

## 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

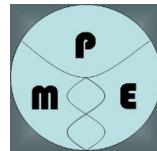
Fax: +49(0)2202-92827-19

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)

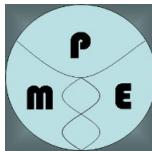
## Zur Person: Achim Stams, Inhaber PME – [www.pme-stams.de](http://www.pme-stams.de)



- 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

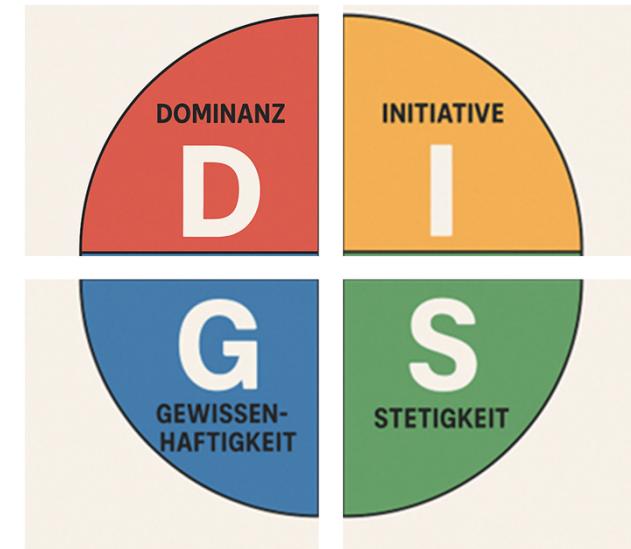


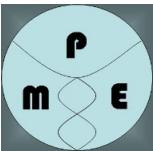
## Eine kleiner Selbsttest zum Einstieg



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

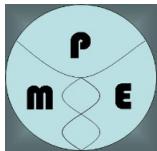
### 4) Selbstreflexion / Persönlichkeitsentwicklung

→ Impulse zur Selbsterkenntnis



### 5) Coaching / Beratung

→ Standortbestimmung und persönliche Entwicklung



# Was können Persönlichkeitsanalysen tatsächlich messen?

## 1) Verhalten

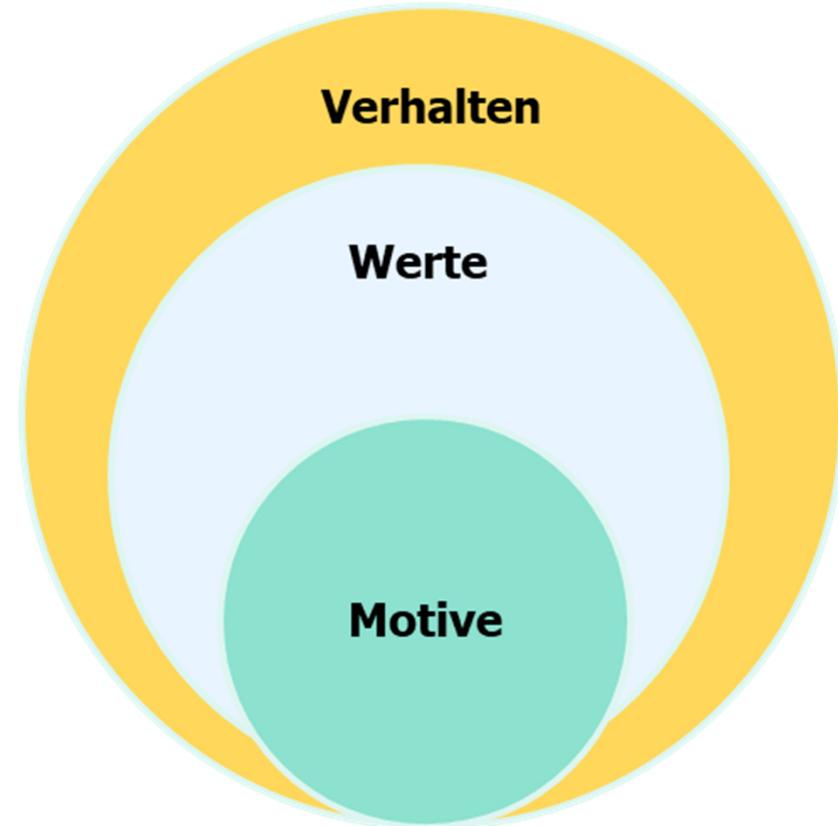
äußert sich in sichtbaren Handlungen bezogen auf konkrete Situationen.  
-> z.B. Unterstützung

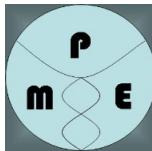
## 2) Werte

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

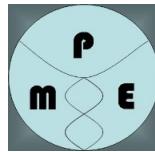
Erfolgt der Einsatz **freiwillig** und sind die Kriterien **transparent**?

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.



## Anforderungen an Persönlichkeitstests

### 1. Wissenschaftliche Fundierung durch...

#### a) Objektivität

Der Test muss unabhängig von den durchführenden Personen sein.

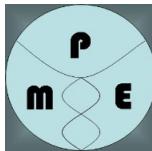
#### b) Reliabilität (Zuverlässigkeit)

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.

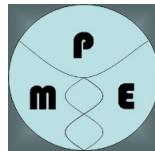
#### c) Einfachheit der Durchführung und Auswertung:

Praktikable Anwendung, auch für geschulte Laien.

#### d) Automatisierungsmöglichkeiten:

Digitale Durchführung und Auswertung zur Effizienzsteigerung.





## Anforderungen an Persönlichkeitstests

### 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.

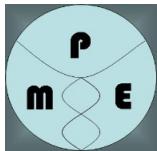
#### c) Datenschutz und Vertraulichkeit

Schutz personenbezogener Daten gemäß DSGVO

#### d) Verantwortungsbewusste Interpretation und Anwendung

Nur qualifizierte Personen sollten Tests einsetzen und interpretieren.





## Anforderungen an Persönlichkeitstests

### 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).

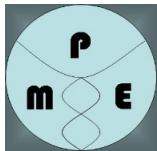
#### c) Handlungsorientierung der Ergebnisse

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



#### d) Benutzerfreundlichkeit (Usability)

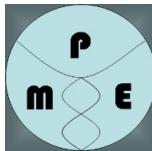
Einfache Bedienung für Testteilnehmende (z. B. klare Instruktionen, intuitive Navigation) und effiziente Auswertung für Anwender:innen (z. B. automatisierte Ergebnisberichte).



## Zusammenfassung der Verfahren nach Einsatzbereichen

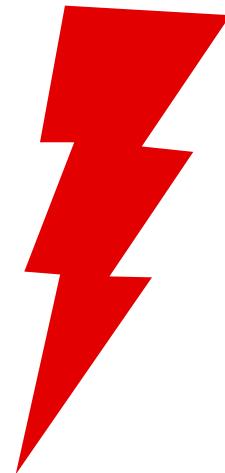
- Tests wie z.B. Hogan, OPQ, BIP, CAPTain sind primär eignungsdiagnostisch ausgerichtet und können **ergänzend** in der Personalauswahl eingesetzt.
- Verfahren wie z.B. INSIGHTS, MBTI, DISG, TMS, Reiss, LINC und Profile Dynamics sind stärker auf persönliche Entwicklung und Teamprozesse ausgelegt.
- Analysen 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.

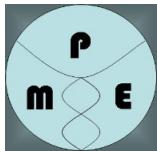




## Grenzen und Gefahren zum Einsatz von Persönlichkeitsanalysen

- ⌚ 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“).





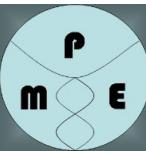
## Fazit zur Sinnhaftigkeit von Persönlichkeitsanalysen

- 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.

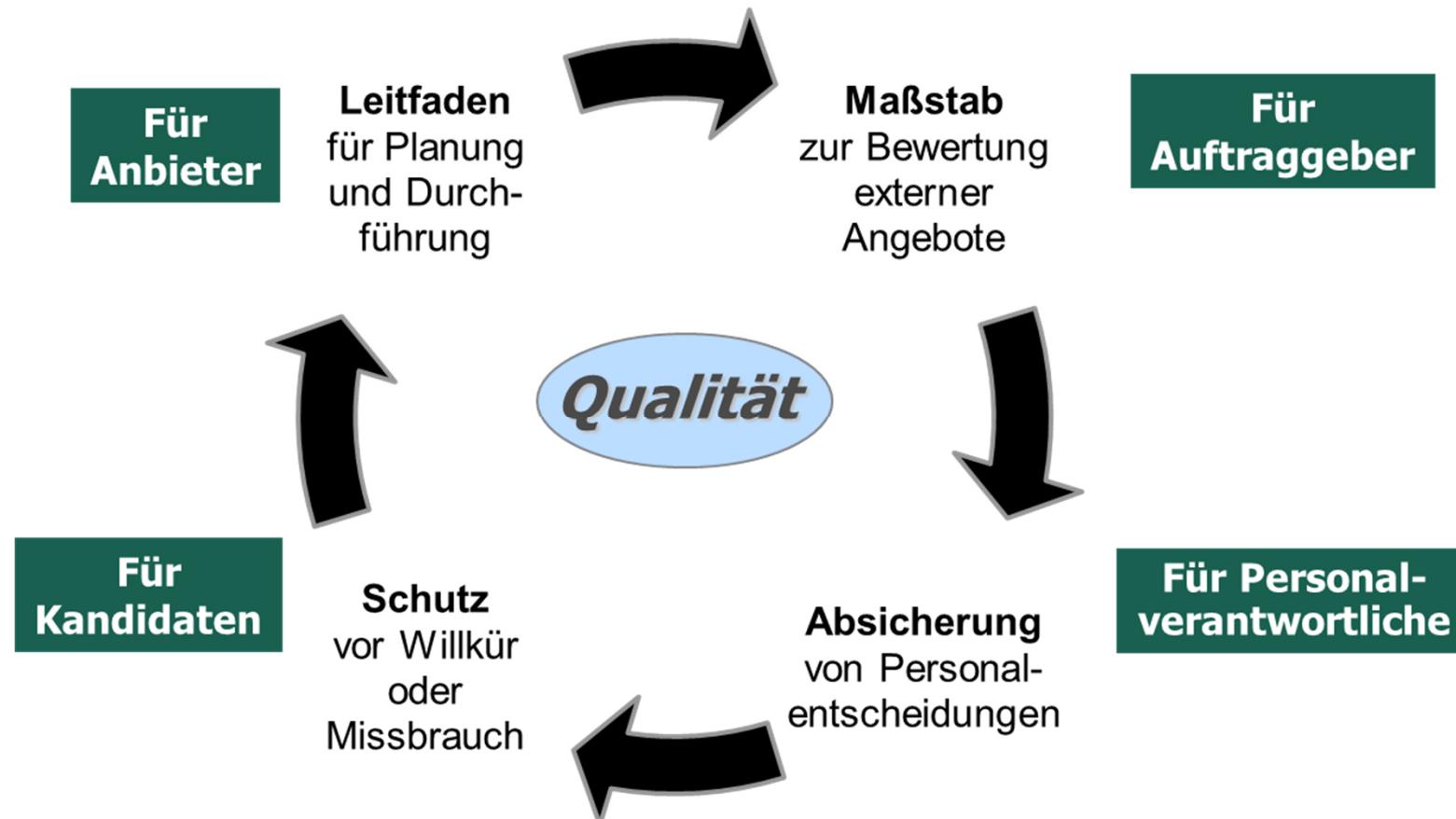
Leider gibt es allerdings auch eine Vielzahl von pseudowissenschaftlichen Verfahren, die auf fragwürdigen oder veralteten Theorien beruhen und keine **empirische Relevanz** haben.

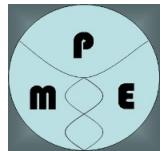
- Hier kann die DIN 33430 Abhilfe schaffen...





## 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!