

## Buchrezension

### „Persönlichkeitsmodelle und Persönlichkeitstests“

Walter Simon (Hrsg.)

15 Persönlichkeitsmodelle für Personalauswahl, Persönlichkeitsentwicklung, Training und Coaching, Offenbach 2006, GABAL Verlag

Stand der Rezension: 16.12.2007

Rezensent: Peter Uhde, uhde-abs@web.de

Nach dem 2002 von M. Schimmel-Schloo, L. Seiwert und H. Wagner als Herausgeber ein Werk unter dem Titel „Persönlichkeits Modelle“ - „Die wichtigsten Modelle [zehn + zwei, der Rezensent]..... Mit CD-Rom“ im GABAL Verlag erschien, wird von Prof. Dr. Walter Simon im gleichen Verlag vier Jahre später ein **n e u e s** Werk unter dem oben aufgeführten Titel herausgebracht.

Inhaltsverzeichnis des Vorgängerbuchs von Schimmel-Schloo/Seiwert/Wagner „Persönlichkeits Modelle“

Teil 1 Einführung in bekannte Persönlichkeitsmodelle

- Marktgängige Persönlichkeitsanalyse-Konzepte - ein Überblick
- Warum überhaupt Persönlichkeitsmodelle
- Die Typenlehre nach C.G. Jung Basis vieler Persönlichkeitsmodelle

Teil 2 **Alpha Plus / Struktogramm und Triogramm [alte Schreibweisen] (Biostrukturanalyse) / DISG-Persönlichkeitsprofil / Enneagramm / H.D.I.[alte Schreibweise] / Insights MDI / Interplace Teamanalysesoftware / LIFO-Methode / MBTI mit Hinweis auf den Golden Profiler (und Motivatorenanalyse) / TMS**

Teil 3 Ausblick und Synopse

- Das Reiss-Profil (RP®)
- Die Qual der Wahl welches Modell setzen wir ein? Ein synoptischer Überblick

Stichwortverzeichnis

Beilage CD

Bei SIMON folgt das Inhaltsverzeichnis gleich unter **Aufbau des Werkes**, hier schon einmal die Übersicht, welche Modelle in seinem Werk vorgestellt werden, mit - neu - sind jene gekennzeichnet, die im Vorgängerbuch nicht vertreten waren:

**Alpha Plus / Assess - neu / Big Five - neu / BIP - neu / DISG / DNLA - neu / Enneagramm / HBDI / Insights MDI / LEA - neu / LIFO-Methode / MBTI / OPQ 32 - neu - / (Biostrukturanalyse) Structogram und Triogram / TMP [ehemals TMS]**

**„Gelb“** eingefärbt die Modelle aus dem Vorgängerbuch, **„Blau“** die zusätzlichen Modelle

### Aufbau des Werkes

Drei große Teile umfasst das Werk. **Teil A** Einführung mit fünf Kapiteln „Wer oder was ist eine Persönlichkeit?“, „Wie entsteht Persönlichkeit?“, Persönlichkeitstheoretische Grundmodelle, Persönlichkeitstests und „Nutzen durch die Norm oder Norm ohne Nutzen?“. **Teil B** Persönlichkeitsmodelle, Potenzialanalysen und Persönlichkeitstests. In ihm werden im wesentlichen von den Anbietern (mit Ausnahme des Enneagramm) die 15 Modelle vorgestellt. **Teil C** Vergleich der Aussagegüte durch Gegenüberstellung der Testauswertungen der verschiedenen Persönlichkeitsmodelle mit den drei Kapiteln „Was die Persönlichkeitsanalysen bzw. -tests tatsächlich messen“, „Gegenüberstellung der Testergebnisse im Einzelnen“ und „Zwölf-Punkte-Checkliste für Entscheider“.

### Wer sind die Zielgruppen des Werkes?

Nach dem Untertitel alle, die mit Personalauswahl, Personalentwicklung, Training und Coaching zu tun haben, denn so ausdrücklich werden die Zielgruppen kaum angesprochen, ausgenommen z.B. auf S. 51 „Personalleiter, Personalentwickler, -berater und Verhaltenstrainer“ und etwas weiter unten „Wirtschaftstrainer und Personalberater“, „Personalchefs“ (S. 51), oder nach der Checkliste „Entscheider“. Bedauerlich, da es doch einige Gruppen mehr gibt, die an einem solchem Werk großes Interesse haben dürften, wie Pädagogen, Erwachsenenbildner, Bildungseinrichtungen und Seminaranbieter, Journalisten der einschlägigen Fachpresse, Testeinkäufer, Firmen, die solche Modelle einsetzen oder einsetzen wollen und unabhängige und objektive Beschreibungen suchen, die sie in diesem Buch kaum finden, „Laien“, die sich zur eigenen Information einen Überblick über die auf dem Markt befindlichen Persönlichkeitsmodelle, ihre Leistungsfähigkeit und ihre Grenzen, diesbezüglich allerdings vergeblich, verschaffen möchten.

Man vermisst manchmal ‚schmerzlich‘ eine genauere Beschreibung der Zielgruppen, wenn man z.B. auf S. 52/3 in der Empfehlung liest: „Vielleicht bietet Ihnen (groß geschrieben!) das Ergebnis einer Persönlichkeitsanalyse ein positives >>Aha-Erlebnis<<“, oder weiter: „Beachten Sie aber, dass Sie (wieder groß geschrieben!) nicht nur auf die negativen Aspekte eines Testergebnisses schauen....“ Hier spricht Simon den Leser direkt an, aber wer damit gemeint ist, erfährt man nicht.

## Zum Herausgeber

Prof. Dr. rer. pol. Walter Simon, geb. 1946 in Hamburg, studierte Wirtschafts – und Sozialwissenschaften in Hamburg, Frankfurt und Tokio. Wirtschaftstrainer und -berater, u.a. war er Lehrstuhlinhaber für Human Resources Management an der FH Wiesbaden, ist Leiter des Corporate University Centers, Bad Nauheim, seit 2002; ist Mitglied im Q-Pool 100, bei GABAL und ZQS, Gutachter, Autor etlicher Bücher, z.B. Methodenkoffer: Arbeitsorganisation / Kommunikation / Managementtechniken / Führung und Zusammenarbeit und Verfasser zahlreicher Fachartikel.

## Zielsetzung des Werkes

Es wird im Vergleich zum Werk von Schimmel-Schloo/Seiwert/Wagner zunächst nicht ganz deutlich, denn in den vorgeschriebenen bibliographischen Angaben gibt es keinen Hinweis darauf, dass Simons Werk eine Neuauflage, eine Neubearbeitung oder Überarbeitung ist. Im Rahmen der Darstellung vom Enneagramm schreibt Prof. Simon (S. 205): „Erkenntnistheoretisch bewegt sich das *Enneagramm* im Spannungsfeld zwischen Intuition und Empirie, so *Marion Küstenmacher* in ihrem Beitrag zur *ersten* Auflage dieses Buches“ (Sperrdruck durch den Rezensenten). Und S. 216 wiederholt er (zitierend): „...dass der *ETT* sehr genau die *Eigenschaften erfasst, mit denen die neun Muster beschrieben werden (positive Validitätsprüfung)*>>, so *Küstenmacher* in der *ersten* Auflage dieses Buches (S.120)“, kursiv im Original. Simon betrachtet also sein Werk als *zweite* Auflage. Nach mehrmaliger Anfrage und Auskunft aus dem Gabal Verlag durch die Geschäftsführerin, Frau Ursula Rosengart, handelt es sich keineswegs um die *zweite* Auflage, denn vom Vorgängerbuch gab es eine zweite und sogar eine dritte Auflage, jeweils unverändert (2005, Jahr so angegeben im Literaturverzeichnis, aber ohne den Hinweis, dass es sich um die dritte Auflage handelte), bevor es 2006 vergriffen war, nur eine ‚kleine Unkorrektheit‘?

S. 51 erfährt der Leser, dass er in diesem Buch nur die Grundinformationen über die Modelle bekommt. „Ein kurzer Überblick über die vorhandenen theoretischen Modelle erscheint sinnvoll, eine ‚*Panoramaübersicht von oben*‘ zur leichteren Orientierung“! (S. 9/10, kursiv durch den Rezensenten). Das erklärt vielleicht auch die vielen, vielen ‚kleinen und großen Unkorrektheiten, Ungenauigkeiten, Nachlässigkeiten und unvollständigen Angaben‘. Z.B. die S. 58 „Die nachfolgende Übersicht zeigt, was in der Norm [DIN 33430 vom Juni 2002] steht. Sie unterteilt sich in diese Hauptkapitel:

– Qualitätskriterien..(.. und Auswertung) / – Verantwortlichkeiten / – Qualitätsanforderungen an den Auftragnehmer und die Mitwirkenden / – Leitsätze für die Vorgehensweise bei berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen - In diesen fünf Kapiteln werden Mindestanforderungen....“ Wenn man nachzählt, kommt man nur auf vier Hauptkapitel.

Den Schwerpunkt der Darstellung bilden die Fragen nach der Personalauswahl, die anderen Bereiche „Persönlichkeitsentwicklung, Training und Coaching“ werden in den Passagen von Prof. Simon nicht ausführlich behandelt.

Nach der tabellarischen Beschreibung der Funktions- und Einstellungstypen nach C.G. Jung heißt es (S. 25): „Aus der Verknüpfung von Funktions- und Einstellungstyp werden in der beruflichen Eignungsdiagnostik Schlussfolgerungen auf die Passgenauigkeit von Bewerbern und Arbeitsplatz gezogen.“ Ob das überhaupt möglich ist, diese Diskussion wird nicht geführt.

S. 35 wird die sach- und fachgerechte Personalauswahl angesprochen; Ermittlung geeigneter Mitarbeiter für ein Unternehmen S. 46, S. 47 die Grafik für Arbeitgeber zu Informationsquellen über einen Bewerber, oder S. 50 Eignungsuntersuchungen, mit der sicher nicht von vielen geteilten Meinung, dass auch die Graphologie zu entsprechenden Erkenntnissen beiträgt, vgl. U.P. Kanning „Standards der Personaldiagnostik“, Hogrefe, Göttingen 2004, S. 498 bis 501 „Die Ergebnisse sind somit eindeutig. Es gibt keine rationalen Gründe, die für den Einsatz der Graphologie in der Personaldiagnostik sprechen.“

## Zu den einzelnen Teilen A / B / C

### Teil A

Simon merkt an (S. 9), dass „die Psychologie keine exakte Fachdisziplin ist“ – was ist „eine exakte Fachdisziplin“? – „während Betriebswirte darin übereinstimmen, was eine Bilanz ist, und unter Mathematikern auf der ganzen Welt Konsens bestehe über das Einmaleins, Mediziner

arbeiten mit einer einheitlichen Fachsprache“. Schon in diesem Satz findet der aufmerksame und vielleicht auch kundige Leser einige von den ‚Unkorrektheiten‘. Keineswegs ist eindeutig, was eine Bilanz ist. In der BWL gibt es sehr unterschiedliche Definitionen von „Bilanz“, wie sie sich auswirkt, wie sie sein sollte. ‚Rechnungslegung, Kosten, Gewinn‘ sind ebenfalls strittige Begriffe, praktisch über keinen einzigen Begriff herrscht in der BWL wirklich Einigkeit, ist das eine „exakte Fachdisziplin“? Wie sieht es in der Mathematik aus? Über die Grundlagen der Mathematik, über das Rechnen mit natürlichen Zahlen herrscht Konsens. Darin hat Simon Recht. Aber über das Herangehen an Probleme mit Hilfe der Mathematik, über das Übersetzen der Wirklichkeit in die Mathematik, darüber wird trefflich gestritten, ist das ‚exakt‘? Und in der Medizin? Die Sprache der Mediziner ist weitgehend einheitlich (nicht immer und nicht überall! Z.B. wenn es um die Beurteilung verschiedener Aspekte geht), reicht das aber für die „Exaktheit“ einer ganzen „Fachdisziplin“ aus, wenn über die Diagnose und die anschließende Therapie Uneinigkeit herrscht, was ja leider häufig genug passiert?

Wie ist es aber z.B. mit den statistischen Methoden, deren sich die Persönlichkeitspsychologie bedient, sind sie nicht ‚exakt‘ (S. 31)? Sind die Sozialwissenschaften, die Prof. Simon studierte, so ‚exakt‘? Es ist also nicht ganz einsichtig, welchem Zweck die Bemerkung über die Psychologie als ‚nicht exakte Fachdisziplin‘ dient? Denn ‚Bilanz‘ ist nur ein Teil der BWL, das ‚Einmaleins‘ ist nur ein Teil der Mathematik, die ‚Fachsprache‘ der Medizin ist nur ein Teil der Medizin, weil dieser Teil ‚exakt‘ ist, ist dann die gesamte Disziplin ‚exakt‘ ?

Weiter beschreibt er die Schwierigkeiten der Definition von Persönlichkeit - er will nicht einen weiteren Diskussionsbeitrag liefern zur Definition „Was ist Persönlichkeit?“, stellt die These auf, dass Persönlichkeit ein Produkt der Gesellschaft ist („...nicht jeder Mensch ist eine Persönlichkeit, am wenigsten ein Neugeborenes“ S. 10, trotz der Bemerkungen (S. 12) „Es ist unmöglich, sich nicht zu entwickeln“, Frage: zu was sich entwickeln ? [vgl. Watzlawik, „man kann nicht nicht kommunizieren“], und dann wieder S. 17 „als Persönlichkeit wird man nicht geboren, zur Persönlichkeit wird man“ [man erinnere sich auch an den Satz von Simone de Beauvoir, als Frau wird man nicht geboren, zur Frau wird man gemacht‘], dagegen wird sogar Hunden heute ‚Persönlichkeit‘ zugesprochen - , er warnt vor einer zu sehr psychologisch ausgerichteten Definition, weil sich auch andere Wissenschaften wie Anthropologie, Somatologie (Lehre von den Eigenschaften des menschlichen Körpers – ganz interessant! vgl. die Konstitutionstypen von Kretschmer –), Biologie, Soziologie und Genetik. Warum hier andere wichtige Humanwissenschaften wie Medizin, Paläontologie, Philosophie, Theologie, Volkskunde, Religionswissenschaften u.a. (z.B. Geschichtswissenschaft, Humanethologie, Soziobiologie, Epigenetik, Pädagogik, Pflegewissenschaften usw.) ausgelassen werden, wird nicht begründet!

Die Schwierigkeit einer exakten Definition scheint im Fehlen e i n e r umfassenden Persönlichkeitstheorie zu liegen, denn ab S. 18 und folgende werden einigermaßen umfassend nach einem „Ordnungsraster“ die verschiedenen Grundmodelle vorgestellt: die Typenlehre von Galenus (Hippokrates lieferte als Grieche, der kein Latein sprach, die Grundlagen in seiner Lehre von den Säften – Humerologie; Blut heißt auf Griechisch „häma“, bekannt „Hämatom“, und nicht „sanguis“ - lateinisch), die theoretische Überlegungen von Eysenck, E. Spranger und Kretschmer werden kurz vorgestellt, sehr gut tabellarisch die Typbeschreibungen nach C.G. Jung (S. 22 bis 25, allerdings ohne Quellenangabe), unkorrekt ist jedoch, dass Extraversion und Introversion nach Jung Grundtypen sind und davon unabhängig die vier Grundfunktionen der Psyche auftreten: Denken - Fühlen, Empfinden - Intuieren. Diese vier Grundfunktionen kommen nach Jung - eben nicht unabhängig - in extravertierter oder introvertierter Form vor, wie es aus der nachfolgenden Übersicht in diesem Buch sehr deutlich wird (s. auch S. 299, vgl. dazu auch Schimmel-Schloo, Seiwert, Wagner „Persönlichkeits Modelle“, Offenbach 2002, S. 47 bis 51 „Die acht Typen nach Jung“). Er beschreibt weiter die Eigenschaftstheorie, die Dynamische Theorie von Freud, die Lerntheorie, statistische Theorien und die Humanistischen Theorien.

Kapitel vier geht den Fragen nach der Bedeutung von Persönlichkeitstests nach z.B. für die fachgerechte Personalauswahl, ‚unkorrekt‘ ist die Behauptung S. 36 „Wie groß der Anteil an Persönlichkeitstests in Deutschland, Österreich und der Schweiz ist, kann mangels empirisch fundierter Aussagen nicht belegt werden“. Für Deutschland stimmt dies jedenfalls nicht, denn auf S. 51 nimmt Simon selbst als Beleg für die Auswahl in seinem Band Bezug auf eine Studie von 2004 - komme gleich darauf noch einmal zurück, außerdem hat er in seiner Recherchearbeit die beiden Arbeiten übersehen von Ivo Schitzold „Anwendung und Nutzen von Persönlichkeitstests in Human Resource Management – Eine Bestandsaufnahme in deutschen Unternehmen“, Technische Universität Bergakademie Freiberg 2002 und von Nicole Möller „Persönlichkeitstests in deutschen Unternehmen: Eine empirische Analyse im Spannungsfeld zwischen wissenschaftlichem Anspruch und praktischer Anwendbarkeit“ Berufsakademie Mannheim 2005, [Fazit in dieser Arbeit S. 88 „Der Aussage „Persönlichkeitstests in Deutschland stecken noch in den Kinderschuhen“ kann nicht zugestimmt werden. Jedes dritte deutsche Unternehmen setzt bereits Persönlichkeitstests ein, ....“].

Er umreißt knapp die Geschichte der Psychometrie, beschreibt die Grundtypen und Arten von Persönlichkeitstests, was sie leisten – meint, dass es statt „messen“ „vergleichen“ heißen müsste, warum Simon dann doch generell von „Tests“ spricht (S. 52, wiederum nach Duden, wie

er schon S. 10 einen Dudenvorschlag bringt bei der Definition „Persönlichkeit“, nicht ein entsprechendes Fachbuch - soll damit der populärwissenschaftliche Anspruch des Werkes unterstrichen werden?) während fast alle Anbieter diesen Begriff vermeiden z.B. S. 259 „LEA ist kein Test und schon gar kein Persönlichkeitstest“, S. 292 LIFO-Methode „Persönlichkeitsanalysen sind keine Tests und sollten auch nicht vorgeben, solche zu sein“ oder S. 313 beim MBTI „dass es sich bei dem Instrument nicht um einen Test handelt“; woher Simon den treffenden „Landkartenvergleich“ hat (S. 41 und S. 380), erwähnt er leider nicht (z.B. in „Ich brauche dich und du brauchst mich - Sich und andere besser kennenlernen – mit dem DISG-Persönlichkeits-Modell“ von Fr. Gay und H. Herzler, Wuppertal, 2. Auflage 1998, S. 111), vorbildlich dagegen bei der Grafik „Informationsquellen für den Arbeitgeber über einen Bewerber“ S. 47.

Weiter geht es mit den Qualitätsanforderungen, sehr klar beschreibt Simon die Begriffe „Objektivität, Validität, Reliabilität und Normierung“ ohne allerdings zu erwähnen, wie groß z.B. die Vergleichsgruppe sein muss „ausreichend große Anzahl“ ist sehr unpräzise, reichen 283 (bei Assess S. 108) oder 9326 Personen (bei BIP S. 153) oder 343 (bei HBDI S. 236) oder 132 (bei Insights MDI) oder 56 bzw. 49 (LIFO-Methode S. 292/3) aus? Nach Kubinger/Jäger „Schlüsselbegriffe der Psychologischen Diagnostik“, Weinheim 2003, „Für ein Verfahren, das bloß grobe Unterscheidungen zwischen Testpersonen treffen soll,.....können 100 bis 150 Testpersonen ausreichend sein.....Bei der Entwicklung eines Intelligenztests für Jugendliche und Erwachsene über eine breite Alters- und Bildungsstreuung hinweg bedarf es wohl eines Stichprobenumfangs von mehreren tausend Testpersonen“ (S. 373). Sehr klar, wenn auch knapp beleuchtet er den arbeitsrechtlichen Aspekt, auch hier ist wieder die Bewerberauswahl im Focus, und kommt schließlich zur Auswahl in seinem Buch.

S. 51 heißt es: „Nach einer Untersuchung des Instituts für Unternehmensführung der Fachhochschule Mannheim haben die hier im Buch aufgeführten Tests den größten Verbreitungsgrad.....“ Dem Rezensenten fällt auf, wie unpräzise und unvollständig diese Studie eingeführt wird. Es fehlt die genaue Quellenangabe, denn die Studie wurde Mai 2004 (Monat und Jahreszahl fehlen) in Zusammenarbeit mit dem Institut Rother & Partner, Karlsruhe, durchgeführt (nachzulesen ist die Studie in der Zeitschrift der Deutschen Gesellschaft für angewandte Typologie - DGAT - , KommEnt Nr. 11, 01/2005 [12/2004], S. 22 bis 27). Dieses Institut wird nicht nur in dieser Publikation unterschlagen (vgl. auch die Literaturangabe beim MBTI S. 318 mit verkürzter Titelangabe). In der Studie mit dem Titel „Einsatz von Persönlichkeitstypologien in der deutschen Wirtschaft“ (auch er fehlt) werden folgende Modelle erwähnt: MBTI, DISG, Insights MDI, Belbin Teamrollen Modell, HDI, TMS, Lifo-Methode, Strength Deployment Inventory (SDI), Business Enneagramm (BE), Team Puls, OPQ, NEO-FFI , 16 PF, Hogan und firmeneigene Modelle. Die Studie ist übrigens im Internet unter ihrem Titel bei google frei zugänglich (bei kb-training).

Es fällt auf, dass Alpha Plus, Asses (auf dem Einband S. 4 wird es als „Access“ fälschlicher Weise aufgeführt), Big Five, BIP, DNLA, LEA und Structogram in der Studie von Mannheim fehlen, die doch die Grundlage für Auswahl Simons sein soll. Ein Schufft, wer Böses dabei denkt.

Da auch die DIN 33430 („DIN-Norm“ ist ein Pleonasmus S. 55) „Anforderungen an Verfahren und deren Einsatz bei berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen“ ausführlich beschrieben und kritisch bewertet wird, liegt der Schwerpunkt des Buches doch überwiegend auf der Bewerberauswahl und berücksichtigt weniger die anderen Bereiche des Buch-Untertitels.

## Teil B

Auf dem Rückumschlag heißt es: „alle Modelle werden nach einer einheitlichen Gliederung dargestellt“. Auch dies ist leider eine von den ‚vielen kleinen Unkorrektheiten‘, im Großen und Ganzen kommt es hin, im Detail stimmt es nicht. Gliederung bei Alpha Plus Persönlichkeits- und Potenzial-Profilen (S. 65 bis 93):

1. Historischer Abriss
2. Theoretische Quellen und Verwandtschaften
3. Gliederung
4. Beschreibung des Verfahrens
5. Durchführung
6. Auswertung
7. Qualitätskriterien
8. Ausbildung und Akkreditierung
9. Schnuppertest und
10. Vertrieb.

Schon beim nächsten Modell weicht die Reihenfolge ab: Assess (S. 94 bis 112): kommt nach 4. als 5. Das Assess-Verfahren in der Praxis (Anmerkung nebenbei, gleich im ersten Satz dieses Kapitels und im Absatz vier wird auf die vollständige Bezeichnung des Verfahrens verzichtet oder

vergessen (?) „Assess by Scheelen“, Unterstreichung durch den Rezensenten), ab 6. bis 11. ist die Reihenfolge wie bei Alpha Plus 5. bis 10. Beim nächsten Modell Big Five (S. 113 bis 135) werden die bisherigen Nummern 1. und 2. zusammengefasst, weil als 2. Die Struktur der Big Five beschrieben wird. Als 3. kommt das Verfahren in der Praxis, 4. Durchführung und Ablauf, 5. Auswertung 6. Qualitätskriterien, als 7. Ausbildung, Akkreditierung und Zertifizierung und schließlich 8. Schnuppertest und Vertrieb. Um das Spiel nicht weiter zu treiben, einmal 10 Gliederungspunkte (bei Alpha Plus, BIP, DISG, DNLA, HBDI, LEA, MBTI, OPQ 32), dann 11 (bei Assess, Insights MDI, bei der LIFO-Methode und bei TMP), dann 8 (Big Five, wie aufgeführt), dann auch 9 (Enneagramm), auch nur 7 Gliederungspunkte (beim Structogram). Diese Variationen sind keine „einheitliche Gliederung“, wie sie in strenger Form im Vorgängerbuch von Schimmel-Schloo, Seiwert und Wagner „Persönlichkeits Modelle, Offenbach 2002, zu finden ist: 1. Überblick, 2. Entwicklung und wissenschaftlicher Hintergrund (mit den Gütekriterien), 3. Kernaussagen und Ergebnisse, 4. Durchführung einer Analyse, 5. Nutzen für den Anwender, 6. Marktpräsenz und Lizenzierung, 7. Kosten, 8. Kontakt und 9. Literatur. Oder in noch strengerer Form bei der FH Solothurn Nordwestschweiz, zur Vorbereitung der Tagung „Persönlichkeitstests“ im Frühjahr 2005 oder in der Veröffentlichung aus dem Hogrefe Verlag, R. Hossiep und O. Mühlhaus „Personalauswahl und -entwicklung mit Persönlichkeitstests“ in der Reihe Praxis der Personalpsychologie Band 9, Göttingen 2005. Die Rezension dieses Bandes finden Sie unter den „Literaturtipps“ des Trainertreffens Deutschland im Internet und auch in der Zeitschrift der Deutschen Gesellschaft für angewandte Typologie, KommEnt Nr. 14, 02/2007 S. 33 bis 39.

Es fällt auf, dass dieser hervorragende Band von Hossiep/Mühlhaus sonst nirgends im Werk von Simon erwähnt wird, außer in der Literaturangabe S. 60 [Erscheinungsjahr jedoch 2005, nicht 2004, wie dort zu lesen] und natürlich bei den Literaturangaben zum BIP. Darin stellt sich die Gliederung der Beschreibung der acht Modelle so dar (16 PF-R, **MBTI**, NEO-FFI, NEO-PI R, LMI, BIP – nur bei Simon, **DISG** und pro facts, - **gelb** eingefärbt die Modelle, die im Vorgängerbuch von Schimmel-Schloo, Seiwert, Wagner und im Buch von Simon beschrieben werden): 1. Kurzinformationen zum Test u.a. mit Testart, Umfang und Ergebnisse, Besonderheiten, Einsatzgebiete, Kosten, Informationsquellen 2. Testaussagen, 3. Ergebnisprofil, 4. Interpretationshinweise und 5. Testgütekriterien wie Objektivität, Reliabilität, Validität und mit einer Bewertung zu Vorteile/Chancen und Grenzen des Tests. Gerade den letzten Punkt vermisst man sehr im Werk von Simon, obwohl er selber schreibt (S.42): „Die Autoren der in diesem Buch aufgeführten Tests meinen, objektive, zuverlässige, und vergleichbare Ergebnisse zu bieten“. Wo diskutiert er diese Behauptung grundsätzlich, außer in seiner Vergleichsanalyse?

Eine Bewertung der jeweiligen Verfahren, vor allem das Hinterfragen der Vorteile und der Grenzen, wird nicht geboten, weil von den Autoren eben nicht verlangt? Einmal wird darauf verwiesen bei der Schulung zum OPQ 32 (S. 339) dass der Anwender in die Lage versetzt werden soll, „den OPQ selbstständig anzuwenden, und seine Anwendungsbereiche, Möglichkeiten aber auch seine Grenzen kennen zu lernen“, was in der Darstellung selber nicht geschieht. Dies wäre aber eine wertvolle, sehr nützliche und entscheidende Erweiterung und Bereicherung gegenüber dem Vorgängerbuch.

Dem Vorgängerbuch war auch eine CD beigelegt, auf der viele zusätzliche Informationen zu den einzelnen Modellen, meist farblich illustriert, zu finden waren. Diese fehlt im Buch von Simon. So muss vieles an Information in die Texte eingebaut werden. Farbliche Illustrationen fehlen ganz. So erhält man keine optimale Anschaulichkeit, z.B. bei den Alpha Plus Profilen oder DISG oder HBDI oder MBTI. Grotesk wird es dann, wenn im Text auf die farbliche Gestaltung hingewiesen wird wie S. 191 beim DNLA Modell. Es heißt da: „Von den zehn gemessenen Dimensionen befinden sich sieben Potenziale genau zwischen den beiden roten Linien“, die natürlich nicht als rote Linien zu finden sind. Oder S. 128 (Big Five Modell): „Für den Geübten ist mit wenigen Blicken sowohl eine problemlose Übersicht über die Hauptdimensionen als auch eine differenzierte Erfassung des Profils der *andersfarbig* dargestellten Facetten möglich. Die nebenstehende Abbildung (S. 129) zeigt das Profilblatt der exemplarischen Testperson...“ natürlich in schwarz/weiß und grau.

## **Zu den einzelnen Modellen**

Bei der Beschreibung der Modelle im Buch von Simon werden vom Rezensenten nur „einzelne Splitter“ erfasst, gleichsam „Rosinen herausgepickt“. Denn bei den bisherigen Modellen ist eine grundlegende, anders- und neuartige Darstellung nicht feststellbar, weil auch nicht erforderlich und notwendig gewesen. Die Bewertung der Modelle insgesamt, auch der neu hinzugekommenen, wurde und wird sicher von berufeneren Männern und Frauen vorgenommen, wie etwa H. Wottawa, H. Schuler, R. S. Jäger, H. Holling, U. P. Kanning, R. Deubner und viele andere.

Wenn ungeklärte Fragen auftauchen, Fehler, ‚Nachlässigkeiten oder Unkorrektheiten‘ übersehen wurden, dann werden diese aufgedeckt. Z.B. die S. 213 schreibt Simon: „Da das *Enneagramm* im Gegensatz zu allen anderen Persönlichkeitsmodellen frei verfügbar ist“ (Unterstreichung durch den Rezensenten), dann hat er den Beitrag über BIP S. 154 „Im Gegensatz zu anderen Testverfahren verzichten die Autoren bewusst auf eine spezielle verbindliche Ausbildung bzw. ein

Lizenzierungsverfahren“ nicht gelesen, nicht zur Kenntnis genommen oder einfach nur vergessen? Denn auch das BIP ist frei verfügbar. Und wie ist es beim DISG? Jeder beliebige

Mann oder Frau kann in eine Buchhandlung gehen und sich das Buch zur persönlichen Nutzung kaufen „Das DISG Persönlichkeitsmodell“ „Persönliche Stärke ist kein Zufall“ „Mit dem original DISG® Fragebogen zur Selbstausswertung“, 31. Aufl., (Gabal), persolog, Remchingen, Sept. 2004. Dazu braucht er/sie keine Lizenz, keinen Trainer oder Coach, keinen Interpreten (vgl. auch S. 159 unten das diesbezügliche Anliegen von Prof. John Geier).

Bedauerlicher Weise wurde vom Herausgeber nicht eingefordert, dass auch die Grundlagen der jeweiligen Modelle kritisch reflektiert, überdacht werden, z.B. beim HBDI, stimmt die strenge Aufteilung der Aufgaben des Großhirns mit den Erkenntnissen der heutigen Hirnforschung noch überein (S. 219) oder S. 342 beim Structogram die Rolle des Kleinhirns, dessen Bedeutung heute erst langsam erkannt wird z.B. für die Sprache. So ist bei Gerhard Roth (Verhaltensphysiologe, Neurobiologe) zu lesen in „Persönlichkeit, Entscheidung und Verhalten – Warum es so schwierig ist, sich und andere zu ändern“, Stuttgart 3. Auflage 2007, Klett-Cotta, S. 51: „Das Kleinhirn stellt in diesem Zusammenhang einen wichtigen Ort motorischen Lernens dar, es ist – überraschenderweise – aber auch an vielen kognitiven Leistungen wie Sprache und Denken beteiligt. Inzwischen weiß man, dass seine Aufgaben vornehmlich im zeitlichen Feinabgleich von Ereignissen bestehen, mit denen das Gehirn sich gerade befasst, seien dies Bewegungen, Sprache, Gedanken oder Vorstellungen“. Ein deutlicher Hinweis auf die wichtige Rolle des Kleinhirns (Cerebellum), die bisher nicht beachtet wird. [Am Rande, auf S. 14, im Vorwort, finden wir von Gerhard Roth einen bemerkenswerten Satz, auf den der Rezensent bisher sehr, sehr selten gestoßen ist: „Selbstverständlich bin ich für alle Fehler und Unrichtigkeiten allein verantwortlich“.]

Warum werden die Grenzen des Einsatzes und sonstige Fehlerquellen der Modelle nicht aufgezeigt? Man findet allerdings ‚Anmerkungen‘ in einem Modell zu anderen Modellen z.B. bei Alpha Plus zum Structogram S. 67, besonders S. 68, oder S. 197, wenn im Beitrag von DNLA geschrieben wird „Während andere Fragebögen alle und jeden über einen Kamm scheren, berücksichtigt DNLA diese Unterschiede“ – fast schon ein ‚Angriff‘ auf alle anderen Modelle. Warum hat der Herausgeber nicht darauf gedrängt, Fachwörter und -begriffe zu erläutern wie „multiple Regression“ (S. 96) „prädikative Validität“ (S. 108, auf S. 45 nicht erläutert), „kompetitiver Antagonist“ (S. 120), „ipsative Skalierung“ (S.159,160, 167,173) bzw. „ipsative Version“ (S. 322), „Best-Practice“ (S. 312/13) und „Best-Fit-Gespräch“ (S. 314) u.v.a.

Bei allen Modellen sind z.T. sehr umfangreiche Literaturangaben zu finden, nur nicht bei den Alpha Plus Profilen, warum eigentlich nicht? Die Schilderung der Ausbildung und Akkreditierung bei den Alpha Plus Profilen erscheint doch etwas blumig „auf Booten in der herrlichen Umgebung des schönsten Rheinabschnittes.... mit individuellen Wahlmöglichkeiten zwischen >>abenteuerlich<< und >>komfortabel<<“ (S. 91).

Assess, das seit 2005 ! auf dem deutschen Markt ist (S. 110), kann in der Studie von Mannheim vom Mai 2004 ! gar nicht vorkommen, und trotzdem ist es in dieser Veröffentlichung vertreten. Simon schreibt ja, dass diese Studie von Mannheim für die Auswahl seines Buches ausschlaggebend war (S. 51) „Bei den in diesem Buch vorgestellten 15 Persönlichkeitstests handelt es sich um jene, die im deutschsprachigen Raum die größte Bedeutung..... haben ....die hier im Buch aufgeführten Tests haben den größten Verbreitungsgrad.....“. Könnte es sein, da Simon Mitglied im Q-Pool 100 ist und Scheelen sein Präsident, dass diese Nähe dafür ausschlaggebend war (S. 258)? Bei Assess kommt auf S.104 unten ein Abschnitt, beginnend mit „Die angeborenen Kompetenzen...“ bis „... von Kompetenzen beeinflussen.“, der auf S. 106 oben noch einmal erscheint, nur eine ‚kleine Nachlässigkeit‘?

Wenn beim Big Five Modell die Reduzierung auf fünf grundlegende Dimensionen als Erfolg gefeiert wird, muss man doch feststellen, dass diese fünf eben nicht ausreichen zur Erfassung der „vollständigen Persönlichkeit nach dem Big Five Modell“, sondern dass 30 Facetten notwendig sind (S. 116). Simon trifft allerdings die berechtigte Feststellung auf S. 53 „Kein Test kann hundertprozentig Ihre Persönlichkeit abbilden“.

Beim BIP finden wir auf S. 146 einen ganz wichtigen Hinweis: „Der Einsatz sollte nur dann erfolgen, wenn die Möglichkeit zur Rückmeldung der Ergebnisse an die Kandidaten besteht“, „da die Akzeptanz eines diagnostischen Verfahrens entscheidend mit der sachgerechten Rückmeldung verknüpft ist“. Man muss gleich an dieser Stelle festhalten, dass hier ein gravierendes Manko der vergleichenden Analyse von Simon (S. 379 bis 427) liegt, weil sie nicht auf der Grundlage der Auswertungsgespräche erfolgte. Diesen Gesprächen hat sich Simon ‚entzogen‘ ? – wahrscheinlich wären dann manche ‚Missverständnisse‘ erst gar nicht entstanden. Dieser ‚Fehler‘ wiegt schwerer als der ‚spätere Tests ausgefüllt zu haben, während die Ergebnisse anderer Tests schon bekannt‘ waren. Da ja alle Verfahren ‚Selbsteinschätzungen‘ sind, ist das Validierungsgespräch des Reports mit dem Betreffenden dringend erforderlich.

Zum Enneagramm schreibt Simon: „aber auch aus Gründen der Vollständigkeit, wird es hier – [von Simon selber] beschrieben“ (S. 204). Unwillkürlich kommt beim Leser die Frage auf, welche Vollständigkeit hier wohl gemeint sein kann? Der Nutzen dieser Bemerkung ist nicht recht

erkennbar. S. 206 dem Hinweis auf das „Business Enneagramm – BE“, in der Studie von Mannheim erwähnt, dass „in den besten Suchmaschinen darüber keine weiteren Auskünfte“ zu finden sind, kann der Rezensent so nicht zustimmen. Zumindest wäre zu finden gewesen, unter [www.enneagramm.net](http://www.enneagramm.net) bei google, Blatt 2, Stichwort ‚Enneagramm im Business‘, dass es Tageskurse zum BE für 540 CHF in Luzern an der Neustadtstrasse 3 gibt [zur Zeit nicht, da die Kursleiterin Barbara Wallimann verstorben ist]. Erwähnenswert sind hier das Taschenbuch [Knaur] von H. Palmer und P.B. Brown „Das Enneagramm im Beruf“ (2000, zur Zeit vergriffen, Bezug aber über amazon möglich) oder von Ulf Tödter und Jürgen Werner „Erfolgsfaktor Menschenkenntnis“, Cornelsen Taschenbuch, Berlin 2006, ein Arbeitsbuch, S. 23 „In der Typologie des Enneagramms, mit der wir seit mehr als zehn Jahren als Trainer in der beruflichen Weiterbildung arbeiten, und die wir hier in komprimierter Form für den Businessbereich nutzbar machen wollen,....“

Stammen die tabellarischen Übersichten S. 212/3 von Simon selber oder hat er sie aus bestimmten Quellen? Befremdlich mutet es an, wenn auf S. 215 zu lesen ist: „die nachfolgende Abbildung bezieht sich auf die exemplarische Testperson dieses Buches“ – **die er selber ist!**. Reliabilitätswerte werden übrigens ‚null Punkt acht - 0.8‘ und nicht ‚null Komma acht - 0,8‘ geschrieben (ebenfalls S. 215 unten). Und noch eine zweite Frage sei erlaubt, welche Quellen benutzte Simon für die Darstellung des Enneagramm, nur die aus der Literaturangabe?

Dass Prof. Simon nicht gleich auf Anhieb etwas über das BE gefunden hat, liegt vielleicht doch daran, dass die Datenmenge der Erhebung nicht ausreichte, um sagen zu können, dass BE gehört in Deutschland „zu den Tests mit den größten Verbreitungsgrad, zumindest in DAX-30-notierten Unternehmen“. Von 80 befragten DAX - und MDAX - Unternehmen beteiligten sich 41 Unternehmen insgesamt an der Rückmeldung, 14 DAX-Unternehmen, 27 MDAX - Unternehmen, sicher keine Anzahl, um repräsentativ zu sein. Und wenn man dazu noch bedenkt, dass *k e i n* Unternehmen angab, „BE kenne ich gut“, nur knapp 20 % „schon gehört“, das sind etwa acht Unternehmen, und für knapp über 80 % von den 41 Unternehmen das BE „unbekannt“ ist – also etwa 33 Unternehmen - , dann ist das eine mögliche Ursache für die ‚Nichtauffindbarkeit‘. Kann dann das „BE“ zu den ‚Tests‘ mit dem „größten Verbreitungsgrad in Deutschland“ gehören?

Wichtige Hinweise beim HBDI - S. 225 „Der qualifizierte Einsatz des *HBDI*-Profils setzt deshalb das individuelle Interpretieren und Erläutern durch einen zertifizierten Experten voraus“ und S. 226 „Das *HBDI* ist kein Instrument, das für Auswahlentscheidungen entwickelt wurde, es gibt kein >>objektives Bild<< der Person, sondern eine Selbsteinschätzung“. Bei den Qualitätskriterien fehlt der Hinweis auf Normen aus dem deutschsprachigen Raum (S. 234 bis 237).

Beim Insights MDI finden wir auf S. 248 wieder eine Art ‚versteckten Angriffs‘ ‚Persönlichkeits-Messverfahren, die für sich in Anspruch nehmen, eine Persönlichkeit ganzheitlich zu messen, sind als unseriös einzustufen“. Der Rezensent teilt diese Meinung, vgl. aber Big Five S. 116, bereits angesprochen.

Unter Ausbildung und Akkreditierung finden wir auf S. 272 beim *LEA*-Modell den Vermerk: „Eine Lizenzierung freier, externer Berater ist leider nicht möglich“, warum ‚leider‘? Da kein Vermerk auf einen Schnuppertest aufgeführt ist, wie war das bei Prof. Simon? Denn es heißt weiter: „Niemand wird mit seinen *LEA*-Ergebnissen allein gelassen. Mit *jedem* *LEA*-Teilnehmer findet ein Gespräch statt“, auch mit Simon?

S. 280: „Zur besseren Übersicht haben wir für die Grundstile..... in einer Abbildung [Übersicht] zusammengefasst (s. S. 282)“. Die Übersicht der Grundstile bei der *LIFO*-Methode befindet sich auf S. 281, nicht auf 282. Da es unterschiedliche Fragebögen gibt, wäre es sehr aufschlussreich - ebenfalls in einer Übersicht - welcher für welchen Einsatz (S: 284/5). Auch hier ist auf S. 288 (s. auch S. 291) zu lesen: „da bei der *LIFO*-Methode der Dialog und nicht ein fertiger Bericht im Vordergrund steht“, auch bei Simon? Erwähnenswert ist noch auf S. 286 der Satz: „Weder die *LIFO*-Methode noch irgend ein anderes Verfahren zur Messung von Verhaltensstilen ist eine Eignungsdiagnostikinstrument und sollte auch nicht vorgeben, ein solches zu sein.“ Als einen Hieb auf die Gütekriterien kann man den Satz verstehen (S. 292): „Die testtheoretischen Kriterien sind somit nicht das Entscheidende; bedeutsamer ist, dass z.B. die *LIFO*-Methode bisher mehr als acht Millionen Menschen angewandt haben“. Kann man das gegeneinander aufrechnen und ist „Masse“ ein Beweis für Güte, Qualität und vor allem Gültigkeit ?

Auffällig bei den Einsatzmöglichkeiten des MBTI ist, dass die ‚Personalauswahl‘ fehlt (S. 310), sein Einsatz in diesem Bereich wird sogar als „unethisch(!) im Sinne der *Best Practice*“ (S. 312/3) bezeichnet, Simon meint aber dagegen, dass MBTI auch für die Personalauswahl eingesetzt wird (S.384). Nur bei diesem Modell ist auf S. 314 zu lesen: „Ein detailliertes Best-Fit-Gespräch wurde aus organisatorischen Gründen nicht geführt“ – schade kann man da nur sagen!

Carsten Stiel weist beim OPQ 32 ausdrücklich auf folgenden Sachverhalt hin (S. 327): „Grundsätzlich kann und darf ein Persönlichkeitsfragebogen aber nie das alleinige Auswahlinstrument sein“.

„Zum Beispiel darf die *Biostruktur-Analyse* nicht als Persönlichkeitstest im Rahmen der Personalauswahl eingesetzt werden“ so warnt Juergen Schoemen (S. 348). Auch hier ist kein Hinweis auf einen Schnuppertest zu finden.

Beim TMP-Modell darf schon die Frage erlaubt sein, ob die Bezeichnungen wie etwa „Entdeckender Promoter“, „Informierter Berater“ [er berät nicht, sondern gibt Informationen weiter], „Auswählender Entwickler“ u.a. wirklich so treffend sind (S. 362)? Als einziges Modell bringt es einen kleinen Schnuppertest mit Auswertung (S. 372 bis 374).

Auffällig ist, dass einige Verfahren glauben Qualität dadurch beweisen zu können, dass ihre Ergebnisreports sehr umfangreich sind 20, 25, bis zu 40 Seiten (S. 97, 183/4). Es hat schon etwas den Anschein der ‚Angeberei‘, wenn so die Reports angepriesen werden. Aus eigener Erfahrung weiß der Rezensent, dass nicht nur die hier zitierten Verfahren mit umfangreichen Reports aufwarten und meinen, dadurch Qualität zu produzieren.

## Teil C

Interessanter Weise warnt Simon vor den Gefahren der textlichen Interpretation (S. 381). Deshalb sind ja die Auswertungsgespräche so wichtig, anscheinend aber nicht für Simon?

Er bemängelt, eine Schwäche der vorwiegend sehr ausgewogen formulierten Aussagen liege darin, dass sie mit Konjunktiven (>>wahrscheinlich, es könnte sein, vielleicht<<) abgeschwächt werden, so dass die Gefahr der Schwammigkeit und Beliebigkeit droht (S. 382). In diese Falle ‚scheint‘ Simon selber zu fallen in seiner Darstellung im Teil A seines Buches (S. 11, 16, 41, 42, 56).

Auf der gleichen Seite (S. 382) spricht er die Eichung auf den deutschen Sprachraum an. Wie ist das z.B. mit dem Enneagramm? Jedenfalls konnte nicht festgestellt werden, ob das Enneagramm irgendwann einmal einer empirischen Analyse hinsichtlich Validität, Objektivität und Reliabilität unterzogen wurde (S. 215). Die Normung gleich Eichung wird hier überhaupt nicht erwähnt. Dazu passt dann nicht ganz der Hinweis von S. 32 „Aufgrund der beschriebenen Vorgehensweise kann man die in diesem Buch vorgestellten statistischen Persönlichkeitsmodelle beziehungsweise Tests auch als ‚faktorenanalytische‘ Modelle bezeichnen“. Prof. Simon schränkt selber ein (S.204) „Das Enneagramm passt im streng wissenschaftlichen Sinne nicht in den Rahmen dieses Buches. Es handelt sich hierbei zwar um ein Persönlichkeitsmodell, aber eines, dem die Fundierung moderner Wissenschaft fehlt. Es ist kein Verfahren, das die Gütekriterien der DIN 33430 erfüllt oder das mit anderen in diesem Buch vorgestellten Verfahren vergleichbar wäre.“ Hier ist entschieden zu vermerken, dass die DIN 33430 keine Produktnorm, sondern eine Prozessnorm ist, damit ist dieser Hinweis fehl am Platze.

Dick zu unterstreichen ist die Feststellung Simons, dass die Verfahren unter unterschiedlichen Begriffen, Definitionen und Zwecken leiden. Deswegen ist seine „Gegenüberstellung der Testergebnisse im Einzelnen“ ein äußerst wichtiger Abschnitt in seinem Buch. Auch wenn es zeitaufwendig und sehr anstrengend, manchmal auch ermüdend ist, lohnt es sich alle Mal, diesen Teil mit elf Themenbereichen wie etwa Arbeitsverhalten und Arbeitstil, Auftreten..., Denkstil, Urteilsbildung..., ...Kommunikation..., Führung, Handlungs-...Zielorientierung, Stressbewältigung, Teamwork...aufmerksam zu studieren, vor allem dann, wenn er auf gegensätzliche Aussagen hinweist. Nur als Beispiele S. 388/9 DISG „Er geht Schritt für Schritt vor, um die Details der Aufgabe einzuschätzen...“ und LIFO „und auf Details zu achten“, bei Insights MDI „Er nimmt sich wenig Zeit für die Arbeit an Details, es sei denn, er hält diese Details zur Erreichen seiner Ziel für wichtig“. Oder S. 392 bei DISG, LEA, TMS und BIP „In Präsentationen: Die Testperson kann andere nicht so gut überzeugen“ (bei DISG), „Nur selten überzeugen Sie andere von Ihren Ideen und Ansichten, indem Sie selbstsicher auftreten oder freundlich und extravertiert auf sie zugehen“ (LEA), „Ihr Stärken liegen in Ihrer Überzeugungskraft und die zeigt sich klar und deutlich in Ihre Arbeit“ (TMS), „Ihr Auftreten wirkt überzeugend, selbstsicher und unangreifbar“ (BIP). Mehr erstaunliche und bemerkenswerte Widersprüche findet der Leser im Interview, das die Zeitschrift managerSeminare mit Prof. Simon führte und im Heft 106 [21.12.2006], Januar 2007, abgedruckt ist. [Bemerkung am Rande, bei den Eckdaten des Testsvergleichs wurde der letzte Themenbereich im Infokasten aufgespalten „Veränderungsbereitschaft und -fähigkeit (u.a. Kreativität und Innovation)“, so das Buch mit 11, im Heft sind es 12 Themen, und es werden 14 Modelle aufgezählt (Structogram nicht), in den Vergleich geht aber auch das Enneagramm nicht mit ein.]

Warum in seine Analyse das Enneagramm nicht mit einbezogen wurde, dazu hat er folgende Erklärung: „Auch beim Enneagramm gibt es keine durchformulierten Passagen, sondern nur Hinweise auf Charaktereigenschaften in den verschiedenen Büchern zu diesem Test. Darum



bleibt das Enneagramm in der nachstehenden Übersicht unerwähnt“ (S. 384). Angesichts des Aufwands, den Simon mit den Textpassagen der anderen Verfahren betreibt, eine etwas ‚dürftige‘ Erklärung. Dass das Structogram nicht in der Analyse vertreten ist, ist dadurch verursacht, dass die Deutsche Structogram Zentrale eine Probeanwendung für nicht zweckmäßig erachtete (ebenfalls S. 384).

Im Gegensatz zum MBTI und anderen Verfahren (Assess, Big Five) fehlt beim BIP das Profilblatt.

Gleich zweimal unterliegt Prof. Simon jedoch ‚großen Unkorrektheiten‘. Auf S. 385 schreibt er: „Diesen direkten Vergleich in Form einer personenbezogenen Metaanalyse hat es in der eignungsdiagnostischen Literatur bisher nicht gegeben“. Der Rezensent verweist hier noch einmal ausdrücklich auf den ausgezeichneten Band von Hossiep und Mühlhaus „Personalauswahl und -entwicklung mit Persönlichkeitstests“, Göttingen 2005. Sollte Prof. Simon der Inhalt dieses Werkes bei seinen Recherchen völlig durch die Lappen gegangen sein? Wenn in seinem Werk, erschienen Nov. 2006, unter seiner Verantwortung bereits Werke aus 2007 als erschienen aufgeführt werden (bei DISG S. 177 Seiwert/Gay „Das neue 1x1 der Persönlichkeit“, München 2007, Unterstreichung durch den Rezensenten), dann ist diese ‚Lücke‘ nicht erklärbar. Auf der gleichen Seite 385 heißt es am Ende des zweiten Absatzes: „Das war aber nicht anders möglich, weil sich niemand fand, der die Rolle – einer unabhängigen Testperson, der Rezensent – im Rahmen Buchveröffentlichung übernehmen wollte.“ Der Rezensent kann sich ein Schmunzeln nicht verkneifen, denn in dem eben erwähnten Band von Hossiep/Mühlhaus ist auf S. 38 gleich bei 3.2 zu lesen: „In diesem Kapitel werden gebräuchliche Persönlichkeitstests kurz vorgestellt. *Alle dargestellten Ergebnisse und Antworten auf Testaussagen stammen von einer Testperson*, die gebeten wurde, alle Testfragen in Hinblick auf den beruflichen Kontext zu beantworten.“, der Kursivdruck entstammt dem Original, der Sperrdruck „einer“ durch den Rezensenten.

Es kommt noch besser: Der Rezensent hat folgende Verfahren selber bearbeitet: Alpha plus [mit Lizenz], den Work Place Big Five [mit Lizenz] – die konkrete Anwendung des Big Five auf die Arbeitswelt, hätte besser in diesen Sammelband gepasst, da das im Buch vorgestellte Big Five Verfahren „zur Zeit speziell zur Verwendung in der Wirtschaftspsychologie in den deutschsprachigen Ländern [erst, der Rezensent] übertragen und adaptiert wird“ (S. 115), BIP [mit Autorisierung], DISG Version 2004 [mit Lizenz auch für die früheren Versionen], und Extended DISC – auch dieses Verfahren passte besser in den Sammelband – Enneagramm, wie Prof. Simon im Selbstversuch, HBDI [mit Lizenz], Insights MDI [ohne Lizenz], MBTI, MBTI +, Step I und Step II [alle mit Lizenz], sowie die Weiterentwicklung des MBTI, den GPOP – Golden Profiler of Personality [mit Lizenz], OPQ 32 [ohne Lizenz], Structogram und Triogram [ohne Lizenz], TMS [mit Lizenz], CAPTain von CNT [ohne Lizenz], Motivatorenanalyse [mit Lizenz], Creatrix [ohne Lizenz] und AVP – Autorität-Verantwortung-Power [mit Lizenz]. Diese „Sammlung“, der Rezensent hat noch einige Verfahren mehr anzubieten, wie etwa JTI [Einsatz mit der MBTI- bzw. GPOP-Lizenz gestattet], LPA [mit Lizenz], Ebs, AIST-R/UST-R – EXPLORIX [Lizenz nicht erforderlich, aber ‚Belobigung‘ durch Prof. C. Bergmann], hätte sicher ausgereicht für eine Metaanalyse und Veröffentlichung in diesem Band und er hätte sich gerne dafür zur Verfügung gestellt.

Sicher hat Prof. Simon Recht, dass seine Metaanalyse wesentlich tiefergehend und vor allem umfangreicher ist. So weit, so gut. Doch Quantität ist nicht immer ein Beweis für Qualität.

Es soll die ungeheuer aufwendige Arbeit von Prof. Simon bei seiner Analyse keinesfalls geschmälert werden. Denn es ist wirklich eine Sisyphosarbeit, erst einmal einen begrifflichen Gleichklang herzustellen. Dabei muss gewährleistet sein, dass dann auch wirklich die verschiedenen Begriffe gleichen Inhalts sind.

Die Unterscheidung zwischen ‚Führen und Leiten‘, wie sie andernorts bereits heftig geführt wird, wird in seiner Diskussion zur mangelnden Klarheit der Anbieter beim Begriff ‚Führung‘ nicht aufgegriffen. S. 403 bis 407.

Dabei wäre es notwendig gewesen, erst einmal die Grundlage, die Theorie, das Konstrukt, die Voraussetzungen der einzelnen Modelle zu untersuchen, auf ihre Stimmigkeit hin kritisch zu überprüfen. Z.B. stimmt es wirklich, dass den Verfahren Insights MDI, TMP und DISG C.G. Jung zu Grunde liegt, nur weil sie etwa die Begriffe „Extraversion und Introversion“ verwenden? Sind sie nicht mehr oder weniger nur ‚homöopathisch‘ mit C.G. Jung verbunden?

Aus der Veröffentlichung geht nicht hervor, ob die Autoren der einzelnen Beiträge von vorneherein wussten, dass es sich bei der „exemplarischen Testperson“, wie sie immer im Buch genannt wird, um Prof. Walter Simon selber handelt? Die Angabe S. 379 lautet: „**Gestestete Person** 60 Jahre, Deutscher, verheiratet, promoviert, Hochschullehrer, Wirtschaftstrainer und -berater“.

Eine Nachlässigkeit besteht u.a. auch darin, dass in machen Beiträgen, wenn auf andere Stellen verwiesen wird, die Seitenzahl mit angegeben wird, bei anderen nicht, positiv S. 240 im Beitrag

von Insights MDI Verweis auf die Darstellung DISG (S. 159) und MBTI (S. 299), negativ S. 381 oben „(vgl. dazu die Ausführungen zu BIP)“, welche Seite?

Den Abschluss bildet die „Zwölf-Punkte-Checkliste“ für Entscheider (S. 428 bis 432). Hinweise und Anregungen bekommt Simon dazu von Autoren aus den Vorstellungen der Verfahren, nicht von unabhängigen Fachleuten. Trotzdem ist es für den Rezensenten bemerkenswert, dass Prof. Simon hier offensichtlich Grenzen erkannte und ‚Mitstreiter‘ suchte. Gleich den einleitenden Satz muss man hervorheben: „Es gibt kein Verfahren, das allen Ansprüchen gerecht werden kann“.

Leider auch nicht die Checkliste. Welche Werte sind als Validitäts- und Reliabilitätskennziffern gut? Woher soll der Leser/Entscheider – vgl. wer sind die Zielgruppen? - wissen, was eine ausreichend große Stichprobengröße ist: „Wird die Größe der Normstichprobe bei Validitätskennziffern angegeben und wenn ja, reicht diese für die einzelnen Berufe aus?“, wenn im Buch von Simon darüber nichts zu finden ist? Wie soll der Leser/Entscheider überprüfen, wie sorgfältig die Inhalte des Fragebogens ins Deutsche übertragen wurden? Passt die Frage „Steht das Verfahren im Einklang mit den Anforderungen Ihres Unternehmens?“ zu Persönlichkeitsentwicklung, Training und Coaching, den weiteren Untertiteln des Buches? Bei der Handhabung unter 11. (S. 432) fehlt der wichtige Hinweis auf die kostenpflichtige Lizenz bei vielen Verfahren. „Die Ergebnisse, die sie ausdrücken“ müsste es nicht ‚ausdrücken‘ heißen (ebenfalls S. 432)? Und warum soll eine Firma nicht selber entsprechende Fachleute vorhalten, um „nicht dauernd einen Psychologen ins Haus holen zu müssen“?

Welches Fazit kann man aus den gemachten Beobachtungen ziehen? Welchen ‚Mehrwert‘ bringt es gegenüber dem Vorgängerbuch? Einmal wäre es wünschenswert, dass es auch in diesem Buch ein Register, ein Stichwortverzeichnis gibt, eine Tabelle der Einsatzmöglichkeiten der einzelnen Verfahren - wäre sehr hilfreich für die Entscheider!, allerdings anders als im Vorgängerbuch, etwa so, dass der Einsatzbereich als erstes aufgeführt ist, und daneben die jeweiligen Verfahren, die diesen Bereich abdecken, ein Abkürzungsverzeichnis, nicht nur der verschiedenen Verfahren. Weiß der Leser mit der Abkürzung „*NEO-PI-R, GT, pro facts*“ (S. 132) etwas anzufangen? Mehr Sorgfalt und Korrektheit bei Recherche und Ausführung in der Wiederauflage des Buches könnte sicher nicht schaden. Hier möchte der Rezensent anmerken, wenn Leser dieser Rezension Schreibfehler, Grammatikfehler und sachliche Fehler in der Darstellung entdecken, dann sind sie allein durch den Rezensent verursacht und er ist bereit, sie zu beseitigen. Man stelle fest, auch der Rezensent hat dazu gelernt.

Mit der Beschreibung auch der sechs zusätzlichen Verfahren (gegenüber dem Vorgängerbuch) ist der Zugang für den Leser zu ihnen erleichtert. Denn nicht jeder hat gleich entsprechende Fachliteratur bei der Hand. Und wenn noch eine ausführliche Bewertung beigefügt ist, fällt es sicher leichter, Spreu vom Weizen, auch im Sinne von Prof. Simon, zu trennen.

Deswegen die Empfehlung, wer sich einen Überblick über einige bekannte Verfahren verschaffen möchte, mit all den aufgezeigten Einschränkungen, und jeder, der keinen Zugang mehr zum Vorgängerbuch mit der CD hat, der sollte die Investition von 79,00 Euro nicht scheuen. Entsprechende Fachliteratur ist um ein vielfaches teurer. Besonders Leser, die sich erstmalig mit dem Thema Persönlichkeitsmodelle und Persönlichkeitstests beschäftigen, erhalten in der von Simon erstellten Vergleichsanalyse der 13 Modelle einen aufschlussreichen Einblick in die Aussagekraft der einzelnen Verfahren. Und wer sich selbst ein fundiertes und abwägendes Urteil zutraut, egal zu welcher Leser- bzw Zielgruppe er gehört, der sollte ruhig zu diesem Band greifen.