

Marktübersicht: Persönlichkeits- und Teamentwicklungsinstrumente

Führungspersönlichkeiten sind glaubwürdig in ihrem Reden und Handeln, in sich ruhend, authentisch und im eigentlichen Sinne des Wortes sich ihrer selbst bewusst. - Wer wissen möchte, ob man selbst bzw. ein Mitarbeiter tatsächlich eine Führungspersönlichkeit ist, kann dafür eine Reihe von Instrumenten nutzen, die Aufschluss über bevorzugte Denkstile, Motivation, Temperament und persönliche Verhaltenspräferenzen geben. Unsere Marktübersicht stellt die wichtigsten Tests und Tools zur Erfassung der Persönlichkeit vor.

Vergleichende und Typen bildende Testverfahren

Ob die in einem Persönlichkeitstest erfassten Aspekte des Selbstbildes nützliche Informationen geben, hängt von der Qualität sowie Passung der Fragen und Skalen ab. Letztere zeigen je nach Art des Instruments Unterschiedliches an:

- Bei stark differenzierenden Persönlichkeits-Struktur-Tests wie z.B. dem BIP oder dem 16 PF-R geben die Skalen jeweils wieder, welche Ausprägung der Kandidat auf verschiedenen Dimensionen erreicht hat - z.B. in Bezug auf 'Kontaktfähigkeit', 'Belastbarkeit', 'Teamorientierung', 'Anlehnsbedürfnis', 'Ordnungsstreben'.
- Die von der Skalenzahl her weniger umfangreichen Typen bildenden Tests kombinieren bzw. bündeln ihre Dimensionen und bilden daraus unterschiedliche 'Personentypen' - z.B. 'Motivator', 'Inspirator', 'Beobachter', 'Berater' -, denen bestimmte Merkmale zugeschrieben werden. Bei ihnen umfassen die Skalen einige grundlegende Verhaltens- oder Wahrnehmungsgewohnheiten, z.B. Extraversion, Aufgaben- oder Menschenorientierung.

In der Praxis hinterfragen Unternehmen die unterschiedlichen Skalierungen selten auf ihre Bewährung und ihren Nutzen hin. Und viele Anbieter betreiben in dieser Hinsicht auch eine recht zurückhaltende Informationspolitik. Kein Wunder: Gerade hier lassen sich die - teilweise erheblichen - Qualitätsunterschiede zwischen verschiedenen Verfahren festmachen.



Was muss ein Persönlichkeitsinstrument leisten?

Egal, ob es um eine konkrete Stellenbesetzung mit dem BIP, die optimierte Teambildung mit Interplace oder TMS oder um einen ersten Einblick in die Grundstruktur der Persönlichkeit mit dem Structogram geht: Unerlässlich ist die ausführliche Diskussion mit den Teilnehmern über die Ergebnisse, in der Widersprüche und Auffälligkeiten thematisiert und geklärt werden können.

Folgende Fragen helfen dabei:

- Wo sieht der Teilnehmer selbst seine Stärken und Schwächen? Schätzt er diese realistisch ein? Wo überschätzt bzw. unterschätzt er sich?
- Kann sich der Teilnehmer mit den Ergebnissen identifizieren? An welcher Stelle passen die Ergebnisse nach seiner Einschätzung nicht? Warum?
- Inwieweit passt die Selbsteinschätzung zu den überfachlichen Anforderungen am Arbeitsplatz wie z.B. zu eigenverantwortlichem Handeln, Kontaktfähigkeit etc.?
- Harmonieren die Ergebnisse mit den Eindrücken von Außenstehenden, wie z.B. den Beobachtern in einem Assessment-Center, Seminarteilnehmern und Kollegen?
- Welche Chancen und Risiken ergeben sich in der Zusammenarbeit verschiedener Personen - z.B. bezüglich der Verteilung von Stärken und Schwächen in Projektteams?

Für Personalverantwortliche aufschlussreich ist die ausführliche Erörterung dieser Fragen noch vor einem anderen Hintergrund: Fallen die Antworten wiederholt unbefriedigend oder widersprüchlich aus, so ist das ein deutliches Indiz dafür, dass das Persönlichkeitsinstrument seinen eigentlichen Zweck nicht erfüllt.



Was wurde für die Marktübersicht untersucht?

Für die Marktübersicht wurden 16 verschiedene Persönlichkeits- und Teamentwicklungsinstrumente untersucht:

- 16 Persönlichkeits-Faktoren-Test, revidierte Fassung (16 PF-R)
- Alpha Plus Profile
- Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP)
- DISG-Persönlichkeitsprofil
- GPOP- Golden Profiler of Personality
- H.D.I. - Herrmann-Dominanz-Instrument / HBDI – Herrmann-Brain-Dominance-Instrument
- Insights Discovery
- INSIGHTS MDI Leadership-check
- Interplace
- LIFO® Life Orientations Method
- Myers-Briggs-Typenindikator (MBTI)
- Occupational Personality Questionnaire (OPQ)
- Reiss-Profil (RP)
- Structogram
- TMS - Team Management System
- Triogram

Die Marktübersicht liefert folgende Informationen:

- Kurzbeschreibung
- Einsatzmöglichkeiten
- Durchführungsmodalitäten
- Bearbeitungszeit
- Kosten
- Kontaktadresse

Zeitpunkt der Erhebung: August 2005



Marktübersicht: 16 Persönlichkeitstests im Überblick

Die Marktübersicht 'Persönlichkeits- und Teamentwicklungsinstrumente' (aus: **Seminare 2006**) inkl. Hintergrundinformationen zum Thema Persönlichkeitsinstrumente kann als PDF-Datei unter www.manageronline.de (141 KB für 3,00 €) heruntergeladen oder bei key4you eingesehen werden.