



Quellenangabe: Kersting, M. (2019).
Mit der Lizenz zum Täuschen.
Zertifikatslehrgänge zu
Persönlichkeitsfragebogen.
Personalmagazin, 07/2019, S. 70-77.

Mit der Lizenz zum Täuschen

Von Prof. Dr. Martin Kersting

Um die Persönlichkeit eines Bewerbers oder Mitarbeiters zu erfassen, nutzen Personaler häufig Persönlichkeitsfragebogen. Um den Test professionell einzusetzen, muss man aber gut geschult sein. Lässt sich mit einem Zertifikatslehrgang für einen bestimmten Persönlichkeitsfragebogen dieses nötige Wissen erlangen? Eine Analyse der Kursangebote zeigt: Die Lizenz zum Testen ist kein Ausweis für Professionalität.

● Mit einem Persönlichkeitsfragebogen lassen sich zahlreiche Herausforderungen der Personalarbeit bewältigen – so das Marketingversprechen der Anbieter: Unternehmen könnten damit die „Kommunikation mit Mitarbeitern, Kunden und Geschäftspartnern“ optimieren, Teams „gezielt nach den Stärken der Mitarbeiter“ aufbauen, eine Personalauswahl mit System etablieren oder „Personalentwicklungs- und Trainingsmaßnahmen“ gezielt planen. Insgesamt verringert sich durch den Einsatz der Persönlichkeitsfragebogen angeblich das „Potenzial für Konflikte“, während sich zugleich „die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter erhöht“. Neben diesem Nutzen für Unternehmen profitiert der Werbewerberspruch zufolge auch der Einzelne, der mit dem Fragebogen analysiert wird, denn der „Zugang zu unterschiedlichen Kommunikationspartnern fällt leichter und die Kommunikation verbessert sich (...) Konfliktsituationen lassen sich besser lösen“. (Die hier zitierten Angaben stammen von der Webseite www.disg-modell.de, die den Einsatz des DISG-Modells bewirbt, Stand: 2018.)

Der Markt für Tests ist intransparent

Ob diese Ziele erreicht werden, hängt unter anderem von den Personen ab, die den Einsatz der Persönlichkeitsfragebogen sowie vor allem die Interpretation der Ergebnisse verantworten. Diese Personen sind im Folgenden als „Anwender“ bezeichnet. Eine einheitliche Bezeichnung existiert nicht, häufig werden diese Personen auch als „X-Trainer“ (zum Beispiel DISG-Trainer) oder „X-Berater“ bezeichnet. Die Qualifizierung dieser Anwender ist nicht geregelt – obwohl es sich um einen quantitativ und qualitativ bedeutsamen Anwendungsbereich handelt. Nachprüfbar Zahlen zur Anwendungshäufigkeit liegen nicht vor. Laut der Webseite des Anbieters Persolog vertrauen „90 Prozent der Dax-Unternehmen“ dem DISG-Persönlichkeitsmodell und laut der Webseite

biostruktur.info wenden „unzählige Unternehmen jeder Größenordnung und aus allen Branchen“ die Biostruktur-Analyse an.

Der Markt für Persönlichkeitsfragebogen ist insgesamt intransparent. Einer 2002 publizierten Übersicht von Martina Schimmel-Schloo, Lothar J. Seiwert und Hardy Wagner zufolge sind – schenkt man den Selbstauskünften der Verfahrensanbieter Glauben – allein im deutschsprachigen Raum über 1,5 Millionen Analysen mit den Verfahren Biostrukturanalyse, DISG-Persönlichkeits-Profil, Hermann-Dominanz-Instrument und Insights MDI durchgeführt worden. Einer von Matthias Klimmer und Martina Neef im Jahr 2005 veröffentlichten, unabhängigen Befragung der Dax- und M-Dax-Unternehmen zufolge gaben 49 Prozent der teilnehmenden Unternehmen an, in den vergangenen drei Jahren in ihrer Personalarbeit Persönlichkeitstypologien eingesetzt zu haben.

Trotz der offensichtlichen Praxisrelevanz existiert keine homogene oder verbindliche Qualifikation für diese Anwender. Für zahlreiche Persönlichkeitsfragebogen gilt aber, dass nur sogenannte „zertifizierte“ Anwender diese Verfahren nutzen können – gelegentlich wird auch der Begriff „lizenziert“ und „akkreditiert“ genutzt. Das Zertifikat wird von den privatwirtschaftlichen Anbietern der Verfahren aufgrund einer verpflichtenden und kostenpflichtigen Schulung erteilt, die das notwendige Rüstzeug vermitteln soll. Neben dem Markt für die Persönlichkeitsfragebogen existiert somit ein weiterer Markt für die Zertifizierung der Anwender. Was aber wird diesen „zertifizierten“ Anwendern vermittelt, wie wird deren Qualifikation überprüft und was kostet das? Darüber ist bislang wenig bekannt.

Das sollten Testanwender eigentlich können

Über welche Qualifikation müssen Anwender von Persönlichkeitsfragebogen verfügen? Es ist selbstverständlich, dass die Anwender durch nachgewiesene Kenntnisse und Kompetenzen in den Bereichen ausgewiesen sein müssen, in denen sie arbeiten. Das heißt, wer im Bereich beruflicher Kommunikation, Konfliktbewältigung, Führung, Personalauswahl, Personalentwicklung arbeitet, muss über Expertise in diesem Bereich verfügen. Ich konzentriere mich hier im Artikel spezifisch auf die Kompetenzen für den Einsatz von Persönlichkeitsfragebogen. Dieser Einsatz setzt im Kern zwei Expertisebereiche voraus: Zum einen die Eignungsdiagnostik und zum anderen die Persönlichkeitspsychologie.

Für den Bereich der Eignungsdiagnostik hat eine unabhängige Gruppe von Experten die Qualifikation der an der Gestaltung und Durchführung von Eignungsbeurteilung beteiligten Personen in einer Norm, der DIN 33430, kanonifiziert. In der Norm werden drei Qualifikationsprofile unterschieden. Die Anwender von Persönlichkeitsfragebogen sind dem anspruchsvollsten Qualifikationsprofil, dem Profil „Eignungsdiagnostiker“ zuzuordnen.

In der Norm werden für Eignungsdiagnostiker 45 konkrete Qualifikationselemente spezifiziert. Mit einem Qualifikationselement ist ein Themenbereich gemeint, zu dem definierte Kenntnisse vorliegen müssen. Beispielsweise wird verlangt, dass Eignungsdiagnostiker verschiedene Verfahren der Eignungsbeurteilung – nicht nur Persönlichkeitsfragebogen – sowie ihre Möglichkeiten und Grenzen kennen. Die DIN 33430 macht deutlich, dass nur derjenige in der Lage ist, verantwortlich ein Verfahren für den praktischen Einsatz auszuwählen, der über

Kenntnisse über die Konstruktion von Verfahren sowie über Kenntnisse der statistisch-methodischen Grundlagen und der klassischen Testtheorie und Item-Response-Theorien verfügt. Schließlich wird mit Persönlichkeitsfragebogen eine Messung vorgenommen – auch wenn dies einige Anbieter abstruserweise bestreiten – und somit sind Kenntnisse über das Zustandekommen und die Zuverlässigkeit von Messungen für den Einsatz von Persönlichkeitsfragebogen unabdingbar. Erst die in der DIN 33430 beschriebenen Kenntnisse ermöglichen es den Anwendern in der Praxis, die Zuverlässigkeit und Gültigkeit eines Persönlichkeitsfragebogens und die Qualität seiner Eichung zu bewerten.

Für den zweiten Kenntnisbereich, die Persönlichkeitspsychologie, steht eine Einigung über Qualifikationselemente aus. Der Wissensstandard lässt sich aber hilfsweise aus den Inhalten von Lehrbüchern zur Persönlichkeitspsychologie ableiten. Hier lassen sich deutliche Konvergenzen finden, die zu verbindlichen Qualifikationselementen erklärt werden könnten. Aus der Lektüre einschlägiger Lehrbücher lässt sich ableiten, dass Anwender in der Lage sein sollten, Fragen der folgenden Art zu beantworten: Was ist Persönlichkeit? Welche Persönlichkeitsmodelle gibt es und worin unterscheiden sich diese Modelle? Welche empirischen Befunde gibt es zu welcher Persönlichkeits-theorie? 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? Wie misst man Persönlichkeit? Was ist der Unter-

Jede beliebige Person ohne einschlägige Vorkenntnisse kann sich angeblich zum Anwender eines Persönlichkeitsfragebogens qualifizieren. In ein bis drei Kurs-tagen lassen sich die für Eignungsdiagnostik und Persönlichkeitspsychologie notwendigen Kenntnisse aber nicht erwerben.

schied zwischen Typen- und Strukturtests der Persönlichkeit? Wie treffsicher sind Aussagen, die aus Persönlichkeitsfragebogen abgeleitet werden?

Die Zertifizierungskurse unter der Lupe

Welche Qualifikation erwirbt man nun durch den Besuch einer Zertifizierungsveranstaltung für Persönlichkeitsfragebogen? Um Erkenntnisse über diese Qualifizierungen zu gewinnen, habe ich – unterstützt durch die Studierenden Julia Keil, Lena M. Krüger und Anita P. Shum – sieben Angebote für Zertifizierungen von Anwendern von Persönlichkeitsfragebogen systematisch analysiert. Zur Identifikation der relevanten Anbieter haben wir auf die zum Zeitpunkt der Analyse aktuellste Befragung zum Einsatz von Persönlichkeitsfragebogen im beruflichen Kontext für den deutschsprachigen Raum zurückgegriffen: Die Forscher Rüdiger Hossiep, Sabine Weiß und Jonas Shecke hatten dazu 580 deutsche Unternehmen befragt. Daraus haben wir die Verfahren ausgewählt, für deren Einsatz eine Zertifizierung verpflichtend ist.

Auch zu Persönlichkeitsfragebogen wie dem weit verbreiteten Bochumer Inventar zur Persönlichkeitsbeschreibung von Hossiep und Michael Paschen werden Seminare angeboten – diese sind aber nicht verpflichtend; die Anbieter arbeiten nicht mit einem Zertifizierungsmodell. Von den Verfahren, für die ein Besuch der Qualifizierungsveranstaltung verpflichtend ist, wurden diejenigen ausgewählt, die der Studie von Hossiep und Kollegen zufolge bei mindestens zwei Unternehmen im Einsatz sind. Dies waren geordnet nach ihrer Einsatzhäufigkeit: (1) DISG, (2) Predictive Index, (3) Insights MDI, (4) Hogan Assessments, (5) Reflector Big Five, (6) Lifo-Methode, (7) HBDDI und (8) DNLA. Der Anbieter für den Fragebogen „Predictive Index“ hat die Beantwortung der nachfolgend dargestellten Fragen abgelehnt, da „für eine Teilnahme an der Zertifizierung eine Lizenz des Unternehmens/der Organisation zur Nutzung des Verfahren notwendig“ sei, die ich bei der formulierten Anfrage nicht vorweisen konnte. Somit gingen sieben Anbieter in die Analyse ein.

Gegenstand der Analyse waren die folgende Aspekte:

- Teilnahmevoraussetzung
- Qualifizierungsmaßnahme (Dauer, Inhalte, Preis)
- Form und Inhalt der Prüfung
- Zur Verfügung gestellte Materialien
- Zertifikat beziehungsweise Lizenz (Bezeichnung und Voraussetzungen zur Aufrechterhaltung eines einmal erworbenen Zertifikats)
- Qualifikation der Trainer der Zertifikatskurse
- Service vom Anbieter nach der Qualifizierungsmaßnahme

Die Analyse der Zertifizierungsangebote haben wir in drei Stufen vorgenommen. Zunächst haben wir recherchiert, ob sich die Fragen aufgrund der Informationen, die die Anbieter auf ihren Internetseiten zur Verfügung stellen, schon beantworten lassen. Im zweiten Schritt haben wir die Anbieter via E-Mail oder Telefon kontaktiert, um die nach der ersten Stufe offen gebliebene Fragen noch zu klären. Anschließend haben wir die Informationen entsprechend der hier im Artikel wiedergegebenen Auflistung verdichtet (siehe Tabelle „Zertifizierungsangebote im Überblick“). Auf der dritten Stufe haben wir ein Review

Die Zertifikatskurse für die Testanwender kommen eher Produktschulungen gleich. Besonders kritisch daran: Der für die qualitäts-gesicherte Praxisarbeit wichtige Austausch unter unabhängigen, kritischen Experten bleibt aus.

vorgenommen: Die Anbieter haben die Tabelle mit den für sie relevanten Ausschnitten erhalten und wurden dazu aufgefordert, die in der Tabelle getroffenen Aussagen zu überprüfen.

Analyse der Zertifikatskurse: die Ergebnisse

Die Qualifizierungsmaßnahmen dauern je nach Anbieter einen, zwei oder drei Tage. Die Nettokosten liegen im Bereich von 600 Euro (DNLA) bis 2.614 Euro pro Tag (DISG). Als Inhalte der Qualifizierung werden vor allem das Kennenlernen des jeweiligen Modells sowie praktische Anwendungen genannt.

Sechs der sieben Anbieter verzichten auf Teilnahmevoraussetzungen, lediglich die DNLA GmbH nennt Voraussetzungen. Die dafür genutzten Formulierungen wie zum Beispiel „langjährige Tätigkeit im Personalbereich“ sind aber überaus vage.

Vergleichbar vage Vorgaben formuliert die DNLA GmbH auch hinsichtlich der Qualifikation der Trainer, diese müssten unter anderem eine „DNLA-Ausbilderprüfung“ bestehen und Schulung sowie Lizenzierung unter Aufsicht vornehmen. Die You-Magnus AG (DISG) weist darauf hin, dass sie mit „Wiley-Partner zertifizierten Trainern“ arbeiten würden – was keinen etablierten Qualitätsstandard für Trainer darstellt. Die übrigen fünf Anbieter formulieren keine Mindestqualifikation für die Trainer.

Von den sieben analysierten Anbietern sehen fünf Anbieter für die Zertifizierung überhaupt keine Prüfung vor, wobei zwei dieser sieben Übungsgespräche oder Anwendungsfälle voraussetzen. In einem Fall (Hogan) entscheidet der Trainer über die Zertifikatserteilung auf Basis eines während der Qualifizierung zu leistenden Feedbacks zu einem Hogan-Profil. Nur Insights MDI gibt an, eine einstündige schriftliche Prüfung im freien Antwortformat über die Seminarinhalte abzuhalten. Hat man das

Zertifikat einmal erhalten, gilt dieses in der Regel unbegrenzt. Allerdings setzen einige Anbieter wie die Lifo Products & Consulting GmbH und die Herrmann International Deutschland GmbH & Co. KG einen regelmäßigen Einsatz der Verfahren voraus. Bei der DNLA GmbH soll einmal im Kalenderjahr ein Vertreter des Lizenzgebers ein Feedbackgespräch mit dem DNLA-Anwender durchführen.

Produktschulung wäre der bessere Titel

Die analysierten Daten können wie folgt interpretiert werden: Jede beliebige Person ohne einschlägige Vorkenntnisse kann sich angeblich zum Anwender eines Persönlichkeitsfragebogens „qualifizieren“. Der zeitliche Aufwand ist minimal. Die für die „Qualifizierung“ angesetzte Zeit ist mit einem bis maximal drei Tagen so kurz bemessen, dass es ausgeschlossen ist, dass in dieser Zeit die für die Eignungsdiagnostik einerseits und die Persönlichkeitspsychologie andererseits notwendigen Kenntnisse vermittelt werden. Im Regelfall erhält jeder Teilnehmer nach dem Besuch der Veranstaltung ein unbegrenzt haltbares Zertifikat, eine Lizenzierung oder Akkreditierung. Nachvollziehbare Prüfungen auf der Basis einer transparenten Prüfungsordnung existieren nicht. Die Trainer selbst müssen über keine anerkannten Abschlüsse verfügen, die für Kenntnisse in den Bereichen Eignungsdiagnostik und Persönlichkeitspsychologie bürgen.

Bei den Zertifizierungsangeboten für Anwender von Persönlichkeitsfragebogen handelt es sich also offensichtlich um reine Produktschulungen. Teilweise ist es möglich, dass die Schulungsteilnehmer anschließend Vertriebspartner werden können, indem sie den Fragebogen häufig einsetzen und daran direkt und indirekt verdienen. In den Zertifizierungskursen erhalten die Teilnehmer entsprechend häufig auch Marketingunterlagen.

Die Begriffe „Zertifizierung“ und „Akkreditierung“ sind sowohl für die Teilnehmer der Qualifizierung als auch für die Verbraucher, also Organisationen und Personen, die von „zertifizierten Anwendern“ beraten werden, irreführend – zumindest wenn man davon ausgeht, dass mit dem Zertifikat nachgewiesen oder mit der Akkreditierung bescheinigt würde, dass die zertifizierten oder akkreditierten Anwender über die notwendigen Grundkenntnisse in Eignungsdiagnostik und Persönlichkeitspsychologie verfügen würden. Es handelt sich nicht um Zertifikate, wie sie unabhängige Zertifizierungsstellen wie Tüv oder Dekra vergeben, oder um allgemein anerkannte Instanzen, die Akkreditierungen vornehmen, sondern es handelt sich letztlich um Teilnahmebescheinigungen. Das Zertifikat bescheinigt, dass der Zertifikatsinhaber an einer kurzen kostenpflichtigen Produktschulung eines gewinnorientiert arbeitenden Anbieters teilgenommen hat. Die anbieterspezifischen Standards für die Ausstellung dieser Zertifikate sind nicht veröffentlicht.

Zertifikat als Ausbildungsbeleg? Eher nicht

Um nicht missverstanden zu werden: Es ist nichts dagegen einzuwenden, dass Personen an Produktschulungen teilnehmen oder Fragebogenanbieter Produktschulungen vornehmen – im Gegenteil. Ein Beispiel aus dem Bereich der Medizin: Es ist unproblematisch, dass ein Anbieter von medizinischen Diagnoseinstrumenten Ärzten eine Produktschulung zur Anwendung des Instruments anbietet und ein Arzt dieses Angebot

wahrnimmt. Problematisch würde die Sache dann, wenn die Produktschulung als Ersatz für eine fundierte Ausbildung fehlinterpretiert wird. Diese Fehlinterpretation wird durch Werbungen der folgenden Art nahegelegt – ein Zitat von der Webseite institut-fuer-persoenlichkeit.de: „Ziel der dreitägigen Ausbildung zum ‚Reiss Motivation Profile Master‘ ist es, Sie für die sofortige Anwendung im beruflichen Alltag zu qualifizieren“. Wenn eine Person ohne medizinische Fortbildung an einer dreitägigen Produktschulung teilnimmt, reicht dies nicht aus, um das Diagnoseinstrument im beruflichen Alltag anzuwenden – die Person benötigt noch eine einschlägige medizinische Ausbildung oder ein Studium. Produktschulungen sind ein „Add on“, aber kein Ersatz für eine grundständige Qualifikation. Sie sollten auch erst besucht werden, nachdem man eine grundständige Qualifikation erworben hat – damit man die in der Schulung des Produktanbieters vermittelten Informationen kritisch beurteilen kann.

Die grundständige Qualifikation wird in den Zertifizierungskursen für Anwender nicht vermittelt. Während niemand einen Vertriebler, der an einer kurzen Produktschulung teilgenommen hat, für die Erstellung medizinischer Diagnosen und Formulierung von medizinischen Interventionsvorschlägen zertifizieren würde, scheint dies für den Bereich der – nicht minder komplexen – Persönlichkeitspsychologie kein Problem darzustellen.

Das bedeutet nicht, dass derart „zertifizierte“ Anwender von Persönlichkeitsfragebogen grundsätzlich unqualifiziert sind. Es bedeutet nur, dass das Zertifikat oder die Akkreditierung nicht für diese Qualifikation bürgen, sondern andere Nachweise der Qualifizierung wie zum Beispiel der Nachweis des Abschlusses eines einschlägigen Studiums erbracht werden müssen. Als „Add on“ zu einer grundständigen Qualifikation sind Produktschulungen zu begrüßen.

Die Produktschulung als Ersatz für eine grundständige Qualifizierung anzusehen, ist auch deshalb besonders kritisch, weil in diesen Produktschulungen mit hoher Wahrscheinlichkeit der für die qualitätsgesicherte Praxisarbeit so überaus wichtige konstruktive Austausch unter unabhängigen, kritischen Experten ausbleibt. Die Anbieter eines spezifischen Produkts schulen und zertifizieren zukünftige Anwender dieses Produkts, die später

Im Artikel angeführte und zitierte Literatur:

DIN (2016). DIN 33430: **Anforderungen an berufsbezogene Eignungsdiagnostik**. Berlin: Beuth.

Hossiep, R. & Paschen, P. (2003). **Das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP)**. Göttingen: Hogrefe.

Hossiep, R., Weiß, S. & Shecke, J. (2015). **Ist Persönlichkeit gefragt? – Eine Erhebung unter den größten deutschen Unternehmen. (Forschungsbericht)**. Bochum: Ruhr-Universität, Projektteam Testentwicklung.

Klimmer, M. & Neef, M. (2005). **Einsatz von Persönlichkeitstypologien in der deutschen Wirtschaft**. *Wirtschaftspsychologie aktuell*, 12, 31-34.

Schimmel-Schloo, M., Seiwert, L.J. & Wagner, H. (Hrsg.) (2002). **Persönlichkeitsmodelle**. Offenbach: Gabal.



PROF. DR. MARTIN KERSTING hat den Lehrstuhl für Psychologische Diagnostik an der Justus-Liebig-Universität Gießen inne. Als Vorsitzender des Diagnostik- und Testkuratoriums befasst er sich mit der Wissenschaftlichkeit von Persönlichkeits-tests. www.kersting-internet.de

dann diese Produkte nutzen und – abgeschirmt von allem, das ihre Weltsicht stören könnte – in den Erfahrungsaustausch mit anderen Nutzern des gleichen Produktes treten. Das System produziert und reproduziert sich selbst. Innerhalb solcher Systeme wird – wie Niklas 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 Aussagen der Gleichgesinnten stets ihr eigenes Echo. Zertifikate von Anwendern für Persönlichkeitsfragebogen bürgen nicht für Kompetenz, sondern lediglich für Mitgliedschaft. Derartige Produktschulungen sind nicht pluralistisch bezüglich Theorien, Modellen, Inhalten und Methoden, sondern beschränken sich auf die Darstellung eines Modells und eines Verfahrens.

Seriosität auf dem Markt: Fehlanzeige

Es besteht eine Nachfrage zur Anwendung von Persönlichkeitsfragebogen in der Personalarbeit und in Folge dessen eine Nachfrage nach Personen mit entsprechenden Kenntnissen und Kompetenzen. Eine theoretisch fundierte und zugleich praxisorientierte Ausbildung für den Bereich fehlt. Aktuell sind sowohl Personen, die an einer Qualifizierung interessiert sind, als auch Organisationen, die Anwender von Persönlichkeitsfragebogen beauftragen, sowie Personen, die von zertifizierten Anwendern untersucht werden, einem intransparenten Markt ausgeliefert.

Hier sollte dringend Abhilfe geschaffen werden. Eine Möglichkeit wäre es, eine Gemeinschaft zu gründen, die interessierte Kreise, wie zum Beispiel Personaler, Mitglieder von Personalvertretungen, Datenschützer, Wissenschaftler und Anbieter verschiedener Verfahren, repräsentiert und ein Konzept für eine seriöse Qualifizierung ausarbeitet. Die Inhalte eines verbindlichen Curriculums lassen sich leicht formulieren: Um Persönlichkeitsfragebogen in der Praxis anwenden zu können, bedarf es fundierter Kenntnisse und Kompetenzen in zwei Bereichen: Der Eignungsdiagnostik einerseits und der Persönlichkeitspsychologie andererseits. Für die Eignungsdiagnostik wurden die notwendigen Kenntnisse in der DIN 33430 spezifiziert. Für den Bereich der Persönlichkeitspsychologie steht ein Konsens noch aus, dieser dürfte sich auf der Basis einschlägiger Fachpublikationen aber rasch erzielen lassen. Auf der Grundlage dieser beiden Kataloge mit Mindestforderungen könnten dann Anbieter, die nachweislich über die Kompetenz verfügen, Erwachsenenbildung zu konzipieren und zu organisieren, seriöse und anbieterunabhängige Qualifizierungsangebote schaffen. Diese Anbieter müssten sicherstellen, dass potenzielle Teilnehmer über die notwendigen Lernvoraussetzungen verfügen und dass das definierte Curriculum von qualifizierten Trainern unterrichtet und die Kenntnisse sachgerecht geprüft werden. ■

Zertifizierungsangebote im Überblick

	DISG	DNLA	HBDI
Anbieter	You Magnus AG www.disg-modell.de	DNLA GmbH www.dnla.de	Herrmann International Deutschland GmbH & Co. KG www.hbdi.de
Angebot	DISG -Zertifizierungsseminar	DNLA ESK Erfolgsprofil Soziale Kompetenz	HBDI - und Whole Brain Thinking-Zertifizierungsseminar
Teilnahmevoraussetzung	keine	Praxiserfahrung und abgeschlosse- nes Studium in definierten Berei- chen oder langjährige HR-Tätigkeit ³	keine
Inhalt (Auswahl)	DISG Profil (inklusive eigenem Profil); Personalentwicklung; Teamarbeit; Beziehungstraining; Coaching, Verkaufs-/Verhandlungs- training zur Führung; Selbstmanage- ment; Vertrieb und Teambuilding; Vermarktung für Trainings	Analyse eines „Eigengutachtens“; Kennenlernen des DNLA ESK - Erfolgsprofils Soziale Kompetenz	Das Whole Brain Thinking-Modell; Qualifiziert arbeiten mit HBDI- Einzelprofilen; Zugang zur HBDI-Auswertungssoftware
Dauer (obligatorisch) ¹	1 Tag ²	2 Tage ²	3 Tage
Kosten netto	2.614 € (pro Tag)	1.200 € (600 € pro Tag)	3.800 € (1.266 € pro Tag) zusätzlicher zweitägiger Vertie- fungsworkshop im Preis inbegriffen
Definierte Mindest- qualifikation der Trainer für die Zertifizierung	Wiley-Partner zertifizierte Trainer	oben genannte Teilnahmevorausset- zung sowie DNLA-Ausbilderprüfung, beaufsichtigte Schulung und Lizen- zierung einer Teilnehmergruppe	keine Angabe
Prüfung	keine	keine, die Lizenzierung erfolgt aber erst nach 6 erfolgreich durchgeführ- ten Übungsgesprächen	keine Prüfung, aber ein Anwen- dungsfall ist zu dokumentieren und die Ergebnisinterpretation „durchzu- sprechen“
Bezeichnung des Zertifikats	DISG Certified Trainer	Zertifizierter DNLA-Berater oder Personalbilanzberater	HBDI-zertifizierter Anwender
Verpflichtende Refresher	keine	einmal pro Jahr führt ein Vertreter des Lizenzgebers ein Feedbackge- spräch mit dem DNLA-Berater durch	regelmäßiger Einsatz von HBDI-Pro- filen pro Jahr oder der Besuch von Tagesworkshops alle zwei Jahre
Service nach Zertifizierung (Beispiele)	Unterstützung beim Marketing, be- reits am Trainingstag Onlinezugang „Campus“, Materialien werden zur Verfügung gestellt	Vorlagen für Vertriebs-/ und Prä- sentationsmaterial; Bereitstellung von Schulungsunterlagen inklusive Benutzerhandbuch	zweitägiger Vertiefungsworkshop (im Preis mit inbegriffen)
Verpflichtende Mindestzahl von Test- durchführungen	keine	mindestens zehn DNLA-Gespräche pro Jahr	keine

1) Zusätzlich zu den obligatorischen Bausteinen bieten die meisten Anbieter noch optionale weitere Trainings an, die aber keine Voraussetzung für den Zertifikatserwerb sind.

2) Neben dem hier berücksichtigten Präsenzseminar gibt es noch das Angebot eines online Trainings ohne Präsenztermine.

3) Vor der Schulung muss man den DNLA-Fragebogen als Teilnehmer bearbeitet haben.

4) Gegenstand des Seminars sind sechs Lifo-Fragebogen, für vier weitere Lifo-Fragebogen gibt es eine zusätzliche zweitägige Lizenzierung.

5) Ergänzung durch ein Coachinggespräch (circa 1,5 bis 2 Stunden)

Die Übersicht zeigt die Ergebnisse der Untersuchung von sieben Angeboten von Veranstaltungen zur Zertifizierung von Anwendern bestimmter Persönlichkeitsfragebogen. Berücksichtigt sind nur Anbieter von Persönlichkeitsfragebogen, die eine solche Zertifizierung verpflichtend vorsehen. (Letzte Überprüfung der Gültigkeit der Informationen: August/September 2018)

Hogan	Insights MDI	Lifo-Methode	Reflector Big Five (Personality/Leadership)
Meta Beratung GmbH www.metaberatung.com	Insights MDI International Deutschland GmbH http://www.insights.de	Lifo Products & Consulting GmbH & Co. KG www.lifoproducts.de	PI Company GmbH www.pi-company.de
Hogan Assessments Zertifizierungsworkshop	Insights MDI-Akkreditierung	Lifo-Lizenzierung	Offene Zertifizierung Big Five
keine	keine	keine	keine
Grundlagen der Hogan Persönlichkeitstests HPI (Potentiale), HDS (Risiken), MVPI (Werte); Interpretation/Feedback zu Ergebnisberichten. Optionaler 3. Tag: Agile Führung, Aufsetzen Entwicklungsplan, Subskalen-Training	Die wissenschaftliche Basis von Insights (...); die Grundlagen der Insights-Typologie; das Arbeiten mit der Insights-Methode; die erweiterten Anwendungen der aus Insights MDI gewonnenen Erkenntnisse	Kennenlernen der Lifo-Philosophie, der Arbeitsmaterialien und von sechs Fragebogen und deren Interpretation ⁴	Grundlagen des Big-Five-Modells; Struktur des Ergebnisberichtes; Inhalte des Reflector Big Five Personality; Gütekriterien; Interpretation der Ergebnisse
Level 1: 2 Tage Level 2: zusätzlicher Tag	3 Tage	3 Tage ⁵	1 Tag
Level 1: 2.400 €, Level 2: 1.200 €, Level 1+2: 3.500 € (1.200 € pro Tag)	2.950 € (983,33 € pro Tag)	2.950 € (983,33 € pro Tag)	960 € (pro Tag)
keine Angabe	keine Angabe	keine	keine Angabe
Im Rahmen des Seminars ist ein Feedback zu einem Hogan-Profil zu geben, der Trainer entscheidet dann über die Zertifikatsvergabe	circa einstündige, schriftliche Prüfung im freien Antwortformat, geprüft werden die Seminarinhalte	keine	keine
Hogan-zertifizierter Anwender	Insights MDI-Trainer oder Berater	Lifo-Lizenz	Big-Five-Zertifikat
keine	keine	unbegrenzt gültige Lizenz. Die Lizenz ruht aber wenn die Lifo-Methode kaum eingesetzt wurde	keine
Hogan Workbook, fortlaufende Informationen/Unterlagen zu unterschiedlichen Themen	Fortlaufende Informationen, Webinare, Support bei Fragen; Jahreskongress/Fachkongress	Bereitstellung von Unterlagen wie Fallbeispiele für eigene Trainings; telefonische Hilfestellung	Einrichtung eines Self-Service-Systems, Möglichkeit zur eigenständigen Einrichtung der Testverfahren und des Reportings über ein kundenspezifisches Webinterface
keine	keine	zehn Fragebogen Lifo-Lebensorientierung, Auswertungsbericht	keine