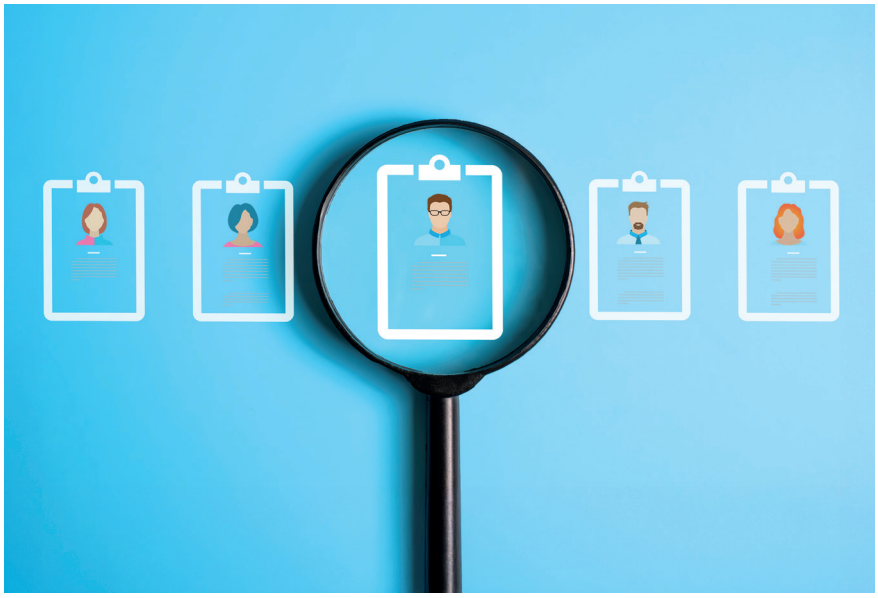
Wissenschaftlich basierter Ansatz statt Selbstaussagen

Neurowissenschaften für Persönlichkeitsassessments?

Schluss mit bunten Persönlichkeitstests! Die Ad-Personam-Diagnostik von Prof. Gerhard Roth ermöglicht fundierte Persönlichkeitsanalysen für bessere Personalentscheidungen – tiefgründiger, risikoärmer und langfristig erfolgreicher.

Von Dr. Gabriele D. Rödter

Stellen Sie sich vor, Sie sind bei einem Blind Date. Der Tisch ist gedeckt, der Wein wird serviert, und die Stimmung ist gut – bis Ihr Date plötzlich eine bunte Karte zückt und sagt: «Ich bin übrigens ein roter Typ, was bist du?» Klingt komisch? Das passiert tatsächlich, nur nicht bei einem Date, sondern bei Bewerbungsgesprächen. Typen-Schubladen und bunte Persönlichkeitstests sind heute in der HR-Welt fast so verbreitet wie das sprichwörtliche kleine Schwarze beim ersten Date. Aber mal ehrlich: Würden Sie Ihre Herzensdame oder Ihren Herzensprinzen nur anhand ihrer Lieblingsfarbe wählen? Warum also bei der Wahl Ihrer zukünftigen Führungskraft so vorgehen?



Die Ad-Personam-Diagnostik des Bremer Neurobiologen Prof. Dr. Dr. Gerhard Roth geht über einfache Selbstaussagen hinaus.

Warum einfache Persönlichkeitstests nicht ausreichen

In der modernen Personalauswahl spielen Persönlichkeitsassessments eine wichtige Rolle. Doch wie verlässlich sind die gängigen Verfahren? Oft basieren diese auf simplen Modellen und Selbstaussagen der Kandidaten. Die Antwort auf 16 Fragen und ein buntes Vier-Farben-Profil reichen häufig aus, um jemanden als «führungsstark» oder «teamfähig» zu klassifizieren. Doch diese Vereinfachung wird der Komplexität menschlicher Persönlichkeit nicht gerecht. Fehlbesetzungen, die auf solchen Tests basieren, können verheerende Folgen für Teams und Organisationen haben. Ein neuer, fundierter Ansatz, der auf den Erkenntnissen der Neurowissenschaften basiert, bietet hier eine Lösung.

Ein Hauptproblem herkömmlicher Persönlichkeitstests ist, dass sie sich auf Selbstaussagen stützen, die leicht verzerrt sein können. Wie Studien zeigen, passen bis zu 50% der Befragten ihre Antworten in einem beruflichen Kontext an, um den Erwartungen der Arbeitgeber zu entsprechen. Diese Verzerrung, auch als «Faking» bekannt, reduziert die Verlässlichkeit der Ergebnisse und führt oft zu Fehlentscheidungen in der Personalauswahl. Zudem fokussieren diese Tests selten auf unbewusste Verhaltensweisen und Motive, die für die Passung eines Kandidaten zu einer Position entscheidend sein können.

Neurowissenschaftlich basierte Diagnostik: Ein neuer Ansatz

Die vom Bremer Neurobiologen Prof. Dr. Dr. Gerhard Roth (1942–2023) entwickelte Ad-Personam-Diagnostik geht über einfache Selbstaussagen hinaus. Sie basiert auf dem von Roth entwickelten Vier-Ebenen-Modell der Persönlichkeit, das genetische Veranlagungen, biografische Prägungen, soziale Einflüsse und individuelle Erfahrungen miteinander verknüpft. Braucht es nun die Verkabelung der Klienten und Messung von Hirnströmen? Natürlich nicht! In der Praxis werden durch gezielte Interview- und Beobachtungstechniken sowohl bewusste als auch unbewusste Prozesse der Persönlichkeit aufgedeckt. Es braucht keine physiologischen Messungen, aber zertifizierte, gut ausgebildete und erfahrene Diagnostiker. Mit der Ad-Personam-Diagnostik nach Roth ist es möglich, festzustellen, ob die bewussten Selbstaussagen eines Kandidaten mit seinen unbewussten Reaktionen übereinstimmen. Dies erlaubt präzisere Einschätzungen darüber, ob eine Person für eine Position geeignet ist.

Im Gegensatz zu traditionellen Persönlichkeitstests, die ausschliesslich auf subjektiven Aussagen beruhen, berücksichtigt die Ad-Personam-Diagnostik nonverbale und unbewusste Signale. Durch diese Methode kann der Diagnostiker erkennen, ob bestimmte Eigenschaften eines Kandidaten, wie z.B. seine Stressbewältigungsfähigkeiten oder seine Führungsmotivation, wirklich vorhanden sind oder ob sie lediglich in den Selbstaussagen vorgetäuscht werden. Dies schafft eine fundierte Grundlage für die Entscheidung, ob der Kandidat zur Unternehmenskultur und zur ausgeschriebenen Position passt.

Eine neue Ära des Persönlichkeitsassessments

Für Firmen bedeutet die Nutzung der Ad-Personam-Diagnostik als Ergänzung psychometrischer Assessments eine deutlich höhere Entscheidungssicherheit. Führungskräfte und HR-Verantwortliche können durch diese tiefere Einsicht nachhaltigere Personalentscheidungen treffen. Dies minimiert nicht nur das Risiko von Fehlbesetzungen, sondern fördert auch die langfristige Entwicklung von Talenten innerhalb des Unternehmens. Durch die Vermeidung von teuren Fehlentscheidungen und die gezielte Förderung von Mitarbeitenden können Organisationen letztlich ihre Effizienz und ihren wirtschaftlichen Erfolg steigern.

Sie können beispielsweise viel leichter Entgleisungstendenzen einer Persönlichkeit erkennen – wie z.B. den innovativen Dynamiker, der in der Übertreibung dieser Persönlichkeitsanlage Züge des Veränderungssüchtigen zeigt und so die Projekte nicht auf den Boden bringt. Oder den gewissenhaft stabilen Typ Manager, der unter Druck zum Dogmatiker wird und so in Transformationsprozessen sein Team nicht erfolgreich führen kann. Sie können Mitarbeitende und Führungskräfte, die am falschen Platz eingesetzt sind oder nicht die gewünschte Leistung erbringen, in einen Entwicklungsprozess der Selbstverantwortung und -motivation führen. Dadurch lassen sich Positionsveränderungen oder Kündigungen gut begründen und für die Betroffenen nachvollziehbar gestalten. So entstehen wirtschaftlich und personell vorteilhafte Win-win-Situationen für Unternehmen und Mitarbeitende.

Die Ad-Personam-Diagnostik bietet Unternehmen eine einzigartige Möglichkeit, über oberflächliche Persönlichkeitsprofile hinauszugehen, diese Ergebnisse zu ergänzen und tiefergehende, wissenschaftlich fundierte Einblicke in die Persönlichkeit von Kandidaten zu gewinnen. In einer immer komplexeren und dynamischeren Arbeitswelt ist die Fähigkeit, Persönlichkeiten präzise zu erfassen und fundierte Entscheidungen zu treffen, von unschätzbarem Wert. Dieser Ansatz markiert den Beginn einer neuen Ära in der Personaldiagnostik und bietet die Möglichkeit, Personalentscheidungen auf eine wissenschaftlich fundierte und nachhaltige Basis zu stellen.

Fazit: Schluss mit bunten Karten und horoskopartigen Persönlichkeitstests.

Wenn Sie wissen wollen, wer wirklich zu Ihnen passt, reicht ein guter Lebenslauf nicht aus. Entscheidend ist, ob eine Person die nötige Persönlichkeit für Ihre Position mitbringt. Dafür lohnt es sich, ein klares Suchprofil zu erstellen und ein wissenschaftlich entwickeltes, validiertes psychometrisches Profil-Tool auf Basis der Big Five zu nutzen. Zudem bietet das Persönlichkeitsmodell des Neurobiologen Prof. Dr. Dr. Gerhard Roth wertvolle Einblicke.

Dr. phil. I Gabriele D. Rödter, Senior Consultant/ Partner bei Schluchter, Licci & Partner AG in Zürich, zertifizierter Executive-, Team- und Neurocoach, Master of Cognitive Neuroscience (AON). Sie hat zusammen mit Prof. Dr. Dr. Gerhard Roth eng an der Weiterentwicklung und Implementierung seiner Ad-Personam-Diagnostik für Selektions- und Entwicklungsprozesse zusammengearbeitet. Mit über 20 Jahren Erfahrung fokussiert die Schluchter, Licci & Partner AG mit Sitz in Basel, Zürich, Zug & Bern auf individuelles Outplacement, Karriereberatung, Executive Coaching & Assessment.
www.schluchterlicci.ch

BIKE TO WORK
PRO VELO
VELOFAHREN UND GEWINNEN!
CHALLENGE 2025
JETZT ANMELDEN:
BIKETOWORK.CH