

ERKENNEN

eBOOK
KEIN & ABER



**Das
Psycho-
Testbuch
für
Neugierige**

INHALT

- » [Über die Autoren](#)
- » [Über das Buch](#)
- » [Buch lesen](#)
- » [Impressum](#)
- » [Weitere eBooks der Autoren](#)
- » [Weitere eBooks von Kein & Aber](#)

» www.keinundaber.ch



KROGERUS/TSCHÄPPELER

ÜBER DIE AUTOREN

MIKAEL KROGERUS

Cooper-Test (12-Minuten-Lauf): 3000 Meter (sehr gut). Emotionale Intelligenz (MSCEIT™): 112. Zwei-Fragen-Depressions-Test: nicht depressiv. MBTI: ENFP (enthusiastisch und einfallsreich, aber braucht viel Zuspruch). Social-Media-Abhängigkeit: ausgeprägt. Ayurveda Konstitution: Vata.

ROMAN TSCHÄPPELER

IQ (schlussfolgerndes Denken, I-S-T 2 000 R): 199. Aufmerksamkeitstest: impulsiv. Liegestütz-Test: 36 (gut). MBTI: ESTJ (macht alles richtig, und erwartet das leider auch von anderen). Feng-Shui-Test: 8 Punkte (sehr gut). Risikotest: ausgewogene Anlagestrategie. BMI: 26.8.

Die beiden diplomierten Kaospiloten (Dänemark) sind die Autoren der internationalen Bestseller-Reihe *Kleine Bücher für große Fragen*. Sie reduzieren die Komplexität des modernen Lebens und begeistern damit Kindergärtner*innen gleichermaßen wie CEOs. Ihre Bücher wurden in mehr als 25 Sprachen übersetzt und verkaufen sich millionenfach.

<https://rtmk.ch/de/portraet/>

ÜBER DAS BUCH

In diesem Buch erfahren Sie nicht, wer Sie sein möchten, sondern wer Sie wirklich sind: 38 wissenschaftliche Tests verraten Ihnen, wo Sie stehen in Sachen Karriere, Beziehung, Gesundheit und Glück.

KROGERUS · TSCHÄPPELER

Erkennen

GUTE IDEEN FÜR BESSERE
KOMMUNIKATION



eBOOK
KEIN & ABER

GEBRAUCHSANWEISUNG

AUF DEM PRÜFSTAND

Noch nie zuvor mussten Menschen so viele Tests durchlaufen wie heute. Bevor alles anfängt, kommt einer (Schwangerschaftstest), und nachdem alles vorbei ist, auch (Test zur Feststellung der Todesursache). Und dazwischen? Von der Wiege bis zur Bahre, vom Kopf bis zum Fuß warten auf uns Erhebungen, Normierungen und Formulare: pränatale Diagnostik, PISA, Abitur, Führerschein, Musterung, IQ, EQ, Fitnesstest, Depressionstest, Demenztest – das ganze Leben ist ein Test, und wir sind nur die Kandidat*innen.

Dieses Buch stillt alle Bedürfnisse nach Überprüfung und versammelt 38 Tests – bekannte und unbekannt, historische und brandneue –, die Ihr Leben interpretieren.

Der Test ist eine Messmethode. Grundsätzlich unterscheidet man zwischen binären, quantitativen und qualitativen Tests. Binäre Tests teilen Ergebnisse in zwei Kategorien auf: positiv-negativ, falsch-richtig, schwanger-nichtschwanger. Quantitative Tests verorten Ihr Ergebnis auf einer Skala und vergleichen es mit den Ergebnissen anderer Menschen, wie zum Beispiel IQ-Tests oder Sporttests. Qualitative Tests geben beschreibende, typologisierende Ergebnisse, wie der Dosha-Test. Tests sind aber auch mächtige Instrumente. Sie entscheiden, wer dazugehört und wer nicht. Wo die Trennlinie verläuft zwischen normal und verrückt, zwischen uns und anderen, zwischen unter- und überdurchschnittlich.

Sie können das Buch überall aufschlagen, die Lektüre überall aufnehmen, unterbrechen und weiterverfolgen. Testen Sie sich selbst, Ihre Freunde, Arbeitskolleg*innen oder Familienmitglieder. Das Testbuch ist für alle geschrieben, die neugierig sind. Denn Tests dienen nicht nur der

Schubladisierung, sondern vor allem der Orientierung: Wer bin ich? Was kann ich? Wo stehe ich im Vergleich zu anderen? Erst wenn man weiß, wo man sich befindet, kann man herausfinden, wohin man will.

Wenn Sie eher praktisch veranlagt sind und sofort mit dem Überprüfen Ihres eigenen Lebens beginnen möchten, blättern Sie auf Seite 20 zum ersten Test. Wer sich zuerst einen kleinen Überblick verschaffen will und in Erfahrung bringen möchte, was zum Beispiel der allererste Test der Menschheitsgeschichte war, beginne mit dem Prolog »Eine kurze Geschichte des Tests« auf der nächsten Seite.

PROLOG

EINE KURZE GESCHICHTE DES TESTS

Der Test ist so alt wie die Menschheit. Vier Fragen sind es, die seit jeher überprüft werden: »Bist du schuldig?«, »Bist du fähig?« sowie »Wer bin ich?« und »Bin ich krank?«.

Die Schuldfrage kennen wir aus der Bibel: Gott prüfte in Form einer listigen Schlange, ob Adam und Eva der Versuchung des Apfels widerstehen konnten. Sie konnten es nicht. Im vierten Buch Mose finden wir den berühmten Untreuetest: Eine Ehefrau, die von ihrem eifersüchtigen Mann des Seitensprungs verdächtigt wird, muss einen Cocktail aus geweihtem Wasser und Bodenstaub trinken. Schwollen Bauch und Hüften an, galt sie als schuldig. Ein psychologisch aussagekräftigerer Lügentest ist aus dem frühen Indien überliefert: Der mutmaßliche Lügner wird in ein dunkles Zelt geführt, in dem ein Esel steht, dessen Schwanz man zuvor mit Lampenöl bestrichen hat. Der Mann wird aufgefordert, den Esel am Schwanz zu ziehen. Bei einem Lügner, erfährt der Verdächtige, werde das hellsichtige Tier schreien. Man lässt den Mann allein mit dem Tier und holt ihn nach einiger Zeit aus dem Zelt. Ob der Esel geschrien hat oder nicht, spielt keine Rolle, man untersucht lediglich die Hände des Mannes: Sind sie sauber, beweist das seine Schuld: Er hat den Schwanz nicht berührt, und Lügner, so die Erfinder des Tests, erkennt man an ihrer Angst, überführt zu werden. Moderne Lügendetektoren basieren auf derselben Annahme.

Das Gottesurteil

Auch der allererste verbrieft Test behandelte die Schuldfrage. Das Gottesurteil war eine im alten China, in Indien und Kleinasien bekannte Methode. Um die Schuld der Angeklagten zu überprüfen, musste die Person »vor Gott treten«. Eine der ältesten menschlichen Schriften, der

Codex Ur-Nammu (2100 v. Chr.), beschreibt solche Gottesurteile. Dort ist vom »Flussordal« die Rede: Man warf die Verdächtigen ins Wasser; ging die Person unter, war sie schuldig. Die Methode war jahrtausendlang in Gebrauch, wenn auch in unterschiedlichen Ausführungen. In den Hexenprozessen des europäischen Mittelalters etwa wurde die »Wasserprobe« oft umgekehrt gedeutet: Wer nicht unterging, war schuldig, wer ertrank, war unschuldig (aber leider tot).

Initiation und Assessment

»Bist du schuldig?«, ist die eine Frage, der sich Tests seit jeher widmen, die zweite lautet: »Bist du fähig?« Frühe Zeugnisse von Initiationsriten, Mutproben, Männlichkeitsbeweisen und Einweihungszeremonien erzählen davon, dass die Zugehörigkeit zu einer Gemeinschaft immer schon mit einem Test überprüft worden ist. Der Anwärter, der Novize, musste vor der Aufnahme in eine Gruppe zuerst seine Bereitschaft, seine Fähigkeit, unter Beweis stellen. Da unterscheiden sich religiöse Gemeinschaften nicht von Bruderschaften, indigene Stämme nicht von Straßengangs – nur sind die Rituale sehr unterschiedlich.

Wer an Universitäten in den USA zu einer der einflussreichen frats (Fraternity, deutsch: Bruderschaft) gehören will, muss das sogenannte hazing, die inoffizielle Aufnahmeprüfung, bestehen. Im Dartmouth College zum Beispiel verspeisen Kandidaten ein vomelet (ein Omelett aus Erbrochenem). Wer wiederum der Nazi-Gefängnisgang Aryan Brotherhood beitreten will, muss einen Mithäftling töten. Maasai-Jungs müssen nach der Beschneidung ein Lager tief im Busch errichten und dort zehn Jahre lang mit anderen frisch Beschnittenen leben, bevor sie in die Gemeinschaft zurückkehren. Und Anwärter auf die christliche Taufe mussten früher zunächst ein Jahr lang nachweisen, dass sie gottestreu sind.

Die Idee, Menschen nach ihren Leistungen und nicht nach ihrer Herkunft zu beurteilen, stammt aus China. Um 600 n. Chr. etablierte sich die Beamtenprüfung k_ēju, eine Mischung aus militärischer Musterung, umfangreichem Auswendiglernen und kleinen Spielchen. So sollten die

Kandidaten an der Abschlussprüfung zum Beispiel einen Becher Schnaps trinken und anschließend ein Gedicht verfassen. Eine Szene, die man sich auch gut bei den Kreativübungen heutiger Assessment-Center vorstellen kann.

Die Psychotechniker

In der westlichen Welt ist die Vorstellung, dass ein junger Mensch seinen Beruf nicht aufgrund von Familientradition oder persönlicher Neigungen ergreift, sondern aufgrund eines berufsbezogenen Tests, ein relativ junges Phänomen. Es tauchte erstmals Anfang des 20. Jahrhunderts auf, als Inspirationsquelle diente die Maschineneignungsprüfung: Der Amerikaner Frederick Winslow Taylor («Taylorismus») suchte den perfekten Arbeitsprozess, bei dem jede Ungenauigkeit, jede Ineffizienz, jedes unnötige Drehmoment eliminiert wurde. Weil das bei Maschinen prima funktionierte, fragten die »Psychotechniker« der 1920er-Jahre: Warum machen wir es nicht genauso mit den Menschen? Man ging davon aus, dass für bestimmte Arbeiten bestimmte Fähigkeiten nötig, diese aber nicht erlernbar seien. Also wurden sie einmalig mit einer Eignungsprüfung des Kandidaten erhoben, der daraufhin einen Beruf zugeteilt bekam.

Das 900-seitige Handbuch Psychotechnischer Eignungsprüfungen von Fritz Giese zeigt die Bandbreite solcher Tests. Sie reichen von »weiblicher Handgeschicklichkeitsprüfung« bis zum »Koffertest«, bei dem man eine Tasche mit »sperrigen Gegenständen« packen musste.

Mitte der 1950er-Jahre verdrängte der Test, wie wir ihn heute kennen, diese Art von Eignungsprüfung. Es wird nicht mehr der angestellt, der beweist, dass er fähig ist, eine bestimmte Arbeit auszuführen, sondern der, der fähig ist, besser zu arbeiten als die anderen.

Moderne Orakel

Kommen wir zur dritten großen Testfrage: »Wer bin ich?« Wer im antiken Griechenland nicht weiterwusste, wandte sich an ein Orakel. Den besten Ruf unter den Orakeln genoss jenes in Delphi, obwohl oder weil es den

Ratsuchenden statt klarer Antworten rätselhaft Sprüche mitteilte, die in der Regel erst dann verstanden wurden, wenn die Zukunft bereits eingetreten war.

Über dem Tempel von Delphi, wo das Orakel wohnte, stand die Inschrift *Gnothi seauton* (»Erkenne Dich selbst«).

Der Satz ist bedeutsam, denn er ist das Leitmotiv aller Versuche, die Seele, die Persönlichkeit und das Temperament des Menschen zu vermessen. Die ganze Testgeschichte ist genau genommen der Versuch, das alte Orakelwesen auf wissenschaftliche Beine zu stellen.

Die ersten Versuche, den Menschen anhand seiner Persönlichkeit (und nicht anhand seiner äußeren Merkmale oder seiner Herkunft) zu beschreiben, stammen aus dem antiken Griechenland. Das Ergebnis waren die vier Begriffe Choleriker, Melancholiker, Phlegmatiker und Sanguiniker (→ Temperamentetest [S. 20](#)).

Es sollte über 2 000 Jahre dauern bis zum nächsten ernsthaften Versuch, die Persönlichkeit des Menschen zu quantifizieren: Der Schweizer Pfarrer Johann Caspar Lavater vertiefte die bereits bei Aristoteles erwähnte Vorstellung, dass man anhand von Haarfarbe, Hirngröße, Knochenstruktur oder Nasenform auf persönliche Eigenschaften und Intelligenz schließen könne. Die sogenannte Physiognomik erlebte im 19. und frühen 20. Jahrhundert eine Blütezeit und diente als Argumentationsgrundlage für Eugenik und Rassenwahn.

Eine Art Gegenpol derartiger Deutungsversuche bildeten Sigmund Freuds Untersuchungen der Psyche. Er ging von einer revolutionären These aus: Unsere Eigenarten, unser Charakter, ist nicht nur angeboren, sondern wird von der Kultur beeinflusst. Freuds ehemaliger Schüler Carl Gustav Jung löste 1921 mit seinem Standardwerk *Psychologische Typen* schließlich eine bis heute anhaltende Flut an Persönlichkeitsbestimmungen aus. Jung beschrieb in seinem Werk zwei Aspekte der Persönlichkeitsstruktur: extravertiert und introvertiert. Menschen zeigen in ihrer Haltung zur Außenwelt, wer sie sind: Der

extravertierte Mensch lenkt seinen Blick nach außen, der introvertierte holt die Welt in sich hinein.

Um diese beiden Typen zu spezifizieren, ordnete Jung ihnen vier »Funktionen« zu: Denken, Fühlen, Empfinden, Intuition. So entstanden in einer Matrix unterschiedliche Figuren, die er mit Persönlichkeiten der Geschichte verglich. Goethe etwa war ein »extravertiert Intuitiver«, der unbekümmert und rücksichtslos immerfort neue Möglichkeiten sieht und »in ewiger Veränderungssucht kaum Erbautes wieder niederreißt«. Die Grenzen solcher skizzenhaften Einteilungen waren Jung allerdings bewusst. Die wahre Komplexität einer Person lasse sich nie vollständig abbilden, schrieb er.

Wer bin ich? Und wenn ja, wie gut?

War die Persönlichkeitsbestimmung ursprünglich noch als klinisches Instrument konzipiert worden, erkannte das Personalwesen Mitte des 20. Jahrhunderts die Möglichkeiten, Typologisierungen für Einstellungsverfahren zu verwenden.

Beispielhaft für diese Entwicklung ist der wissenschaftlich umstrittene, unter Personalchefs allerdings weitverbreitete MBTI®. Dieser Test bewertet den Menschen in der jungianischen Tradition danach, wie er mit der Außenwelt in Kontakt tritt. Dazu werden Fragen gestellt wie: Sind Sie eher ein praktischer oder ein schwärmerischer Mensch? Ist es Ihnen wichtiger, Ihren Prinzipien treu zu bleiben oder auf Ihre Gefühle zu hören? Spontan kann man sich zuordnen. Aber bei längerem Nachdenken kommt man zu dem Schluss, dass die einzig richtige Antwort lauten müsste: Kommt drauf an. Denn in manchen Situationen ist man zielorientiert und pragmatisch, in anderen verträumt oder abgelenkt. Womit wir bei einem der häufigsten Kritikpunkte solcher Verfahren sind, ihrer Binarität: Man ist entweder introvertiert oder extravertiert, fühlend oder denkend. Es gibt keinen Graubereich, keine Ambivalenz.

Man sollte derartige Tests trotzdem nicht als Humbug abtun. Wie banal und gleichzeitig genial sie sind, zeigt das Beispiel des Wissenschaftsjournalisten Malcolm Gladwell. Als Student hatte er

zusammen mit einem Freund aus einer Laune heraus einen eigenen Test entwickelt. Er stellte folgende Fragen:

1. Sind Sie in Beziehungen eher anhänglich oder unabhängig?

(Übersetzt: Wurden Sie öfter verlassen, oder haben Sie öfter verlassen?)

2. Informationen: Brauchen Sie viele oder besondere? (Übersetzt:

Wollen Sie möglichst viel über etwas wissen, oder reichen Ihnen vage Informationen, um Ihre Fantasie anzuregen?)

3. Sind Sie ein Insider oder ein Outsider? (Übersetzt: Haben Sie ein gutes Verhältnis zu Ihren Eltern, oder definieren Sie sich außerhalb Ihrer Beziehung zu Ihren Eltern?)

4. Sind Sie ein Portionierer oder ein Deadliner? (Übersetzt: Teilen Sie sich Ihre Arbeit ein, oder machen Sie alles auf den letzten Drücker?)

Mit vier Fragen werden also die Bereiche Beziehung, Denken, Familie und Arbeitsverhalten abgefragt. Der Test ist natürlich Unsinn. Und doch erkennt man sich selbst – und andere – sofort wieder.

In der modernen Psychologie gilt mittlerweile das »Big Five«-Modell als Standard bei der Persönlichkeitsbestimmung (→ Big-Five-Test [S. 30](#)). Auch diesem Test wird vorgeworfen, zu wenig mit zu vielen Fragen zu testen. Aber zumindest sind seine fünf Persönlichkeitsmerkmale nicht ausschließlich binär, sondern werden skaliert erhoben: Man ist sowohl-als-auch und nicht nur entweder-oder. Aber auch hier schreitet die Entwicklung fort: Die 2.0-Version des Big-Five-Tests ist die »One-Click-Personality«, eine von David Stillwell und Michal Kosinski an der University of Cambridge entwickelte Software, die alle Seiten, Kommentare und Posts, die Sie auf Facebook »likem«, registriert. Anhand dieser Daten erstellt sie ein Big-Five-Persönlichkeitsprofil und vergleicht es mit einer »Normgruppe«, Ihren Facebook-Freunden. Wenn es stimmt, dass sich unser Privatleben langfristig in sozialen Medien abspielt, könnte eine solche Typisierung einen herkömmlichen psychologischen Fragebogen an Genauigkeit übertreffen.

Die Ich-Versautheit

Die modernen Persönlichkeitstests offenbaren eine wichtige Verschiebung im Testwesen: Eignungsprüfungen oder psychologische Gutachten wurden angeordnet, Persönlichkeits- und Performanceüberprüfungen aber machen wir meist in Eigeninitiative. Die Freiwilligkeit, mit der wir unsere Begabung, unsere Work-Life-Balance, unser Sexleben, unser spirituelles Potenzial oder unsere Risikotoleranz mithilfe von Tests, Fragebögen und Checklisten im Internet, in Magazinen oder auch in Büchern wie diesem erheben, ist dabei nicht nur Ausdruck der alten Sehnsucht, sich selbst zu erkennen. Sie verweist vor allem auf die ständige Unsicherheit des modernen Menschen: Hätte mehr aus mir werden können? Überspitzt kann man sagen, dass die Frage »Wer bin ich?« abgelöst wurde von der selbst optimierenden Frage »Bin ich gut genug?«. Wir überprüfen uns selbst und vergleichen uns mit anderen, wir kaschieren unsere Schwächen und betonen die Stärken.

Im Kern geht es bei den meisten Tests darum, aus Vergangenheit (also Lebenslauf, Behandlungsgeschichte, Kaufverhalten), aus Gegenwart (Fähigkeiten und Persönlichkeit) und aus dem Vergleich mit anderen (Normgruppe, Zielgruppe, Freundeskreis) auf zukünftige Leistungen, Risiken, Absichten oder Möglichkeiten zu schließen. Es ist diese »prognostische Validität«, also die Verheißung einer vermeintlichen Vorhersagbarkeit von Ereignissen, die Tests so attraktiv macht.

Die Zukunft des Tests

Die Besessenheit, mit der wir uns selbst beobachten, gilt dabei nicht nur der persönlichen und beruflichen, sondern vermehrt auch der körperlichen Performance. Das sogenannte Self-Tracking, also die digitale Erhebung aller nur erdenklichen persönlichen Daten vom Kalorienverbrauch über Blutdruck bis hin zur Anzahl gelaufener Schritte pro Tag, ist Ausdruck einer Totalkonzentration auf sich selbst. Die Schriftstellerin Juli Zeh schrieb, Biozentrik sei Egozentrik. Der Mensch ist nichts anderes als ein sich ständig selbst überprüfender und bewertender Kandidat; die Norm, an der man sich orientiert, sind die Social-Media-