

DU BIST GELB!

Was Persönlichkeitstests leisten
können – und was nicht.



VON DANIELA BLICKHAN

Persönlichkeitstests stehen hoch im Kurs. Im Personalbereich sollen sie helfen, geeignete Bewerber aufzuspüren, die optimal ins Team passen und die richtige Motivation mitbringen. Dating-Portale nutzen sie in ihren Algorithmen, um „die richtigen“ Menschen zusammenzubringen. Und man ist ja selbst durchaus neugierig, was so ein Persönlichkeitstest über den eigenen Charakter verraten mag, und füllt ihn gerne aus, wenn sich eine Gelegenheit bietet. Seit 30 Jahren höre ich als Psychologin, Trainerin und Coach immer wieder die Frage, was ich denn vom Text X halte oder ob Test Y seriöse Ergebnisse liefern könne? Und das Gutachten, das ein Kollege bekommen habe, nachdem er Test Z ausgefüllt habe, das sei doch nun wirklich so passgenau gewesen ... In diesem Artikel geht es deshalb um Fragen wie: Was können Persönlichkeitstests? Wo liegen ihre Ursprünge und wo stoßen sie an ihre Grenzen?

Antike Persönlichkeitstests: Die Temperamente

Beginnen wir mit Goethe: *„Jeder Einzelne muss ja in seiner Eigentümlichkeit betrachtet werden, und man hat neben seinem Naturell auch noch seine früheren Umgebungen, seine Bildungsgelegenheiten und die Stufen, auf denen er gegenwärtig steht, in Anschlag zu bringen.“*

Goethes „Naturell“ hätte ein antiker Gelehrter als „Temperament“ bezeichnet und gleich vier verschiedene Arten davon angeboten: Den *Choleri-*

ker, der im Gegensatz zum *Phlegmatiker* leicht aufbraust, den *Melancho- liker* und schließlich den *Sanguiniker*, bei dem man doch immer erst einmal nachdenken muss, was diesen denn gleich noch ausmacht ... Genau, so wurde ein heiterer, lebhafter, möglicherweise auch leichtsinniger Mensch bezeichnet. Damit hätten wir schon vier „Persönlichkeitstypen“ definiert. Das erleichtert die Orientierung: Menschen lassen sich damit einordnen, ihre Eigenarten bekommen einen Rahmen, eine Struktur, und das entlastet unser Gehirn. „Ach so, hier zeigt sich sein choleres/melancholisches/phlegmatisches Temperament.“ Bei der Vielfalt menschlicher Individualität überrascht es dann doch, wie lange sich das Denken in diesen vier „Temperamenten“ gehalten hat. Es hat Kunst und Musik inspiriert, Rudolf Steiner führte es in die Anthroposophie ein, und in der Psychologie erlebten die Temperamente im „Persönlichkeitszirkel“ des bekannten Persönlichkeitspsychologen Eysenck Mitte des 20. Jahrhunderts eine Renaissance.

Menschenkenntnis durch Persönlichkeitstests?

Goethe beschreibt mit der Notwendigkeit, jeden Menschen individuell („eigentümlich“) zu betrachten, eine ausgesprochen moderne, umfassende Perspektive: Neben der Persönlichkeit („Naturell“) sind der soziodemografische Hintergrund („seine früheren Umgebungen, seine Bildungsgelegenheiten“) und die gegenwärtigen systemischen Kontextbedingungen („die Stufen, auf denen er gegenwärtig

Die Häufigkeit, mit der ein Test eingesetzt wird, spiegelt nicht dessen Qualität wider.

steht“) relevant. Goethe waren vier Temperamente definitiv zu wenig, um einen Menschen zu verstehen, und er wäre sicher auch den daraus abgeleiteten, heute sehr beliebten Typologien *MBTI*, *DISG*, *Persolog* oder *Insights MDI*, kritisch gegenübergestanden. Doch dazu später mehr. Zunächst die Frage: Warum überhaupt Persönlichkeitstests?

Einen Menschen erfasst man nicht auf Anhieb - auch wenn das oft wünschenswert wäre, zum Beispiel im Job-Interview. Jemand, der weiß, dass er in einer Situation beobachtet und beurteilt wird, verhält sich meist vorsichtiger und kontrollierter als im vertrauten Umfeld. Fragebögen können hier helfen, denn sie liefern klare, auswertbare Ergebnisse. Damit lassen sich Antworten verschiedener Menschen vergleichen und das Gespräch gewinnt eine objektive(re) Dimension dazu. Deshalb werden Persönlichkeitstests längst nicht mehr nur in der Personalauswahl eingesetzt, sondern oft auch bei der Besetzung von Teams oder um die Kooperation allgemein zu verbessern. Leider spiegelt die Häufigkeit seines Einsatzes aber nicht die Qualität eines Tests wider.

„Bei Typentests versucht man die Menschen in Schubladen zu stecken: Es gibt den Introvertierten, die Denkerin, den Intuitiven. Das ist natürlich total sexy, deshalb machen das alle. Nur stimmt das Testergebnis häufig nicht, weil der Mensch komplexer ist“, so Martin Kersting, Professor für Psychologische Diagnostik an der Universität Gießen, im Gespräch mit

der Journalistin Nicole Grün¹. Es ist schon erstaunlich, welche Verfahren ohne wissenschaftliche Basis seit langen Jahren auf den Hitlisten der Persönlichkeitstests in der Praxis – auch in renommierten Unternehmen – bleiben.

MBTI, DISG und ihre Kinder

Der am weitesten in Deutschland verbreitete Test ist der *DISG*. Der antiken Temperamentenlehre ähnlich, teilt er Menschen in dominante, initiativ, stetige oder gewissenhafte Typen ein und gibt ihnen leicht zu merkende Farben mit: rot, gelb, grün und blau. „Du bist ja rot. Klar, dass wir aneinandergeraten, ich bin schließlich gelb.“ Der *DISG* ist so konstruiert, dass er vom Ausfüllenden eine eindeutige Entscheidung verlangt, welche Eigenschaft am stärksten und am wenigsten auf ihn zutrifft. Dadurch lässt er laut Grün „keinen Raum für Zwischentöne“. Wissenschaftlich ist der *DISG* nicht validiert, ebenso die Test-Varianten, die auf seiner Grundlage entwickelt wurden und unter den Namen *Persolog* oder *Insights MDI* bekannt sind. Auch sie „erhalten von den Forschern schlechte Noten“ (Grün). Dennoch werden sie in vielen Firmen verwendet.

Im englischen Sprachraum sehr bekannt ist der *MBTI*, der *Myers-Briggs Typenindikator* von Isabel Myers und Katharine Briggs, beide von Grün als „Hobbypsychologen“ bezeichnet. Vor 100 Jahren haben sich diese beiden in

Anlehnung an den Schweizer Psychiater und Psychoanalytiker C. G. Jung einen Fragebogen ausgedacht, der Menschen in 16 verschiedene, starre Persönlichkeitstypen einteilt – ohne jede wissenschaftliche Validierung. Dennoch wurde der Test laut Nicole Grün bisher über 50 Millionen Mal gemacht. Sie führt die Beliebtheit des Tests auf den sogenannten *Barnum-Effekt* zurück: „Die Beschreibung der Typen ist ähnlich wie bei Horoskopen so vage und schmeichelnd gehalten, dass sich ein jeder darin wiedererkennt. Gut die Hälfte der Probanden erzielt allerdings ein anderes Ergebnis beim zweiten Durchführen des Tests, er ist also nicht verlässlich.“ Wer den Test ausprobieren möchte, kann das auf www.16personalities.com tun. Eine Variante des *MBTI* ist der *Golden Profiler of Personalities*, der in der Expertenbeurteilung (*Psyndex*) sowohl theoretisch als auch empirisch glatt durchfällt.

Mehr als Schubladen: Strukturtests

Typologien reichen also nicht aus, um die vielfältigen Facetten der menschlichen Persönlichkeit abzubilden, denn die Anzahl der damit verfügbaren „Schubladen“ ist einfach zu gering. Besser fährt man mit sogenannten Strukturtests. Das sind Testverfahren, die verschiedene Dimensionen, Eigenschaften, Merkmale einer Persönlichkeit erfassen, und dabei zulassen, dass eine Person auf den verschiedenen Dimensionen unterschiedlich

¹ Grün, Nicole (2021). Wie tickt der? *Süddeutsche Zeitung*, 02.01.2021, S. 59

hohe Werte erzielt. Das ergibt ein differenzierteres Bild, ein sogenanntes Profil, und reduziert einen Menschen nicht auf einen „Typ“.

Der bekannteste dieser Strukturtests geht auf die sogenannten *Big Five* zurück und ist empirisch validiert. Wissenschaftler wollten verstehen, was die Persönlichkeit eines Menschen ausmacht und nahmen sich dafür alle Adjektive vor, die das Wesen eines Menschen beschreiben können. In einem aufwendigen sprachanalytischen Prozess wurde diese Liste immer weiter „eingedampft“ und so blieben am Ende fünf Dimensionen übrig: Offenheit (*openness*), Gewissenhaftigkeit (*conscientiousness*), Extraversion, Verträglichkeit (*agreeableness*) und psychische Labilität (*neuroticism*). Das Acronym *OCEAN* hilft seit Jahren Studierenden der Psychologie dabei, sich diese Dimensionen zu merken. Mit diesen fünf Eigenschaften lassen sich auf wissenschaftlich valider Grundlage grundlegende Facetten einer Persönlichkeit beschreiben und Verhaltenstendenzen vorhersagen. Ein bekannter, daraus abgeleiteter Test heißt *NEO-Persönlichkeitsinventar*. Probanden sollen dabei Aussagen zu diesen Eigenschaften auf einer fünfstufigen Skala von starker Ablehnung bis zu starker Zustimmung einschätzen².

Um zu verstehen, was ein Strukturtest bieten kann, der auf den *Big Five* basiert, muss man nur auf deren Entstehungsprozess zurückschauen: Die *Big Five* wurden mit dem Ziel entwickelt, Unterschiede in der Persönlichkeit von Menschen mit möglichst wenigen Dimensionen abzubilden. Es ergibt sich also auch hier ein reduktionistisches Bild. Entsprechend wird ein Strukturtest wie der *NEO* kein vielfältig differenziertes Bild einer Persönlichkeit liefern können, sondern eben nur ein Profil, basierend auf diesen fünf Dimensionen. Man hat sozusagen fünf Regler zur Verfügung,

mit denen man „mischen“ kann. Das bietet aber schon einmal wesentlich mehr Information als die Einteilung in eine einzelne Typen-Schublade (rot/gelb/grün bzw. cholerisch/melancholisch usw.).

Grenzen von Persönlichkeitstests

Allen Tests ist gemeinsam, dass sie das Selbstbild des Bewerbers erfragen. Sie können keine objektive Beurteilung der Persönlichkeit bieten, denn es ist ja immer der Betroffene selbst, der die Fragen beantwortet. Und Menschen erkennen schnell, worauf ein Fragebogen-Konstrukteur hinauswill – in

ziplinen der Psychologie. Natürlich kann nicht jeder Anwender im Personalbereich über dieses Wissen verfügen, setzt aber in der Regel trotzdem Fragebögen ein: „Aber ich habe dafür doch eine Schulung erhalten.“ Psychologe Kersting weist darauf hin, dass diese Schulungen in der Regel reine Produktschulungen sind, die nur in einem Testverfahren unterweisen und nicht seine wissenschaftliche Basis, seine Güte und Grenzen aufzeigen.

Charakterstärken: Der VIA-Test

Zum Abschluss dieser Betrachtung verschiedener Persönlichkeitstests

Die Positive Psychologie erforscht Charakterstärken.

der Psychologie nennt man das *ATIC*, *ability to identify criteria*. Merkt der Proband, was eine Frage erfassen will – zum Beispiel Offenheit oder Teamfähigkeit – und erkennt das als sozial erwünschtes Kriterium, dem er entsprechen möchte, so kann er die sozial erwünschte Antwort geben. Dieses Problem wird in gut konstruierten Tests dadurch abgefangen, dass ein Merkmal mit verschiedenen Fragen erfasst wird und diese mal positiv, mal negativ formuliert werden, damit das Kriterium nicht so offensichtlich ist. Psychologe Kersting sieht darin sogar einen möglichen Zusatznutzen: Wenn ein Kandidat sich im Fragebogen anders zeigt als im anschließenden Gespräch, kann genau das thematisiert werden. Kersting: „Der Fragebogen generiert also Hypothesen, die ich mit einem anderen Verfahren prüfen kann“.

Das Beurteilen der Güte eines Fragebogens und der Ergebnisse, die er liefern kann, gehört zu den Kerndis-

ziplinen der Psychologie. Natürlich kann nicht jeder Anwender im Personalbereich über dieses Wissen verfügen, setzt aber in der Regel trotzdem Fragebögen ein: „Aber ich habe dafür doch eine Schulung erhalten.“ Psychologe Kersting weist darauf hin, dass diese Schulungen in der Regel reine Produktschulungen sind, die nur in einem Testverfahren unterweisen und nicht seine wissenschaftliche Basis, seine Güte und Grenzen aufzeigen.

noch ein kurzer Blick³ in die Positive Psychologie: Dort werden seit mehr als 20 Jahren Stärken erforscht, genauer gesagt Charakterstärken. Sie beschreiben (in Abgrenzung zu Skills und Talenten) Eigenschaften, die ein Mensch hat, der ein gutes Leben führt. Bis heute wurden 24 solcher Charakterstärken definiert und es gibt seit 2001 auch einen wissenschaftlich validierten Fragenbogen, den *Values in Action Inventory of Strengths (VIA-IS)*. Er ist frei verfügbar und wurde mittlerweile in 37 Sprachen übersetzt, unter anderem auch ins Deutsche (www.charakterstaerken.org oder www.viacharacter.org). Als Ergebnis erhält man eine Rangreihe seiner 24 Stärken. Wichtig dabei:

- Der Fragebogen misst Verhalten. Er erfasst Häufigkeiten im Denken, Fühlen und Verhalten, nicht die Persönlichkeit oder gar den charakterlichen Wert einer Person. Eine Stärke an vorderer Stelle der Rangreihe wird häufiger bzw. gewohnheits-

2 Ähnlich zuverlässig in der Vorhersage von Verhaltenstendenzen ist das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP). Es erfasst mit 200 Fragen ein differenziertes Bild 17 berufsrelevanter Schlüsselkompetenzen, ist aber in der Personalarbeit eher selten zu finden.

3 Mehr dazu an anderer Stelle: Blickhan, D., Positive Psychologie: Ein Handbuch für die Praxis (2., erw. Auflage). Junfermann, 2018. Oder Blickhan, D., Positive Psychologie im Coaching: Anleitung für ein gelingendes Leben. Junfermann, 2021.



mäßig in konkretes Verhalten umgesetzt; eine Stärke am Ende der Rangreihe ist eher selten handlungsleitend. Der Test heißt deshalb auch *Values in Action (VIA)*: Werte in Aktion, also im Verhalten.

- Das Testergebnis sagt nur etwas über die Person aus, die den Test gemacht hat. Der Fragebogen eignet sich nicht zum Vergleich der Werte zweier Individuen wie z.B. ein IQ-Test, bei dem man die absoluten Werte zweier Menschen in Relation zueinander setzen kann. Die Rangplätze aus dem Stärkentest können immer nur relativ innerhalb der Rangreihe einer Person betrachtet werden. Der VIA-Test ist nicht geeignet, um Prozent- oder Rangwerte verschiedener Personen zu vergleichen und daraus auf ein „Mehr“ einer bestimmten Stärke oder einen „besseren“ Charakter des einen oder anderen zu schließen.
- Das Testergebnis ist eine Momentaufnahme. Diese ist aber im Allge-

meinen relativ stabil: Die Test-Retest-Stabilität nach sechs Monaten betrug in Bezug auf die obersten drei bis fünf Stärken 76 Prozent (Niemiec 2017). Bei drei Viertel aller Personen, die den Test nach einem halben Jahr erneut machen, bleiben also die ersten fünf Stärken auf den Plätzen 1 bis 5 (vielleicht in veränderter Reihenfolge, doch sie bleiben an der Spitze der Rangreihe). Nur bei einem Prozent der Per-

sonen finden sich nach einem halben Jahr inhaltlich andere Stärken auf den ersten fünf Plätzen.

Der Stärkentest wurde entwickelt, um dem klassischen Diagnosemanual für psychische Störungen eine positive Klassifikation entgegenzusetzen.

Die Charakterstärken beschreiben menschliche Qualitäten, die universell positiv sind, d. h. in den verschiedenen Kulturen der Welt und von der Antike bis zur Gegenwart gleichermaßen als wünschenswert betrachtet werden. Die Stärken zeigen sich im Verhalten, und deshalb heißt dieser Test „*Values in Action*“. Es ist kein Persönlichkeitstest, denn er erfasst die Häufigkeit von Verhaltensweisen, die einer bestimmten Stärke zugeordnet werden. Dennoch – oder gerade deswegen – kann er dabei helfen, menschliche Unterschiedlichkeit zu verstehen. Wenn sich jemand anders verhält als ich das erwarte, können sich darin genau seine Stärken zeigen. Vielleicht sind das ja Stärken, die ich selbst weniger gut kenne und die mich deshalb überraschen oder inspirieren können.

Zum Schluss: Menschenkenntnis

In meiner beruflichen Praxis werde ich nicht nur oft nach Persönlichkeits-

Der VIA-Test hilft, menschliche Unterschiede zu verstehen.

tests gefragt, sondern auch zu meiner Meinung zu Typologien. Die Antwort, die ich seit vielen Jahren darauf gebe, lautet:

Typologien helfen enorm, wenn jemand bisher mit der Einstellung durch die Welt geht, dass alle Menschen so sind (oder sein sollten) wie er selbst. Dann kann eine Typologie nämlich aufzeigen, dass Menschen unterschiedlich sind. Also anders als ich. Typologien helfen dabei, die unendlich große Vielfalt von Menschen in einige wenige Kategorien zu sortieren. Das schafft Übersichtlichkeit und wirkt für viele erst einmal enorm entlastend. Sie können dann leichter verstehen, dass andere anders sind, denken und handeln.

Sobald man aber ein differenziertes Verständnis der Unterschiedlichkeit von Menschen gewonnen hat – was in der Regel mit dem Erwachsenwerden der Fall sein sollte – bewirken Typologien einen Rückschritt. Die begrenzte Menge an Kategorien, die zunächst entlastend wirkte, wird nun zur Einschränkung. Typologien sind naturgemäß begrenzt. Und es gibt nicht genügend Schubladen für die Vielfalt menschlicher Persönlichkeitsmerkmale.

Auch ein rundum positiver Test wie der zur Erfassung der VIA-Charakterstärken birgt eine Gefahr: Sobald wir anfangen, Stärken als Kategorien zu sehen (die ich „habe“ oder „nicht habe“), sitzen wir wieder in der Schubladenfalle. Stärken sind nicht schwarz und weiß. Sie sind vielfältig und bunt, und deshalb können wir in verschiedenen Situationen auch mehr oder weniger davon nutzen. Manche Stärken nutzen wir eher im beruflichen Kontext, andere im privaten, wieder andere gehören so zu uns, dass wir sie praktisch immer zeigen, weil sie einfach so selbstverständlich für uns sind. Außerdem gibt es natürlich mehr als die 24 Stärken, die der VIA-Test erfasst. Damit hatten die Forscher seinerzeit begonnen und die Hoffnung geäußert, dass künftig noch weitere VIA-Stärken mit in den Kanon aufgenommen würden (Peter-

son & Seligman, 2004). Das wird leider manchmal vergessen.

Nachdem dieser Artikel mit Worten Goethes begann, soll ein Zitat von Konfuzius den Abschluss bilden, um den Begriff der Menschenkenntnis in einen größeren Rahmen zu stellen:

„Was ist Weisheit?
Die Menschen kennen.
Was ist Menschenkenntnis?
Die Menschen lieben.“
Konfuzius (551–479 v. Chr.)



© privat

Dr. Daniela Blickhan

Dipl.-Psych., Coach und Trainerin, leitet seit mehr als 25 Jahren das INN TAL INSTITUT. Sie bietet dort Ausbildungen in Positiver

Psychologie, NLP und Systemischem Coaching an. In ihrem Unternehmen „Positive Business – Dr. Daniela Blickhan & Partner“ übersetzt sie die wissenschaftlichen Erkenntnisse der Positiven Psychologie für die Anwendung in Führung und Zusammenarbeit.

www.inntal-institut.de

QUELLEN

R. M. Niemiec (2019). Charakterstärken: Trainings und Interventionen für die Praxis
Bern: Hogrefe.

C. Peterson & M.E.P. Seligman (Eds.) (2004). Character strengths and virtues: A handbook and classification. New York, Oxford: New York; Oxford: Oxford University Press.

Wissenschaftliche Bewertung von Tests auf Psyndex: <https://psyndex.de/tests/testkuratorium/>

<https://de.wikipedia.org/wiki/Sanguiniker>