

# Berufs-Persönlichkeits-Check

B  
P  
C



CNT

---

Gesellschaft für Personal- und  
Organisationsentwicklung mbH

---

Hamburg • München • Wien • Moskau



### Das Wichtigste vorweg

Der Berufs-Persönlichkeits-Check (BPC) ist ein arbeitspsychologisch fundierter Test zur Erfassung der allgemeinen beruflichen Potenziale. Der BPC liefert Ihnen ein objektives, neutrales und über alle Personen vergleichbares Bild der tatsächlichen, berufsrelevanten Persönlichkeitszüge eines Mitarbeiters oder Bewerbers.

Der BPC ist kein Selbsteinschätzungsfragebogen, sondern ein psychometrischer Test, der die Selbstauskünfte von Personen analysiert und interpretiert. Es kann sein, dass die Selbsteinschätzung von den Testergebnissen abweicht.

Der Test ist softwarebasiert und dauert 15 Minuten. Das Ergebnis liegt sofort in Form eines prägnanten Berichts vor. Der BPC ist im besonderen Maße dafür geeignet, die berufsbezogene Persönlichkeit eines Kandidaten mit einem Soll-Profil abzugleichen.

### Durchführung des Tests

Der Test wird online über das Internet durchgeführt. Der Zugang zum Test kann für jeden Bewerber frei sein, wenn er z. B. über eine Jobbörse erfolgt, oder aber er erfordert ein individuelles Passwort, wenn der Anwender den Zugang steuern will.

Der Kandidat gibt einige persönliche Daten ein und bearbeitet dann den Fragebogen zu vertriebsrelevanten Arbeits- und Verhaltensweisen.

Direkt nach der Testdurchführung kann bereits – wenn so voreingestellt – eine Kurzauswertung auf dem Bildschirm gezeigt werden.

Um Verfälschungstendenzen im Sinne der sozialen Erwünschtheit bei den Testpersonen möglichst auszuschließen, werden die Fragen des Tests im Paarvergleichsverfahren dargeboten. Aus jeweils zwei gleich attraktiven Aussagen soll die Testperson diejenige auswählen, die im Vergleich zu anderen besser zu ihr passt.

#### Beispiel:

- A Ich weiß meist selber, wie ich vorgehen soll.
- B Andere halten mich für zuverlässig.

Bei der Bearbeitung des Fragebogens kann die Testperson nicht vor- und zurückblättern.

Der Fragebogen besteht aus 60 Paarvergleichsfragen.



### Inhalte des Tests

Der Test misst folgende Merkmale:

#### **Erfolgsorientierung**

Erfolg im Beruf hat derjenige, der ihn aktiv will und konsequent darauf hinarbeitet. Mit diesem Faktor werden wichtige motivationale Aspekte und erfolgsentscheidende Verhaltenskompetenzen erfasst. Konkret geht es um den Willen zum Erfolg, den Ehrgeiz, besser zu sein als andere, Entscheidungsfreude und Risikobereitschaft sowie um das zielorientiertes Handeln.

#### **Initiative**

Initiative ist ein zentraler Erfolgsfaktor. Sie zeigt an, wie stark und aktiv eine Person mit den Menschen und Dingen ihrer Umgebung in Kontakt tritt oder ob sie lieber zurückgezogen, in sich gekehrt und für sich allein ist. Menschen mit Initiative werden als offen, aufgeschlossen, aktiv und selbstbewusst wahrgenommen, während Personen ohne Eigeninitiative als ernst, zurückhaltend, vorsichtig und ruhig gelten. Für Aufgabengebiete, bei denen der Kontakt mit Menschen und die positive Einstellung zu Veränderungen eine große Rolle spielen, sind extravertierte Menschen mit Eigeninitiative meist besser geeignet. Überall dort, wo bewährte Vorgehensweisen zuverlässig und solide umgesetzt werden sollen und vom Mitarbeiter eine persönliche Anpassungsbereitschaft gewünscht ist, sind introvertierte Personen besser geeignet.

#### **Gewissenhaftigkeit**

Gewissenhaftigkeit ist ebenfalls eine zentrale Persönlichkeitsdimension. Im Berufsleben zeigt sie sich in einem sorgfältigen, geplanten und überlegten Vorgehen. Auf gewissenhafte Menschen kann man sich jederzeit verlassen. Wenn sie sich einer Sache angenommen haben, bringen sie sie auch zu Ende. Dafür sind sie weniger spontan und flexibel.

#### **Durchsetzungsbereitschaft**

Mit diesem Faktor wird erfasst, ob eine Person eher an der Sache oder an Menschen interessiert ist. Für Menschen mit einer hohen Durchsetzungsbereitschaft sind Zahlen, Daten und Fakten sehr wichtig. Für das in der Sache Wichtige setzen Sie sich jederzeit ein. Andere Personen hingegen sind eher kontakt- und menschenorientiert und suchen im Zweifel lieber den Konsens. Sie haben bei diesem Faktor einen niedrigen Wert.



### Ergebnisansicht für das Unternehmen

Dem Auswertungsalgorithmus des Tests können die spezifischen Anforderungen des Anwenders hinterlegt werden. Nach ihnen kann eine Klassifizierung der Testergebnisse z. B. in die Kategorien

- A = gute Potenziale
- B = bedingt geeignet
- C = nicht geeignet

vorgenommen werden. Der Anwender hat Zugang zu allen Testergebnissen. Sie werden in einem Kurzbericht mit einer grafischen Darstellung der Merkmalsausprägungen in den vier Faktoren dargestellt.

Die Testpersonen und ihre Ergebnisse können in der Datenbank nach den Kriterien Testdatum, Gesamtbewertung und Name sortiert werden. Direkt aus der Testdatenbank heraus kann Bewerbern eine E-Mail geschickt werden, z. B. mit der Aufforderung, Bewerbungsunterlagen zu senden.

### Validität des Tests

Für die Konstruktion des Tests wurden die Fragebogendaten von über 2.000 Personen ausgewertet. Der Test wurde faktorenanalytisch entwickelt.

Bei der inneren Validierung im Jahr 2007 zeigten sich bei einer Stichprobe von N = 57 hohe Korrelationen zwischen den Skalen des Berufs-Persönlichkeits-Checks und inhaltlich vergleichbaren CAPTain-Skalen.

### Nutzen des Tests

Wir sehen folgenden Nutzen:

Der Berufs-Persönlichkeits-Check

- gibt einen aussagekräftigen Überblick über vier zentrale Persönlichkeitseigenschaften,
- vermittelt schnell und effizient einen ersten Eindruck von Bewerbern,
- kann im Bewerbermarketing die Attraktivität des Bewerbungsverfahrens erhöhen,
- liefert wichtige Informationen für die Mitarbeiterführung und -entwicklung