

PERSÖNLICHKEITSTESTS

Standard in der Rekrutierung

Seit den 1990er-Jahren kommen in der Rekrutierung psychometrische Test-Verfahren zum Einsatz. In vielen Unternehmen gehören sie heute zum festen Bestandteil des Bewerbungsprozesses – wenn auch mit unterschiedlicher Gewichtung. Häufig dienen sie als Gesprächsgrundlage, um rasch in einen vertieften Dialog mit Bewerbenden einzusteigen – ein sinnvoller Anwendungsfall. Für die eigentliche Personalauswahl halte ich sie hingegen für ungeeignet. Der Anspruch an eine fundierte Interpretation der Ergebnisse wird oft unterschätzt – eine Zertifizierung im Rahmen eines Wochenend-Seminars dürfte kaum ausreichen.

Ungeeignet für Standortbestimmungen

Während ich Persönlichkeitstests im Bewerbungsprozess kritisch sehe – insbesondere wegen ihres häufig unprofessionellen Einsatzes –, lehne ich sie für Standortbestimmungen grundsätzlich ab. Für eine strategische Karrieregestaltung braucht es Selbsterkenntnis. Ergebnisse aus einem intransparenten Verfahren können dazu keinen Beitrag leisten. Geeignete Alternativen sind Storytelling und das Einholen von reflektierten Fremdbildern. Auch in der Mitarbeitenden-Gewinnung wäre es wünschenswert, wenn Recruiter ihre Fragen so stellen, dass sie die gesuchten Informationen im Job-Interview erhalten – mit verbesserter Interviewkompetenz statt Testverfahren. Nicht zuletzt beobachte ich bei jüngeren Generationen eine wachsende Abneigung gegenüber Persönlichkeitstests.