



Rasterprüfung: Jeder Mensch kann einem Grundtypus zugeordnet werden

Foto: iStockPhoto

Persönlichkeit im Test

Wichtig für die Auswertung: Die ermittelten Grundtypen existieren nie in Reinform

Wissenschaftlich fundierte Persönlichkeitstests, wie sie zum Beispiel bei Eignungsprüfungen zum Einsatz kommen, sollen ein möglichst objektives und aussagekräftiges Bild über eine Person und deren Verhalten entwerfen. Mithilfe der Tests soll ermittelt werden: Welche Einstellungen hat eine Person - also was motiviert sie? Welche Verhaltenspräferenzen hat eine Person - also was fällt ihr leicht, was weniger leicht?

Eine Bewertung wird durch diese Tests nicht vorgenommen, weshalb die meisten von ihnen auch das Wort Test nicht in ihrem Namen tragen - so zum Beispiel der Myers-Brigg-Typenindikator und das DiSG-Persönlichkeitsprofil. Viele Menschen betrachten diese standardisierten Tests als objektive Persönlichkeitsanalyseinstrumente. Faktisch sind sie dies aber nicht.

Denn ihrer Konzeption und Auswertung liegen gewisse Annahmen zugrunde. Hinzu kommt: Kein Test kann die Persönlichkeit eines Menschen zu 100 Prozent erfassen.

Deshalb sollten Personen und Unternehmen, die solche Analyseinstrumente nutzen, wissen, wo deren Grenzen liegen. Sonst werden die Ergebnisse als etwas betrachtet, was diese nur bedingt sind: ein reales Abbild der analysierten Person.

Sich der Grenzen besagter Instrumente bewusst zu sein, ist gerade in der betrieblichen Praxis wichtig. Denn dort geht nicht darum, Menschen in ir-

gendeiner Weise zu betreuen. Vielmehr sollen bei ihnen beruflich erforderliche Einstellungs- sowie Verhaltensveränderungsprozesse angestoßen werden.

Wie der Einsatz solcher Tests erfolgen kann, soll am Beispiel des DiSG-Persönlichkeitsprofils illustriert werden. Durch den Test lässt sich feststellen: Jeder Mensch entwickelt im Ver-

Durch Tests ermittelte Profile sind wenig aussagekräftig.

Was ist Ihre Meinung zu diesem Thema?

Schicken Sie eine E-Mail an: ahgz@matthaes.de

lauf seines Lebens gewisse Verhaltenspräferenzen. Dabei lassen sich vier Grundtypen unterscheiden.

- Typ D - dominant: Personen, die vor allem dem D-Typ entsprechen, gelten als entscheidungsstark, durchsetzungsfähig und risikobereit; außerdem als konsequent im Handeln und direkt in der Kommunikation. Sie wirken auf andere Menschen oft autoritär und übernehmen gerne das Kommando.
- Typ I - initiativ: I-Typen gelten als teamfähig und kommunikativ. Sie sind begeisterungsfähig und können andere Menschen mitreißen. Außerdem sind sie optimistisch und haben viele Interessen.

- Typ S - stetig: Solche Menschen gelten als wert-konservativ. Gewohnheiten und Routinen vermitteln ihnen Sicherheit. Sie zeichnen sich durch Ausdauer und Geduld aus. Außerdem haben sie in ihrem Fachgebiet oft ein hohes (Detail-)Wissen und Können.
- Typ G - gewissenhaft: G-Personen sind sehr qualitätsbewusst und streben nach Perfektion. Sie konzentrieren sich auf Fakten. Außerdem hinterfragen und analysieren sie Dinge zunächst kritisch, bevor sie sich entscheiden.

Eine weitere Annahme von DiSG ist: Die vier Typen existieren nicht in Reinform. Sie sind vielmehr in allen Menschen vorhanden - jedoch unterschiedlich stark. Aus den verschiedenen Ausprägungen ergibt sich das individuelle Persönlichkeitsprofil. Beim DiSG-Persönlichkeitsprofil geht es also nicht darum, herauszufinden, was für ein Typ eine Person ist. Ermittelt wird vielmehr: In welcher Ausprägung sind die vier Grundtypen vorhanden? Aus dieser Information werden dann Antworten auf Fragen abgeleitet wie: Welche Stärken hat die Person? Welche Aufgaben liegen ihr? Welchen Arbeits- und Kommunikationsstil bevorzugt sie? (Ein Praxisbeispiel folgt in der kommenden Ausgabe). *Julia Voss*

Die Autorin ist Geschäftsführerin des Trainings- und Beratungsunternehmens Voss+Partner, Hamburg.