

# Verbiegen Sie sich für Ihren Job?

Immer mehr Unternehmen setzen bei der Rekrutierung auf Persönlichkeitstests. Was wir darin preisgeben, was beim Ausfüllen in unseren Köpfen vorgeht und wie wir mit dem Resultat am besten umgehen.

Text **Yvonne Zurbrügg** Bilder **Zoltan Gabor / Kein & Aber AG**



## Der Ehrgeizige

Sie verfügen über einen gesunden Ehrgeiz und Antrieb. Sie sind ein Befürworter zukunftsweisender zivilisatorischer Bestrebungen, sind indessen weder fanatisch noch borniert ...

**E**ntdecken Sie Ihren Beziehungstyp! Finden Sie heraus, welches Reiseland am besten zu Ihnen passt! Nach diesem Test wissen Sie, in welchem Wohnstil Sie sich am wohlsten fühlen ... Drei Tests, alle aufgeschnappt bei der Magazin-Lektüre in der Sommerbadi. Spätestens seit dem Bestseller «Wer bin ich und wenn ja, wie viele?» sind wir ganz offensichtlich im Modus der Selbstentschlüsselung. Aus jedem Heft winkt uns ein Persönlichkeitstest. Als wüssten wir ohne gar nicht, wer wir eigentlich sind.

«Die Seele ist nicht vermessbar», sagt der Zürcher Psychiater, Psychotherapeut und Psychoanalytiker Mario Gmür. Er hat die Büroklammern, die seine Patienten während des Gesprächs mit ihm beiläufig in der Praxis verbogen haben, fotografieren lassen. Entstanden ist zuerst eine Ausstellung und

nun auch ein Buch «Büroklammern verbiegen» erschienen im Verlag Kein & Aber. Für jeden verbogenen Draht gibts in seinem Buch einen Typenbeschrieb. Gmür sieht dies als ironischen Blick auf den Vermessungswahn des Menschen.

Unsere Seelen: Nicht vermessbar? Das sehen Arbeitgeber ganz offensichtlich anders. 80 Prozent der deutschen Unternehmen setzen gemäss einer Erhebung der Universität Bochum inzwischen auf Persönlichkeitstests – Tendenz steigend. In der deutschsprachigen Schweiz waren es gemäss einer Studie der Universität Zürich im Jahr 2010 immerhin schon 32 Prozent.

Dass wer wir vorgeben zu sein, nicht immer ist, was wir sind, tja, daran leiden Unternehmen schon, seit sie Jobs anbieten. Wer wird heute noch wegen fachlicher Mängel gefeuert? Meist ist es die Persönlichkeit, die einfach nicht ins Gefüge passt. ►



## Der Hagestolz

Sie suchen nicht die Gemeinschaft, sondern sind zufrieden mit Ihrem sicheren Standort. Sie sind distanziert, einzelgängerisch und stolz, unverrückbar und vielleicht sogar stur...

## Der Bodybuilder

Sie lieben die Darstellung, die Präsentation. Es gefällt Ihnen, einem interessanten oder reizvollen Objekt gegenüberzutreten, es allenfalls zu fotografieren. Auch Sie selbst posieren gerne, zeigen sich mitunter sogar etwas protzig...



Um unsere Verbiegerei für einen möglichen Job zu entlarven, gibt es unzählige Psychotests. «Der Markt mit Persönlichkeitstests ist recht überbordend», sagt Dr. Pia Ingold, Arbeits- und Organisationspsychologin der Universität Zürich. Manche Tests halten wissenschaftlichen Ansprüchen stand, andere sind aber nicht seriöser als Horoskope. Spannend: Viele stützen sich auf Methoden von Schweizer Psychiatern, lehnen sich an schillernde Namen wie Carl Gustav Jung, Hermann Rorschach ...

### Warum testen wir uns nicht selbst?

Ehrgeizling? Fähnchen im Wind? Oder ein Duckmäuser? Unsere potenziellen Arbeitgeber kennen uns nach einem solchen Test unter Umständen besser als wir uns selbst. Dafür müssen wir uns auch Fragen gefallen lassen wie: «Gehen Sie gerne auf Partys?» oder «Essen Sie gerne fremde Speisen?». Bevor wir uns vor der HR-Abteilung dermassen entblößen: Warum fühlen wir uns nicht mal selbst mal auf den Zahn? Und zwar so richtig? Und nicht bloss in der Frage nach Ferien-, Wohn- oder Schlaftyp? Laut HR-Psychologe Matthias A. Schneider brauchen die allermeisten von uns zuerst eine intensive Auseinandersetzung mit sich selbst, um von sich aus einen Persönlichkeitstest zu machen. Eine Krise. In seiner Sprechstunde erlebt der Fachmann Dreissigjährige, die sich fragen, ob der Job, den sie nach ihrem HSG-Studium angenommen haben, zu ihnen passt. Und Mittfünfziger auf der Suche nach mehr beruflicher Erfüllung. «Die meisten kommen also, wenn sie an die Wand fahren. Ich hätte sie lieber vorher.»

Erkenne dich selbst – «Gnothi seauton» – heisst es seit dem Altertum. Hippokrates unterschied noch vier Temperamente: den Choleriker, den Melancholiker, den Sanguiniker und den Phlegmatiker. Persönlichkeitstests, wie wir sie heute kennen, wurden erst im zwanzigsten Jahrhundert entwickelt. Angefangen bei der US-Army: Sie musterte mit einem Test während des Ersten Weltkriegs Soldaten aus, die am anfälligsten auf einen Schützengrabenschock schienen. Seit den 1980er-Jahren spricht man von den Big Five: Neurotizismus, Extraversion, Offenheit für Erfahrungen, Gewissenhaftigkeit und Verträglichkeit. Gemessen wird in Tests also, wie stabil oder fragil, wie reserviert oder gesellig, wie vorsichtig oder neugierig, wie nachlässig oder organisiert und wie kompetitiv oder kooperativ wir sind. Was ist denn gefragt auf dem Arbeitsmarkt? Was für eine Persönlichkeit hat

der ideale Arbeitnehmer? «Menschen mit ausgeprägter Gewissenhaftigkeit und emotionaler Stabilität zeigen höhere Leistung, das gilt für alle Berufe», sagt Pia Ingold wenig überraschend. Die Gewissenhaftigkeit stehe im Vordergrund, seit die Forschung zur Persönlichkeit in den 90er-Jahren in Schwung gekommen sei. Ehrlichkeit und Bescheidenheit heissen die neuen Tugenden, die aus den Big Five plötzlich die Big Six machen. Ingold erklärt: «Im digitalen Zeitalter, in dem Informationen blitzschnell im Web zirkulieren, sind vertrauenswürdige Mitarbeiter mit Bodenhaftung eine Ressource für Arbeitgeber.»

### Die Schönfärberei des eigenen Ichs

Egal ob der mögliche künftige Arbeitgeber einen testet, oder ob man sich auf eigene Rechnung testen lässt: Es geht um eine Selbsteinschätzung. Bei der Auswertung werden alle Antworten zu Skalen zusammengefasst. Daraus wird ersichtlich, wie stark jemand vom Durchschnitt abweicht. Die Testperson erfährt, was ihre Treiber sind, wie sie tendenziell entscheidet und reagiert. Aber Achtung: Ein Test bleibt eine Momentauf-

nahme. Ob jemand im Bewerbungsprozess wirklich ehrlich ist, sei daher nur nachvollziehbar, wenn man dieselbe Person denselben Test zudem ausserhalb einer Bewerbungssituation ausfüllen lasse, sagt Pia Ingold. Zudem seien gewisse Abweichungen völlig normal: «Mal ehrlich: Wer im Bewerbungsverfahren nicht das Bedürfnis hat, sich gut darzustellen, der versteht die Anforderungen der Situation vielleicht nicht richtig, oder?»

**Verbiegen gehört einfach dazu**  
Eine aktuelle Studie der Universität Zürich zeigt sogar auf, dass Personen, die ihre

Werte beim Ausfüllen eines Persönlichkeitstests stärker verändern, in ihrer Tätigkeit höhere berufliche Leistungen zeigen. Dies kann daran liegen, dass Personen in der Bewerbungssituation und im Job erkennen, was für ein Verhalten gerade gefragt ist. Wie einfach ist es denn, sich für einen Job zu verbiegen? Einfacher als landläufig gedacht. Wiederholte Fragen in einem Test, sogenannte Konsistenzfragen, sollen Testpersonen überführen, die sich anders darstellen, als sie sind. Pia Ingold tut dies als «Irrglaube» ab, der gerne ►

## «Der Markt mit Persönlichkeitstests ist recht überbordend»

Dr. Pia Ingold

ANZEIGE

# Stilsicher

Jetzt selber online gestalten:  
Zuckerbeutel in Auflagen  
von 200 und 1000 Stück.  
Für Einzelunternehmen, KMUs,  
Vereine und Private.  
[mein-zuckerbeutel.ch](http://mein-zuckerbeutel.ch)



Zuckermühle Rapperswil

## Karriere

aufrechterhalten wird. «Die gesamte Forschung stützt dies nicht.» Ein Persönlichkeitstest im Bewerbungsprozess löst Stress aus. Was geht den Getesteten durch den Kopf, während sie sich in Dutzende Situationen hineindenken und Auskunft darüber geben, wie sie sich wann verhalten würden? Eine Studie der Universität des Saarlandes und der Universität Zürich zeigt, wie die brennenden Fragen lauten:

Gibts hier Fallstricke? Wollen die prüfen, ob ich mich konsistent verhalte? Wollen die mich ausquetschen? Besonders, wenn sich die ersten Fragen zu wiederholen scheinen, steigt das unguete Gefühl auf. Pia Ingold erklärt, dass es zur Messung des Leistungsstrebens nun mal einfach mehr als eine Frage brauche. Sie werde einfach unterschiedlich gestellt. «Aber es ist nichts Gemeines dabei.»

Viele Tests liefern die Resultate in Diagrammen. Daraus alles zu lesen, ist für den Laien schier unmöglich. HR-Profi Matthias A. Schneider empfiehlt darum ein Abschlussgespräch, damit sich die Investition, wenn man selbst einen Test machen lässt, auch wirklich lohnt. Seine Erfahrung daraus: «Wer gut abschliesst, ist unkritisch. Wer schlecht abschneidet, stellt gerne zuerst einmal den Test infrage. Was sinnlos ist, denn der

Test basiert auf jahrzehntelangen Erfahrungswerten.» Im Gespräch ermuntere er seine Kundinnen und Kunden dazu, sich mit ihren erfahrenen Stärken zu positionieren. «Sie können sich nicht vorstellen, wie viele sofort zurückfragen: ›Ja, aber darf ich so was von mir sagen?‹», sagt er. Sich selbst hochzujubeln ist wenig verbreitet, in der Schweiz sowieso. Für Schneider ist klar: «Wenn ich meine Schwächen nicht kenne, laufe ►

ANZEIGE

**Klar überzeugt Ihr Produkt auch online ...**



ANZEIGE

**... noch mehr überzeugen Sie mit Warenmustern.**



**Die Sinne ansprechen. Auch das ist die Post.**

Die Wirkung macht den Unterschied: Botschaften sind überzeugender, wenn Sie mit einem Warenmuster die Sinne ansprechen. Setzen Sie auch auf den Brief und nutzen Sie dessen einzigartige Möglichkeiten.

Mehr Infos unter: [post.ch/promopost](http://post.ch/promopost)

**DIE POST**   
Gelb bewegt.

## Der Sexsüchtige

Sie sind ein sinnlicher Gefühlsmensch und lassen sich verführerische Angebote nicht entgehen. Mit Schwung und Eleganz geben Sie sich ihnen hin, und Sie liefern eine formvollendete Performance ab. Sie feiern sozusagen ständig Honeymoon und lassen sich das Glück nicht durch Belastungen und Missstände des Alltags vermiesen ...



ich immer in dieselben Muster.» Sein Beispiel: «Sie sind jemand mit hoher Prestigewertung in der Dominanz. Jetzt gehen Sie heute Abend an einen Event und werden nicht vorgestellt vor Ihrem Auftritt. Sie werden so enttäuscht sein, dass es Ihnen den ganzen Abend vermiest. Kennen Sie diesen eigenen Treiber hingegen, werden Sie zuerst abklären lassen, wie der Ablauf des Abends ist und ob Sie vorgestellt werden. Und Sie werden einen glänzenden Abend haben. Oder vorher absagen.»

### Was das Essverhalten aussagt

Es gibt praktisch nichts, was die Arbeitgeber anhand der Tests über uns nicht herausfinden können. «Wenn Sie gerne fremde Speisen essen, gelten Sie als offen für neue Erfahrungen», sagt Pia Ingold. Die Testfragen sind teilweise so alt wie die Tests selbst – und Interpretationen offensichtlich lapidar. Dass Fragen zum Ess- oder Feierverhalten zunehmend ersetzt werden durch Fragen, die einen tatsächlichen Arbeits- und insbesondere Stellenbezug haben, stimmt sie positiv: «Dies geschieht unter anderem auch, weil es in den USA sonst zu Klagen kommen könnte, wenn zu stark in die Privatsphäre vorgedrungen wird und kein Bezug zu den Anforderungen des Jobs besteht.» Dort darf der Kandidat bei der Bewerbung ja nicht einmal nach seinem Alter gefragt werden.

Wann macht denn der Persönlichkeitstest aus Eigeninitiative am meisten Sinn? Eine Altersbarriere für Psychotests

gebe es nicht, sagt Matthias A. Schneider. «Im Charakter ändert sich nichts. Wer stark auf Stimulanz reagiert, wird das auch noch im Pensionsalter tun. Das Profil verändert sich höchstens bei Krisen, Depressionen oder schweren Krankheiten.» Darum sieht er bereits in der Laufbahnplanung ein riesiges Potenzial für Psychotests. Wieso nicht schon beim Studien- und Berufseinstieg die Karriere nach dem emotionalen Bild ausrichten, fragt er und fügt an: «Wer sich kennt, ist glücklicher. Erst mit 40 Jahren herauszufinden, was man besonders gut kann, wäre doch schade, nicht?»

### Perfect Match für das Unternehmen

Fakt ist: Wir werden mit unseren Charaktermerkmalen also immer transparenter für unsere Chefinnen und Chefs. Und um Fragen wie «Wie verhalten Sie sich, wenn x passiert und y nicht ein-

springen kann?» kommen wir sowieso nicht mehr herum. Werden sie nicht im Persönlichkeitstest gestellt, tauchen sie gemäss Pia Ingold immer häufiger auch bei den Bewerbungsgesprächen auf. Und im Interview ist Schummeln noch schwieriger als beim Ankreuzen von Multiple-Choice-Tests. Die Expertin sagt klar: «Wer sich vollkommen anders gibt, als er ist, schneidet sich ins eigene Fleisch. Nach ein paar Arbeitstagen fliegt jede und jeder auf.» Wer im eigenen Interesse ehrlich ist, kann dafür mit einem guten Gefühl in den neuen Job starten. Persönlichkeitstests haben ja den Vorteil, dass man mal mindestens in den Augen des Arbeitgebers passt. ★

## «Wer sich kennt, ist glücklicher»

Matthias A. Schneider



IHR ZENTRUM FÜR PLASTISCHE CHIRURGIE

## FÜR SCHÖNHEIT UND GESUNDHEIT



Gesichts-Lifting  
Augenlidkorrekturen



Fettabsaugen



Nasenkorrekturen



Brustchirurgie  
Bauchstraffung



Dass wahre Schönheit von innen kommt, soll nicht daran hindern, äusserlich nachzuhelfen, trägt die Zufriedenheit mit dem eigenen Aussehen doch zum Wohlbefinden bei. Wir können Schönheit nicht kreieren, aber wir können dazu verhelfen, individuelle Schönheit zu entdecken und zu betonen. Heute ist es möglich, mit verantwortungsbewussten und schonenden Techniken nicht nur Krankheits- und Unfallfolgen zu behandeln, sondern auch angeborene Schönheitsfehler und störende, altersbedingte Veränderungen im Gesicht und am ganzen Körper aufzuhalten und abzuschwächen. Wir beraten Sie gerne.



KLINIK PYRAMIDE ▲ SPITZE FÜR SIE

BELLERIVESTRASSE 34, CH-8034 ZÜRICH, TEL. +41 44 388 14 14, FAX +41 44 388 14 15, ZPC@PYRAMIDE.CH, ZPC.PYRAMIDE.CH