

**Rezension für Tests und Arbeitsmittel  
für den Anwendungsbereich der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung in der Schweiz**

**Verfahren**

# Occupational Personality Assessment (O-PER-A)

Hell, B. und Pässler, K. (2024). Göttingen: Hogrefe.

**Kategorie**

Persönlichkeitstest

## 1 Beschreibung

### 1.1 Fragestellung / Anwendungsbereich

Gemäss dem Autor und der Autorin eignet sich O-PER-A zur Erfassung grundlegender Persönlichkeitsmerkmale im Arbeitskontext. Der Persönlichkeitstest wurde gezielt für Prozesse des Personalmanagements (Personalauswahl und -entwicklung) sowie für die Karriereberatung entwickelt.

Für den konkreten Einsatz in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung nennen sie folgende Anwendungsbereiche: Die Rolle des Verfahrens im beraterischen Prozess sehen der Autor und die Autorin in der Eingangsdagnostik zu Beginn einer Beratung, als Bestandteil von Potenzialanalysen sowie in der Diagnostik im Hinblick auf spezifische Anforderungen von Ausbildungs-, Berufs- und Karrierewegen. Beispielhafte Fragestellungen sind demnach die Diagnose persönlicher Stärken und Schwächen, der Abgleich einer Vielzahl von Persönlichkeitsmerkmalen mit potenziellen Karrierewegen, die Abklärung von Sonderfragestellungen wie der Eignung für bestimmte Anforderungsprofile, die Unterstützung bei der Entscheidung zwischen verschiedenen Karrierewegen sowie die Abklärung einer eingeschränkten Leistungsfähigkeit.

### 1.2 Zielgruppe (Testpersonen)

Berufstätige ab 16 Jahren

### 1.3 Konzept / Theoretische Grundlagen

Die 80 Items von O-PER-A sind sechs Faktoren zugeordnet. Jeder dieser Faktoren ist in zwei Aspekte (Facetten) unterteilt. Die Faktoren werden mittels 12 bis 14 Items operationalisiert, jeder der insgesamt zwölf Aspekte wird durch sechs bis acht Items abgebildet.

Bei der Entwicklung des Tests wurde besonderer Wert darauf gelegt, dass er sowohl wissenschaftlich fundiert als auch praxistauglich ist. O-PER-A berücksichtigt die Modellannahmen etablierter Persönlichkeitskonzepte wie dem Fünf-Faktoren-Modell (FFM) und integriert zusätzlich Erkenntnisse zur Dunklen Triade (Narzissmus, Psychopathie, Machiavellismus) sowie zum H-Faktor (Ehrlichkeit/Bescheidenheit) des HEXACO-Modells.

Folgende sechs Faktoren (*inkl. Aspekte*) werden erfasst:

- Gewissenhaftigkeit (*Leistungsmotivation, Planen und Organisieren*)
- Belastbarkeit (*Resilienz, Ausgeglichenheit*)
- Extraversion (*Kontaktfreude, Durchsetzungsvermögen*)
- Verträglichkeit (*Hilfsbereitschaft, Kooperationsbereitschaft*)
- Integrität (*Aufrichtigkeit, Bescheidenheit*)
- Offenheit (*Offenheit für Neues, Offenheit für Ästhetik*)

Während Extraversion, Offenheit und Gewissenhaftigkeit weitgehend mit dem FFM übereinstimmen, sind Verträglichkeit und Belastbarkeit leicht abgewandelte Varianten der FFM-Faktoren Verträglichkeit und Neurotizismus.

Studien belegen eine starke Verbindung zwischen der Dunklen Triade und dem Faktor Ehrlichkeit/Bescheidenheit (H-Faktor des HEXACO-Modells). Diese Befunde bildeten eine zentrale Grundlage für die Entwicklung des O-PER-A, der sowohl die Big Five als auch die Dunkle Triade in angemessener Weise abbildet. Letztere wird über die Faktoren Integrität und Verträglichkeit operationalisiert.

Folgende Tabelle (vgl. Manual, Seite 15) bietet einen Überblick über die in O-PER-A abgebildeten Faktoren und Aspekte sowie deren Bezug zu den integrierten Persönlichkeitsmodellen:

O-PER-A Faktoren	O-PER-A Aspekte	FFM	Big Five	HEXACO	Dunkle Triade
Offenheit	Offenheit für Neues	Offenheit für Erfahrungen	Intellekt / Imagination	Offenheit für Erfahrungen	-
	Offenheit für Ästhetik				-
Gewissenhaftigkeit	Leistungsmotivation	Gewissenhaftigkeit	Gewissenhaftigkeit	Gewissenhaftigkeit	-
	Planen und Organisieren				
Extraversion	Kontaktfreude	Extraversion	Extraversion	Extraversion	-
	Durchsetzungsvermögen				
Verträglichkeit	Hilfsbereitschaft und Empathie	Verträglichkeit	Verträglichkeit	Verträglichkeit	Psychopathie (Gegenpol)
	Kooperationsbereitschaft				
Belastbarkeit	Ausgeglichenheit	Neurotizismus (Gegenpool)	Emotionale Stabilität	Emotionalität	-
	Resilienz				
Integrität	Aufrichtigkeit	-	-	Ehrlichkeit / Bescheidenheit ("H-Faktor")	Machiavellismus (Gegenpol)
	Bescheidenheit				Psychopathie (Gegenpol)
					Narzissmus (Gegenpol)

#### 1.4 Material

Das Verfahren liegt in Paper-Pencil-Version sowie online über das Testsystem von Hogrefe (HTS) vor. Auch das Manual ist in gedruckter Form sowie online verfügbar. Die Auswertung der physischen Durchführungen kann ausschliesslich im HTS durchgeführt werden.

#### 1.5 Anwendungen

##### 1.5.1 Durchführung und Auswertung

**Durchführung:** Die Bearbeitungszeit beträgt laut dem Autor und der Autorin etwa 10–15 Minuten für die 80 Items. Die Instruktionen sind klar und verständlich formuliert, sodass eine unbeaufsichtigte Durchführung möglich ist, sofern ausreichende Deutschkenntnisse vorhanden sind.

**Auswertung:** Die Auswertung erfolgt stets computergestützt über das Hogrefe Testsystem (HTS). Bei der Online-Durchführung wird der Ergebnisreport direkt generiert; bei der Paper-Pencil-Version müssen die Itemantworten zuerst manuell übertragen werden.

Der Autor und die Autorin empfehlen, insbesondere in der Personalauswahl und -entwicklung, auf geschlechtsspezifische Normen zu verzichten. In der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung kann deren Anwendung jedoch im Einzelfall sinnvoll sein. Für die Normwertskala werden T-Werte oder Prozentränge empfohlen (andere Wertskalen wie bspw. Stanine sind im HTS allerdings verfügbar). Der Ergebnisreport enthält eine grafische Darstellung der Resultate sowie eine sprachliche Einordnung.

---

1.5.2 *Interpretation*

Der Autor und die Autorin empfehlen eine multimodale Diagnostik und betonen, dass Persönlichkeitstests nicht isoliert als Grundlage für Personalentscheidungen oder Beratungsdienstleistungen herangezogen werden sollten.

Im Manual (S. 34–37) finden sich zu den einzelnen Dimensionen Definitionen für niedrige und hohe Skalenwerte, die im Auswertungsgespräch unterstützend eingesetzt werden können. Im HTS wird zudem ein narrativer Ergebnisreport herausgegeben. Darüber hinaus bietet das Manual weitere Hilfestellungen für die Gestaltung eines Rückmeldegespräches, etwa zur Struktur und zu möglichen Inhalten (S. 40). Im Manual ist auch ein Anwendungsbeispiel zur Personalauswahl sowie eines zur Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung enthalten.

---

1.6 **Gütekriterien, Literatur**

---

1.6.1 *Von dem Autor und der Autorin geltend gemachte Gütekriterien*

*Objektivität:*

Die Objektivität ist durch die standardisierte Durchführung und Auswertung sowie durch das Vorhandensein von Normen und detaillierten Interpretationshilfen gegeben.

*Reliabilität:*

Interne Konsistenz: Cronbachs Alpha variiert zwischen .83 und .89 für die sechs Dimensionen sowie zwischen .79 und .85 für die zwölf Aspekte. Zusätzlich wurden Werte für McDonalds Omega ermittelt: Für die Dimensionen liegen diese zwischen .84 und .90 und für die Aspekte zwischen .79 und .87. Insgesamt weisen alle Faktoren und Aspekte eine gute bis sehr gute Reliabilität auf.

Retest-Reliabilität: Die Retest-Reliabilitäten (Testwiederholung nach 19 Wochen) liegen zwischen .73 und .89 bei den Dimensionen und zwischen .64 und .88 bei den Aspekten.

*Validität:*

Faktorielle Validität und Strukturanalysen: Ausgehend von den Annahmen zur Struktur des Verfahrens wurde dessen Validität mit explorativen und konfirmatorischen Faktorenanalysen geprüft. Alle Items besitzen in der Analyse ihre höchste Faktorladung auf dem intendierten Faktor.

Konstruktvalidität: Die konvergente Validität wurde durch Korrelationen mit anderen Persönlichkeitsfragebögen wie BFAS-G (FFM) und HEXACO-100 überprüft und bestätigt. Auch die Übereinstimmung mit der Dunklen Triade ist hoch, insbesondere des Faktors Integrität.

Kriteriumsvalidität: Beide Aspekte der Gewissenhaftigkeit erweisen sich als wichtige Prädiktoren von beruflicher Leistung. Leistungsmotivation und Durchsetzungsvermögen stehen in einem Zusammenhang mit einem höheren Einkommen, während Hilfsbereitschaft (die häufig in sozialen Berufen vorkommt) einen negativen Zusammenhang zeigt. Personen, die sich selbst als leistungsmotiviert, durchsetzungsstark und resilient beschreiben, berichten von einer höheren Zufriedenheit mit ihrer Berufslaufbahn, Gehaltsentwicklung und ihrem Karriereverlauf. Führungskräfte schätzen sich bei diesen Eigenschaften ebenfalls hoch ein; geringe Werte zeigen sie hingegen bei Hilfsbereitschaft und Bescheidenheit. Leistungsmotivation sowie Resilienz erweisen sich als wichtigste Prädiktoren des Wohlbefindens. Hohe Ausprägungen in Bescheidenheit sowie in Planen und Organisieren gehen mit einer geringeren Risikoneigung einher, während Personen, die sich offen für Neues zeigen, eine höhere Wahrscheinlichkeit angeben, in verschiedenen Situationen Risiken einzugehen.

---

1.6.2 *Zusatzinformationen und Beurteilung in der Literatur*

-

---

1.6.3 *Normen*

Die Normierungsstichproben von O-PER-A wurden zwischen 2020 und 2022 unter deutschsprachigen Personen aus der Schweiz, Deutschland und Österreich gewonnen. Den Anwenderinnen und Anwendern stehen verschiedene Normen mit jeweils unterschiedlichen Referenzgruppen zur Verfügung. Die Gesamtstichprobe ( $N = 1500$ ) besteht neben Berufstätigen aus Auszubildenden, Studierenden und Stellensuchenden. Das Alter der Gesamtstichprobe liegt zwischen 18 und 66 Jahren.

Folgende Normen stehen zur Verfügung:

- Gesamtstichprobe
- Gesamtstichprobe geschlechtsspezifisch
- Berufstätige
- Berufstätige geschlechtsspezifisch
- Führungskräfte
- Fachpersonen

---

## 1.7 Literaturhinweise

-

---

## 2 Einschätzung der Fachgruppe Beratung und Diagnostik

### 2.1 Anwendungsqualitäten

O-PER-A ist ein wissenschaftlich fundierter Persönlichkeitsfragebogen, der aktuelle Erkenntnisse aus bewährten Persönlichkeitsmodellen integriert (FFM, HEXACO und Dunkle Triade). Insbesondere die Integration der Dunklen Triade als theoretisches Modell ist in gängigen Persönlichkeitsfragebogen weniger zu finden. Der Fragebogen ist praxisorientiert, leicht verständlich (kurze Items, keine Verneinungen) und erfüllt Qualitätsstandards wie DIN 33430. Er ist deutlich kürzer als ein BIP oder NEO-PI-R und bietet dennoch einen angemessenen Detaillierungsgrad, indem die sechs Hauptfaktoren in jeweils zwei Aspekte unterteilt werden. O-PER-A vermeidet somit Redundanzprobleme aufgrund zu vieler sich überlappender Facetten. Besonders erwähnenswert sind die umfangreichen Untersuchungen zu den Gütekriterien. Insbesondere bei der Kriteriumsvalidität wurden zahlreiche Indikatoren herangezogen. O-PER-A wurde an verschiedenen beruflichen Kriterien validiert, darunter Arbeitsleistung, hierarchische Position, Einkommen, subjektiver und objektiver Karriereerfolg, freiwilliges Arbeitsengagement, kontraproduktives Arbeitsverhalten, Resilienz und Stresserleben, Wohlbefinden sowie Risikoverhalten.

---

### 2.2 Kritik / Grenzen

Wie durch den Autor und die Autorin erwähnt, sollten neben einem Persönlichkeitsfragebogen auch andere Verfahren wie Gespräche, Fremdeinschätzungen, Beobachtungen oder Dokumentenanalysen zum Einsatz kommen. Aufgrund des Differenzierungsgrades, der zwar mehr misst als die klassischen Big Five, aber z. B. unterhalb der Facetten eines NEO-PI-R bleibt, kann es bei den Resultaten zu einer Tendenz zur Mitte kommen, d. h. unter Umständen befinden sich viele Aspekte in der Norm. Dies führt möglicherweise dazu, dass im Beratungsgespräch nicht immer viele neue Informationen entstehen, sondern mit dem Fragebogen eher eine Validierung erfolgt.

Das Manual bietet nur begrenzt Einblick darin, inwieweit Persönlichkeitsaspekte der Dunklen Triade für die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung relevant sind. Es bleibt offen, welche Bedeutung diese Merkmale in Beratungssituationen haben und wie sie dort angemessen thematisiert werden können. Für Beratungspersonen, die mit dem Konzept der Dunklen Triade wenig vertraut sind, wären somit zusätzliche Interpretationshilfen sowie praxisnahe Erläuterungen hilfreich gewesen.

Im Gegensatz zu einem BIP oder NEO-PI-R existiert keine Fremdeinschätzung.

---

### 2.3 Gesamtbewertung für den Anwendungsbereich Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung

Für die Berufsberatung stehen bereits einige berufsspezifische Verfahren wie BIP oder BISS zur Verfügung. Die in Abschnitt 2.1 genannten Aspekte, wie die theoretische Aktualität, können einen Mehrwert für die Beratung darstellen, insbesondere, wenn jemand an den Faktoren der Dunklen Triade sowie am H-Faktor des HEXACO-Modells interessiert ist. Im Gegensatz zu HEXACO und BIP ist die Itemanzahl und somit auch die Bearbeitungszeit beim O-PER-A deutlich geringer, was den Einsatz in der Beratung erleichtern kann. Grundsätzlich muss jede Beratungsperson selbst entscheiden, wie viel Detaillierungsgrad und welche Faktoren für sie relevant sind.

Besonders positiv hervorzuheben ist die Präsenz der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung als Anwendungsgruppe. Diese wird nicht nur explizit genannt, sondern im Manual auch mit einem Anwendungsbeispiel berücksichtigt. Je nach Kontext und Fragestellung kann der Fragebogen entweder im Vorfeld ausgefüllt, oder zur Ergänzung bzw. Validierung einer vorausgegangenen Beratung eingesetzt werden.

Auch wenn Lernende in einer Grundbildung nicht vorrangig als Zielgruppe angegeben werden, wurden Auszubildende in der Stichprobe berücksichtigt und die Items eher einfach gehalten. Der Fragebogen könnte daher – je nach Fragestellung – auch für diese Zielgruppe interessant sein, z.B. bei Themen wie Lehrauflösung oder Weiterentwicklungsmöglichkeiten nach der Lehre.

---

**2.3****Anmerkungen**

Der Autor Benedikt Hell und die Autorin Katja Pässler haben neben dem O-PER-A auch die in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung bekannten Online-Self-Assessments entwickelt wie das Psychologie-Self-Assessment und was-studiere-ich.ch.

---

**Die Fachgruppe Beratung und Diagnostik des SDBB** hat u.a. die Aufgabe, Tests und Arbeitsmittel zuhanden der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung zu besprechen und zu bewerten. Sie tut dies in Form dieser Rezension, die den Fachleuten aus der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung Entscheidungshilfen für den Einsatz von Tests und Arbeitsmitteln bieten soll

Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung |  
Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung

Datum der Beurteilung: 22.12.2025

Rezension für Tests und Arbeitsmittel für den  
Anwendungsbereich der Berufs-, Studien- und  
Laufbahnberatung in der Schweiz  
<https://www.sdbb.ch/diagnostik>

---