



## Speakers Corner

Martin Kersting über  
Persönlichkeits-  
diagnostik

„Eine Zertifizierung ist keine  
Kompetenzgarantie“

Foto: BDU, Bonn

„Wer als Werkzeug nur einen Hammer hat, der sieht in jedem Problem einen Nagel.“ Das Zitat von Paul Watzlawik sollten Personalverantwortliche im Hinterkopf haben, wenn sie vor der Entscheidung stehen, einen Trainer oder Coach zu beauftragen, der mit dem Einsatz eines Persönlichkeitsfragebogens wirbt. Wenn das glanzvolle Zertifikat, das bestätigt, dass der Trainer in der Anwendung eines Tools der Persönlichkeitsdiagnostik versiert ist und eine entsprechende Schulung absolviert hat, der einzige Kompetenznachweis ist, den er vorzuweisen hat, dann ist Vorsicht angebracht. Denn es steht zu befürchten, dass der Anbieter nicht neutral und offen nach Lösungen sucht, sondern alles daransetzt, sein Tool zum Einsatz zu bringen wie

den Watzlawik'schen Hammer. Und zwar aus einem Mangel an tieferem Wissen über Persönlichkeitsdiagnostik. Eine kleine Studie, die an unserem Institut durchgeführt wurde, deutet darauf hin, dass dieses Wissen vielen Trainern und Coaches fehlt. An der Erhebung meines Studenten Olaf Bühler nahmen 85 erfahrene Coaches und Trainer teil, die Persönlichkeitsfragebogen einsetzen. Im Rahmen der anonymen Befragung wurde unter anderem geprüft, über welches Fachwissen in puncto Persönlichkeitsdiagnostik die Trainer und Coaches tatsächlich verfügen. Zu diesem Zweck wurden ihnen zwei Wissensfragen präsentiert.

In einer sehr leichten Frage ging es darum, zu ermitteln, ob die Studienteilnehmer einen zentralen Grundbegriff der Messung von Persönlichkeit

verstehen – den Begriff der Zuverlässigkeit (Reliabilität). Das Ergebnis: 29 Prozent der Trainer und Coaches versagten bei der korrekten Deutung. Das heißt, fast jeder Dritte war mit einem zentralen Grundbegriff seines Tätigkeitsgebietes nicht vertraut.

Die andere Wissensfrage wurde aus der Praxis abgeleitet: Den Studienteilnehmern wurde ein Werbetext aus einer tatsächlich existierenden Informationsbroschüre zu einem Persönlichkeitsfragebogen präsentiert. Dieser Text enthielt offensichtlich unsinnige Aussagen. So wurde dem Verfahren vom Anbieter eine nicht plausible hohe Gültigkeit ( $> 0,96$ ) zugeschrieben, und hinsichtlich der Reliabilität wurden Prozentangaben und Korrelationswerte verwechselt. Die meisten Teilnehmer der Befragung

waren nicht in der Lage, dies zu erkennen. Im Gegenteil: 66 Prozent schrieben dem Fragebogen auf Grundlage des unsinnigen Werbetextes eine sehr gute oder gute Qualität zu.

Es spielte übrigens keine Rolle, ob die Trainer über zwei oder mehr Zertifikate und Lizenzen verfügten, also offenbar an mehreren Schulungen teilgenommen hatten. Grundlegende Kenntnisse, die es braucht, um Persönlichkeitsfragebögen qualitativ bewerten sowie sinnvoll einsetzen und interpretieren zu können, fehlten auch ihnen.

Einen Trainer oder Coach allein deshalb als kompetent zu erachten, weil er beispielsweise an einer „XY-Tool-Master-Ausbildung mit Zertifikat“ teilgenommen hat, ist insofern leichtgläubig bis fahrlässig. Warum, wird deutlich, wenn man sich das Programm solcher „Ausbildungen“ in Sachen Form und Inhalt genauer anschaut. Dann erkennt man, dass es sich im besten Fall um eine Produktschulung, im schlechtesten Fall um ein Aufnahme-ritual für neue Anwender und Weiterverkäufer handelt, aber keinesfalls um eine Ausbildung im eigentlichen Sinn: Es gibt weder ein Curriculum noch eine unabhängige Prüfung. Und die tatsächlich notwendigen Grundkenntnisse der Theorie und Messung von Persönlichkeit werden in solchen Schulungen nicht vermittelt.

Um nicht missverstanden zu werden: Es ist nichts dagegen einzuwenden, dass Personen an Produktschulungen teilnehmen – im Gegenteil. Problematisch wird die Sache allerdings dann, wenn die Produktschulung als Ersatz für eine fundierte Ausbildung herhalten muss. Denn derartige Schulungen sind nicht pluralistisch bezüglich Theorien, Modellen, Inhalten und Methoden. Sie beschränken sich auf die Darstellung eines einzigen Modells und Verfahrens. Auch dagegen wäre an sich nichts einzuwenden, sofern die geschulten Personen über eine grundsätzliche Expertise verfügen würden und die Informationen zum Produkt in einen Gesamtkontext einordnen könnten. Leider aber muss man davon ausgehen, dass viele dies nicht können. Zumindest formulieren zahlreiche „Ausbildungsanbieter“ keine präzisen Voraussetzungen an die Teilnehmer. Das heißt: Teilnehmen kann in der Regel jeder, ohne Vorbildung.

Die meisten Schulungen, die zum Einsatz von Persönlichkeitsfragebogen berechtigen, dauern außerdem gerade einmal zwei bis drei Tage. Und dann wird ein Teil der knappen Zeit auch noch dem Thema Marketing gewidmet. Häufig ist es so, dass die Schulungsteilnehmer anschließend Vertriebspartner werden können, indem sie den Fragebogen möglichst oft einsetzen. Teilweise verpflichtet die Aufrechterhaltung der Zertifizierung sogar dazu, den Fragebogen in einer bestimmten Häufigkeit zum Einsatz zu bringen. Es ist klar, dass die Anbieter schon deshalb vor allem eines wollen – ihr Tool anwenden, so oft es eben geht.

Das System reproduziert sich auf diese Weise selbst, auch wenn das den Beteiligten womöglich gar nicht bewusst ist. Was dabei auf der Strecke bleibt, sind Lösungen, die der Vielfalt und Komplexität möglicher Problemstellungen und Zielsetzungen in Organisationen gerecht werden. Diese aber kann nur ein Anbieter liefern, der über produktübergreifende Kenntnisse verfügt. Deshalb sollten sich Personaler nicht von Zertifikaten aus Produktschulungen blenden lassen. Sie sollten stattdessen darauf achten, nur Personen zu beauftragen, die nachweisen können, dass sie darüber hinaus erfolgreich eine solide Ausbildung in Sachen Persönlichkeitsdiagnostik absolviert haben. Und zwar eine produktunabhängige.

Martin Kersting

Martin Kersting

## Martin Kersting

Martin Kersting ist Professor für psychologische Diagnostik an der Justus-Liebig-Universität Gießen. Kontakt: martin@kersting-internet.de

# MICEGuide.com

Die Datenbank für Meetings, Incentives, Conventions und Events von **managerSeminare**



Tagungshotels



Hallen & Kongresszentren



Eventlocations



Destinations



Seminarräume



# managerSeminare

Das Weiterbildungsmagazin



**Abovorteile nutzen  
Mehr? Hier klicken.  
oder anrufen: 0228/97791-23**

## Weiterbildungsmessen kostenfrei besuchen

Freier Eintritt für wichtige Weiterbildungsmessen. Beispiel Zukunft Personal, Köln



Tageskarte: 75 EUR  
**Für Abonnenten: 0 EUR**

## CD-Trainingskonzepte 50 EUR Rabatt

Mehr als 20 fertig vorbereitete Trainingsthemen mit allen Arbeitsmaterialien zur Auswahl. Beispiel: Bewerbungsgespräche professionell durchführen



Ladenpreis: 148,- EUR  
**für Abonnenten: 98,- EUR**

## Themendossiers kostenfrei

Flatrate-Onlinezugriff auf über 100 Themenschwerpunkte. Beispiel: Themendossier „Teamentwicklung“



Preis pro Dossier: 19,80 EUR  
**für Abonnenten: 0,00 EUR**

## Petersberger Trainertage 50 EUR Rabatt

Dabei sein auf Deutschlands größtem Trainerkongress. Beispiel: Petersberger Trainertage, 15. + 16. April 2016

Regulärer Eintritt: 448,- EUR  
**Abonnementpreis: 398,- EUR**



## Online-Archiv inklusive

Flatrate-Zugriff auf 2.700 Beiträge aus 25 Jahren managerSeminare. Beispiel: „Storytelling als Führungsinstrument“



Preis pro Beitrag: 5 EUR  
**für Abonnenten: 0 EUR**

## Flatrate auf das Heftarchiv

Flatrate-Onlinezugriff auf die vier aktuellsten Heftjahrgänge



**Für Abonnenten: 0 EUR**