

Wie dient die DIN 33430 zur Eignungsdiagnostik der Praxis?

Eine kurze Bilanz anlässlich der Publikation des überarbeiteten Qualitätsstandards

Seit 15 Jahren gibt es mit der DIN 33430 einen Qualitätsstandard für die Beurteilung der Eignung von internen und externen Bewerber(inne)n. 2016 ist dieser Standard grundlegend überarbeitet worden (DIN (2016). DIN 33430: Anforderungen an berufsbezogene Eignungsdiagnostik. Berlin: Beuth). Das ist Anlass genug, um zu fragen, wie die Norm in der Praxis genutzt werden kann und genutzt wird. Der folgende kurze Überblick über die Inhalte der Norm wird durch Stimmen aus der Praxis ergänzt, die die Konzernperspektive sowie die Perspektive von zwei Beratungen unterschiedlicher Größe repräsentieren (siehe Kästen).

Die Personalgewinnung wird für viele Organisationen zunehmend zum Flaschenhals des Erfolgs. Die Anforderungen an die Personalauswahl steigen: Es reicht nicht mehr, dass diejenigen, die eingestellt werden, sich bewähren. Angesichts des Personal Mangels darf man auch keine Kandidat(inn)en mit Potenzial übersehen (Fehler zweiter Art). Die Verfahren müssen qualitativ hochwertig und rechtssicher sein (Stichwort „AGG“) und darüber hinaus auch noch gut bei den Kandidat(inn)en ankommen (Stichwort „Candidate Experience“). Wie kann man das alles schaffen? – Genau das steht in der DIN 33430. Dort sind die einschlägigen Erkenntnisse aus Wissenschaft und Praxis gesammelt. Die DIN 33430 erläutert die drei Säulen einer hochwertigen Personalauswahl: (1) ein gut geplanter und kontrolliert durchgeführter Prozess, (2) qualitativ hochwertige Verfahren und (3) qualifizierte Personen, die für die Planung und/oder die Durchführung verantwortlich sind.

Prozess: Die DIN beschreibt, wie man den Prozess von A wie Anforderungsanalyse bis Z wie Zuverlässigkeitsprüfung aufziehen muss. Am Anfang steht die Festlegung des Anforderungs- oder Kompetenzprofils. Erst danach sollte man bestimmen, welche Verfahren der Eignungsbeurteilung in welcher Reihenfolge angewendet werden müssen, um eine qualitativ hochwertige, kostengünstige und effektive Personalauswahl zu gewährleisten.

Verfahren: Die Norm geht auf die gängigen Verfahren der Personalauswahl ein und benennt konkret, was man z.B. bei der Analyse des Lebenslaufs, beim Interview, beim Rollenspiel, beim Fragebogen oder bei Leistungstests beachten muss. Man kann das eigene Vorgehen an den konkreten Qualitätsstandards der DIN ausrichten. Man kann die DIN aber auch dazu nutzen, die Qualität externer Angebote einzuschätzen.

Personen: Der Text der DIN 33430 listet detailliert auf, über welche Kenntnisse Personen verfügen müssen, damit sie qualifiziert ein Verfahren gestalten oder an einem Verfahren (z.B. als Interviewer(in)) mitwirken können.

Seit vielen Jahren gibt es Fortbildungen zur DIN 33430 und es gibt – von den Fortbildungen unabhängige – Lizenzprüfungen.

Mit der bestandenen Prüfung zur „Personenlizenzierung für berufsbezogene Eignungsbeurteilungen nach DIN 33430“ kön-



DIPL.-PSYCH. GERD DIESING, Diagnostik-Experte in Altersteilzeit, zuvor Head of Recruiting Executives, DTAG-Headquarters

Für die Deutsche Telekom AG (DTAG) ist die DIN 33430 zur Eignungsdiagnostik von großem Nutzen: Eine qualitativ hochwertige Kandidat(inn)enauswahl und Personalentwicklung entscheiden nach unserer Überzeugung über den nach-

haltigen Erfolg von Unternehmen. Sie generiert einen hohen Wertschöpfungsbeitrag. Dies gilt selbstverständlich auch z.B. für die fachgerechte Erhebung des Entwicklungspotenzials von Hochschulabsolvent(inn)en.

Wie hat sich die Auseinandersetzung mit der DIN 33430 auf Ihre Arbeit ausgewirkt?

Die Orientierung an der DIN trägt wesentlich zum Qualitätserhalt bei. Daher hat die Telekom in der Kommission mitgewirkt, die die aktuelle Fassung der DIN gestaltet hat. Schon seit vielen Jahren werden die Inhalte der DIN 33430 bei der praktischen eignungsdiagnostischen Arbeit der Telekom berücksichtigt. Ca. 30 Telekom-HR-Expert(inn)en wurden entsprechend ausgebildet und nach der DIN 33430 lizenziert. Weiterhin flossen die DIN-Inhalte in die Schulungen der fachseitigen Beobachter(innen) von Assessment-Centern ein und – nicht zuletzt – natürlich auch in die multimethodale Gestaltung der Auswahlverfahren selbst.



DR. STEPHAN STEGT, Gesellschafter der ITB Consulting GmbH

Die ITB Consulting GmbH ging aus dem 1971 gegründeten Institut für Test- und Begabungsforschung hervor und entwickelt eignungsdiagnostische Verfahren für Personalauswahl, -entwicklung und für die Auswahl von Studierenden. Dazu gehören Interviews, Assessment-Center, Development Center und Testverfahren.

Wie hat sich die Auseinandersetzung mit der DIN 33430 auf Ihre Arbeit ausgewirkt?

Grundlegende Änderungen gab es nicht, da wir schon immer nach hohen Qualitätsstandards gearbeitet haben. Dennoch hat uns die Auseinandersetzung mit der DIN weitergebracht. Viele ITB-Berater haben sich der Lizenzprüfung unterzogen und dabei ihre Diagnostik-Kenntnisse aufgefrischt. Die DIN hat uns außerdem zum Austausch angeregt und interne Treffen angestoßen, bei denen wir vor dem Hintergrund der DIN unsere Verfahren reflektiert und Optimierungsmöglichkeiten diskutiert haben.

Ein Resultat ist z.B., dass wir die Manuale unserer Tests erweitern. Ein weiterer Effekt ist, dass wir evaluieren, wie unsere Verfahren unter Akzeptanzgesichtspunkten bewertet werden. Am wichtigsten ist uns aber, dass die DIN uns hilft, mit Kunden über unsere Qualitätsstandards zu sprechen und sie von der Notwendigkeit bestimmter Maßnahmen zu überzeugen, die für die Qualitätssicherung wichtig sind. Ein Beispiel dafür ist die ausführliche Schulung aller Beobachter in einem Assessment-Center.

nen Personen nachweisen, dass sie über die notwendigen eignungsdiagnostischen Kenntnisse verfügen.

Diese Kenntnisse werden mit einem speziell zur „neuen“ DIN 33430 publizierten Buch praxisnah vermittelt: Diagnostik- und Testkuratorium (Hrsg.) (2017) Personalauswahl kompetent gestalten: Grundlagen und Praxis der Eignungsdiagnostik nach DIN 33430. Berlin: Springer. Dieses Buch ist Grundlage der Fortbildungen sowie der Prüfungen, eignet sich aber auch für das Selbststudium für alle, die wissen wollen, wie man Eignungsdiagnostik qualitativ hochwertig gestalten kann.



DR. BRIGITTE WINKLER, Geschäftsführende Partnerin von A47 Consulting

A47 Consulting ist eine 1999 gegründete Beratung für Unternehmensentwicklung und Managementdiagnostik aus München (www.a47-consulting.de).

Wie hat sich die Auseinandersetzung mit der DIN 33430 auf Ihre Arbeit ausgewirkt?

Die Eignungsdiagnostik gilt als einer der am besten erforschten Bereiche im Personalmanagement. Doch obwohl damit profundes Wissen für eine valide Auswahl- und Beurteilungspraxis zur Verfügung steht, wird es noch zu wenig genutzt.

Als mit der DIN-Norm 33430 evidenzbasierte Qualitätskriterien formuliert wurden, haben wir das als in der Managementdiagnostik tätige Beratung sehr begrüßt und schon vor zehn Jahren die Personenlizenz für berufsbezogene Eignungsdiagnostik nach DIN 33430 erworben. Bis heute führt die Auseinandersetzung mit diesen Standards bei uns zu intensiven Diskussionen. Wir richten unsere Beurteilung von diagnostischen Verfahren und unsere Methodik danach aus. Gibt es mehrere Möglichkeiten vorzugehen, fällt häufig der Satz: „Was sagt denn die DIN dazu?“. Die Antwort leitet dann unseren Entscheidungsprozess.

Mit den DIN-Qualitätsstandards können wir zudem auf evidenzbasierte Argumente zurückgreifen und bei Kunden eine am State of the Art ausgerichtete Methodik legitimieren (die sonst leicht als zu aufwendig oder praxisfremd abgetan werden kann) und damit Personalverantwortliche vor Fehlentscheidungen bewahren.



Autor:
DR. MARTIN KERSTING,
Professor für Psychologische Diagnostik an der Justus-Liebig-Universität Gießen und Mitglied der DIN-Kommission