



## Persönlichkeiten auf der Spur – Testverfahren auf dem Prüfstand

### Alternativen in der berufsbezogenen Persönlichkeits-Diagnostik?

Als Assessment-Dienstleisterin werden wir bisweilen darauf angesprochen, ob es als Alternative zu den ganztägigen Einzel-Assessments keine schnelleren, kostengünstigeren und effizienteren Verfahren gibt, Menschen treffsicher und zuverlässig in ihrer Persönlichkeit zu beschreiben.

Selbstverständlich gibt es unzählige Persönlichkeitsfragebogen, die wissenschaftlich wie praxisorientiert entwickelt wurden und an einer grossen Grundgesamtheit erprobt und validiert sind.

Zu berücksichtigen gilt dabei allerdings, dass es sich primär um Selbstbeschrei-

bungen handelt und diese müssen, je nach Selbstkritikfähigkeit der „Probanden“, unterschiedlich gewertet und interpretiert werden.

Das Assessment-Verfahren mit verhaltenorientierten Übungen basiert dagegen auf Fremdbeurteilungen und diese weichen mitunter vom positivistischen oder auch kritisch gefärbten Selbstbild der Kandidatinnen und Kandidaten ab.

Anbieter am Markt von Persönlichkeitsfragebogen versprechen: „Wir sagen Leistung voraus“ oder „Wir messen das Fremdbild und die Reputation einer Person“.

Wir wollten es nach vielen Jahren Erfahrung im Assessment-Bereich genau wissen und haben uns einem Selbst-Versuch unterzogen.

Zu diesem Zweck haben wir in den letzten Monaten insgesamt über ein Dutzend Persönlichkeits-Fragebogen ausgefüllt und nach Praktikabilität, Nutzen, Aussagekraft und wissenschaftlichem Fundament getestet.





## Kriterien von professionellen Persönlichkeitsfragebogen

### Gütekriterien von Personalauswahlverfahren

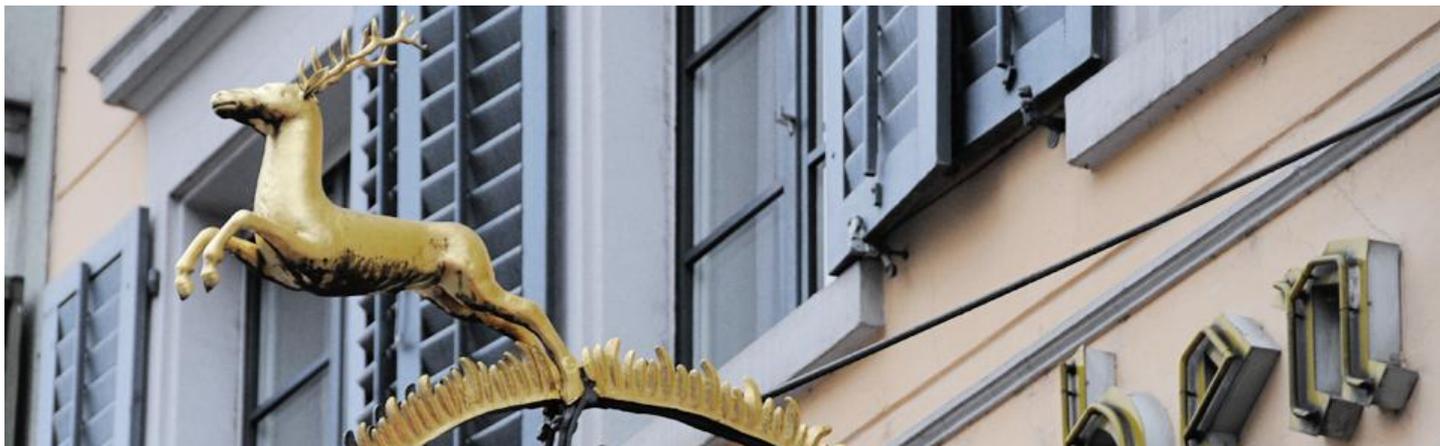
Nicht nur professionell durchgeführte Assessment-Verfahren unterliegen testpsychologischen Gütekriterien, sondern auch Persönlichkeitsfragebogen.

Unterschieden werden dabei die drei Hauptgütekriterien:

- **Objektivität**  
Die Ergebnisse sollen unabhängig von der auswertenden und interpretierenden Person sein.
- **Reliabilität**  
Das Resultat erfasst die definierten Persönlichkeits- oder Verhaltensmerkmale zuverlässig und zwar sowohl bei einer Testwiederholung als auch dann, wenn die Dimensionen in einer anderen Reihenfolge geprüft werden.
- **Validität**  
Das Verfahren misst das, was es vorgibt zu messen und ist folglich - bezogen auf die gemessenen Kriterien - gültig.

Daneben spielen auch vier Nebengütekriterien eine wichtige Rolle:

- **Normierung**  
Das Verfahren wird regelmässig normiert und bezüglich der beurteilten Zielgruppe überprüft.
- **Ökonomie**  
Aufwand und Nutzen der Untersuchungsmethoden stehen in einem vernünftigen Verhältnis.
- **Nützlichkeit**  
Das Verfahren ist zur Beantwortung der gestellten Fragen tauglich.
- **Ethische Vertretbarkeit und Fairness**  
Unterschiedliche Personengruppen (Alter, Geschlecht, Herkunft) werden gleich behandelt und haben dieselben Chancen auf ein entsprechendes Testergebnis.



## adt zurich – Erfahrungen in Theorie und Anwendung

### Typen- versus kompetenzorientierte Verfahren

Grob lassen sich Persönlichkeitsfragebogen in kompetenz- respektive typenorientierte Verfahren unterscheiden.

Die typenspezifischen Tests leiten sich entweder aus der analytischen Psychologie (C.G. Jung) oder der sogenannten „Big 5“- Forschung ab. Diese postuliert fünf Persönlichkeitsfaktoren wie Extraversion, Neurotizismus, Gewissenhaftigkeit, Verträglichkeit und Offenheit.

Beispiele dazu sind:

- Myers-Briggs-Typen-Indikator, **MBTI** / Golden Profiler of Personality, **GPOP** (Extraversion/Introversion, Sensing/Intuition, Thinking/Feeling, Judgment/Perception)
- **DISG**-Persönlichkeitsprofil (Dominant, Initiativ, Stetig, Gewissenhaft)
- **Insights** Discovery (Initiator, Inspirator, Berater, Unterstützer, Koordinator, Beobachter, Reformier)

Auf Kompetenzen bezogene Persönlichkeitsfragebogen sind im Gegensatz dazu:

- Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung, **BIP** (Berufliche Orientierung, Arbeitsverhalten, soziale Kompetenzen, psychische Konstitution)
- 16 Persönlichkeits-Faktoren-Test, **16 PF-R** (Globalfaktoren: Extraversion, Ängstlichkeit, Unnachgiebigkeit, Unabhängigkeit, Selbstkontrolle)
- Occupational Personality Questionnaire, **OPQ** (Zwischenmenschliches Verhalten, Denkstil, Emotion und Motivation)

### Erfahrungen im Selbst-Test

Insgesamt haben wir etliche neue und in der Schweiz teils unbekannte Verfahren ausprobiert und diese den über 20 uns bekannten Persönlichkeitsfragebogen gegenübergestellt. Hier eine kleine Auswahl an Erfahrungen:

Das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP) hat seit 2012 eine Kurz-Version in Anwendung: **BIP-6F**. Innerhalb von 10 Minuten lassen sich die 48 gestellten Fragen rasch beantworten. Leider wurden einzelne Schwächen in der Vollversion nicht verbessert, sondern liefern - unserer Meinung nach - weniger valide Ergebnisse als die Vollversion.



## Hogan – ein Verfahren, das sich in vielen internationalen Unternehmen als neuer „Standard“ etabliert

Die Dimension Disziplin wird bspw. mit „sorgfältiger Planung“ gemessen und die Dimension Engagement durch Fragen zur „Karriere- und Wettbewerbsorientierung“ geprüft. Berufsgruppen, die das Wort „Karriere“ negativ konnotieren (Bsp.: Mitarbeitende aus sozialen Berufen) oder diejenigen, die zwar schlechte Planer, dafür selbstdisziplinierte Schaffer sind, erreichen in beiden Dimensionen Engagement wie Disziplin tiefe Werte.

Ein anderes **Verfahren eines Schweizer Mitbewerbers** beinhaltet Fragen, welche die Religion oder politische Haltung der Kandidat/innen erfragte, was unserer Ansicht nach ein absolutes „no go“ im betrieblichen Auswahlverfahren darstellt.

**Lumina Spark**, ein Verfahren, das vom ehemaligen Chefentwicklung von Insights vor ca. fünf Jahren in den USA entwickelt wurde, sich an der „Big 5“-Forschung orientiert und nun im deutschsprachigen Raum durch 30 - 40 Anbieter genutzt wird, zeigte interessante Ergebnisse und teils zutreffende Aussagen. Da bei diesem Verfahren mit Farben gearbeitet wird, scheint es vor allem im Bereich Management Development und in der Teamentwicklung auf grossen Anklang zu stossen.

### Hogan – Persönlichkeitsbeschreibungen

Unser grösstes Interesse hat ein Verfahren geweckt, das momentan viele internationale Kunden nutzen und in ihren Firmen weltweit einsetzen (60% der Fortune 100 und 30% der DAX-Firmen; bis zu 50'000 Auswertungen pro Monat). Den Benchmark der Daten liefern 3.5 Mio. erwerbstätige Erwachsene aus allen Branchen und Firmengrössen. Ein Team von 45 Forscher/innen sorgt dafür, dass die psychometrischen Testkriterien eingehalten werden und entwickelt das Instrument laufend weiter.

Die Hogan Persönlichkeitsfragebogen leiten sich ursprünglich aus der 5-Faktoren-Forschung ab und wurden in den 80-er Jahren durch Robert und Joyce Hogan in Tulsa, USA entwickelt.

Der **HPI** (Hogan Personality Inventory) zeigt die „normalen und starken“ Seiten eines Menschen auf. Mit dem **HDS** (Hogan Development Survey) werden die Schatten-Seiten der Befragten dargestellt und zwar wird dasjenige Verhalten evaluiert, welches unter Druck und Stress zum Ausdruck kommt. Drei hauptsächliche Tendenzen sind dabei beschrieben, wie Menschen unter Druck agieren: Sie bewegen sich von Menschen weg, sie setzen sich gegen andere durch und oder kontrollieren andere.



## Für jedes Bedürfnis das geeignete Verfahren – der Kundenwunsch im Fokus

Dabei werden einer Karriere entgegenlaufende Faktoren wie z.B. „Eigensinn“, „Anmassung“ oder „Pedanterie“ sichtbar gemacht und typische Risiko-Faktoren aufgezeigt, die sich bei Führungskräften relativ gehäuft zeigen wie „z.B. Buntschillernd, verschlagen respektive Draufgängertum“. Die Begrifflichkeiten muten bisweilen in der deutschen Sprache eigenartig an und werden laufend unserem Sprachgebrauch angepasst. Die Dimensionen lassen sich in ihren Beschreibungen aber gut nachvollziehen.

Spannend ist bei Hogan ein drittes Verfahren, das die Motive und Werte der Testpersonen evaluiert, der **MVPI** (Motives, Values, Preferences Inventory). Dies hilft bei der Selektion vorzusagen, welche Anreize auf die befragten Personen motivierend wirken und welche Organisationskultur optimal passen würde respektive was sich eher störend auswirken könnte.

Das Ausfüllen der drei Fragebogen dauert ca. 40 – 60 Minuten. Die Beantwortung der Fragen kann auf ihre Plausibilität überprüft werden, misst also, wie ehrlich die Befragten waren.

Interessant ist, dass die Anbieter nicht von einem Selbstbild sprechen, sondern dass mit der Methode das „Image“ und die

„Reputation“ der Kandidat/innen herausgefiltert wird.

Die Beschreibungen der Auswertungen wurden aus konkreten Leistungsbeobachtungen und 360-Grad-Befragungen abgeleitet und sollen folglich das Fremdbild darstellen.

Preislich liegt das Verfahren im oberen Segment, scheint sich aber dennoch in vielen Branchen und Ländern als neuer „Standard“ in der Personal-Diagnostik durchzusetzen.

### Fazit

Auf dem Markt existieren einige nützliche Persönlichkeitsfragebogen, die den gängigen Qualitätskriterien der Testkonstruktion standhalten.

Welches Verfahren das passende ist, entscheidet schlussendlich die Kundschaft mit ihrem Bedürfnis. Dabei spielen Zielsetzung, Kandidat/innen, Budget und zeitliche Rahmenbedingungen eine wesentliche Rolle.

adT zurich unterstützt kundenfokussiert sowohl bei der Auswahl des geeigneten Diagnose-Instruments, wie auch bei der konkreten Durchführung.

Martina Hubacher, Dr. phil. I, Geschäftsführerin adT zurich

Links:

[www.managerseminare.de/SCD/pKdwuddPNPwR+xi+73AWtZuJWgdu0Dzj9aaZuiMsKhEI9AINYSmiv+ziCt1631VKv6cvkivAyZw1JtuuhGz95w==/Persoenlichkeitstests.pdf](http://www.managerseminare.de/SCD/pKdwuddPNPwR+xi+73AWtZuJWgdu0Dzj9aaZuiMsKhEI9AINYSmiv+ziCt1631VKv6cvkivAyZw1JtuuhGz95w==/Persoenlichkeitstests.pdf)

[www.mes-partner.de/frontend/downloads/download/persoenlichkeitstests\\_in\\_der\\_personalarbeit.pdf](http://www.mes-partner.de/frontend/downloads/download/persoenlichkeitstests_in_der_personalarbeit.pdf)