

Wirtschafts- psychologie aktuell

Inhaber der Personenlizenz zur
Eignungsdiagnostik nach DIN 33430

Kompetenz in der Eignungsbeurteilung

Mit Qualität die Zukunft der Personalauswahl gestalten

Mit Qualität die Zukunft der Personalauswahl gestalten

Dr. Martin Kersting, Professor für Psychologische Diagnostik an der Justus-Liebig-Universität Gießen und Mitautor der DIN 33430.

Wirtschaftspsychologie aktuell:

Herr Kersting, im Jahr 2016 ist eine neue Fassung der DIN 33430 „Anforderungen an berufsbezogene Eignungsdiagnostik“ veröffentlicht worden. Welche Vorteile bietet die DIN 33430?

Prof. Kersting:

Die richtige Passung zwischen Person und Job ist der Schlüssel sowohl für den Erfolg der Organisationen als auch für die Gesundheit und Zufriedenheit der (zukünftigen) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Für die treffsichere und zugleich hochgradig akzeptierte Einschätzung der Potenziale und Kompetenzen von Kandidatinnen und Kandidaten liegen seit vielen Jahrzehnten in Wissenschaft und Praxis umfassende Erkenntnisse vor. Für die DIN 33430 haben Expertinnen und Experten diese Erkenntnisse praxisorientiert aufbereitet. Die DIN 33430 bietet in vielen relevanten Bereichen auf der Basis empirischer Evidenz konkrete Orientierung: Etwa bei Fragen zum Ablauf der Eignungsdiagnostik, zur Auswahl der richtigen Verfahren sowie zu der erforderlichen Qualifikation der beteiligten Personen. In der DIN 33430 werden die Verfahren, die für die Eignungsbeurteilung zur Verfügung stehen, in fünf Kategorien eingeteilt. Für jedes Verfahren (z. B. Auswertung von Bewerbungsunterlagen, Interviews oder Leistungstests) wird anschaulich erläutert, was bei ihrer Durchführung, Auswertung und Interpretation zu beachten ist.

Wirtschaftspsychologie aktuell:

Können Sie den Nutzen der DIN 33430 konkret benennen?

Prof. Kersting:

Die aus der DIN 33430 abgeleiteten Dos and Don'ts der Eignungsdiagnostik helfen den Organisationen bei der Gestaltung hochwertiger Eignungsdiagnostik. Anhand der DIN 33430 lassen sich auch Kriterien gewinnen, anhand derer man die Qualität der Angebote externer Dienstleisterinnen und Dienstleister beurteilen kann. Außerdem bietet die DIN 33430 die Möglichkeit, externe Partner ohne großen Aufwand auf Qualität zu verpflichten, indem man die DIN 33430 ganz oder in Teilen zum verbindlichen Vertragsbestandteil erklärt. Sozialpartner können sich mit Hilfe der DIN 33430 auf konkrete Qualitätsstandards der Eignungs-

diagnostik verständigen. Externe Dienstleisterinnen und Dienstleister wiederum können sich im Wettbewerb profilieren, indem sie nach außen hin darstellen und nachweisen, dass sie sich an der DIN 33430 orientieren. Wer will, kann eine Prüfung absolvieren und mit einer Personenzulassung für berufsbezogene Eignungsdiagnostik nach DIN 33430 aufzeigen, dass sie/er über die für eine hochwertige Eignungsdiagnostik notwendigen Kenntnisse verfügt. Grundlage für die Prüfung ist das vom Diagnostik- und Testkuratorium herausgegebene Buch „Personalauswahl kompetent gestalten“, in dem die DIN 33430 praxisnah erläutert wird. Die Kandidatinnen und Kandidaten bzw. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schließlich profitieren von der DIN 33430, da ihnen die professionelle Eignungsdiagnostik unangemessene (nicht anforderungsgerechte und/oder unnötig aufwändige) Prozeduren erspart. Die Orientierung an der DIN 33430 erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass ihre Potenziale erkannt werden und sie einen passenden Ausbildungs- und Arbeitsplatz bekommen.

Wirtschaftspsychologie aktuell:

Was waren die Gründe für die Überarbeitung/Revision der DIN 33430?

Prof. Kersting:

Bei jeder Norm wird turnusmäßig überprüft, ob sie noch dem aktuellen Stand der Technik entspricht. Wer gut auf die Zukunft vorbereitet sein will, muss die aktuellen Entwicklungen verfolgen. Und es hat sich viel getan, seit 2002 die erste Fassung der DIN 33430 publiziert wurde. Die neue Norm trägt den Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt (z. B. der Globalisierung oder dem in vielen Bereichen vorherrschenden Personalmangel), der Digitalisierung (z. B. Online-Testung) und den veränderten gesetzlichen Rahmenbedingungen sowie aktuellen Erkenntnissen (z. B. Metastudien, Qualitätsstandards wie der ISO 10667) Rechnung. In der aktuellen Norm finden sich wichtige Hinweise dazu, was man bei der Eignungsdiagnostik mit Kandidatinnen und Kandidaten, die besonderer Hilfen bedürfen, beachten muss. Diese Hinweise sind goldwert, wenn es z. B. darum geht, die Potenziale von Menschen mit Behinderungen oder Menschen mit Fluchthintergrund zu erkennen.

Wirtschaftspsychologie aktuell:

Die Zukunft bringt erhebliche Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt mit sich – Stichwort New Work 4.0: Welche Auswirkungen hat das auf die Eignungsbeurteilungsprozesse? Ist eine Eignungsbeurteilung nach einer Norm

nicht kontraproduktiv angesichts der extrem dynamischen Veränderungen?

Prof. Kersting:

Die DIN 33430 schreibt eindeutig vor, dass zu Beginn des eignungsdiagnostischen Prozesses ein aktuelles Anforderungsprofil steht. Veränderungen am Arbeitsmarkt verändern das Anforderungsprofil für neue und bestehende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. In vielen Bereichen wird die Digitalisierung die Arbeit prägen, Organisationsstrukturen und Arbeitszeitmodelle werden weiter flexibilisiert, für Beschäftigte besteht die Notwendigkeit, sich kontinuierlich weiterzubilden; für Führungskräfte die Notwendigkeit, ihre Teams auf Distanz zu führen usw. In der DIN 33430 sowie in dem oben genannten Buch mit Erläuterungen zur DIN wird ausgeführt, wie man mit Hilfe von Anforderungsanalysen die Eignungsmerkmale der zukünftig erfolgreichen und zufriedenen Beschäftigten identifiziert und mit welchen Verfahren man diese Eignungsmerkmale messen kann.

Wirtschaftspsychologie aktuell:

1997 wurde mit der Erarbeitung der ersten Fassung der Norm begonnen. Sie blicken auf 20 Jahre DIN 33430 zurück – was hat die DIN 33430 bewirkt, was sind Ihrer Ansicht nach die größten Erfolge?

Prof. Kersting:

Die Anforderungen an die Personalarbeit sind gestiegen, und Organisationen können sich die selbstgefällige Ignoranz Einzelner gegenüber dem Stand von Wissenschaft und Technik schlicht und einfach nicht mehr erlauben. Die DIN 33430 ist hier einerseits eine Reaktion auf das Qualitätsbedürfnis und andererseits Promotor dieser Entwicklung. Die DIN 33430 hat zahlreiche Folgeinitiativen nach sich gezogen: Die oben schon erwähnte Personenlizenzierung für berufsbezogene Eignungsbeurteilungen, aber auch das Testbeurteilungssystem des Diagnostik- und Testkuratoriums. Der Testmarkt zeichnet sich durch Intransparenz aus. Einige Anbieterinnen und Anbieter von Tests und Fragebogen liefern Werbebroschüren, verweigern aber belastbare Informationen über die Qualität ihrer Angebote. Damit räumt die DIN 33430 auf, indem im Normtext aufgeführt ist, welche Informationen zu einem Verfahren vorliegen müssen, damit man es beurteilen kann. In Ergänzung dazu hat das Diagnostik- und Testkuratorium konkrete Richtlinien entwickelt, wie man auf der Basis dieser Informationen die Qualität von Verfahren beurteilen kann.

Für mich persönlich sind die Fortbildungen für berufsbezogene Eignungsbeurteilungen besonders wertvoll. Wir führen seit über zehn Jahren diese Fortbildungen durch, und es ist sehr beglückend zu sehen, dass hier Menschen

aus ganz unterschiedlichen Bereichen eine „Community of Practice“ bilden. Der größte Erfolg ist m. E., dass immer mehr Menschen sich im Interesse an qualitativ hochwertigen und effizienten Lösungen für eignungsdiagnostische Herausforderungen zusammenfinden. Die Ausrichtung der eigenen eignungsdiagnostischen Arbeit an Qualität wirkt identitätsstiftend.



Foto: Anja Schaal

Dr. Martin Kersting, Professor für Psychologische Diagnostik an der Justus-Liebig-Universität Gießen, ist Mitautor der DIN 33430 und Leiter der Trainingsreihe zur DIN 33430. Er ist (Mit-)Autor von weit über 100 Publikationen und weit über 200 Vorträgen zu personalpsychologischen Themen. In den Jahren 2015 und 2017 wurde Kersting vom Personalmagazin

zu den „führenden Köpfen des Personalwesens“ gekürt. Sowohl 2015 (Platz 2) als auch 2016 (Platz 3) wurde er im bundesweiten Wettbewerb von „UnicumBeruf“ zum „Professor des Jahres“ gewählt.

Weitere Informationen: www.kersting-internet.de

Seminarangebote der Deutschen Psychologen Akademie zur DIN 33430

Intensivtraining zur berufsbezogenen Eignungsbeurteilung nach DIN 33430

Praxistraining mit sechs Modulen

Termin: 23.04.2018 bis 11.01.2019

Ort: Berlin

Dozenten: Prof. Dr. Markus Bühner, Prof. Dr. Stefan Höft, Prof. Dr. Martin Kersting, Prof. Dr. Anja Strobel, Prof. Dr. Lothar Schmidt-Atzert

Kostenloser Themenabend zur berufsbezogenen Eignungsbeurteilung nach DIN 33430

Termin: 23.02.2018

Ort: Berlin

Dozenten: Dr. Eckhardt Hamann, Prof. Dr. Stefan Krumm, Prof. Dr. Matthias Ziegler

INHOUSE-Seminare

Für firmenspezifische Fortbildungen in Unternehmen oder Organisationen entwickeln wir maßgeschneiderte Programme oder Einzeltrainings nach Ihren Wünschen.

Mehr Informationen: www.psychologenakademie.de