung und Persönlichkeitsentwicklung. Lehrer für Meditation und Yoga (Ausbildung in Indien, Kashmir) seit 1969.

In den siebziger Jahren Vorstandsmitglied einer Forschungsinstitution zur Meditation, jetzt Mitglied in der Vereinigung führender europäischer Persönlichkeitsforscher EAPP - European Association of Personality Psychology, Gründungsmitglied und wissenschaftlicher Beirat der SMMR Society for Meditation and Meditation Research, einer Institution zur Erforschung der psychophysiologischen Wirkungen verschiedener Meditationsformen. Referent auf wissenschaftlichen Symposien im In- und Ausland, u. a. mit dem Begründer der modernen Stressforschung, Prof. Hans SELYE. Eigene psychologische Praxis seit 1979. Qualifikation als „Klinischer Psychologe BDP“ durch den Berufsverband 1985. In den achtziger Jahren entwickelte er den dreijährigen Ausbildungsgang zum Selbsterfahrungs-Trainer (SE-Trainer, SET). Qualifikation als Supervisor BDP durch den Berufsverband 1995.

Theo Fehr ist Begründer des Testverfahrens der MBPA Mehrdimensionalen Bioenergetischen Persönlichkeits-Analyse. In den letzten zehn Jahren integrierte er das MBPA-Screening der Körperstruktur-Typen der Bioenergetischen Analyse (A. Lowen, Ron Kurtz) mit seinem bioenergetischen Trainingsansatz der Potentialentwicklung.

Schwerpunkte seiner Tätigkeit als Coach, Trainer und Berater sind Personalberatung, Potentialanalyse als Einzelcoaching, persönlichkeitsentwickelnde Intensivtrainings, in-depth-Training und Retreats mit Meditation und Yoga, Seminare zur Stressbewältigung und -Prophylaxe, zur Steigerung von Menschenkenntnis, sozialer Kompetenz und zur Selbsterfahrung.

Beginnend 1972 und verstärkt seit 1994 Wirkungsforschung und Veröffentlichungen in Fachzeitschriften und eines Buches über die Effizienz von Interventionstechniken der Persönlichkeitsentwicklung, darunter Stressbewältigung durch Bioenergetik, Meditation und andere Verfahren.