

## Psychologische Testverfahren, Persönlichkeitsinventare, Motivationstests, Intelligenztests

### **Persönlichkeit und Berufserfolg**

Die Erkenntnis über den zentralen Einfluss weiterer Persönlichkeitsaspekte – neben der Intelligenz - als Faktor für Berufserfolg hat sich erst in den letzten 25 Jahren durchgesetzt. Seitdem wurden viele verschiedene Persönlichkeitsverfahren entwickelt. Zunächst basierten diese Verfahren auf Überlegungen aus dem klinischen Bereich, was häufig zu Akzeptanzproblemen führte. Zwischenzeitlich sind viele Verfahren entstanden, die sich explizit auf berufliche Fragestellungen beziehen, wie z.B. das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP).

**Persönlichkeitsinventare** erfassen meistens auf Basis der *Selbsteinschätzung* einer Person die Ausprägungen der zu messenden Eigenschaften, Motivationsfaktoren und Werthaltungen. Einige Verfahren bieten jedoch auch die Möglichkeit einer *Fremdeinschätzung* (durch Dritte) an. Als Spezialbereich der Persönlichkeitsinventare haben sich sogenannte Motivationsverfahren etabliert, die entweder auf speziellen Leistungsbezug gerichtet (u.a. LMI) oder breit angelegt sind (u.a. Reiss Profile, LUXXProfile).

**Fähigkeitstests messen** neben grundlegenden kognitiven Fähigkeiten, wie verbales und numerisches Schlussfolgern, Sprach- und Rechenfähigkeiten oder logisches Denken auch Aufmerksamkeit oder spezifische berufsbezogene Fähigkeiten wie die Drahtbiegeprobe für handwerkliche Tätigkeiten.

**Situational Judgment Tests (STJ)** fordern Bewerber dazu auf, beschriebene oder vorgespielte komplexe Situationen zu bewerten bzw. Stellung dazu zu beziehen. Je nach Version werden Situationen schriftlich oder verbal erläutert oder im Videoformat präsentiert. Die Kandidaten sollen dann präsentierte Handlungsoptionen auswählen oder frei verbalisieren. STJ messen Handlungsintentionen, kein tatsächliches Verhalten. Es gibt sie mittlerweile für verschiedenste Zielgruppen und Anwendungsbereiche, so z.B. für Führung.

### **Vorteile wissenschaftlich entwickelter Verfahren**

Die meisten der Verfahren sind wissenschaftlich fundiert und dabei nach den Kriterien der DIN 33430 ([www.din33430portal.de](http://www.din33430portal.de)) entwickelt. Wissenschaftlich entwickelte, standardisierte psychologische Testverfahren und Persönlichkeitsinventare bieten in der Regel gute Testkennwerte (Objektivität, Reliabilität, Validität). Diese Verfahren stellen zudem die Angaben eines Kandidaten in Zusammenhang mit denen von anderen Kandidaten (Vergleichsgruppen, relevante Stichprobe, Normgruppen), so dass die individuell erzielten Ergebnisse gut interpretierbar sind.

### **Praktische Onlinedurchführung – zeitnahe Auswertungen**

Die meisten aktuellen Verfahren können onlinebasiert durchgeführt werden. So wird es möglich, zeitnah, flexibel, kostensparend und ohne großen Aufwand Erkenntnisse zu verschiedenen Kompetenzen, Leistungsfeldern und Persönlichkeitsaspekten von Bewerbern oder Mitarbeitern zu erhalten.