

Allgemeine Persönlichkeitstests

Persönlichkeitstests – Warum werden sie von Personalier*innen verwendet?

Persönlichkeitstests sind ein Versuch verschiedene Charaktereigenschaften vergleichbar zu machen. Allerdings lassen sich Persönlichkeiten nicht an einem Faktor messen. Daher sind diese Tests häufig nicht objektiv gestaltet und unterliegen den Interpretationen der Verantwortlichen, genauso wie dies auch bei klassischen Interviews der Fall ist. Warum werden diese Tests trotzdem von Personalier*innen als Hilfestellung hinzugezogen? Gerade bei der Auswahl von Nachwuchsführungskräften wird die Entscheidung anhand bestimmter psychologischer Merkmale gerne angewendet. Die neuen Mitarbeiter*innen sollten schließlich nicht nur ihre Aufgaben meistern, sondern auch eine Persönlichkeit besitzen, die ins Team und zum Unternehmen passt. Somit ist es nachvollziehbar, dass Unternehmen wie zum Beispiel die Deutsche Post AG, die Deutsche Bahn AG oder die Deutsche Lufthansa Assessment Center zur Personalauswahl nutzen. Es geht auch darum, persönliche Stärken und Schwächen herauszufiltern und passende Entwicklungschancen zu bieten. Aber Entscheidungsträger wenden diese Ergänzung zur besseren Einschätzung von Neueinstellungen an. Um auf derartige Situationen vorbereitet zu sein, gibt es verschiedene Persönlichkeitstests, die von Unternehmen verwendet werden zum ausprobieren. Die bekanntesten Tests sind zum Beispiel der BIP Test, der B5T-Persönlichkeitstest, der MBTI, die Reiss Profile und das DiSG Modell. Viele der genannten Tests stehen auch kostenlos zur Selbsterprobung zur Verfügung.

Weitere Informationen und Quellen:

<https://karrierebibel.de/psychotest-uebersicht/>

<https://www.soft-skills.com/persoenlichkeitsmodelle-persoenlichkeitstests/>

BIP Test – Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung

Das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung wurde bereits in den 1990er Jahren in Zusammenarbeit mit Unternehmen und der Fakultät für Psychologie der Ruhruniversität Bochum entwickelt. Das BIP soll jene Eigenschaften einer Persönlichkeit erfassen, die für den beruflichen Einsatz relevant sind. Hierbei werden 17 Persönlichkeitseigenschaften, die 4 Persönlichkeitsbereichen angehören, gemessen. Dennoch auch bei diesem Test sind zusätzliche Beobachtungen, Informationen und Gespräche immer ergänzend anzuwenden. Das BIP ist neben den Big Five eine sinnvolle Ergänzung zur Prüfung realitätsnaher, berufsrelevanter Persönlichkeitseigenschaften. Das BIP ist allerdings nur kommerziell erhältlich.

Weitere Informationen und Quellen:

<http://www.typentest.de/blog/2015/02/das-bochumer-inventar-zur-berufsbezogenen-personlichkeitsbeschreibung-bip/>

<http://www.persoenlichkeitstest.org/anbieter/bip.php>

Big Five – B5T-Persönlichkeitstest

Der B5T von Dr. Lars Satow zählt seit 2010 zu den am häufigsten eingesetzten psychologischen Persönlichkeitstest im deutschsprachigen Raum. Der Test erfasst die fünf grundlegenden Persönlichkeitssdimensionen sowie die drei Grundmotive ‚Bedürfnis nach Anerkennung und Leistung‘, ‚Bedürfnis nach Einfluss und Macht‘ und ‚Bedürfnis nach Sicherheit und Ruhe‘. Die fünf Dimensionen sind: Offenheit (openness), Gewissenhaftigkeit (conscientiousness), Extraversion (extraversion), Verträglichkeit (agreeableness), Neurotizismus (neuroticism). Im Englischen wird daher auch vom OCEAN-Test gesprochen. Zudem enthält er eine Kontrollskaala, die die ‚Ehrlichkeit bei der Beantwortung der Fragen‘ validiert. Der B5T ist zur Selbst- und Fremdbeschreibung geeignet und bietet die Möglichkeit unterschiedliche Charaktere im Team herauszuheben. Auch zur Auswahl von Führungskräften ist der Big Five Test geeignet, da er Eigenschaften wie emotionale Belastbarkeit und Risikobereitschaft offenlegt.

Diese kostenlose Version eines B5T kann zur „Selbsterprobung“ genutzt werden:

<https://www.psychomeda.de/online-tests/persoenlichkeitstest.html>

Weitere Informationen und Quellen:

<https://www.drsatow.de/tests/persoenlichkeitstest/>

<https://karrierebibel.de/big-five/>

MBTI- Test – Myers Briggs Test

Der MBTI Test analysiert die Persönlichkeit der Versuchspersonen und ordnet sie einem von 16 Persönlichkeitstypen zu. Er wurde bereits 1962 konzipiert und veröffentlicht. Seitdem wurde er kaum noch weiterentwickelt. Der Test soll die Versuchspersonen nicht auf das Vorhandensein bestimmter Persönlichkeitsmerkmale reduzieren, sondern lediglich Präferenzen aufzeigen. Dem Test liegt die Annahme zu Grunde, dass das menschliche Verhalten klassifizierbar und aufgrund von Mustern erklärbar ist. Das Modell geht von acht Funktionen menschlichen Verhaltens aus, die einander gegenübergestellt werden: Extraversion vs. Introversion, Denken vs. Fühlen, sensitiv Empfinden vs. Intuition, Urteilen vs. Wahrnehmen. Die Testpersonen werden hierbei einem bestimmten Typen zugeordnet, was zu Ungenauigkeiten führen kann. Der Test eignet sich aber z.B. gut zur Einordnung von Mitgliedern für ein Team.

Gute gemachter, verständlicher Test in verschiedenen Sprachen:

<https://www.16personalities.com/de>



Free MBTI Test in English:

http://www.personalitypathways.com/type_inventory.html

Weiterer kostenloser (sehr verkürzter) Typetest in Anlehnung an den MBTI Test (mit Big Five Hintergrund):

<http://www.typetest.de/>

Weitere Informationen und Quellen:

<http://www.persoenlichkeitstest.org/anbieter/mbti.php>

<https://karrierebibel.de/myers-briggs-test/>

Reiss Profile – Who am I?

Das Reiss Profile misst die ‚individuelle menschliche Motivation‘. Dabei erfasst der Test 16 Lebensmotive in 128 Fragen. Konzerne wie RWE, Telekom und Rewe nutzen oder nutzten das Reiss Profile. Der Test wurde in den neunziger Jahren von dem US-Psychologen Steven Reiss entwickelt. Der Test soll hilfreich bei der Planung von Karriereschritten sein und die Verteilung von Aufgaben optimieren. Die Validität wird jedoch häufig in Frage gestellt, da die Lebensmotive eher willkürlich ausgesucht und wie gut formulierte Begriffe erscheinen, mit denen man sich leicht identifizieren kann.

Eine Version zum kostenlosen austesten (Reiss Profile Kurztest):

https://www.randomhouse.de/content/attachment/webarticle/7_lothar_seiwert_reissprofile_40628.pdf

Weitere Informationen und Quellen:

<https://reiss-profile.de/#start>

http://www.persoenlichkeitstest.org/anbieter/reiss_profile.php

<https://www.wirtschaftspychologie-aktuell.de/aerger/aerger-20131015-baerbel-schwertfeger-das-test-desaster-astrologie-statt-wissenschaft.html>



DiSG Modell – Persönlichkeitstest und Potenzialanalyse

Das Akronym DiSG steht für dominant, initiativ, stetig, gewissenhaft. Mit dem DiSG Modell sollen in verschiedenen Tests „Mischtypen“ erkannt werden. Somit dient es als Ergänzung zu den anderen Typentests. Es ist wichtig zu wissen, dass es sich hierbei um einen situationsbezogenen Test handelt. Es ist in seiner Aussagekraft sehr beschränkt und sollte nicht als alleiniges Verfahren für die Auswahl der Bewerbenden genutzt werden. Es eignet sich gut als schnelle Analyse des Gegenübers, jedoch nicht für eine tiefere Analyse.

Kostenloser B5T mit DiSG Auswertung:

<https://www.psychomeda.de/online-tests/persoenlichkeitstest.html>

Weitere Informationen und Quellen:

<http://www.management-circle.de/blog/das-disg-modell/>

<http://www.persoenlichkeitstest.org/anbieter/disg.php>

<http://www.disg-modell.de/ueber-disg/einfuehrung/>

Haben Sie noch Fragen?

Wir beraten Sie gerne auch persönlich:

<http://www.uni-due.de/abz/career.php>

Viel Erfolg bei Ihrer Bewerbung!