



DIE DEUTSCHE GESELLSCHAFT FÜR PERSONALWESEN

1. Kurzvorstellung der Institution

Deutsche Gesellschaft für Personalwesen (DGP) – seit 1949 steht dieser Name für professionelle Personalarbeit in Wirtschaft und Verwaltung. Prof. Irle (1989) hat die DGP zu Recht als „*Brutstätte quantitativer Testdiagnostik*“ bezeichnet: zahlreiche Testverfahren – wie der Intelligenz-Struktur-Test oder der WILDE-Test – wurden in der DGP entwickelt. Aktuell testet die DGP pro Jahr ca. 15.000 Bewerber(innen). Die computergestützte Testauswertung sichert die Testergebnisse in Form von Datenbanken für Testanalysen, aktuelle Normierungen usw. Insbesondere hinsichtlich der Qualitätssicherung und Optimierung setzt die DGP Standards – keine Institution im deutschsprachigen Raum hat mehr empirische Studien zur Kriteriumsvalidität von Personalauswahlverfahren durchgeführt und publiziert als die DGP. Die Synthese aus Qualität und Kundenorientierung ist das handlungsleitende Prinzip der DGP, das Produktmarketing ist diesem Prinzip verpflichtet und wird nicht als Ersatz für fehlende empirische Evidenz der Arbeit missbraucht. Neben den schriftlichen Testverfahren führt die DGP professionelle situative Auswahlverfahren (halbstandardisierte Interviews, Gruppenverfahren, Assessment-Center) durch. Der beständig boomende Tätigkeitsbereich des Trainings soll in der vorliegenden Darstellung ausgeklammert bleiben. 1999 entfielen bei der DGP 56% des ca. 6 Millionen DM betragenden Gesamtsatzes auf den diagnostischen Bereich. Insgesamt engagieren sich in den vier Geschäftsstellen der DGP Berlin, Düsseldorf, Hannover und Leipzig aktuell 50 Diplom-Psycholog(innen) dafür, die Kunden bei allen Formen von Personalentscheidungen kompetent zu beraten und aktiv zu unterstützen.

2. Kurzvorstellung der psychodiagnostischen Verfahren

Die DGP setzt eigene, unveröffentlichte Leistungs- und Wissenstests ein (confidential tests). Die Tests werden nicht isoliert vertrieben, sondern ausschließlich als Gesamtpaket, bestehend aus Testdurchführung, -auswertung und -interpretation, angeboten. Das aktuelle „**DGP-Testsystem 2000 plus**“ umfasst vier verschiedene Testbatterien. Innerhalb der Gruppe der Bewerber(innen) für Ausbildungen und Berufe, die mittlere Reife oder den Haupt-

schulabschluss voraussetzen, steht einerseits eine Testbatterie für den im weitesten Sinne kaufmännischen sowie andererseits eine Testbatterie für den im weitesten Sinne gewerblichen Bereich zur Verfügung.

Die übrigen beiden Testbatterien sind für Ausbildungen und Berufe, die (1) das (Fach-)Abitur oder (2) ein (Fach-)Hochschulstudium voraussetzen. Den spezifischen Anforderungen der Berufe und Ausbildungen wird dadurch Rechnung getragen, dass die einzelnen Leistungsdimensionen bei der Bildung der Empfehlung ein unterschiedliches Gewicht erhalten. Außerdem können je nach Anforderungsbild spezifische Tests (z.B. zur Prüfung spezifischer Wissensdomänen) ergänzt werden.

Neben diesen schriftlichen Leistungs- und Wissenstests verfügt die DGP über einen eigenen Postkorb und ein umfangreiches Repertoire von Assessment-Center-Übungen.

Der verfügbare Raum reicht nicht aus, um alle vier Testbatterien der DGP darzustellen. Beispielhaft sei das Verfahren herausgegriffen, welches für Ausbildungen und Berufe entwickelt wurde, in denen (Fach-)Abitur vorausgesetzt wird. Der für diese Gruppe eingesetzte „**BIS-r-DGP**“ wurde von M. Kersting und A. Beauducel mit dem Ziel entwickelt, im Rahmen der test-ökonomischen Grenzen eine Abbildung des hierarchischen und bimodalen Berliner Intelligenzstrukturmodells von Prof. A. O. Jäger zu ermöglichen. Der „**BIS-r-DGP**“ umfasst 38 Aufgabentypen. Gut zwei Drittel der Aufgabentypen lagen – mit Genehmigung der Autoren – entsprechenden Aufgabentypen des BIS-4 Test (Jäger, Süß und Beauducel, 1997, Göttingen: Hogrefe Verlag) als Vorlage der Testentwicklung zu Grunde. Übernommen wurde lediglich der Aufgabentypus, die Aufgaben selbst (Fragen/Items) des „**BIS-r-DGP**“ sind hingegen **nicht** identisch mit den Aufgaben des BIS-4 Tests. Der „**BIS-r-DGP**“ Test umfasst vielmehr ausschließlich neu entwickeltes, unveröffentlichtes und auch im Fachhandel nicht zugängliches Aufgabematerial. Im Gegensatz zum BIS-4 Test werden beim „**BIS-r-DGP**“ Test maschinenlesbare Antwortbogen (automatisierte Auswertung) verwendet, und es steht eine umfangreiche Normbasis zur Verfügung. (Die aktuelle Datenbasis zum „**BIS-r-DGP**“ umfasst über 10.000 Personen.) Während mit dem BIS-4 Test der „Einfallsreichtum“ geprüft wird, berücksichtigt der „**BIS-r-DGP**“ Test die „Einfallsmenge“ (allerdings ohne zahlengebundenes Aufgabematerial).

Das Testheft und der Antwortbogen des „**BIS-r-DGP**“ Tests sind so konstruiert, dass weitere Module (ein allgemeiner Kenntnistest, eine Aufgabe zur Simulation einer Büroroutinetätigkeit sowie eine Prüfung der Rechtschreibkenntnisse) in den Testablauf integriert werden können.

Mit dem „**BIS-r-DGP**“ Test werden die **operativen Fähigkeiten** Verarbeitungskapazität, Einfallsmenge, Merkfähigkeit und Bearbeitungsgeschwindigkeit sowie die **inhaltsgebundenen Fähigkeiten** sprachgebundenes Denken, zahlengebundenes Denken und anschauungsgebundenes Denken erfasst.

3. Vorgehensweise für den Einsatz psychodiagnostischer Verfahren

Psychodiagnostik wird in der DGP als Prozess verstanden und praktiziert. Ausgehend von der Fragestellung erfolgt eine Anforderungsanalyse. Die Anforderungsanalyse ist die Grundlage für die Auswahl bzw. Erstellung der psychodiagnostischen Verfahren und der Entscheidungsstrategie. Die Validität der psychodiagnostischen Verfahren wird kontinuierlich mit empirischen Bewährungsproben geprüft.

Die Qualität der eingesetzten psychodiagnostischen Verfahren und die Qualifikation der für die Diagnostik verantwortlichen Personen stehen während des diagnostischen Prozesses ebenso im Vordergrund wie die Interessen der Auftraggeber und der diagnostizierten Bewerber(innen). Als Beispiel für die Betonung der Transparenz und für das Bemühen um Akzeptanz kann die umfangreiche Informationsbroschüre der DGP gelten, die **alle** Bewerber(innen) erhalten, welche sich einem schriftlichen Test unterziehen. Auszüge aus dieser Broschüre können im Internet eingesehen werden (<http://www.DGP.de>). Aufgrund der eindeutig positiven Resonanz zu dieser Informationsbroschüre kann das Vorgehen als Standard empfohlen werden.

4. Prozess des psychodiagnostischen Vorgehens

Hinsichtlich der Verantwortlichkeiten unterscheidet die DGP zwischen der Beratung, Organisation sowie Interpretation einerseits und der reinen Testanweisung andererseits. Während die reine Testanweisung auch von speziell geschulten psychologisch-technischen Assistent(innen) übernommen wird, obliegen alle anderen Aufgaben Diplom-Psycholog(innen). Um bei der Auswertung ein Höchstmaß an Effizienz und Auswertungsobjektivität zu gewährleisten, werden für die schriftlichen

MARKT UND UNTERNEHMEN



Tests computerlesbare Antwortbogen und computergesteuerte Auswertungsprogramme genutzt. Die Interpretationsobjektivität wird erhöht, indem computergestützt ein nach dem Modell der statistischen Urteilsbildung generiertes Urteil zur Bewertung der Testergebnisse vorgeschlagen wird. Die im Kontext von Verfahren zur mündlichen Informationsgewinnung, Verhaltensbeobachtung und -beurteilung anfallenden Bewertungen werden ausschließlich von Diplom-Psycholog(inn)en vorgenommen, wobei zumeist zwei Kolleg(inn)en ein unabhängiges Urteil abgeben.

Die Formen der Ergebnismeldung sind vielfältig. Für die Auftraggeber stehen hinsichtlich der schriftlichen Tests neben den für jede getestete Person erstellten individuellen Ergebnisprofilen mit Informationen zu allen getesteten Dimensionen

auch Rückmeldungen in Listenformaten (beliebigen Dateityps) zur Verfügung. Die Listen ermöglichen z. B. eine Sortierung der Bewerber(innen) nach der Rangreihe der Testergebnisse, nach dem Alphabet usw. Außerdem können schriftliche Gutachten angefordert werden. Die Bewerber(innen) können sich auf Wunsch gegen eine geringe Gebühr (max. DM 30,-) ihr Testergebnis von einer Diplom-Psychologin/einem Diplom-Psychologen in einem persönlichen Gespräch erläutern lassen.

5. Honorarrahmen/ Kalkulation

Die Kosten für die psychodiagnostischen Leistungen variieren erheblich in Abhängigkeit von der diagnostischen Fragestellung. Der Range beginnt bei DM 55,-

pro Person für die Testdurchführung (z. B. Bewerber mit Hauptschulabschluß) und reicht bis zu Kosten von DM 1.600,- pro Bewerber(in) in einem zweitägigen Assessment Center (Inklusiv-Preise, Zusatzkosten fallen in der Regel nicht an).

6. Bezugsquelle

Deutsche Gesellschaft für Personalwesen e.V., Stamme Str. 40 D, D - 30459 Hannover, Tel.: +49 (0)511/9 43 93 -0, Fax: +49 (0)511/9 43 93 43, e-mail: DGPersonal@aol.com, Internet: <http://www.DGP.de>

Autor: Dr. Martin Kersting, Deutsche Gesellschaft für Personalwesen.