



Im Jobgespräch: Der Syngenta-Chef Seite K 7

Achtung, Flexibilisierung Seite K 8

derStandard.at/Karriere

Tests für die Suche nach der perfekten Persönlichkeit

In der Personalauswahl setzen viele Unternehmen nicht nur auf Lebenslauf und Arbeitsprobe – sondern auch auf Tests, die Aufschlüsse zur Persönlichkeit geben sollen. Anbieter solcher Verfahren gibt es viele, Qualitätskriterien allerdings nicht.

Lara Hagen

Wien – Für die Suche nach passenden Mitarbeitern können Personalabteilungen mittlerweile aus dem Vollen schöpfen. Kandidaten werden längst nicht nur in einem persönlichen Gespräch interviewt, sie werden in verschiedensten Tests auch auf Herz und Nieren geprüft: vom fachspezifischen Wissen über ihre soziale Kompetenz bis hin zu Fragebögen, deren Beantwortung etwas über die Persönlichkeit der Bewerber aussagen soll.

Anbieter für diese Tests gibt es wie Sand am Meer – und ihre Versprechen an die Unternehmen klingen immer vielversprechend. „Wahrscheinlich gibt es einige, die solchen einfachen Methoden Glauben schenken“, sagt Tuulia Ortner, die an Uni Salzburg Professorin für Psychologische Diagnostik ist. Wenn sich Unternehmen für Qualitätsstandards in Testungen interessieren, wenden

sie sich oft an Ortner. In den meisten Fällen handle es sich um Fragebögen, die den Personalabteilungen angeboten werden. Was Ortner überraschte: „Diese Verfahren sind oft sehr hochpreisig und kosten mehr als wissenschaftlich fundierte Verfahren. Evidenzbasiert sind sie in vielen Fällen aber nicht.“

Erlaubt ist fast alles

Wie viele Unternehmen in Österreich ihre Bewerber einem Persönlichkeitstest unterziehen, ist unklar. Je größer und internationaler der Betrieb, desto größer sind aber die Chancen. Und: Nicht nur im Bewerbungsverfahren interessieren sich Arbeitgeber für die persönlichen Fähigkeiten von Menschen – auch wenn es um Beförderungen und Besetzungen von Führungspositionen geht, werden solche Tests gerne verwendet.

Tatsächlich wäre es ja praktisch, wenn ein paar Kreuze am Papier darauf schließen lassen,

wie sich Person XY in der heiklen Situation verhält, wenn Personal abgebaut werden muss. Oder wie ein Mitarbeiter reagiert, wenn er bemerkt, dass Kollegen gegen das Unternehmensziel arbeiten. Wie sehr die eigene Persönlichkeit zum Berufserfolg beiträgt, werde aber überschätzt, sagt Ortner. „Gewissenhaftigkeit ist zum Beispiel eine Eigenschaft, die nachweislich eine große Rolle spielen kann. Bei anderen Charakterzügen ist eine Aussage diesbezüglich eher schwierig.“ Manchmal, so vermutet die Psychologin, handle es sich bei diesen Tests schlichtweg um eine vorgeschobene Begründung für eine bestimmte Entscheidung. Ein zusätzliches Tool, das zeigen soll: Hier wurde objektiv und besonders ausführlich ausgesiebt.

Das Problem dabei: In Österreich gibt es keine rechtsverbindliche Norm für Qualitätskriterien von Persönlichkeitstests, die Unternehmen, aber auch Weiterbildungsinstitutionen einsetzen können. Was häufig passiert, wird in der Psychologie als Barnum-Effekt beschrieben: Man legt Menschen ein vage formuliertes Persönlichkeitsprofil vor, jeder sucht sich das heraus, was für ihn passt, und ist begeistert von der Treffsicherheit des Tests.

Natürlich seien nicht alle Tools zur Persönlichkeitsanalyse schlecht, es gebe sehr große und professionelle Player am Markt. Was Personalverantwortliche bei Angeboten aufhorchen lassen sollte: wenn die Fragebögen nur wenig komplex sind, das Ausfüllen nur wenige Minuten dauert und zig Seiten Auswertung schon mitgeliefert werden, sagt Ortner. „Häufig sind die Ergebnisse solcher Tests dann, dass man Typ X von vier verschiedenen Möglichkeiten ist. In der aktuellen wissenschaftlichen Psychologie würde man eine solch simple Einteilung schlichtweg nicht mehr finden.“ Personalverantwortliche sollten sich also um valide Verfahren bemühen – sich aber selbst bei aussagekräftigeren Tests bewusst darüber sein, dass es sich bei den Ergebnissen in der Regel nur um Selbsteinschätzungen handelt.

Qualitätskriterien ab Herbst

Sensibilität brauche es auch bei jenen, die Testverfahren durchlaufen. „Konsumenten sollten hier kritischer werden und gegebenenfalls Infos zur Validität verlangen“, sagt Ortner.

Dass es nun mit der Önorm D 4000 auch in Österreich ab Herbst einen überarbeiteten und erwei-

terten Katalog mit Qualitätskriterien und -standards für die berufsbezogene Eignungsdiagnostik gibt, sei jedenfalls sehr wichtig. Denn Experten gehen davon aus, dass die Persönlichkeit in den nächsten Jahren noch öfter und auf verschiedenste Weise durchleuchtet werden wird.

Softwares sind auf dem Vormarsch – etwa solche, wo von der Sprache auf persönliche Eigenschaften geschlossen wird. Da wird zum Beispiel die Länge der Sätze analysiert, Satzbau und Wortwahl. Oder auch wie schnell und laut jemand spricht. Der Inhalt des Gesprächs ist zweitrangig. Manche Unternehmen setzen stattdessen auf Spielesoftware: Bei Shell mussten Bewerber in die Rolle eines Kellners schlüpfen – 20 Minuten später ist das Persönlichkeitsprofil da. Beliebt seien solche Lösungen, weil sie Objektivität versprechen, sagt Ortner.

Ein gutes Auswahlverfahren sei aber auch in Zukunft „kein Hokus-pokus“ – noch immer könne man aus einer Mischung zwischen Lebenslauf, fachspezifischen Aufgaben und einem Gespräch die besten Aussagen über eine Besetzung treffen. „Multimethodalität wird auch durch Digitalisierung nicht übertrumpft werden.“