



## 1. Ausgangslage

### 1.1 Einleitung

Versuche, Menschen zu beurteilen und einzuschätzen, sind alt. Eine breite Anwendung erlangten Testmethoden erst in der 2. Hälfte des vorigen Jahrhunderts.

### 1.2 Typisierung von Persönlichkeiten

Hier gibt es im Prinzip 2 Vorgehensweisen, die sich in der Erfassung von Merkmalen deutlich unterscheiden:

- Rollenspiele, Beobachtung und Interpretation durch Dritte (Assessment Centers).
- Selbstbeurteilung durch Ausfüllen von Fragebogen, die Antworten werden dann meist automatisch interpretiert. Bei aufwändigeren Tests erfolgt die Interpretation durch eine geschulte Person.

Die Auswertung beruht dann bei beiden Verfahren auf bekannten Interpretationshilfen. Beide Verfahren sind nicht frei von Verzerrungen und sind wissenschaftlich umstritten. Akzeptiert man aber, dass die praktische Anwendung, die auf ein Vorhersagen von Verhalten von gesunden Personen abzielt, im Vordergrund steht, so können beide Verfahren brauchbare Resultate liefern. Naturgemäss sind Verfahren zur Selbstbeurteilung viel einfacher und kostengünstiger durchzuführen, heute meist elektronisch. Deshalb sollen nur solche Verfahren hier verglichen werden.

Viele Modelle (MBTI, Sozionik) gehen davon aus, dass Funktionen und Typen angeboren sind und sich wenig durch äussere Einflüsse verändern lassen. Dies trifft für Funktionen aus meiner Erfahrung zu, aber Motive und Wünsche können sich stark ändern. Auch in der MBTI-Literatur wird darauf hingewiesen, dass sogar die Tagesform (!) einen Einfluss auf die Resultate haben kann.

Meines Erachtens sind die Präferenzen im Denken sehr stabil, Werthaltungen können sich aber bei einschneidenden Ereignissen stark ändern. Wir können aus Erkenntnis auch unser Verhalten korrigieren.

### 1.3 Einsatzgebiete und Anforderungen

Die Methoden sollen schnell und einfach in folgenden Bereichen Hilfe bieten:

- Persönliche Weiterentwicklung. Erkennen von Stärken, Schwächen, deren Bedeutung und mögliche Massnahmen.
- Voraussage von Verhalten in der Arbeitswelt, als Teammitglied, bei Stellenbesetzung und im Verkauf.

In allen diesen Bereichen geht es nicht um eine wissenschaftlich exakte Erfassung einer Person, sondern um eine möglichst feine und zutreffende Beschreibung des Verhaltens. Dabei kommt man um Klassierungen nicht herum (ähnlich der Bildung von Zielgruppen im Marketing). Diese können aber sehr unterschiedlich sein und auch unterschiedlich fein differenziert.

Für diese Anwendungen müssen die Verfahren:

- Einfach in der Durchführung sein, sowohl für die Testperson als auch für den Auswerter.
- Fehlbeurteilungen, vor allem im negativen Sinne, dürfen nicht vorkommen. Deshalb geben die meisten Tests keine „Eignungsempfehlung“ ab.
- Die Tests müssen für die Auswerter gut lernbar sein.
- Die Resultate müssen von der Testperson erlebbar sein und als wahr akzeptiert werden.
- Die Tests müssen für eine Person konstant gleiche Ergebnisse liefern. Faktoren, die sich ändern können, müssen als solche erkennbar sein. Sonst werden die Resultate für die Testperson unglaubwürdig.
- Die Tests müssen Personengruppen mit ähnlichen Eigenschaften so zusammenfassen, dass wir als Beobachter das auch so erkennen. Wir müssen in der Lage sein, ähnliche uns bekannte Personen zu benennen.

### 1.4 Vergleich der Tests

Unter diesen Aspekten soll ein Vergleich stattfinden, wobei meist frei verfügbare Informationen verwendet wurden. Bewertungen und Beurteilungen beruhen auf meinem persönlichen Urteil und Erfahrung und auf zugänglichen Informationen. Die Welt der Persönlichkeitstests ist gross, nicht alle Informationen sind zugänglich. Machen Sie sich Ihr eigenes Urteil!

## Vergleich von Persönlichkeitstests



Kriterien	Tests Teil 1				
	Meyers-Briggs MBTI	Keirsey	Hogan Leadership Forecast (HPI)	Insight	Self Assess
Quelle der Info	Wikipedia, Selbsttest	Wikipedia, Selbsttest	Internet www.ingeniam.de	Internet <a href="http://www.scheelen-institut.de">www.scheelen-institut.de</a> , pers. Erfa	Selbsttest Praktische Anwendung
Fragen, Differenzierung möglich?	36 Alternativfragen	Alternativfragen, Ca. 70 Fragen	206 Element ja/nein	24 4er-Fragen Eigenschaften, 12 6-er Fragen pers. Einstellungen, Werte	Umfangreicher Fragebogen, skalierte Fragen
Hauptstruktur	4 Typen (Guardian, Rational, Artisan, Idealist)		7 Grundskalen (Ausgeglichenheit, Ehrgeiz, soziale Umgänglichkeit, Sensitivität, Besonnenheit, Wissbegierde, Lernansatz)	4 Komplexe: Kompetenzen, Verhalten, Anforderungen, Handlungsmotive	11 Denkstile 6 Werthaltungen 12 Wirkung gegen aussen (Empaflex)
Weitere Strukturen	4 Basistemperamente In Kombination 16 Temperamenttypen (mit 4 Buchstaben codiert)		6 berufsbezogene Skalen (Serviceorientierung, Stresstoleranz, Zuverlässigkeit, Verwaltungspotential, Verkaufspotential, Management)	8 Verhaltenstypen, 60 Untertypen Führungsverhalten, Kommunikationsverhalten, Teamfähigkeit, Interaktionsvermögen	Jede Dimension ist skaliert
Unterscheidung Denken/Wollen, Werte	Nein	nein	Nein	Nein (obschon in Fragen erhoben)	Ja
Erscheinung nach Aussen	Nein	nein	Nein	nein	Ja
Weitere Unterscheidungen	Möglich	Weitere Reports s.u.	Development survey (HDS), Motives, values, preferences Inventory (MVPI)	Natürlicher und adaptierter Stil (unter Druck)	
Fremdbeurteilung möglich?	Nein	nein	Nein	Nein. Methode ergibt Selbstwahrnehmung und Wahrnehmung durch andere als eher negative Uebersteigerung.	ja
Sollprofile möglich?	Nein	nein	nein	nein	Ja
Teamdarstellung möglich, wie?	Nein	nein	nein	ja	ja
Massnahmen für Person?	Mit weiteren Tests	Ev. mit weiteren Tests		ja	ja
Massnahmen für	nein	kaum		Ja (durch Coach). In	Ja (Coach)

## Vergleich von Persönlichkeitstests



Team?				Kommunikation gem. DISG Regeln für andere Quadranten.	
Weitere?					Training für <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verkauf</li> <li>• Kommunikation</li> </ul>
<b>Abstützung</b>					
Herkunft, Autoren	4 Elemente des Abendlandes, Meyers-Briggs, CG Jung	4 Elemente des Abendlandes, Keirse beruht auf MBTI/CG.Jung	5-Elemente, vermutlich auch MBTI	Beruht auf Meyers-Briggs	
Bekanntheit	Bekannt	bekannt	wenig	mittel	gering
Praxis	Va. USA, auch für Partnersuche	Va. USA, Berufliches Umfeld	Va. USA		CH
<b>Kosten, Aufwand</b>					
Kosten Test	Einfacher Test gratis, weitere 15.- €	1. einfacher Test gratis 2. 4 weitere Tests 15- 20 \$	?	Bis 200 €	Bis sFr. 1200.-
Aufwand	10 min für Fragen ausfüllen	15 min Fragen ausfüllen	20 min ca. (Angabe)	20 min	Ca. 1 h
Kosten Akreditierung	2000.- €		?	Ca. 2000 €	sFr. 3000.-
<b>Testresultate</b>					
Alle verfügbaren Tests wurden selbst ausgeführt.					
<b>Würdigung</b>					
Kritik Wikipedia	Wechsel in Typfeldern je nach Tagesform möglich. Proband kreuzt das an, was er über sich denkt und erhält das entsprechende Resultat.	Temperamenttypen nicht überbewerten, zum Teil wandelbar (s.u.). Sagt wenig über Beziehungen unter den Typen aus. Geht nicht so in die Tiefe	Ahnlich MBTI.	Nicht aufgeführt	Nicht aufgeführt



	Fragen nicht immer klar verstanden.				
Kommentar J. Gundlach		Grund für schwankende Resultate: keine Unterscheidung Denken/Werte, Stimmungen können Resultat stark beeinflussen.	Versucht, Führungsfähigkeit vorauszusagen, was ich auf dieser Basis nicht für möglich halte, durch Vergleich mit anderen Führungskräften. Behauptet, über Zeit stabile Ergebnisse zu liefern, was zu bezweifeln ist.	Ueber die Zeit gut konstant. Methode hat sich aber wenig weiterentwickelt.	Umfassende Analyse, nur durch Coach zu interpretieren. Sehr umfassende Resultate, mit sehr vielen Anwendungsgebieten. Kann alle Belange in einer Firma abdecken.
Nutzen	Stimmungen verursachen Streuungen, macht unglaubwürdig. Stereotype Beurteilung mit „Persönlichkeiten“ ist einengend. Für professionellen Einsatz ungeeignet.			Stereotype Empfehlungen brauchen Erläuterung. Mit Coach für Einzelperson gut. Nicht für Selektion, Team.	Nur mit Coach möglich. Umfassendes System für alle Fragen betr. Persönlichkeit und Team in einer Firma.



Kriterien	Tests Teil 2						
	Limbic	DISG	CAPTain	Biostruturanalyse, Structogramm	360°-Checkpoint		
Quelle der Info	Internet, Limbic Personality GmbH	Internet <a href="http://www.persolog.net">www.persolog.net</a> Buch, Selbsttest	<a href="http://www.osb-i.com">www.osb-i.com</a> <a href="http://www.cnt-consult.ru">http://www.cnt-consult.ru</a>	www.anthroprofil.de	www.profilesinternational.de		
<b>Test</b>							
Fragen, Differenzierung möglich?	162 Alternativfragen (oft ähnlich MBTI)	2 x 24 Wortgruppen (am ehesten, am wenigsten)	183 Satzpaare, forced choice, Selbsteinschätzung betr. Arbeitsstil	39 Fragen	Performance-Indicator: 30 Fragen		
Hauptstruktur	6 grundlegende Stile	4 grundlegende Stile: dominant, initiativ, stetig, gewissenhaft. 2 Dichotomien: • Vs. Umwelt stärker/schwächer • Vs. Umwelt freundlich/feindlich	6 Bereiche: • Arbeitsleistung • Führungseigenschaften • Entscheidungsfreude • Persönlichkeit • Teamfähigkeit • Potenziale	3 Hirnregionen: • Stammhirn instinktiv-gefühlsmässig • Zwischenhirn impulsive-emotional • Grosshirn kühl-rational Zusammenspiel ist individuell und unveränderbar.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Produktivität</li> <li>• Qualität</li> <li>• Initiative</li> <li>• Eignung im Team</li> <li>• Fähigkeit zur Problemlösung</li> <li>• Stressbewältigung</li> <li>• Motivation</li> </ul>		
Weitere Strukturen		20 Mischformen	38 Skalen Auswertungen: • Advanced • Talents • Verkauf • Coaching • Management		Profile XT, Checkpoint 360° Performance Indicator Team analysis		
Unterscheidung Denken/Wollen, Werte	nein	nein		nein	Nein		
Erscheinung	nein	Das negative	Selbst- und		nein		



nach Aussen		Eigenbild („am wenigsten“) soll das darstellen. Die Annahme, dass andere Personen uns am Fehlen von Eigenschaften erkennen, ist nicht haltbar.	Testbild				
Weitere Unterscheidungen				Verkaufsschulung			
Fremdbeurteilung möglich?	nein	nein	nein	nein			
Sollprofile möglich?	nein	Ja, aber nur Quadranten	Vermutlich. Testbild kann vorgegeben werden.	nein			
Teamdarstellung möglich, wie?	Ev. ja	Theoretisch ja, aber durch Buch nicht unterstützt. Teambeziehungen nicht erläutert.	nein	ja	Ja, Teamanalysis		
Massnahmen für Person?	nein	Selbst durch Testperson abzuleiten	Nein, nur Beurteilung		nn		
Massnahmen für Team?	nein	nein	nein		nn		
<b>Abstützung</b>							
Herkunft, Autoren	Hans Georg Häusel	William Molton Marston , andere, John G.Geier	80er Jahre Schweden, in ca. 100 Untern. eingesetzt	Angeblich Prof. Dr. Paul D. McLean, Rolf W. Schirm			
Bekanntheit	Rel. neu	bekannt	EU, USA, China In 10 J ca.	mittel			

## Vergleich von Persönlichkeitstests



			1500 Personen				
Praxis	Marketing	Stellenbesetzung, Verhalten, Führung etc.	Auch Internet	Seminare, Bücher, aufwändig, teuer			
<b>Kosten, Aufwand</b>							
Kosten Test	sFr. 96.-	Ca. 25 €, Buch € 30		€ 42.50			
Aufwand	25 min	10-15 min für Ausfüllen, um Buch durchzuarbeiten ca. 3h			Performance-Indicator: 15 min		
Kosten Akreditierung		Ca. 2000€		€ 4850.- Tagesseminar € 450.- (exkl.)			
<b>Testresultate</b>							
Alle verfügbaren Tests wurden selbst ausgeführt.							
<b>Würdigung</b>							
Wikipedia	Nicht erwähnt	Keine Veröffentlichungen zur Validität.		Nicht erwähnt			
Kommentar JG	Problematischer Fragebogen. Resultate und Kommentare wenig hilfreich.	Ausfüllen ärgerlich, viele Zahlen ausrechnen, rubbeln, übertragen etc. Erweckt den Eindruck des Pseudowissenschaftlichen. Kaum Kommentare und Hilfen für Testperson. Buch nur einmal verwendbar.	Personalauswahl und –entwicklung. Besser als Selbsteinschätzung. OSB-I ist eine Unternehmensberatungsfirma, die viele weitere Aktivitäten betreibt. Fragebogen kritisch, da Alternativen mit „A“ und „B“	Sehr einfaches System, sehr verkäuferisch und reisserisch aufgemacht, z.B. werden Personen zitiert, von denen nicht klar ist, ob sie diese Methode unterstützen.	Personalselektion, Auswahl von Stellen für Kandidaten. Website wenig hilfreich, kaum brauchbare Infos. Scheint auch Beurteilung über Eignungen abzugeben.		



			bezeichnet sind! Test gibt klare Urteile über Eignung ab, Beurteilungsskala wertet stark auch positiv und negativ (z.B. „führt nicht...autoritär, dominant“)				
Nutzen	Just for fun.	Aufwand und Nutzen stimmen nicht.	Problematisch, nicht zu empfehlen	Nicht zu empfehlen	Zu wenig Info		