Liebe Leserinnen und Leser,

Foto: Nina Heller

Dr. Alexander Häfner
Diplom-Psychologe, Mitglied im Vorstand
der Sektion Wirtschaftspsychologie im BDP e. V.
Alexander.Haefner@wirtschaftspsychologie-bdp.de

das Thema Persönlichkeit scheint auf viele Menschen eine besondere Faszination auszuüben. Das ist verständlich. Wir wollen uns selbst und andere besser verstehen. Seit Jahrzehnten ist das Thema im Arbeitskontext präsent: Führungskräfte machen ein Coaching zur Persönlichkeitsentwicklung, Recruiting-Teams überlegen, welche Persönlichkeiten zum Unternehmen passen, und das Marketing arbeitet die Persönlichkeit der Unternehmensmarke heraus. Auch bei der Zusammenstellung von Projektteams denken Verantwortliche darüber nach, welche unterschiedlichen Persönlichkeitsmerkmale man für den Erfolg eines Teams benötigt.

Mit der Nutzung des Konzepts Persönlichkeit gehen aber eine Reihe von Risiken einher, die in der Praxis womöglich zu wenig Beachtung finden. Einige davon werden in diesem Heft aufgegriffen. Lassen Sie mich zwei Aspekte herausstellen, die für die Personalauswahl und Personalentwicklung besondere Relevanz haben.

Am Markt gibt es ein großes Angebot an Verfahren zur Messung von Persönlichkeitsmerkmalen. Es ist zu befürchten, dass Verantwortliche in Unternehmen bei der Auswahl von Verfahren zu wenig die psychometrische Qualität als Kriterium heranziehen und zu stark die Verbreitung eines Verfahrens. Das ist hochproblematisch.

Außerdem haben wir es hier mit einem sehr sensiblen Thema zu tun, das für die Betroffenen solcher Verfahren für ihr Selbstkonzept, insbesondere ihren Selbstwert, eine hohe Relevanz haben dürfte. Der Einsatz solcher Verfahren setzt ein hohes Maß an Professionalität voraus: bei den umsetzenden Akteuren und bei der Gestaltung des ganzen Prozesses. Dabei geht es etwa um die folgenden Fragen, die vor allem eine ethische Dimension haben: Werden wirklich die Persönlichkeitsmerkmale erfasst, die im Anwendungskontext Relevanz haben? Wie gut wird mit potenziellen Teilnehmenden solcher Verfahren geklärt, ob sie daran überhaupt teilnehmen wollen und ob sie die Ergebnisse überhaupt kennen wollen? Wie professionell wird Feedback gegeben? Was gibt es an Unterstützungsmöglichkeiten, um mit dem Feedback (insbesondere selbstwertbedrohlichem Feedback) gut umgehen zu können?

Der Einsatz von Persönlichkeitstests bietet Chancen, gleichzeitig sind ein Blick auf mögliche Risiken in der Praxis und ein professioneller Umgang damit unverzichtbar. Hierfür gibt Ihnen diese Ausgabe wertvolle Anregungen.

Inhalt

1
Editorial

4
News & Trends
Wann kommt Humor am Arbeitsplatz gut an? Außerdem neue Studien über introvertierte Führungskräfte, unmoralische Workaholics und Einsame im Homeoffice.

7
Mut zum Zwischenton
Bei Kurswechseln mangelt es in Unternehmen zu oft an Vermittlung und mäßigenden Gegenstimmen, meint Svenja Hofert.

44
5 Bücher, die mich inspirieren
Die Wirtschaftspsychologin Laureen Süß stellt ihre wichtigsten Bücher vor.

48
Vorschau/ Impressum

Praxis

8
Mit Soziodrama den Wandel in Organisationen erleben und gestalten

Wie gewinnen Organisationen neue Handlungsoptionen in Veränderungsprozessen oder bei Konflikten? Das Soziodrama verspricht einen spielerischen Weg: Die Teilnehmenden erleben Herausforderungen szenisch.

Interview

16
„Toxiker*innen kennen weder Reue noch Grenzen“

Toxische Mitarbeitende vergiften die Unternehmenskultur und gefährden die Gesundheit von Kolleg*innen. Die Psychologin Heidrun Schüler-Lubienetzki erklärt im Gespräch, was Führungskräfte dagegen tun können.

Recruiting

Persönlichkeitstests klug auswählen und anwenden

Die Persönlichkeit von Bewerbenden spielt heute eine zunehmend wichtige Rolle in Auswahlprozessen. Das spiegelt auch der Markt: Eine Fülle von Tests verheißt die Diagnostik von berufsbezogenen Persönlichkeitseigenschaften. Doch um potenziell kostspielige Fehlbesetzungen zu vermeiden, sollten Unternehmen nur zu wissenschaftlich fundierten Verfahren greifen.

20
Persönlichkeitstests im Recruiting: Chancen und Best Practices

Die Auswahl eines fundierten Verfahrens ist zentral. Doch wie kann man es gut in Auswahlprozesse einbinden? Ein Beitrag mit Tipps für die Personalpraxis.

26
„Es ist wichtig, das Instrument gut in den Recruitingprozess einzubinden“

Woran erkennt man seriöse Verfahren, und warum sind so viele fragwürdige am Markt? Ein Gespräch mit André Findeisen, dem Autor des Titelbeitrags.

Teams

30
Teamresilienz im Berufsalltag stärken: Ein praxiserprobter Prozess

Die heutige Arbeitswelt fordert Teamresilienz. Das ist die Fähigkeit, gemeinsam Widrigkeiten zu bewältigen und gestärkt daraus hervorzugehen. Man kann sie im TeamQ-Prozess Schritt für Schritt trainieren.

Coaching

38
Der Missbrauch von Coaching – und wie man sich davor schützt

Der Coachingmarkt wird immer unübersichtlicher: Entscheider*innen und Coachees bietet sich eine verwirrend große Auswahl. Darunter sind zu viele fragwürdige Angebote. Ein Kommentar von Svenja Hofert.

Foto: xx / xx