



# Zertifikat für Max Mustermann

Hiermit bestätigen wir, dass Herr Mustermann einen Persönlichkeitstest (ViQ-Test) von Prof. Dr. Scheffer, Massine-Scheffer GmbH, durchgeführt hat. Der ViQ-Test gehört zu den wenigen Tests weltweit, die die Persönlichkeit auf implizite Weise messen und damit unbewusste Motive mit einbeziehen und besitzt daher herausragende Prognoseeigenschaften. Eine wissenschaftliche Dokumentation zu den Eigenschaften des Tests findet sich in der Anlage.

Die vom ViQ-Test individuell gemessenen Werte werden einem von 16 Persönlichkeitstypen zugeordnet. In diesem Fall wurde der Persönlichkeitstyp SP2 erkannt. Das Ergebnis des Tests kann auch unmittelbar in den Dimensionen des MBTI (Meyer-Briggs Typen Indikator) ausgedrückt werden und entspricht in diesem Fall einem ESFJ.

## 1. Beschreibung der Bedürfnisse und der Verhaltenstendenzen in einer Organisation:

Personen mit einem SP2-Profil sind taktvoll und freundlich im Umgang mit anderen und erscheinen sympathisch. Sie tragen zu einem guten Gemeinschaftsgefühl in ihrer Umgebung bei. Sie spüren ein inneres Bedürfnis, Verantwortung für das Wohl anderer zu übernehmen. SP2-Typen schätzen vor allem harmonische, menschliche Beziehungen. Aber wenn es um eine höhere Sache geht, können sie auch konsequent handeln. Sie sind ausdauernd, gewissenhaft und auf Ordnung bedacht. Von anderen erwarten sie dasselbe. Loyalität spielt für sie eine große Rolle.

## 2. Bei der Aufgabenstellung zeichnen sich SP2 Typen durch folgende Stärken aus:

SP2-Typen genießen es, in Gesellschaft zu sein. Sie bilden das Fundament so mancher Organisation. Sie ordnen, organisieren und schaffen mit ihrer verbindlichen, zuvorkommenden Art eine Atmosphäre, in der man sich willkommen fühlt. Sie glauben an die Kraft der Solidarität und der Gerechtigkeit.

Sie mögen Abwechslung, können sich aber auch gut auf Routine einstellen. Personen mit einem SP2-Profil mögen Beschäftigungen, bei denen sie anderen Menschen begegnen, sie unterstützen oder ihnen helfen können. Sie arbeiten gern mit anderen zusammen. Man findet sie häufig in Tätigkeiten, in denen sie persönliche Wärme, Trost und Fürsorge vermitteln. Wenig Freude bereitet ihnen die Beschäftigung mit abstrakten Theorien und Ideen. SP2-Typen führen gern Gespräche. Dabei kommen ihnen auch die besten Gedanken. Ihre Entscheidungen werden auf Grund von Fakten, Menschen und Beziehungen getroffen. Besonders interessiert sind SP2 Typen an Entwicklungen, die sie begleiten bzw. beobachten können.

## 3. Besonders liegen ihnen Aufgaben mit den Schwerpunkten

- helfen, werterhalten, pflegen
- forschen, experimentieren, entdecken
- sozial helfen, ermutigen

erstellt am XX.XX.2013

gez. Unterschrift

Hans-Rainer Pohl  
Geschäftsführer



## Wissenschaftliche Informationen zum ViQ-Test (Visual Questionnaire) von Prof. Dr. Scheffer\*

Der ViQ erfasst implizite Persönlichkeitssysteme auf visuelle Art, anhand von sechs reliablen, unabhängigen Skalen. Die Testdauer beträgt nur ca. 15 Minuten, das Ergebnis wird sofort elektronisch ermittelt und bereitgestellt bzw. per E-Mail versandt. Die Ergebnispräsentation zeigt das Persönlichkeitsprofil einerseits in einem differenzierten Übersichtsdiagramm, das für jede der voneinander unabhängigen Skalen die Werte graphisch darstellt. Andererseits bietet eine umfangreiche typologische Beschreibung eine tiefer gehende Erklärung der Testresultate. Insbesondere macht das Übersichtsdiagramm einen schnellen Vergleich von verschiedenen Einzelpersonen und Zielgruppen einfach.

### 1. Einsatzgebiete

Personal: Auswahl und Entwicklung, Führung, Verkauf, Training, Projektmanagement, Teamentwicklung, Coaching, Kommunikation.

Marktforschung: Psychographische Verortung von Marken und Produkten sowie eine Zielgruppentypologisierung und Kommunikationsoptimierung.

### 2. Ziele / Nutzen

Für alle Einsatzgebiete eröffnet der ViQ die Möglichkeit, die besondere Art und Weise der Aufnahme und Einordnung von Informationen und die daraus entstehenden Bedürfnisse und Kompetenzen von Einzelpersonen und Zielgruppen passgenau zu erfassen und darauf einzugehen. Dies gilt für die Auswahl eines passenden Bewerbers ebenso wie für genau passende Stellenanzeigen und eine wirksame Ansprache von Zielgruppen. In allen Einsatzgebieten optimiert die Orientierung an Persönlichkeitsmerkmalen das erzielte Ergebnis.

### 3. Psychometrische Qualität

#### 3.1 Skalenentwicklung

Die Skalen des ViQ wurden nach Prinzipien aus der Designtheorie und der klassischen Testtheorie entwickelt. Das statistische Verfahren der Wahl waren Faktorenanalysen von drei unterschiedlichen Stichproben (N=2.405; N=5.650 bzw. N=76.587), die eine nahezu identische Faktorenstruktur ergaben. Diese Faktorenstruktur konnte mittlerweile in 16, auch nicht westlichen, Kulturen, wie China und Brasilien, repliziert werden. Das Itemset wurde in diesem Prozess auf solche Items reduziert, deren Korrelationen zum Faktor über .50 liegen und die gleichzeitig auf keinem anderen Faktor höher laden als .30. Dadurch wird eine statistische Unabhängigkeit (Orthogonalität) sowie eine hohe interne Konsistenz der vom ViQ erfassten Skalen gewährleistet.

#### 3.2 Reliabilität

Die Reliabilitätskennwerte bewegen sich auf einem guten Niveau. Interne Konsistenzen der Skalen liegen zwischen  $\alpha = .70$  und  $\alpha = .86$ . Retest-Reliabilitäten liegen bei .70 bis .91 für einen Zeitraum von einem Jahr.

#### 3.3 Validität

Umfangreiche Untersuchungen zur Validität zeigen substantielle Zusammenhänge zwischen den Skalen des ViQ, dem Verhalten im beruflichen Bereich, aber auch des Konsumverhaltens. Es liegen ebenfalls Vergleichsstudien mit anderen etablierten Testverfahren vor (MBTI, NEO-FFI, CPI). Es konnte mehrfach nachgewiesen werden, dass durch den ViQ, gegenüber klassischen Fragebögen, bis zu dreimal mehr Varianz im Verhalten aufgeklärt werden kann.

#### 3.4 Objektivität

Das visuelle Verfahren des ViQ verringert das Maß an bewusster Einflussnahme des Testnehmers auf das Testergebnis. Insbesondere lassen die visuellen Items wenige Rückschlüsse auf soziale Erwünschtheit zu.

#### 3.5 Normgruppe

Die Normstichprobe besteht aus 32.000 Personen der Normalbevölkerung. Die Berechnung berufsspezifischer Normen ist möglich für Führungs- und Vertriebskräfte sowie Angestellte verschiedener Branchen, darunter Banken, Versicherungen, kreative Branchen (Design, Werbung etc.), Militär, Bauwesen und Industrie, aber auch für Fließbandarbeiter, Arbeitsuchende und Azubis bzw. Studenten.

\*[www.massinescheffer.com](http://www.massinescheffer.com)