

~~Markt~~

Hesse/Sch...

**MEHR
ERFAHREN**

Persönlichkeitstests

in der Arbeitswelt

verstehen – durchschauen – trainieren

STARK

Inhalt

Einleitung	5
Sinn und Aufbau von Persönlichkeitstests	7
Warum Persönlichkeitstests?	8
Einstiegstest	10
Auswertung, Aufbau, Interpretation	17
Allgemeine Anforderungen in Persönlichkeitstests	21
Die gängigen Testverfahren	25
BIP – Bochumer Inventar zur Persönlichkeitsbeschreibung ..	26
16 PF – Persönlichkeitsmerkmale im Test	44
FPI – Freiburger Persönlichkeitsinventar	57
MMPI – Minnesota Multiphasic Personality Inventory	63
Motiv: Motivation	68
Satzergänzungs-Tests	69
Biografische Fragebögen	71
MBTI – Der Myers-Briggs-Typenindikator	77
Der Wartegg-Zeichentest – Die Miniaturen des Seelenlebens	80
TAT – Der Thematische Apperzeptionstest	83
Der Szondi-Test – Die Berufsanalyse des Schicksals	86
Der NEO-FFI-Test – Die wichtigsten fünf Persönlichkeitsvariablen	88
Testauswertung analog den Vorgaben des NEO-FFI	95
Der Rorschach-Test – Die Klecks-Entfaltung	97
Der EPPS – Immerhin zwei Alternativen	100
Vier populäre Persönlichkeitstests: DISG, Enneagramm, Insights Discovery Präferenz-Profil und H. D. I. [®]	102
Zum Test-Wettrüsten/Fazit	107

Testpraxis	109
Bewältigungsstrategien	110
„Corrigez la fortune“ – Thema Notlügen	114
Emotionale Intelligenz – Die Weisheit der Gefühle	115
Soziale Intelligenz/Soziale Kompetenz	119
Persönlichkeit und Erfolgsintelligenz	122
66 Persönlichkeitsentscheidungen	132
Was Sie noch wissen sollten	162
Quellenverzeichnis	163
Stichwortverzeichnis	164

Warum Persönlichkeitstests?

„Mit was für einem Menschen habe ich es zu tun?“, lautet die wohl wichtigste Frage, die sich ein Arbeitsplatzanbieter stellt. Und es ist in der Tat ein legitimes Anliegen eines jeden Arbeitgebers, festzustellen, ob ein Bewerber oder eine Bewerberin auch von der Persönlichkeit her auf den angebotenen Arbeitsplatz und insbesondere ins vorhandene Team passt. Ebenso lässt sich leicht nachvollziehen, wie schwierig es angesichts einer großen Bewerberzahl oftmals ist, sich mit jedem Kandidaten in einem Vorstellungsgespräch einzeln intensiver zu beschäftigen. Also ist es naheliegend, die Masse der Bewerber zu kategorisieren, um einen ersten Überblick zu erhalten und so vermeintlich die Spreu vom Weizen trennen zu können.

In diesem ersten Ausleseverfahren sollen die Charaktereigenschaften, die Wesenszüge, insgesamt also die Persönlichkeitsstruktur des Bewerbers ergründet werden. Gegenstand der Nachforschungen sind nicht die Eignung oder die Intelligenz, nicht primär die Fähigkeit, eine bestimmte Tätigkeit auszuüben, sondern vielmehr die Persönlichkeitsmerkmale, das heißt der Charakter des Bewerbers.

Im Mittelpunkt steht die Frage: Passt dieser Bewerber zu uns, fügt er sich möglichst reibungslos in das vorhandene Team ein? Ist er ein einsatzbereiter, leicht zu „handhabender“, gut „funktionierender“ potenzieller Mitarbeiter? Um diese Fragen zu beantworten, konzipierten Psychologen mehr oder weniger geeignete Persönlichkeitstests. Dabei sind die unterschiedlichsten und zum Teil dubiosesten Verfahren entwickelt worden, mit denen vorgefertigte Raster über die Arbeitssuchenden gelegt werden, um so feststellen zu können – jedenfalls nach Meinung der Testautoren –, wessen Persönlichkeitsstruktur dem Idealklischee vom pflegeleichten, aber hoch motivierten und stark belastbaren Mitarbeiter am nächsten kommt. Der Einsatz dieser Persönlichkeitstests dient dazu, einen optimalen Einblick in die Psyche und die allgemeinen Verhaltensweisen des

Bewerbers zu erhalten, insbesondere aber seine Reaktionen in bestimmten Situationen wie z. B. bei Konflikten oder Stress kennenzulernen.

Ohne Zweifel hat ein Arbeitgeber Anspruch auf eine korrekte Arbeitsleistung durch den Arbeitnehmer, den er dafür entlohnt. Dem „Ausforschungsinteresse“ des Arbeitgebers bei der Bewerberauswahl müssen jedoch Grenzen gesetzt werden. Unserer Meinung nach stellt der absolute Anspruch des Arbeitgebers, genau wissen zu wollen, welche Persönlichkeitsstruktur und welches Seelenleben ein Arbeitsplatzbewerber oder ein Mitarbeiter besitzt, eine rechtswidrige Ausnutzung eines Abhängigkeitsverhältnisses und eine grobe Verletzung von grundlegenden Persönlichkeitsrechten dar. Es ist in jedem Fall fragwürdig, Bewerber nur nach vorgefertigten Mustern zu kategorisieren, wie dies in sehr vielen Tests erfolgt, erst recht ihnen Fragen nach verborgenen Ängsten oder nach dem Sexualleben zu stellen.

Und bedenken Sie stets:

*Wir sind nicht auf der Welt,
um so zu sein,
wie andere uns haben wollen.*

66 Persönlichkeitsentscheidungen

Nachfolgend finden Sie 66 Aussagen, die sich auf Ihre Interessen, Neigungen und Einstellungen beziehen. Bei vielen dieser Aussagen kann man unterschiedlicher Meinung sein: Der eine denkt, Geld mache nicht glücklich, der andere ist gegenteiliger Ansicht. Eine Person ist im persönlichen Umgang zurückhaltend, eine andere nicht. Jemand fühlt sich stark und selbstbewusst, jemand anderes ist voller Selbstzweifel. Eine „richtige“ Antwort auf die jetzt folgenden Aussagen gibt es nicht. Jeder Mensch hat schließlich das Recht auf seine eigene Meinung, basierend auf seinen individuellen Erfahrungen.

Nun ist Ihre Meinung gefragt. Zu jeder Aussage gibt es drei Antwortmöglichkeiten.

Dazu ein Beispiel:

Ich treibe gerne Sport.

- a) stimmt
- b) teils-teils
- c) stimmt nicht

Kreuzen Sie bitte diejenige Antwort an, die Ihrer Meinung am ehesten entspricht. Wichtig: Grübeln Sie nicht lange darüber nach, wie eine Aussage zu verstehen ist und was sie bedeuten könnte. Geben Sie Ihre Antwort ganz spontan; mehr als 15–20 Minuten Zeit sollten Sie für diesen Test nicht benötigen.

Manche Aussagen enthalten nicht alle Einzelheiten, die man eigentlich wissen müsste, um eine gute Entscheidungsgrundlage zu haben. Machen Sie sich also nicht zu viele Gedanken, wenn Sie z. B. keine anderen Sportarten außer Fußball mögen oder ausüben, aber gerne Fußball spielen, kreuzen Sie bei der obigen Frage ruhig a) an.

Manchmal können Sie sich vielleicht nicht ganz eindeutig entscheiden, und so liegt Ihre persönliche Einstellung zur jeweiligen Aussage irgendwo „dazwischen“. In diesem Fall kreuzen Sie b) an. Das sollten Sie aber bitte nur dann tun, wenn es Ihnen wirklich unmöglich erscheint, sich zwischen den anderen beiden Antwortmöglichkeiten zu entscheiden.

Bitte bearbeiten Sie jede Aussage. Manche mögen Ihnen vielleicht zu persönlich erscheinen, aber es geht hier nicht um einzelne Antworten, sondern nur um das Gesamtbild.

1. Gleiches Gehalt vorausgesetzt, wäre ich lieber ...
 - a) Chemiker im Labor
 - b) unsicher
 - c) Manager im Hotel

2. Ich halte viel von dem Satz „Erst die Arbeit, dann das Vergnügen“.
 - a) stimmt
 - b) teils-teils
 - c) stimmt nicht

3. Ich arbeite lieber ...
 - a) mit Zahlen und Statistiken
 - b) unsicher
 - c) mit Menschen zusammen

4. Karriere ist nicht alles im Leben.
 - a) stimmt
 - b) teils-teils
 - c) stimmt nicht

5. Ich vermeide es, mich mit Leuten rumzustreiten.
 - a) ja
 - b) manchmal
 - c) nein



© **STARK Verlag**

www.stark-verlag.de
info@stark-verlag.de

Der Datenbestand der STARK Verlag GmbH
ist urheberrechtlich international geschützt.
Kein Teil dieser Daten darf ohne Zustimmung
des Rechteinhabers in irgendeiner Form
verwertet werden.

STARK