

PERSÖNLICHKEITSTESTS

Persönlichkeitstests gehören in vielen Unternehmen zum Bewerbungsprozess. Ob sie dort hingehören, ist eine andere Frage.

Seit den 1990er-Jahren kommen psychometrische Testverfahren in der Rekrutierung zum Einsatz – mit unterschiedlicher Gewichtung. Als Gesprächsgrundlage, um rasch in einen vertieften Dialog einzusteigen, sind sie sinnvoll. Für die eigentliche Personalauswahl halte ich sie hingegen für ungeeignet. Der Anspruch an eine fundierte Interpretation der Ergebnisse wird regelmässig unterschätzt – eine Zertifizierung im Rahmen eines Wochenend-Seminars dürfte kaum ausreichen.

Für Standortbestimmungen lehne ich Persönlichkeitstests grundsätzlich ab. Strategische Karrieregestaltung braucht Selbsterkenntnis – und die entsteht nicht aus den Ergebnissen eines intransparenten Verfahrens. Geeignete Alternativen sind konkrete Beispiele aus der Berufspraxis und das Einholen von reflektierten Fremdbildern.

Auch in der Rekrutierung wäre es wünschenswert, wenn Interviewer ihre Fragen so stellen würden, dass sie die gesuchten Informationen im Gespräch selbst erhalten – mit besserer Interviewkompetenz statt Testverfahren. Nicht zuletzt beobachte ich bei jüngeren Generationen eine wachsende Abneigung gegenüber Persönlichkeitstests. Ein Argument mehr, sie kritisch zu hinterfragen.

Artikel zu Persönlichkeitstests (sämtliche Artikel)

- Warum ich keine Persönlichkeitstests einsetze
- Erfolgreiche Karriere-Gestaltung durch Selbstbeobachtung