

PERSÖNLICHKEITSFRAGEBOGEN IM TRAINING

Zertifizierte Inkompetenz?



Foto: Stock4B

Wie fit sind Trainer und Coaches in der Arbeit mit Persönlichkeitsfragebogen? Nicht sonderlich, lautet der Befund einer aktuellen Befragung von Weiterbildnern durch die Abteilung Psychologische Diagnostik der Justus-Liebig-Universität Gießen. Martin Kersting erläutert im Interview die Ergebnisse sowie die möglichen Folgen eines unprofessionellen Einsatzes.

>> Herr Kersting, für eine Bachelor-Arbeit an Ihrem Institut wurden 85 erfahrene Trainer und Coaches, die Persönlichkeitsfragebogen einsetzen, befragt. Was kam dabei an interessanten Ergebnissen zu Tage?

Martin Kersting: Die Bachelor-Arbeit von Olaf Bühler zielte darauf, Aufschlüsse über den Einsatz von Persönlichkeitsinstrumenten in der Praxis zu gewinnen. Interessant waren vor allem die Ergebnisse zum Fachwissen der Coaches und Trainer. Zwei Wissensfragen wurden ihnen gestellt.

Interview mit Martin Kersting zum Wert von „Zertifizierungen“ für Trainer(innen) und Coaches, die Persönlichkeitsfragebogen einsetzen. TrainingAktuell, Mai 2016.

In der ersten ging es darum, ob die Trainer einen zentralen Grundbegriff der Messung von Persönlichkeit verstehen, den Begriff der Zuverlässigkeit. Die Teilnehmer wurden gefragt, welches Testgütekriterium mit einer Messwiederholung bestimmt wird. 71 Prozent der Trainer wählten die richtige Antwort „Reliabilität“, 29 Prozent wählten eine falsche Antwort und gingen beispielsweise davon aus, dass die Reproduzierbarkeit eines Fragebogenergebnisses bereits ein Hinweis auf die Gültigkeit ist. D.h., fast jeder Dritte der befragten Coaches und Trainer war mit einem zentralen Grundbegriff seines Tätigkeitsgebietes nicht vertraut.

>> Wie lautete die zweite Frage?

Die andere Wissensfrage wurde direkt aus der Praxis abgeleitet. Den Teilnehmern wurde ein Text aus einer tatsächlich existierenden Informationsbrochure zu einem Persönlichkeitsfragebogen präsentiert. Dieser Text enthielt offensichtlich unsinnige Aussagen, dem Verfahren wurde von dem Anbieter eine nicht plausible hohe Gültigkeit ($> 0,96$) zugeschrieben, hinsichtlich der Reliabilität wurden Prozentangaben und Korrelationswerte verwechselt. Die Teilnehmer wurden gebeten, aufgrund der Aussage des Anbieters die Qualität des Fragebogens einzuschätzen. Dazu waren die meisten der befragten Trainer und Coaches nicht in der Lage, 66 Prozent schrieben dem Fragebogen eine sehr gute oder gute Qualität zu. Nur 26 Prozent der Teilnehmer erkannten, dass die Anbieter des Persönlichkeitsfragebogens über geringe Fachkenntnisse verfügen. Die übrigen acht Prozent bewerteten die Qualität des Fragebogens als „befriedigend“.

>> Und Sie sind der Meinung, dass ein Trainer, der ein Persönlichkeitsinstrument einsetzt, Fragen solcher Art beantworten können sollte?

Tatsächlich sollte man erwarten dürfen, dass Personen, die Persönlichkeitsfragebogen auswählen, einsetzen und interpretieren, über fundiertes, aktuelles Wissen zu diesen Themen verfügen. Dabei spielt es übrigens keine Rolle, unter welchem „Deckmantel“ der Einsatz von Persönlichkeitsfragebogen durchgeführt wird. Die Schutzbehauptung, man wolle ja gar nichts „messen“, sondern nur eine Reflexion anregen, ist gegenstandslos, da mit dem Fragebogen eine Messung vorgenommen wird und dies von den Teilnehmern auch so erlebt wird.

>> Viele Trainer setzen ja durchaus mehrere Instrumente ein, sind also für mehrere Tools lizenziert. Sind diese dann fitter in der Anwendung?

Nein. Über beide Fragen hinweg galt: Teilnehmer, die über zwei oder mehr Zertifikate oder Lizenzen zu verschiedenen Persönlichkeitsfragebogen verfügten, schnitten nicht signifikant besser ab als Teilnehmer mit nur einer Lizenz bzw. einem Zertifikat. Dies deutet darauf hin, dass auch der Besuch mehrerer Produktschulungen nicht ausreicht, um grundlegende Kenntnisse über das Thema Persönlichkeit zu erlangen. Was allerdings noch mehr zu denken gibt, ist die Selbsteinschätzung der befragten Trainer und Coachs. Vor der Bearbeitung der Wissensfragen hatten wir die Teilnehmer gebeten, zum einen ihre eigene Expertise

einzuschätzen und zum anderen anzugeben, ob sie ihrer Ansicht nach in der Lage seien, die Qualität eines Persönlichkeitsfragebogens zu beurteilen.

>> Und: Wie schätzten sich die Trainer ein?

60 Prozent der befragten Trainer und Coachs sehen sich als professionelle Anwender oder halten sich für Experten, fast 90 Prozent sind überzeugt, dass sie die Qualität von Persönlichkeitsfragebogen einschätzen können. Diese Selbsteinschätzungen stehen im Kontrast zur tatsächlichen Kompetenz. Denn Dreiviertel der Personen, die überzeugt davon sind, die Qualität eines Persönlichkeitsfragebogens beurteilen zu können, scheitern an der geforderten Qualitätseinschätzung. Und über die Hälfte (53 Prozent) der Personen, die sich selbst für Experten halten, scheitern an der einfachen Frage nach einem zentralen Grundbegriff, 71 Prozent der vermeintlichen Experten ließen sich von dem Werbetext in die Irre führen.

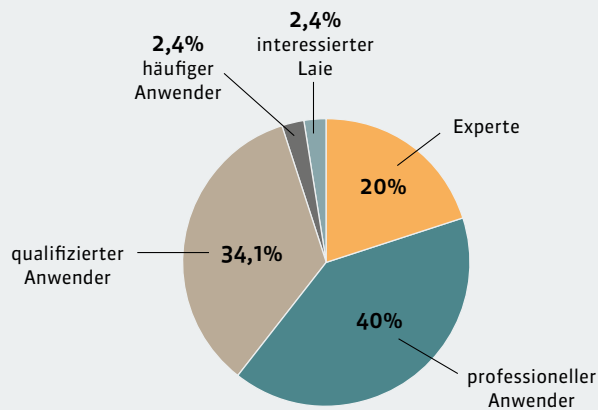
Wer mit Persönlichkeitsfragebogen arbeiten kann

Trainer und Coachs, die mit Persönlichkeitsfragebogen arbeiten, sollten folgende Fragen beantworten können:

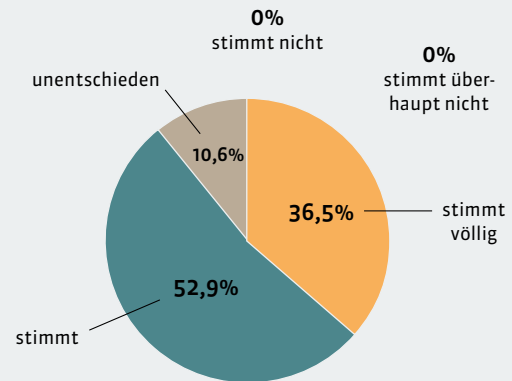
1. Was ist Persönlichkeit? Welche Persönlichkeitsmodelle gibt es, worin unterscheiden sich diese? Welche empirischen Befunde gibt es zu welcher Persönlichkeitstheorie?
2. Wie wirken sich Genetik, Epigenetik und Umwelt auf die Persönlichkeit aus? Wie wirkt sich die Persönlichkeit auf das Verhalten aus? Wie stabil oder veränderbar ist die Persönlichkeit? Gibt es geschlechts- und kulturspezifische Persönlichkeitsausprägungen?
3. Wie misst man Persönlichkeit? Was ist der Unterschied zwischen Typen- und Strukturtests? Wie beurteilt man die Zuverlässigkeit und Gültigkeit eines Persönlichkeitsfragebogens, wie seine Eichung? Was bedeuten die Begriffe Itemvarianz, Fehlervarianz, Trennschärfe, Reliabilität und Validität?
4. Welche Möglichkeiten der Auswertung eines Persönlichkeitsfragebogens gibt es? Wie steht es um die Verfälschbarkeit der Ergebnisse? Inwieweit sind Standardmessfehler und Konfidenzintervall für die Interpretation der Ergebnisse relevant? Wie wirkt sich die Rückmeldung der Ergebnisse eines Persönlichkeitsfragebogens auf den Feedbacknehmer aus?

SELBSTEINSCHÄTZUNG DER TRAINER UND COACHS HINSICHTLICH IHRER EXPERTISE

„In Bezug auf Persönlichkeitsfragebogen sehe ich mich selbst als ...“



„Ich weiß, wie ich die Qualität eines Fragebogens beurteilen kann ...“



Quelle: Bachelor-Arbeit von Olaf Bühler, 2015.

>> Was bedeuten diese Ergebnisse im Hinblick auf die Qualifikation von Trainern? Allesamt Scharlatane?

Es handelt sich nicht um Scharlatane, die Expertise vortäuschen, sondern um Personen, die sich selbst täuschen und der Illusion von Expertise hingeben, also um Personen, die eine Flughöhe vorgeben, die sie gar nicht erreichen. Die Selbstüberschätzung ist überaus problematisch. Denn inkompetente Personen neigen dazu, sich selbst zu überschätzen, wie aus Studien zu dem „overclaiming“ genannten Phänomen bekannt ist. Die Fehleinschätzung, man sei ein Experte, führt etwa dazu, sich nicht weiterzubilden.

>> Aber die Trainer haben sich ja durchaus qualifiziert, zumindest dachten sie das, mit Besuch der entsprechenden Ausbildungen.

Dazu muss man sich nur die Angebote zu den Lizenzierungen genauer anschauen. „Die erfolgreiche Teilnahme an der Ausbildung qualifiziert zum XY-Master mit Zertifikat. Damit verbunden ist die Lizenz, die zum unmittelbaren Einsatz des Instruments

im beruflichen Alltag berechtigt.“ So oder ähnlich lautet die Werbung für die „Ausbildungen“. Schaut man sich Form und Inhalt solcher Angebote an, muss man zu dem Schluss kommen, dass die „Berechtigung“ allein im Sinne einer Zugangsberechtigung zu interpretieren ist und nicht im Sinne einer Kompetenz oder Befähigung. Das ergibt sich schon allein aus der Dauer: Die meisten „Ausbildungen“, die zum Einsatz von Persönlichkeitsfragebogen berechtigen, dauern gerade einmal zwei bis drei Tage. Ich habe Beispiele für Fragen zusammengestellt, die jemand beantworten können muss, der mit Persönlichkeitsfragebogen arbeitet (Anm. der Redaktion: siehe Kasten Seite 9). Es ist offensichtlich, dass man das entsprechende Wissen und die notwendigen Kompetenzen unmöglich in drei Tagen erwerben kann. Man muss davon ausgehen, dass es sich in der Regel nicht um Ausbildungen, sondern um Produktschulungen handelt.

>> Gegen Produktschulungen ist aber auch nichts einzuwenden ...?

Nein, es ist überhaupt nichts dagegen einzuwenden, dass Personen an

Produktschulungen teilnehmen oder Fragebogenanbieter Produktschulungen anbieten – im Gegenteil. Problematisch wird die Sache dann, wenn die Produktschulung als Ersatz für eine fundierte Ausbildung fehlinterpretiert wird. Produktschulungen können die Erstausbildung ergänzen, nicht aber ersetzen. Derartige Produktschulungen sind nicht pluralistisch bezüglich Theorien, Modellen, Inhalten und Methoden, sondern beschränken sich auf die Darstellung eines Modells und eines Verfahrens. Gegen Produktschulungen ist nichts einzuwenden, sofern die geschulten Personen über eine grundsätzliche Expertise verfügen und die Informationen zum Produkt in einen Gesamtkontext einordnen können. Zahlreiche „Ausbildungen“ im Kontext von Persönlichkeitsfragebogen formulieren aber keine präzisen Voraussetzungen an die Teilnehmer. Teilnehmen kann in der Regel jeder, ohne Vorbildung. Die Ausbildung zum „Reiss Profile Master“ richtet sich beispielsweise an alle, „die sich für das Thema Motivation“ interessieren – also schlicht an alle. Zertifiziert wird jeder, der an der dreitägigen Schulung teilnimmt, gleichgültig

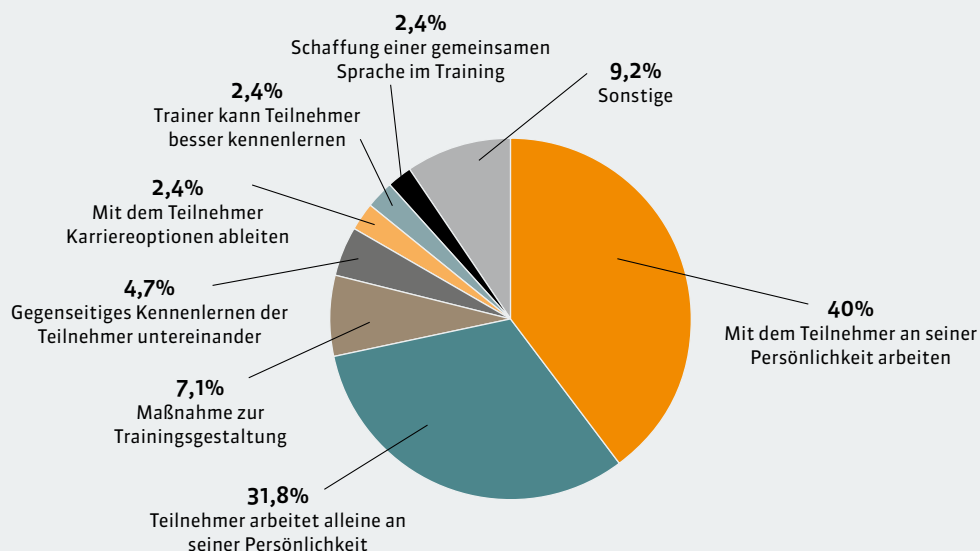
ob er vorher jemals mit der Thematik der Theorie und Messung von Persönlichkeit oder dem Anwendungsfeld – z. B. Personalentwicklung – in Berührung gekommen ist. Während niemand einen Vertriebler, der an einer zwei- bis dreitägigen Produktschulung teilgenommen hat, für die Erstellung medizinischer Diagnosen und Formulierung von Interventionsvorschlägen „zertifizieren“ würde, scheint dies für den Bereich der – nicht minder komplexen – Persönlichkeit kein Problem darzustellen. Zwar wird gelegentlich von einer „Abschlussprüfung“ gesprochen, allzu ernst scheint es damit aber nicht zu sein, denn weder gibt es Prüfungsordnungen mit definierten Prüfungsinhalten noch unabhängige Prüfer.

>> Was haben Sie über den Markt der Instrumenteschulungen herausgefunden? Welche Mechanismen wirken dort?

Häufig ist es so, dass die Teilnehmer nach ihrer Schulung Vertriebspartner werden können, indem sie den Fragebogen möglichst häufig einsetzen, und daran direkt und indirekt verdienen. Teilweise verpflichtet die Aufrechterhaltung der Zertifizierung sogar zur Durchführung einer bestimmten Anzahl an Fragebogeneinsätzen. Entsprechend kann es im Interesse der Produktanbieter liegen, mit möglichst geringen Mitteln möglichst viele zertifizierte Personen zu „produzieren“. Im

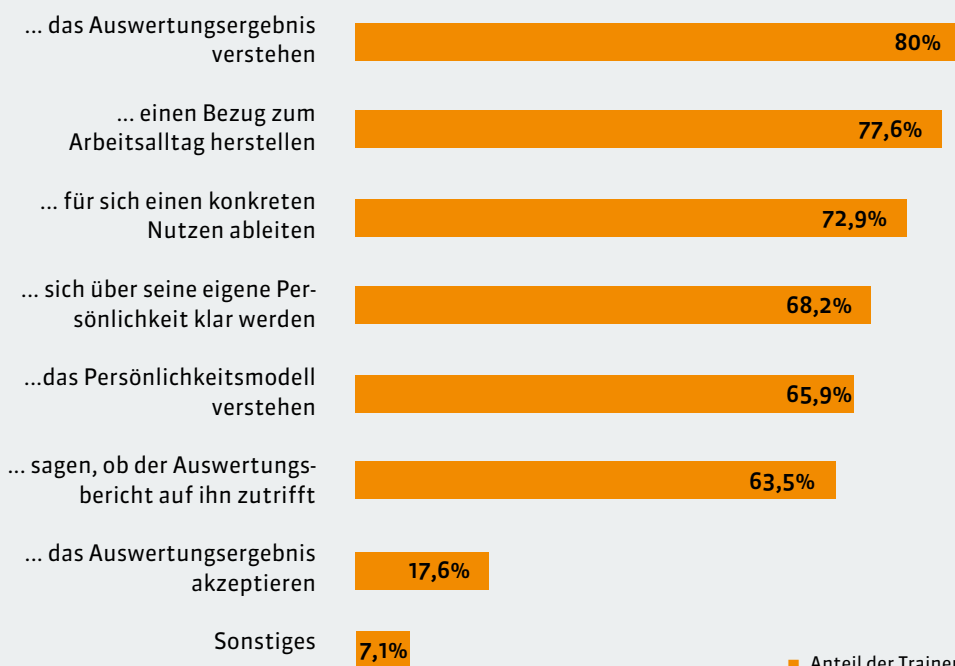
„DER EINSATZ VON PERSÖNLICHKEITSFRAGEBOGEN IN WIRTSCHAFTSPSYCHOLOGISCHEN TRAININGS“ – ausgewählte Ergebnisse aus der Bachelor-Arbeit von Olaf Bühler, 2015. Befragt wurden 85 Trainer und Coachs, die Persönlichkeitsfragebogen in der Praxis nutzen.

„Wo sehen Sie als Trainer den Nutzen des Einsatzes eines Persönlichkeitsfragebogens?“



Nur eine Antwort war möglich, n=85, prozentuale Angaben.

„Im Auswertungsgespräch soll der Teilnehmer ...“



■ Anteil der Trainer

Mehrfachnennungen waren möglich, n=85, angegeben ist für jede Antwortmöglichkeit der prozentuale Anteil aller Teilnehmer, die diese Antwort wählten

Rahmen der Zertifizierungs-Workshops genannten Produktschulungen erhalten die Teilnehmer entsprechend häufig auch Marketingunterlagen und Präsentationen. Ein Teil der knappen Zeit wird in diesem Fall genutzt, um aufzuzeigen, wie man „echte Geschäftsvorteile“ erzielt. Dadurch wird ein produktorientiertes Denken der Trainer und Coaches gefördert, das dazu führen kann, nicht von der jeweiligen Fragestellung aus offen und neutral nach Lösungen zu suchen, sondern von der vermeintlichen Lösung aus (dem Verfahren XY) ein Problem zu suchen. Es besteht die Gefahr, dass die Trainer und Coaches die Interessen des Verfahrensanbieters – die zugleich ihre eigenen Interessen sind – über die Interessen des Kunden stellen. Vermutlich sind sich die Teilnehmer der Produktschulungen dieser Beeinflussung nicht einmal bewusst. Diese Gefahr wird nicht dadurch gebannt, dass – was, wie erwähnt, häufig der Fall ist – Trainer und Coaches für zwei oder drei verschiedene Verfahren zertifiziert sind. Angesichts der Vielfalt möglicher Problem- und Zielstellungen einerseits sowie angesichts eines sehr großen Angebots an sehr unterschiedlichen

Verfahren andererseits muss ein Trainer oder Coach über produktübergreifende Kenntnisse verfügen, um sich selbstständig innerhalb der Angebote orientieren und produktunabhängig beraten zu können.

>> Aus Ihrer Sicht agieren der Markt und seine Akteure also nicht professionell?

Ein zentrales Qualitätsmerkmal einer professionellen Praxis ist der konstruktive Austausch unter unabhängigen, kritischen Experten. Es ist davon auszugehen, dass ein solcher Austausch bei Produktschulungen nicht vorkommt. Die Produktanbieter schulen und zertifizieren Coaches und Trainer, die dann die Produkte nutzen und in Erfahrungsaustausch mit anderen Nutzern des gleichen Produktes treten. Das System produziert und reproduziert sich selbst. Innerhalb des Systems wird – wie Luhmann für selbstreferenzielle oder autopoietische Systeme gezeigt hat – nur das wahrgenommen, was „anschlussfähig“ ist, was zu dem passt, was man ohnehin schon denkt. Mitglieder solcher Systeme hören in den Kommentaren der Gleichgesinnten nur ihr eigenes Echo. Das „Schmidt-schult-und-diskutiert-mit-Schmidtchen“-Prinzip fördert die Selbstüberschätzung, die ich bereits erwähnt habe.

>> Was sollte also stattdessen passieren? Wie sollten die Ausbildungen professionalisiert werden?

Da offensichtlich ein hoher Bedarf besteht, sollte eine produktunabhängige Ausbildung für solche Personen etabliert werden, die über keine

entsprechende Erstausbildung (z.B. ein Psychologiestudium) verfügen. Diese Ausbildung sollte eine seriös bestimmte Mindestdauer sowie ein Curriculum und eine Prüfungsordnung umfassen. Grundlage für das Curriculum könnte die DIN-Norm für Eignungsdiagnostik sein (DIN 33430), deren aktualisierte Fassung 2016 publiziert wird, wobei natürlich Theorien und Befunde zum Thema Persönlichkeit(-sfragebogen) umfassender berücksichtigt werden müssten, als dies in der DIN – die sich auf alle eignungsdiagnostischen Verfahren bezieht – der Fall ist. Zentrales Element müsste eine Grundausbildung auf der Basis der Wissenschaftlichkeit sein, mit einem Pluralismus an Theorien und einem Fundament in Empirie sowie evidenzbasierter Praxis. An die Ausbildung sollte eine kontrollierte Praxis mit produktunabhängigen Fallbesprechungen und Supervision anknüpfen, die Ausbildung selbst ist von unabhängigen Institutionen zu evaluieren. Eine Ausrichtung der Ausbildung an transparenten, produktunabhängigen Qualitätsstandards würde das Niveau der praktischen Arbeit mit Persönlichkeitsfragebogen im Interesse aller beteiligten Gruppen erhöhen und das Ansehen der seriös arbeitenden Coaches und Trainer verbessern.

Interview: Nicole Bußmann ■



Der Interviewte: Martin Kersting ist Professor für Psychologische Diagnostik an der Justus-Liebig-Universität Gießen. Von 2008 bis 2011 verantwortete er als Professor am Bildungs- und Wissenschaftszentrum der Bundesfinanzverwaltung in Münster die Führungskräfteentwicklung und das Führungskräfte-Training der Zollverwaltung. Zuvor war er über zehn Jahre als Berater für Eignungsdiagnostik sowie Personalentwicklung tätig, u.a. für die Deutsche Gesellschaft für Personalwesen und für Kienbaum. Kontakt: martin@kersting-internet.de



Wissen aufbauen

Training *aktuell* + managerSeminare – das Duo für Profis

nur **7 Euro**
zusätzlich im Monat*

Nach ihrem Profi-Upgrade
erhalten Sie weiterhin **Training *aktuell***
und nutzen alle Zusatzservices

außerdem

- 12 x jährlich **managerSeminare**
- Vollzugriff auf das digitale Archiv von **managerSeminare** mit Handout-Lizenz für alle Beiträge
- Sie sparen **50 %** beim Einkauf von Fachbüchern aus der Reihe **Leadership kompakt** mit umfangreichen Online-Materialien.
- Als Profipaket-Abonnent erhalten Sie auf die digitalen **lead&train-Selbstlernbausteine 50% Rabatt**. Das Material darf in Workshops verbreitet werden.



Jetzt upgraden:
www.managerseminare.de/profipaket
E-Mail: abo@managerseminare.de
Telefon: 0228/97701-23

*Jahresabo **Training *aktuell*** = 148 Euro
Profipaket Jahresabo = 234 Euro