

# Wie seriös sind in der Personalarbeit eingesetzte Persönlichkeitsverfahren?

Entwicklung einer Bewertungsheuristik

“

Es ist verlockend, sich bei der Wahl eines Persönlichkeitsfragebogens auf das Urteil der anderen oder auf das Bauchgefühl zu verlassen.

”

---

Kersting, 2014, S. 30

1

Welche berufsnahen Persönlichkeitsverfahren gibt es?

2

Welche der Verfahren kommen in der Praxis zum Einsatz?

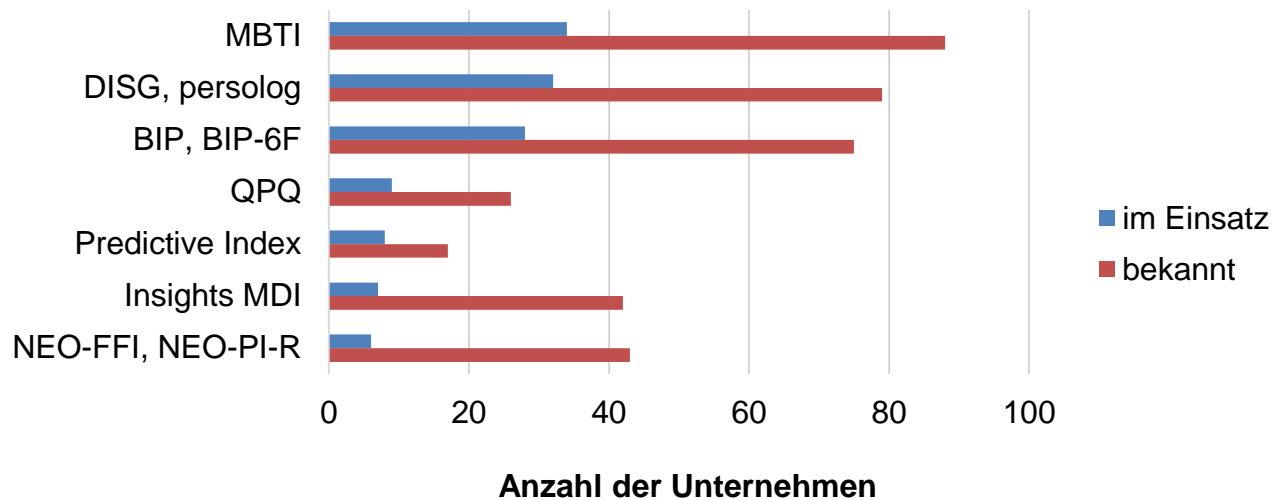
3

Wie kann man die Qualität eines Verfahrens beurteilen?

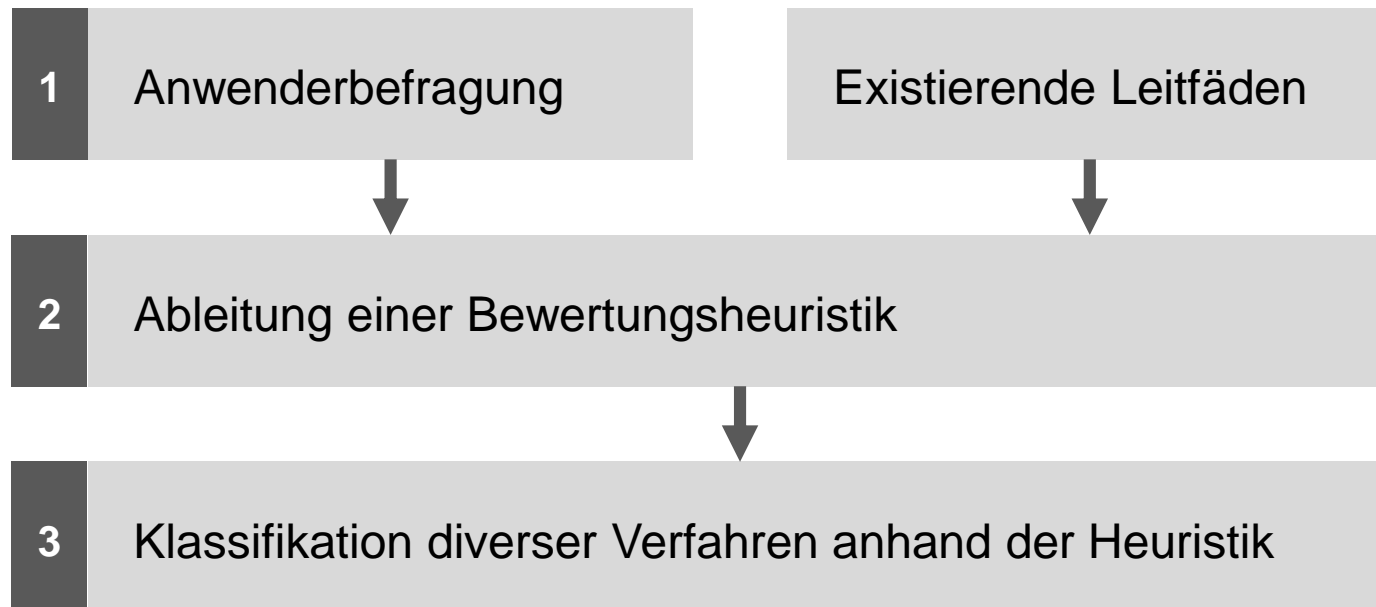
## 2

Welche der Verfahren kommen in der Praxis zum Einsatz?

**Einsatzhäufigkeit und Bekanntheitsgrad von Persönlichkeitstests**  
(Hossiep, Schecke & Weiß, 2015)

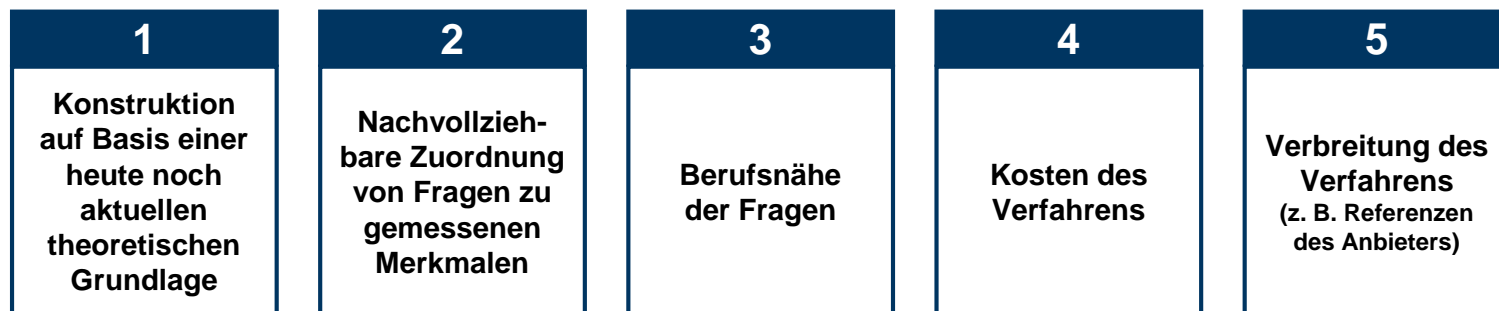


**ZIEL:** Reduktion der Intransparenz am Markt persönlichkeitsorientierter Verfahren und Beitrag zur leichteren Auswahl eines seriösen Verfahrens



# 1 Befragung von Anwendenden

- Fast alle (95 %) haben Einfluss auf die Verfahrensentscheidung.
- Häufigste Hilfsmittel zur Verfahrensauswahl: Einschätzung durch Kolleginnen und Kollegen, Anbieterinformationen oder wissenschaftliche Rezensionen
- Relative Gewichtung von Anforderungskriterien an ein Persönlichkeitsverfahren:



## 2 Entwicklung einer Bewertungsheuristik

**1. Auf Basis welcher theoretischen Grundlage wurde das Verfahren konstruiert?**

- anerkannte und klassische Modelle
- eigens entwickelte, durch (zugängliche) Studien nachweislich überprüfte Ansätze
- nachweislich für den Berufskontext relevante Persönlichkeitsmerkmale

- veraltete und zweifelhafte Modelle
- eigens entwickelte und nicht überprüfte Modelle
- keine Angaben



**Unseriöses  
Verfahren**

## 2 Entwicklung einer Bewertungsheuristik

2. Kann ein Beispielitem zum Verfahren eingesehen werden oder wird zumindest das Format der Originalitems beschrieben?


Ja.

Nein.

Unseriöses  
Verfahren



## 2 Entwicklung einer Bewertungsheuristik



**3. Welches Format weisen die zugänglichen bzw. indirekt beschriebenen Items (hauptsächlich) auf?**


- psychometrische Beurteilung
- dichotome Beurteilung
- „forced-choice“ Aufgaben

- Sortierung einer Rangfolge
- freie Antworten



**Unseriöses  
Verfahren**

## 2 Entwicklung einer Bewertungsheuristik



4. Kann näherungsweise erschlossen werden, welche Dimensionen der Persönlichkeit mit den Items gemessen werden?


Ja.

Nein.



Unseriöses  
Verfahren

## 2 Entwicklung einer Bewertungsheuristik



**5. Welche Merkmale werden mit dem Verfahren gemessen?**


- grundlegende Persönlichkeitsmerkmale mit explizitem Berufsbezug
- spezifische berufsbezogene Persönlichkeitsmerkmale

- keine Angaben
- grundlegende Persönlichkeitsmerkmale ohne Berufsbezug
- sonstige Merkmale



**Ungeeignetes Verfahren**

## 2 Entwicklung einer Bewertungsheuristik



Seriöses Verfahren, weitere  
Begutachtung sinnvoll.

# 3 Klassifikation von Persönlichkeitsverfahren

---

**220**

berufsnahе deutschsprachige Persönlichkeitsverfahren

**50 %**

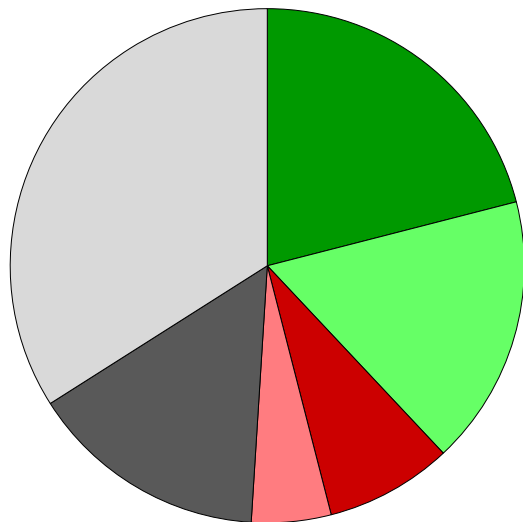
vertrieben durch Beratungsunternehmen

**60 %**

entwickelt in Deutschland

# 3 Klassifikation von Persönlichkeitsverfahren

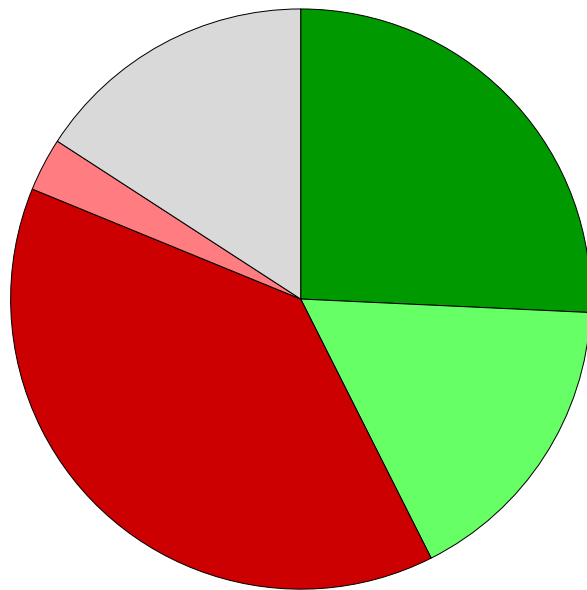
## 1 Auf welcher theoretischen Grundlage basieren die Verfahren?



- Berufserfolgsrelevante Merkmale (21 %)
- Fünf-Faktoren-Modell (17 %)
- Typenlehre nach Jung oder Marston (8 %)
- Projektive Ansätze (5 %)
- keine Angaben (15 %)
- sonstige (34 %)

# 3 Klassifikation von Persönlichkeitsverfahren

## 5 Welche Merkmale werden mit den Verfahren gemessen?



- grundlegende Persönlichkeitsmerkmale mit Berufsbezug (26 %)
- spezifische berufsbezogene Persönlichkeitsmerkmale (17 %)
- grundlegende Persönlichkeitsmerkmale ohne Berufsbezug (39 %)
- spezifische Persönlichkeitsmerkmale ohne Berufsbezug (3 %)
- keine Angaben (16 %)

# 3 Klassifikation von Persönlichkeitsverfahren

Fazit der heuristischen Bewertung aller klassifizierten Verfahren

**20 %**

**seriös**

20 %

ungeeignet

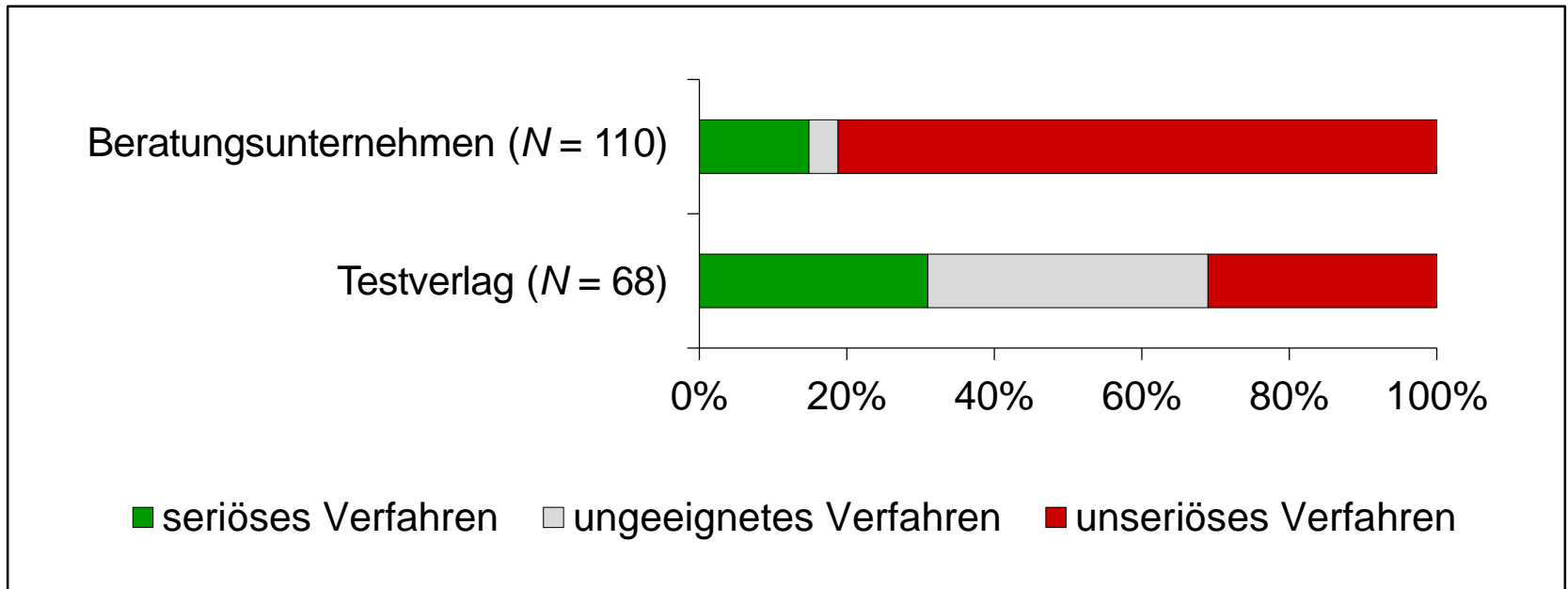
**60 %**

**unseriös**



# 3 Klassifikation von Persönlichkeitsverfahren

## Anteil seriöser Verfahren bei zwei verschiedenen Anbietergruppen



**Anwendende haben Einfluss auf die Verfahrensauswahl**

**nur ein Bruchteil der verfügbaren Verfahren ist seriös**

**selbstständige Einschätzung eines Verfahrens ist möglich**

Mehr als nur ein Bauchgefühl.

- Hossiep, R., Schecke, J. & Weiß, S. (2015). Zum Einsatz von persönlichkeitsorientierten Fragebogen. Eine Erhebung unter den 580 größten deutschen Unternehmen. *Psychologische Rundschau*, 66 (2), 127–129.
- Kersting, M. (2014). Zirkustricks entlarven. *Personalmagazin* (1), 28–32.