

# Sinn und Unsinn von Persönlichkeitsanalysen

---

Nutzen, Grenzen und kritische Reflexion

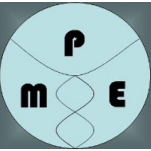
Vortrag Zukunft Personal in Köln, 9. September 2025

Achim Stams  
-Inhaber-

PME - Personalmanagement und -entwicklung  
Ferrenbergstr. 84  
D-51465 Bergisch Gladbach

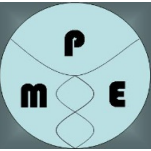
Tel.: +49(0)2202-92827-20  
Fax: +49(0)2202-92827-19  
Mobil: +49(0)172- 6793348  
E-Mail: [stams@pme-stams.de](mailto:stams@pme-stams.de)  
URL: [www.pme-stams.de](http://www.pme-stams.de)

## Zur Person: Achim Stams, Inhaber PME – [www.pme-stams.de](http://www.pme-stams.de)



- Studium der Psychologie an der Universität des Saarlandes und an der London School of Economics (Dipl.-Psych.).
- 15 Jahre Linienerfahrung als Personalentwickler, Personalleiter und Leiter einer Corporate Academy.
- 18 Jahre Beratungserfahrung in der beruflichen Eignungsdiagnostik und HR-Beratung für mittelständische Industriekunden und öffentlich-rechtliche Auftraggeber.
- Lehrbeauftragter der Fresenius-Hochschule für operatives und strategisches Personalmanagement.
- A-/E-Lizenz in der DIN 33430 und Zertifizierung in diversen Analyseverfahren (u.a. TMS, MPA, Zortify)
- Leitung der Fachgruppe „Analyse & Diagnostik“ im BDVT

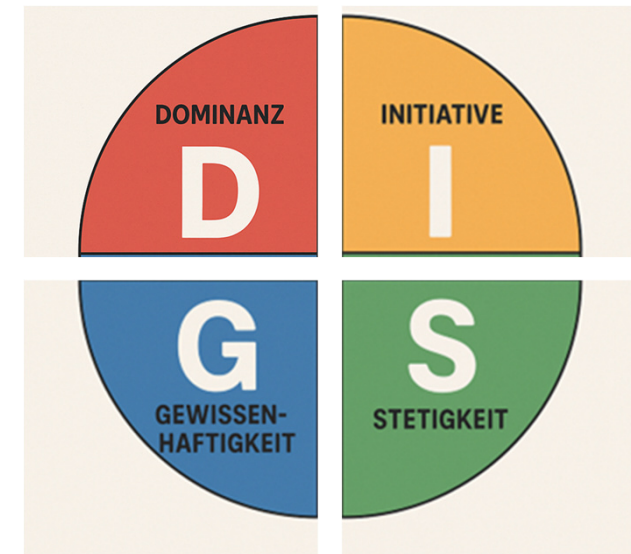




## Eine kleiner Selbsttest zum Einstieg

Vier Freunde mit sehr unterschiedlicher Persönlichkeit nach dem DISG-Modell wollen eine Party schmeißen. Wie gehen sie wohl gemeinsam vor?

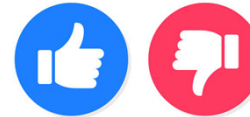
- a) *„Okay, wir brauchen keinen Plan – wir treffen uns bei mir; Punkt 19 Uhr. Wer zu spät kommt, darf putzen.“*
- b) *„Super! Ich bringe gerne Musik und Konfetti mit und lade noch 20 bis 30 Leute ein, die ihr gar nicht kennt!“*
- c) *„Ähm... dann mache ich vielleicht Kartoffelsalat. Und kann jemand eine Liste erstellen, wer sonst noch was mitbringt?.“*
- d) *„Moment mal, ich habe hier eine Excel-Tabelle vorbereitet: Menü, Sitzordnung, Playlist. Ohne Struktur wird das nix!“*



## Wo werden Persönlichkeitsanalysen meist eingesetzt?

### 1) Personalauswahl / Recruiting

→ Passung zwischen Person und Funktion



### 2) Personalentwicklung

→ Potenzialerkennung und -förderung



### 3) Teamentwicklung / Kommunikation

→ Perspektivwechsel / Komplementäre Fähigkeiten

### 4) Selbstreflexion / Persönlichkeitsentwicklung

→ Impulse zur Selbsterkenntnis



### 5) Coaching / Beratung

→ Standortbestimmung und persönliche Entwicklung

## Was können Persönlichkeitsanalysen tatsächlich messen?

### 1) Verhalten

äußert sich in sichtbaren Handlungen  
bezogen auf konkrete Situationen.

-> z.B. Unterstützung

### 2) Werte

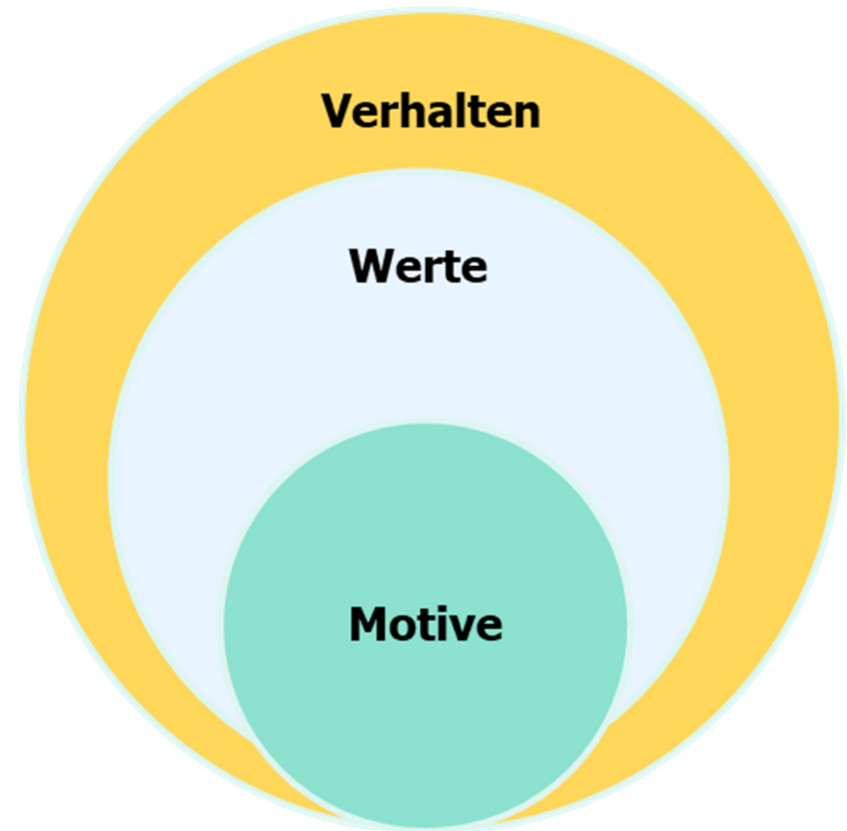
sind Überzeugungen darüber, was „gut“  
oder „richtig“ ist – sie leiten unser Handeln.

-> z.B. Hilfsbereitschaft

### 3) Motive

sind unsere inneren Antriebskräfte und  
Bedürfnisse, die Verhalten auslösen – sie  
erklären das „Warum“ hinter dem Handeln.

-> z.B. Altruismus



## Worauf kommt es nun bei der Anwendung an?

### 1. Wissenschaftlicher Hintergrund

Es sollten bestimmte Qualitätsanforderungen erfüllt sein, damit ein Test **seriös und sinnvoll** ist.



### 2. Ökonomie des Verfahrens

Wird nur das gemacht, was auch wirklich **der Sache dient** oder geht es darüber hinaus?

### 3. Methodenkritik und ethische Reflexion

Erfolgt der Einsatz **freiwillig** und sind die Kriterien **transparent**?  
Wie werden die Ergebnisse **interpretiert** und wie werden sie genutzt?



### 4. Passgenauigkeit von Tools und Modellen

Unterschiedliche Einsatzbereiche benötigen unterschiedliche Analyseformen: Im Coaching eignen sich andere Tests als im Recruiting oder im Training.

## 1. Wissenschaftliche Fundierung durch...

### a) Objektivität

Der Test muss unabhängig von den durchführenden Personen sein.

### b) Reliabilität (Zuverlässigkeit)

Der Test muss verlässliche und stabile Ergebnisse liefern.

### c) Validität (Gültigkeit)

Der Test muss das messen, was er vorgibt zu messen.



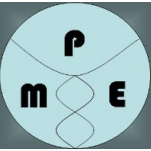
## Anforderungen an Persönlichkeitstests

### 2. Ökonomische Anforderungen...

- a) Zeitökonomie:**  
Angemessene Bearbeitungsdauer.
- b) Kosten-Nutzen-Verhältnis:**  
Verhältnis zwischen Aufwand und diagnostischem Mehrwert.
- c) Einfachheit der Durchführung und Auswertung:**  
Praktikable Anwendung, auch für geschulte Laien.
- d) Automatisierungsmöglichkeiten:**  
Digitale Durchführung und Auswertung zur Effizienzsteigerung.







### 3. Ethische und rechtliche Anforderungen

#### a) **Transparenz und Freiwilligkeit**

Aufklärung über Zweck und Verwendung der Ergebnisse sowie freiwillige Teilnahme ohne negative Konsequenzen.

#### b) **Fairness und Nichtdiskriminierung**

Keine Benachteiligung bestimmter Gruppen und Normierung auf relevante Bevölkerungsgruppen.

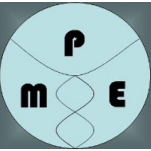
#### c) **Datenschutz und Vertraulichkeit**

Schutz personenbezogener Daten gemäß DSGVO

#### d) **Verantwortungsbewusste Interpretation und Anwendung**

Nur qualifizierte Personen sollten Tests einsetzen und interpretieren.





### 4. Funktionale Anforderungen...

#### a) Einsatzbezogene Nutzung

Unterscheidung zwischen Recruiting, Coaching, Training oder Selbstreflexion.

#### b) **Adaptivität:** Möglichkeit, Tests an Zielgruppen oder Einsatzfelder anzupassen (z. B. adaptive Testverfahren).

#### c) **Handlungsorientierung der Ergebnisse**

Die Testergebnisse sollen praktische Implikationen ermöglichen, (z. B. Ableitungen für Personalentwicklung) und sie müssen verständlich aufbereitet sein (durch Grafiken oder Beschreibungen).

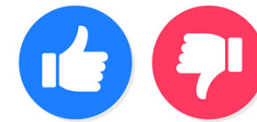
#### d) **Benutzerfreundlichkeit (Usability)**

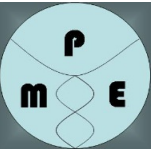
Einfache Bedienung für Testteilnehmende (z. B. klare Instruktionen, intuitive Navigation) und effiziente Auswertung für Anwender:innen (z. B. automatisierte Ergebnisberichte).



## Zusammenfassung der Verfahren nach Einsatzbereichen

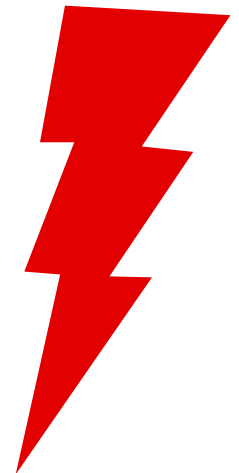
- Tests wie z.B. Hogan, OPQ, BIP, CAPTain sind primär eignungsdiagnostisch ausgerichtet und können **ergänzend** in der Personalauswahl eingesetzt.
- Verfahren wie z.B. INSIGHTS, MBTI, DISG, TMS, Reiss, LINC und Profile Dynamics sind stärker auf persönliche Entwicklung und Teamprozesse ausgelegt.
- Analysen wie z.B. NEO-FFI, 16 PF, FPI sind wissenschaftlich fundierte Persönlichkeitsmessungen, die sich für die Selbstreflexion und fundierte PE-Maßnahmen eignen. Sie sind aber weniger „bunt“ und eingängig für Laien und daher eher für geschulte Experten im Rahmen von Coachings geeignet.





## Grenzen und Gefahren zum Einsatz von Persönlichkeitsanalysen

- ☹ Nicht alle Verfahren sind wissenschaftlich fundiert, so dass die Ergebnisse situations- und zeitabhängig variieren können.
- ☹ Komplexe Persönlichkeitsstrukturen werden oft auf wenige Dimensionen oder Typen vereinfacht (Gefahr des „Schubladendenkens“).
- ☹ Viele Tests suggerieren eine feste Persönlichkeit, obwohl Persönlichkeitsmerkmale durchaus dynamisch und entwickelbar sein können.
- ☹ Testergebnisse können von ungeschulten Anwendern falsch interpretiert werden, so dass Fehlschlüsse über Eignung oder Potenzial möglich sind.
- ☹ Persönlichkeitstests allein sagen oft wenig über berufliche Leistung, Teamfähigkeit oder Erfolg in komplexen Situationen aus.
- ☹ Analysen können u.U. als Rechtfertigung von Personalentscheidungen genutzt werden („der Test hat ja gezeigt, dass...“).
- ☹ Es gibt ein Risiko der Stigmatisierung oder Selbstbegrenzung durch Etikettierung („ich bin halt so ein Typ“).



## Fazit zur Sinnhaftigkeit von Persönlichkeitsanalysen

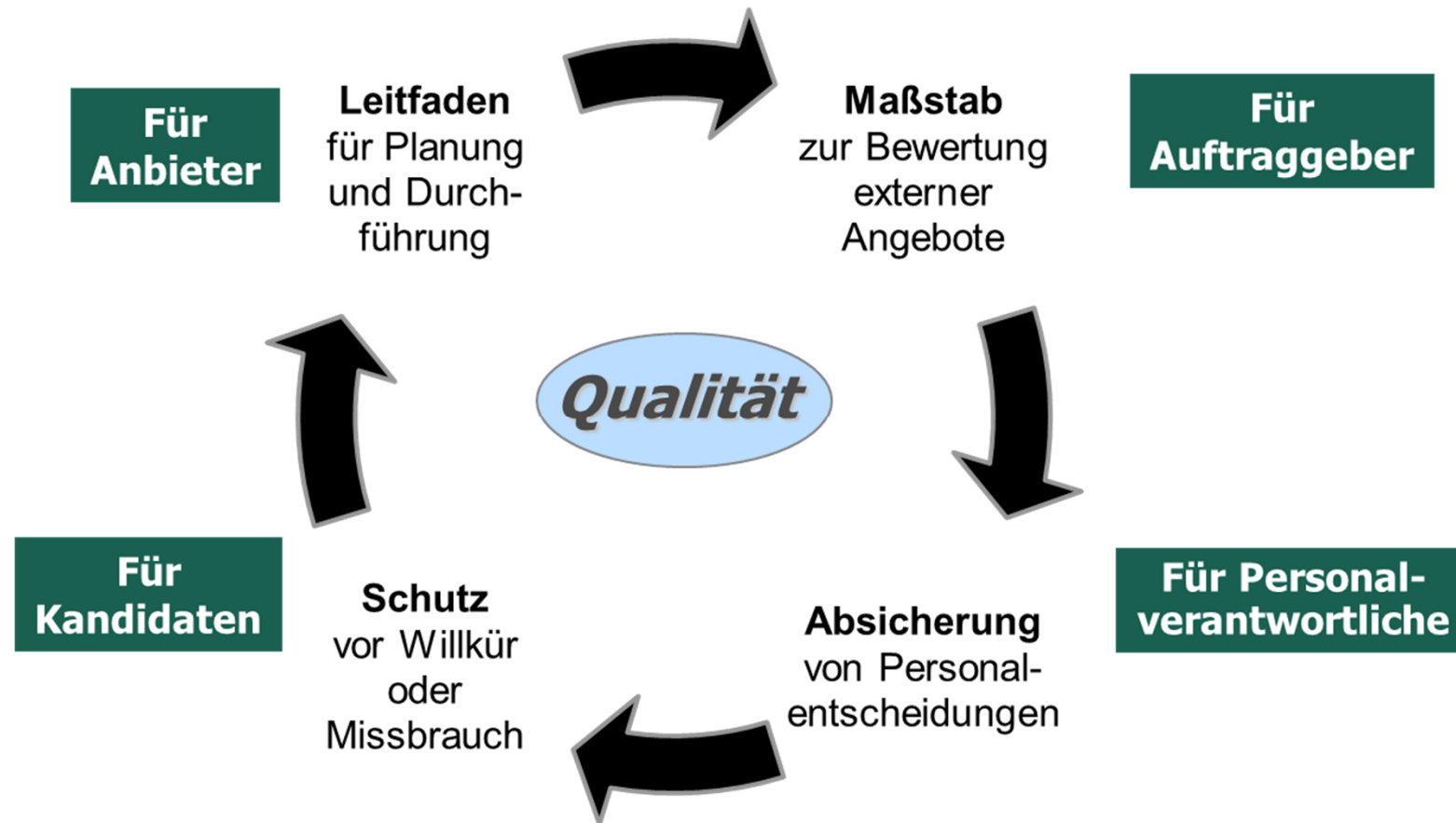
- Persönlichkeitsanalysen messen nicht direkt Verhalten, sondern liefern eher **Hinweise** auf typische Denk-, Fühl- und Handlungstendenzen.
- Sie sind **Hilfsmittel** für Entscheidungen, eine Reflexion oder die persönliche Entwicklung und nicht zur „Kategorisierung“ oder „Beurteilung“ gedacht.
- Ferner sind die Ergebnisse aus Persönlichkeitsanalysen nicht interpretationsfrei. Daher sollten diese nur von den dafür qualifizierten bzw. zertifizierten **Experten** eingesetzt werden.

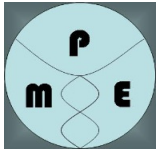
Leider gibt es allerdings auch eine Vielzahl von pseudowissenschaftlichen Verfahren, die auf fragwürdigen oder veralteten Theorien beruhen und keine **empirische Relevanz** haben.

- Hier kann die DIN 33430 Abhilfe schaffen...



## Die DIN 33430 als Qualitätsmaßstab in der beruflichen Eignungsdiagnostik





## Ihr Ansprechpartner

Achim Stams  
-Inhaber-

PME – Personalmanagement  
und -entwicklung  
Ferrenbergstr. 84  
D-51465 Bergisch Gladbach

Tel.: +49(0)2202/92827-20  
Fax: +49(0)2202/92827-19  
Mobil: +49(0)172 / 6793348  
E-Mail: [stams@pme-stams.de](mailto:stams@pme-stams.de)  
URL: [www.pme-stams.de](http://www.pme-stams.de)



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!