

# Persönlichkeitsanalyse mit dem P3 Perspektivenrad

Version 2.0

Teilnehmer: **Muster**

Datum Erfassung: 16.01.2026

Datum Bericht: 23.01.2026

Normgruppe: Führungskraft / Fachperson



## Das 3P – Perspektivenrad

Die Psychologie definiert **Persönlichkeit** als ein über längere Zeit relativ stabiles Muster aus Gedanken, Gefühlen und Verhalten. Zur Beschreibung werden wissenschaftliche Modelle wie Big Five oder HEXACO (mit dem Honesty/Humility-Faktor) genutzt.

Das 3P-Perspektivenrad basiert im Kern auf dem Occupational Personality Assessment (O-PER-A)<sup>1</sup> und orientiert sich damit am aktuellsten Stand der Persönlichkeitspsychologie. In der Praxis (u. a. HR) sind zudem Verfahren wie DiSC / 4-Farben (Thomas Erikson) oder das Team Management System (TMS) verbreitet. Diese zwei Verfahren sind typologisch und dienen vor allem der Veranschaulichung und Reflexion, ihre wissenschaftliche Differenziertheit ist jedoch begrenzt und entspricht nicht mehr dem aktuellen wissenschaftlichen Stand (Multidimensionalität).

Daher wird O-PER-A zur Beschreibung der *Persönlichkeit* genutzt, ergänzt durch die zwei zusätzlichen Perspektiven *Präsenz & Wirkung* (4-Farben/DISC) sowie *Praxis & Rolle* (TMS).

### P – Persönlichkeit

Die Persönlichkeit beantwortet die Frage: „Wer bin ich?“ Sie wird anhand von 6 Faktoren bzw. 12 Aspekten beschrieben – jeweils im Vergleich zur Normgruppe. Gewissenhaftigkeit und Belastbarkeit bilden das Fundament des Arbeitsverhaltens. Extraversion und Verträglichkeit prägen den Umgang mit anderen Menschen. Integrität und Offenheit spiegeln die generelle Haltung gegenüber der Aussenwelt wider. Dabei gibt es kein „besser“ oder „schlechter“ – die Ausprägung wird stets relativ zu anderen Personen betrachtet.

### P – Präsenz & Wirkung

Hier geht es um die Frage: „Wie werde ich wahrgenommen?“ Persönlichkeit zeigt sich im beruflichen Umfeld als Verhalten, je nach Situation unterschiedlich. Zur praxisnahen Übersetzung wird jedem Persönlichkeitsaspekt eine Farbenergie aus dem DISC/4-Farben-Modell zugeordnet (Rot, Blau, Gelb, Grün). Manche Menschen wirken dabei stark in einer Farbe (5%), die meisten (80%) zeigen zwei dominante Anteile. Die Farben sind keine starren Typen, sondern Reflexions- und Orientierungshilfen:

- **Rot:** direkt, schnell, ziel- und ergebnisorientiert
- **Gelb:** kommunikativ, ideenreich, begeistert von Neuem
- **Grün:** zugewandt, geduldig, kooperativ, beziehungsorientiert
- **Blau:** präzise, qualitätsorientiert, korrekt und strukturiert

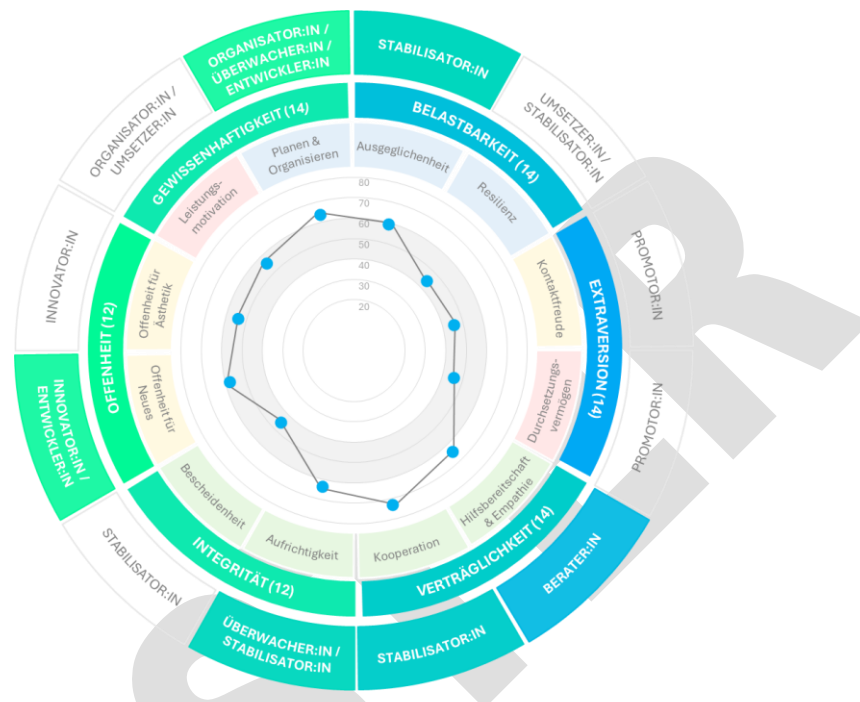
### P – Praxis & Rolle

Diese Perspektive beantwortet die Frage: „Wie arbeite ich im Team?“ Persönlichkeitsmerkmale geben Hinweise auf Grundvoraussetzungen, wichtig ist jedoch auch die Passung zwischen Rollenübernahme und Persönlichkeit. Hohe Passung ermöglicht wirksames Handeln mit wenig Energieaufwand, geringe Passung kann viel Kompensation erfordern. Jeder Persönlichkeitsaspekt wird gemäss TMS einer / mehreren Teamrollen zugeordnet: Informierter Berater, Kreativer Innovator, Entdeckender Promoter, Auswählender Entwickler, Zielstrebigem Organisator, Systematischer Umsetzer, Kontrollierender Überwacher, Unterstützender Stabilisator.

<sup>1</sup> Basis Hogrefe Testverfahren O-PER-A (Occupational Personality Assessment), Erscheinungsjahr 2024. Erfüllung der Qualitätskriterien nach DIN 33430, SN 33430 und ÖNORM D 4000.

## Dein Profil

Deine 12 Persönlichkeitsaspekte sind im Perspektivenrad in Relation zu dem DISC / 4-Farbmodell sowie den Teamrollen (TMS) grafisch abgebildet und zugeordnet.



## P – Persönlichkeit

Die Persönlichkeit beantwortet die Frage: „Wer bin ich?“ Gewissenhaftigkeit und Belastbarkeit bilden die Basis des Arbeitsverhaltens, Extraversion und Verträglichkeit prägen den Umgang mit anderen, Integrität und Offenheit die Haltung zur Aussenwelt.

Vertrauensintervall (Basis: Konsistenz, Wahrscheinlichkeit: 95%; +/- 5%)

Persönlichkeitsfaktoren	T-Wert	Persönlichkeitsaspekte	T-Wert		Konfidenzintervall <sup>2</sup>	
<b>Gewissenhaftigkeit</b>	63	Leistungsmotivation	57	→	[49-65]	16
		Planen & Organisieren	65	↑	[57-73]	16
<b>Belastbarkeit</b>	53	Ausgeglichenheit	60	→	[52-68]	16
		Resilienz	46	→	[39-53]	14
<b>Extraversion</b>	45	Kontaktfreude	46	→	[39-53]	14
		Durchsetzungsvermögen	45	→	[35-55]	20
<b>Verträglichkeit</b>	70	Hilfsbereitschaft & Empathie	63	↑	[56-70]	14
		Kooperation	72	↑	[63-81]	18
<b>Integrität</b>	55	Aufrichtigkeit	63	↑	[56-70]	14
		Bescheidenheit	45	→	[38-52]	14
<b>Offenheit</b>	57	Offenheit für Neues	57	→	[49-65]	16
		Offenheit für Ästhetik	55	→	[46-64]	18

<sup>2</sup> Konfidenzintervall: Bereich, der aussagt, wo der wahre Durchschnittswert mit Wahrscheinlichkeit liegt

## Relevante Aspekte im beruflichen Kontext

Beruflicher Aspekt <sup>3</sup>	Persönlichkeitsmerkmale													Profilausprägung <sup>4</sup>					
	Gewissenhaftigkeit	Leistungsmotivation	Planen & Organisieren	Belastbarkeit	Ausgeglichenheit	Resilienz	Extraversion	Kontaktfreude	Durchsetzungsvermögen	Verträglichkeit	Hilfsbereitschaft & Empathie	Kooperation	Integrität		Aufrichtigkeit	Bescheidenheit	Offenheit	Offenheit für Neues	Offenheit für Ästhetik
Fokus	Hohe Gewissenhaftigkeit	↑																	↑
	Zielgerichtetes Aktivitätsniveau	↑					↑												↑
	Chancen-Orientierung								↑						↓				↑
	Sicherheits-Orientierung		↓	→			↓											↓	↓
Soziales Verhalten	Selbstwert					↑									↓				↓
	Soziale Reife	↑			↑					↑									↑
	Verhalten in sozialen Situationen							↑		↑									↑
	Happy Personality				↑			↑		↑									↑
	Aufgeschlossene Persönlichkeit						↑									↑			↑
	Harmonieorientierung ( <i>stabil</i> ) <sup>5</sup>				↑				→	↑	↑	↑	↑						↑
Dunkle Triade	Narzisstische Arbeitseinstellung					↓								↓	↓				↓
	Machiavellistische Arbeitshaltung								→					↓					↓
	Psychopathischer Arbeitsstil						→				↓		↓						↓
Beruflicher Erfolg	Arbeitsleistung	↑		→															↑
	Karrierezufriedenheit		↑			↑			→										↑
	Einkommensfaktoren		↑						↑		↓								↑
	OCB-I (Individuen)									↑									↑
	OCB-O (Organisation)	↑														↓			↓
	OCB-C (Veränderung)								↑		↑						↑		↑
	Kontraproduktives Arbeitsverhalten					↓								↓					↓
	Resilienz und Stresserleben						↑												↑
	Wohlbefinden		↑				↑					↑							↑
	Risikobereitschaft	↓							↑				↓					↑	↓
	Neugierde ( <i>diversiv + epistemisch</i> ) <sup>5</sup>			↓	→				→									↑	↑

<sup>3</sup> Erläuterungen zu den beruflichen Aspekten siehe Kapitel Kriteriumsvalidität im beruflichen Kontext

<sup>4</sup> Die Profilausprägung ist hergeleitet aus den Ausprägungen der relevanten Persönlichkeitsmerkmale, welche einen positiven oder negativen Wirkbeitrag zum jeweiligen beruflichen Aspekt haben.

<sup>5</sup> Harmonieorientierung + Neugierde: Kein eigenständiger Skalenwert im O-PER-A. Die Einschätzung erfolgt als theoriegeleitete Ableitung auf Basis mehrerer evidenzbasierter Persönlichkeitsdimensionen



trust in you  
COACHING

## Reflexion und Einordnung

...

MUSTER



## Normwertskala des Persönlichkeitsprofils

...

## Antwortstatistik

...

MUSTER

## Interpretationshilfe der Persönlichkeitsmerkmale

---

### Extraversion

---

Beschreibt das Ausmass an Geselligkeit und Lebhaftigkeit einer Person sowie ihre Dominanz im Umgang mit anderen Menschen.

#### **Niedrige Ausprägung**

Personen mit einer niedrigen Merkmalsausprägung sind eher zurückhaltend und ziehen es vor, allein oder zusammen mit vertrauten Personen zu arbeiten. Ihre Meinung behalten sie oft für sich oder überlassen es anderen, Entscheidungen durchzusetzen. Gleichzeitig hören Sie gut zu, reflektieren gründlich und bauen eher tiefgehende Beziehungen auf.

#### **Hohe Ausprägung**

Personen mit einer hohen Merkmalsausprägung schätzen soziale Interaktionen, sind selbstbewusst, lebhaft und aktiv. Sie übernehmen gerne die Initiative und es gelingt ihnen leicht, andere von ihren Ideen und Meinungen zu überzeugen. Sie gehen gerne aus sich heraus, sind optimistisch und lernen schnell neue Menschen kennen. Bei sehr hoher Ausprägung können sie vorschnell handeln, viel Raum einnehmen und Risiken eher unterschätzen.

---

### Kontaktfreude

---

Beschreibt, wie leicht es Personen fällt, auf andere zuzugehen, zwischenmenschliche Beziehungen aufzubauen sowie Kontakte und berufliche Netzwerke zu pflegen.

#### **Niedrige Ausprägung**

Personen mit einer niedrigen Merkmalsausprägung sind reserviert und zurückhaltend im Umgang mit anderen Menschen. Sie arbeiten lieber allein oder bevorzugen den Kontakt mit wenigen, ihnen vertrauten Personen. Sie gehen selten von sich aus auf andere Menschen zu. Daher bereitet ihnen der Aufbau eines beruflichen Netzwerks, auf das sie bei Fragen und Problemen zurückgreifen können, Schwierigkeiten.

#### **Hohe Ausprägung**

Personen mit einer hohen Merkmalsausprägung treten leicht mit Menschen in Kontakt, sind gesprächig und mitteilend. Sie geniessen die Gesellschaft anderer, stehen gerne im Mittelpunkt und sind an sozialen Kontakten sehr interessiert. Daher fällt es ihnen äusserst leicht, ein tragfähiges berufliches Netzwerk aufzubauen. Aus dem Austausch mit anderen beziehen sie Energie. Bietet ihre berufliche Tätigkeit hingegen wenig Möglichkeiten zum sozialen Austausch, kann dies Personen mit hoch ausgeprägter Kontaktfreude demotivieren.

---

### Durchsetzungsvermögen

---

Umfasst die Bereitschaft sowie die Fähigkeit, eigene Ideen, Meinungen und Entscheidungen in sozialen Interaktionen gegen Widerstände durchzusetzen.

#### **Niedrige Ausprägung**

Personen mit einer niedrigen Merkmalsausprägung bleiben eher im Hintergrund und behalten ihre Meinung und ihre Ideen häufig für sich. Wenn andere konträre Ansichten oder Meinungen äussern, geben sie ihren eigenen Standpunkt schnell auf und lenken ein. Personen mit niedrig ausgeprägtem Durchsetzungsvermögen treffen Entscheidungen gerne gemeinsam mit anderen.

#### **Hohe Ausprägung**

Personen mit einer hohen Merkmalsausprägung sind selbstsicher und treten selbstbewusst auf. In einer Gruppe übernehmen sie bereitwillig die Führungsrolle. Es fällt ihnen leicht, die eigenen Ideen und Ansichten zu vertreten und andere von ihren Meinungen und Entscheidungen zu überzeugen. Entscheidungen setzen sie auch gegen Widerstände und mit Nachdruck um. Bei Personen mit einer sehr hohen Merkmalsausprägung besteht die Gefahr, dass sie die Bedürfnisse anderer Menschen zu wenig berücksichtigen.

---

---

## Verträglichkeit

Beschreibt die Bereitschaft und Fähigkeit, sich in andere hineinzusetzen und sich für deren Bedürfnisse einzusetzen. Umfasst das Bedürfnis nach einem harmonischen Miteinander und einer Zusammenarbeit auf Augenhöhe.

### **Niedrige Ausprägung**

Personen mit einer niedrigen Merkmalsausprägung begegnen anderen Menschen eher skeptisch. Im Arbeitsalltag äussern sie Kritik direkt und können Konflikte gut aushalten. Sie machen ...

### **Hohe Ausprägung**

Personen mit einer hohen Merkmalsausprägung begegnen anderen mit Wohlwollen und bringen ihnen Vertrauen entgegen. Sie sind bemüht, anderen zu helfen und sie zu unterstützen. Sie nehmen ...

---

## Hilfsbereitschaft und Empathie

Beschreibt das Ausmass, in dem sich Personen aktiv für andere Menschen engagieren sowie die Bereitschaft und Fähigkeit, sich in andere hineinzusetzen.

### **Niedrige Ausprägung**

Personen mit einer niedrigen Merkmalsausprägung haben häufig Schwierigkeiten, sich in andere hineinzusetzen und deren Perspektive zu übernehmen.

...

Mit den Problemen anderer beschäftigen sie sich ungern.

### **Hohe Ausprägung**

Personen mit einer hohen Merkmalsausprägung sind sehr darum bemüht, dass es anderen gut geht.

...

Personen mit einer sehr hohen Merkmalsausprägung laufen Gefahr, dass ihre eigenen Bedürfnisse zu kurz kommen.

---

## Kooperationsbereitschaft

Beschreibt das Bedürfnis nach einem harmonischen Miteinander sowie an einer fairen und vertrauensvollen Zusammenarbeit.

### **Niedrige Ausprägung**

Personen mit einer niedrigen Merkmalsausprägung verfolgen in der Zusammenarbeit mit anderen vor allem eigene Interessen und Ziele. Die Bedürfnisse und Wertschätzung anderer sind für sie nachrangig. ...

### **Hohe Ausprägung**

Personen mit einer hohen Merkmalsausprägung akzeptieren andere Menschen so wie sie sind und legen Wert auf eine faire und harmonische Zusammenarbeit, bei der alle Beteiligten Gehör finden. Sie unterstellen anderen Menschen gute Absichten und halten sie für offen und ehrlich. Im beruflichen Alltag ...



trust in you  
COACHING

...

MUSTER

## Kriteriumsvalidität im beruflichen Kontext

### Fokus

#### Gewissenhaftigkeit

Es gibt keinen Globalfaktor für berufliche Leistung. *Gewissenhaftigkeit* zählt jedoch zu den validesten Prädiktoren für viele Leistungskriterien (u. a. Teamarbeit, Führung).

#### Zielgerichtetes Aktivitätsniveau

Die Kombination aus *Extraversion* und *Gewissenhaftigkeit* erlaubt eine genauere Einschätzung von Aktivitätsniveau und Zielgerichtetheit.

#### Chancen-Orientierung (Alternativ: Zielorientierung, Vorwärts-Orientierung)

Motivation entsteht durch das, was erreicht oder verbessert werden kann. Der Blick geht nach vorn auf Möglichkeiten, Fortschritt und gewünschte Ergebnisse. Hierbei sind die Aspekte *Durchsetzungsvermögen (hoch)* und *Bescheidenheit (tief)* bedeutsam.

#### Sicherheits-Orientierung (Alternativen: Vorsichts-Orientierung, Stabilitäts-Fokus)

Motivation entsteht durch Verantwortung und das Vermeiden negativer Folgen. Der Blick richtet sich darauf, Stabilität zu sichern und Risiken zu kontrollieren. Hierbei sind die Aspekte *Offenheit für Neues (tief)*, *Planen und Organisieren (hoch)*, *Leistungsmotivation (tief)* und *Resilienz (tief)* bedeutsam.

### Soziale Dimension

#### Soziale Reife

Die Kombination aus *Belastbarkeit*, *Verträglichkeit* und *Gewissenhaftigkeit* gibt Hinweise auf die soziale Reife. Diese wird durch die Übernahme sozialer Rollen gefördert und nimmt im Verlauf des Lebens meist zu.

#### Verhalten in sozialen Situationen

*Extraversion* und *Verträglichkeit* prägen das Verhalten im Umgang mit dem beruflichen Umfeld, d.h. Vorgesetzten, Arbeitskolleg:innen sowie Kund:innen.

#### Happy Personality

*Belastbarkeit*, *Extraversion* und *Verträglichkeit* sind zentrale Hinweise für das emotionale Erleben. Sind alle drei hoch ausgeprägt, wird häufig von einer „Happy Personality“ gesprochen. Dies beschreibt eine Person mit einer grundsätzlich positiven, lebensbejahenden Haltung, die Optimismus ausstrahlt und Herausforderungen eher als Chancen sieht und trägt mit ihrer positiven Energie oft zu einer guten Stimmung im Umfeld bei.

#### Aufgeschlossene Persönlichkeit

Alltagssprachlich „offene“ Personen zeigen sich besonders durch die Kombination von *Extraversion* und *Offenheit* (nicht durch Offenheit allein).

## Harmonieorientierung

Es beschreibt die Tendenz, Beziehungen stimmig zu gestalten und Spannungen im Miteinander möglichst zu reduzieren. Dies kann durch aktives Zutun oder passives Zulassen erfolgen. Hierbei gilt es zwischen «stabiler Harmonie» (will Harmonie, kann aber Konflikte zulassen), und «fragiler Harmonie» (vermeidet Konflikte) zu unterscheiden. Wichtige Prädiktoren: *Verträglichkeit (hoch)*, *Belastbarkeit (hoch vs. tief)*, *Durchsetzungsvermögen (normal vs. tief)*.

## Dunkle Triade

Unter der dunklen Triade werden Narzissmus, Machiavellismus und subklinische Psychopathie zusammengefasst. Sie wird im Profil vor allem über *Integrität* und *Verträglichkeit* abgebildet.

### Narzissmus

Kann mit starkem Selbstvertrauen, hoher Ambition und der Fähigkeit einhergehen, sichtbar Führung zu übernehmen und andere von Visionen zu überzeugen.

*Negativ:* Gekennzeichnet durch ein erhöhtes Selbstbild und übersteigertes Selbstbewusstsein, oft verbunden mit Herabwürdigung anderer und dem Anspruch auf Autorität. Wichtige Prädiktoren: *Bescheidenheit (tief)*, *Aufrichtigkeit (niedrig)*, *Ausgeglichenheit (niedrig)*.

### Machiavellismus

Kann strategisches Denken, politische Klugheit und die Fähigkeit fördern, komplexe Interessenlagen nüchtern zu steuern.

*Negativ:* Tendenz zu manipulativem, egoistischem Verhalten, Zynismus sowie pragmatischer Auslegung von Regeln und Ethik. Wichtige Prädiktoren: *Aufrichtigkeit (tief)*, *Durchsetzungsvermögen (hoch)*.

### Subklinische Psychopathie

Kann mit hoher Stressresistenz, Furchtlosigkeit und der Fähigkeit verbunden sein, auch unter Druck konsequent zu handeln.

*Negativ:* Impulsivität, Gefühlskälte, geringe Perspektivübernahme sowie antisoziale Tendenzen (z. B. Aggression). Wichtige Prädiktoren: *Aufrichtigkeit (tief)*, *Hilfsbereitschaft & Empathie (tief)*, *Resilienz (erhöht)*.

## Beruflicher Erfolg

### Arbeitsleistung

Höhere *Belastbarkeit* wirkt sich in Stress- und Konfliktsituationen häufig positiv auf Leistung aus. Extrem hohe Werte können wiederum in unkritische Gelassenheit übergehen. Für berufliche Leistung sind zudem die *Gewissenhaftigkeitsaspekte* zentral: je zielstrebigere und konsequenter, desto höher die Leistung.

### Hierarchische Position

Führungskräfte beschreiben sich im Vergleich zu Fachkräften oft als *durchsetzungsfähiger*, *resilienter* und *leistungsmotivierter*, zugleich weniger *kooperations-* und *hilfsbereit* sowie weniger *bescheiden*. Ein hoher Wert bei *Planen & Organisieren* kann auf Detailorientierung hinweisen, die in Führungsrollen wiederum weniger vorteilhaft ist als bei Fachpersonen.



trust in you  
COACHING

...

MUSTER

Nr	Item (verkürzter Text)	Antwort	Punkte
<b>Aufrichtigkeit (6)</b>			
6	Rücksichtsloses Agieren gegenüber anderen	1	6
24	Sich besser darstellen als in Realität	1	6
31	...	2	5
45	...	2	5
57	...	1	6
68	...	1	6
<b>Bescheidenheit (6)</b>			
8	Verdienen besonderer Beachtung	4	3
28	Erwartung, für Erfolge gebührend gefeiert zu werden	4	3
43	Überlegenheitsgefühl	2	5
66	...	4	3
77	...	4	3
78	Neid anderer auf besondere Talente	4	3
<b>Offenheit für Neues (6)</b>			
17	Vielseitige Interessen	6	6
36	Offenheit für neue Themen	5	5
37	Wissbegierig	6	6
40	...	4	4
49	...	6	6
79	...	6	6
<b>Offenheit für Ästhetik (6)</b>			
9	Schätzen einer ästhetischen Umgebung	5	5
29	...	4	4
30	Sinn für Schönes	6	6
53	...	5	5
65	...	2	5
75	Besuch von Kunstausstellungen	2	2