Zürcher Hochschule
für Angewandte Wissenschaften

IAP
Institut für Angewandte
Psychologie

Qualität in der Diagnostik in Eignungsbeurteilung und Selektion

Dr. Patrick Boss

23. April 2015

Wir starten mit einem Kurztest: Wofür stehen diese Zahlen?

747

4711

33430

10667-2

ISO 10667-2

ISO 10667-2:2011

Assessment service delivery -- Procedures and methods to assess people in work and organizational settings -- Part 2: Requirements for service providers

Abstract

Preview ISO 10667-2:2011

ISO 10667-2:2011 establishes requirements and guidance for the service provider in working with a client to carry out the assessment of an individual, group or organization for work-related purposes and to deliver quality assessment services.

ISO 10667-2:2011 also contains guidance for the service provider in the delivery and use of assessment methods and procedures that can be carried out for various work-related purposes made by or affecting individuals, groups or organizations.

FORMAT	LANGUAGE
PDF	English
PAPER	English

CHF 118 Add to basket

Inhalte des Inputs

1. Was ist Qualität?
2. Richtlinien, Standards, Normen
3. Wissenschafts-Praxis-Transfer
4. Fazit

Quality.
Our Passion.

Wie zeichnet sich qualitativ hochstehende Diagnostik aus?

Wir bieten Ihnen massgeschneiderte Dienstleistungen im Bereich der Personalselektion und Personal-entwicklung.

Dabei garantieren wir Ihnen ***Qualität, Objektivität, Flexibilität und Transparenz****.*

Wie zeichnet sich qualitativ hochstehende Diagnostik aus?

In der Personalauswahl, der systematisch und methodisch gesicherten Beurteilung (Assessment-Center) wie auch in der Förderung der Zukunftsträger (Seminar, Coaching, Beratung) verfügen wir über 30 Jahre Erfahrung mit höchsten Qualitätsansprüchen.

Wie zeichnet sich qualitativ hochstehende Diagnostik aus?

Qualität in der Personalselektion

Durch eine seriöse Selektion und kompetente Beurteilung der Kandidaten im fachlichen und persönlichen Bereich, ergänzt durch Persönlichkeits- und Eignungs-analysen, können wir einen sehr hohen Qualitätsstandard der von uns vorgeschlagenen Kandidaten garantieren.

Wie zeichnet sich qualitativ hochstehende Diagnostik aus?

Unser Qualitätsversprechen

Das XY INSTITUT arbeitet mit führenden Experten für Eignungsdiagnostik zusammen.

Unsere Verfahren unterliegen der Kontrolle durch einen wissen-schaftlichen Expertenbeirat.

Wie zeichnet sich qualitativ hochstehende Diagnostik aus?

Der Verein Swiss Assessment ist das Kompetenz-zentrum für Assessment-Center-Verfahren in der Schweiz. Er bietet den im Assessmentbereich tätigen Unternehmen die Möglichkeit einer Zertifizierung. Dabei werden diese in fachlicher, methodischer und prozeduraler Hinsicht von unabhängigen Experten der SQS sowie vom Lehrstuhl für Arbeits- und Organisationspsychologie der Universität Zürich auf Herz und Nieren geprüft.

Die zertifizierte Mitgliedschaft gilt als anerkanntes Qualitätslabel und garantiert die Einhaltung hoher Standards bei der Entwicklung sowie der Durchführung von Assessments.

Wie zeichnet sich qualitativ hochstehende Diagnostik aus?

Was ist Qualität?

Die Beurteilung der Qualität von Prozessen und/oder Instrumenten der Personalauswahl orientiert sich an bestimmten bereichsspezifischen Kriterien und erfolgt im Zuge eines Abgleichs von Soll und (messbarem) Ist.

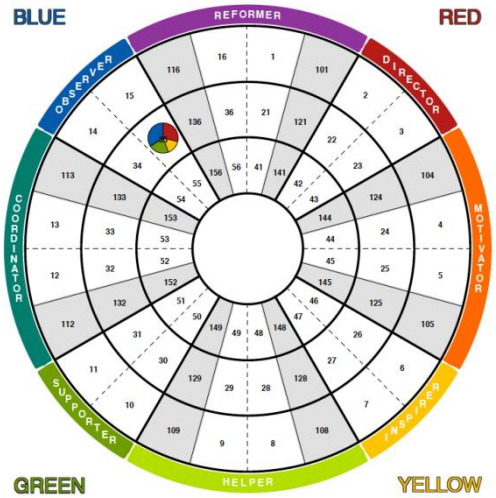
Qualität als Fachbegriff bezeichnet keine absolute «Güte», sondern eine Beschaffenheit und bezieht sich auf Qualitätsanforderungen, **ist also relativ**.

Kersting, 2014, S. 327

Welche Qualität ist besser?

Welches Testverfahren ist qualitativ besser? Welches Testverfahren würden Sie einsetzen?

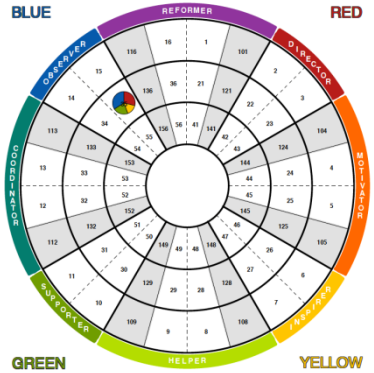
Discovery Insights®



Welches Testverfahren ist qualitativ besser?

Reliability (Cronbach Alpha)

NEO-FFI	r = .72 – .87
Insights Discovery Evaluator	r = .90 – .91



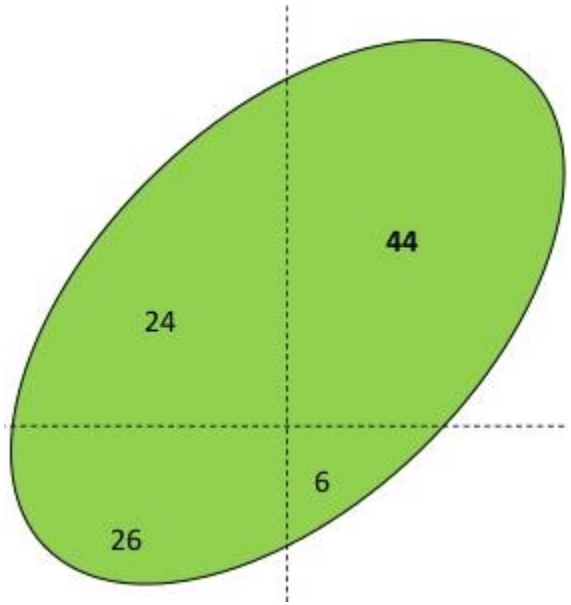
Construct validity (variance explanation of the factors)

NEO-FFI	37%
Insights Discovery Evaluator	39%

Relativität der Qualität

Wie reliabel muss der Test sein,

- um unter den gegebenen Rahmen-bedingungen einer konkreten Fragestellung
- sowie der gegebenen Basis- und Selektionsquote
- eine Entscheidung treffen zu können, die eine festgesetzte Fehlerwahrscheinlichkeit nicht überschreitet?



Kersting, 2014, S. 327

Entwicklung von Qualitätsstandards

Die Definition von Qualität hängt weniger von objektiven Erkenntnisprozessen ab, sondern stellt primär eine Konvention zwischen Experten über Gegenstände und sinnvolles Verhalten dar.

Kersting, 2009

Standards als soziale Konstruktionen

Standrads, Richtlinien und Normen sind das Resultat sozialer Konstruktionen.

Es ist immer eine mit Definitionsmacht ausgestattete Gruppe von Personen, die im Auftrag einer Fachgesellschaft oder einer anderen gesellschaftlichen Institution oder Organisation die Qualitätskriterien festgelegt hat.

Aber auch wenn diese sozialen Konstruktionen in der Regel den Stand der Wissenschaft und Technik weitestgehend berücksichtigen, stossen sie in der Praxis nicht selten auf erhebliche Vorbehalte.

Kersting & Westmeyer, 2013, S. 953

Nutzen von Qualitätsstandards

- Ausgangspunkt eines Qualitätsmanagements
- Leitfaden für die Entwicklung diagnostischer Verfahren
- Leitfaden für die Planung, Durchführung und Evaluation des diagnostischen Vorgehens
- Leitfaden für die Qualifizierung diagnostisch tätiger Personen
- Massstab zur Bewertung von Angeboten sowie Leistungen im Bereich der Diagnostik
- Schutz der untersuchten Personen vor unsachgemässer oder missbräuchlicher Diagnostik

Kersting, Häcker & Hornke, 2011, S. 2

Allgemeine Standards zur psychologischen Diagnostik

- American Psychological Association (et al.):
  Standards for Educational and Psychological Testing
- International Test Commission:
  ITC Guidelines on Test Use
- International Test Commission:
  International Guidelines on Computer-Based and Internet Delivered Testing
- European Association of Psychological Assessment:
  Guidelines for the Assessment Process

Normen zur Personalauswahl

- DIN 33430:
  Anforderungen an Verfahren und deren Einsatz bei berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen

- ISO 10667-1/2:
  Assessment service delivery -- Procedures and methods to assess people in work and organizational settings

Standards zur Durchführung von Personal-selektionsverfahren und Assessment Centers

Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften
IAP Institut für Angewandte Psychologie

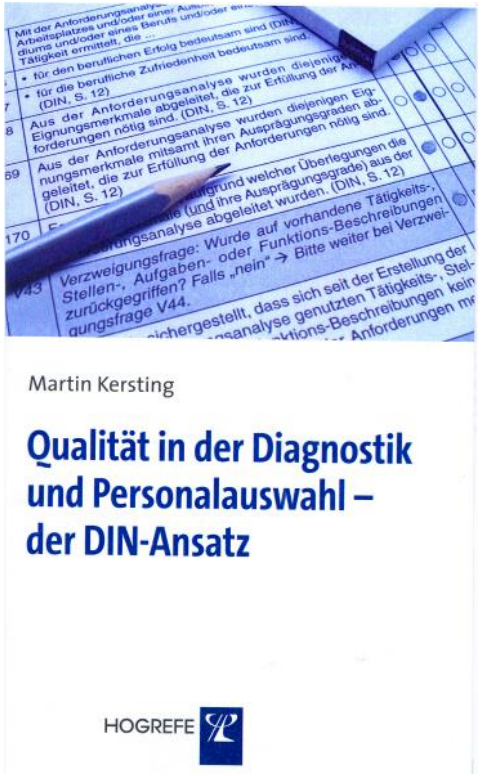
- Society for Industrial and Organizational Psychology: Principles for the Validation and Use of Personnel Selection Procedures

- The International Taskforce on Assessment Center Guidelines:
  Guidelines and Ethical Considerations for Assessment Center Operations

- Swiss Assessment:
  Qualitätsstandards zur Entwicklung, Durchführung und Auswertung von Assessment Center

Checkpunkte des DIN Screens

- Anforderungen an Verfahrenshinweise
  (140 Aussagen)
- Planung von berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen
  (33 Aussagen)
- Auswahl und Zusammenstellung von Verfahren
  (20 Aussagen)
- Durchführung, Auswertung und Interpretation der Verfahrensergebnisse sowie Urteilsbildung
  (55 Aussagen)
- Dokumentation
  (22 Aussagen)
- Qualifikation der beteiligten Personen
  (48 Aussagen)



Standards von Swiss Assessment

SWISS assessment

Standard 1: Auftragsklärung und Vernetzung

Standard 2: Arbeits- und Anforderungsanalyse

Standard 3: Übungskonstruktion

Standard 4: Beobachtung und Bewertung

Standard 5: Beobachtende auswählen und vorbereiten

Standard 6: Vorauswahl und Vorbereitung der Teilnehmenden

Standard 7: Vorbereitung und Durchführung

Standard 8: Feedback und Folgemassnahmen

Standard 9: Evaluation

APA's Guidelines for Test User Qualifications

Figure 2
Knowledge Needed for the Appropriate Selection of Tests

- Type of keying or scaling used—rational or theoretical, empirical, internal consistency or construct homogeneity (e.g., factor analysis)
- Scoring procedures (e.g., clinical, mechanical, and correction for guessing)
- Type of score interpretation (criterion or domain referenced, norm referenced, ipsative)
- Item and scale score characteristics
- Item format
- Difficulty level
- Reliability (e.g., internal consistency and test–retest)
- Validity evidence of test scores
- Construct validity evidence
- Content representativeness
- Criterion-related
- Validity generalization (e.g., effects of sample size, test and criterion reliability and range restriction, and dichotomization of variables)
- Convergent
- Discriminant
- Cross-validation
- Criterion characteristics (e.g., sufficiency, relevance)
- Test bias
- Description of validation, normative, and/or standardization group(s) (characteristics of groups such as age, gender, race, culture, language, disabilities, geographic region, socioeconomic status [SES], educational or grade level, motivational set, mental status, and item format familiarity), sample size(s), and recency of data
- Test administration procedures (standardization procedures, time limits—power vs. speed)
- Knowledge of test taker variables that may moderate validity and interpretation of scores (such as age, gender, race, culture, language, disabilities, geographic region, era or time period tests, SES, educational or grade level, motivational set, mental status, and item format familiarity)
- Other or special requirements and limitations of test
- Adequacy of the match between test characteristics and present need in terms of construct measured, difficulty level, validity, reliability, test bias, normative data, similarity of normative group with present group, test administration procedures (accommodations for disabilities when appropriate, characteristics of test administrator, adaptation for those with different primary language when appropriate)
- Special requirements and limitations of test

DIN 33430: Anforderungen an die Qualifikation der an Eignungsbeurteilungen beteiligten Personen

	Der Auftragnehmer verfügt über
271	• angeleitete Praxiserfahrungen in Entwicklung und Planung und Gestaltung und kontrollierter Durchführung von Verfahren zur Eignungsbeurteilung sowie deren Evaluation (DIN, S. 10)
272	• Kenntnisse über eignungsrelevante Konstrukte (DIN, S. 10)
273	• Kenntnisse über Qualitätsstandards (DIN, S. 10)
274	• Kenntnisse über qualitätssichernde Maßnahmen (DIN, S. 10)
275	• Kenntnisse über rechtliche Rahmenbedingungen (DIN, S. 10)
276	• Kenntnisse der Arbeits-/Anforderungsanalyse (DIN, S. 10)
277	• Kenntnisse von Methoden zur Analyse von Arbeitsanforderungen (DIN, S. 10)
278	• Kenntnisse von Verfahren zur Darstellung der Ergebnisse in Form eines Anforderungsprofils (DIN, S. 10)
279	• Kenntnisse über Methoden zur Operationalisierung von Eignungsmerkmalen (DIN, S. 10)
280	• Grundkenntnisse über Verfahren der Eignungsbeurteilung und ihre Einsatzvoraussetzungen (DIN, S. 10)
281	• Statistisch-methodische Grundlagen (DIN, S. 10)
282	• Kenntnisse über Testtheorien (klassische Testtheorie und Item-Response-Theorien) und Messtheorien (DIN, S. 10)
283	• Kenntnisse über Evaluationsmethodik einschließlich Kosten-Nutzen-Aspekten (DIN, S. 10)
284	• Kenntnisse über Konstruktionsgrundlagen von Verfahren (DIN, S. 10)
285	• Kenntnisse über Einsatzmöglichkeiten von Verfahren (DIN, S. 10)
286	• Kenntnisse über Durchführungsbedingungen von Verfahren (DIN, S. 10)
287	• Kenntnisse der Gütekriterien/Qualitätsgesichtspunkte von Verfahren (DIN, S. 10)
288	• Kenntnisse über die Gutachtenerstellung (abschließende Eignungsbeurteilung) (DIN, S. 10)
289	• Kenntnisse der Vorgehensweisen/Prozesse in der Eignungsbeurteilung (DIN, S. 10)
290	• Kenntnisse über verschiedene Strategien der Eignungsbeurteilung (DIN, S. 10)
291	• Kenntnisse über Beurteilungsprozeduren (verfahrens- und prozessbezogen) (DIN, S. 10)
292	• Kenntnisse über die Abschätzung der Prognosegüte von berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen und darauf aufbauenden Entscheidungen (DIN, S. 11)
293	• Kenntnisse der Ergebnisse einschlägiger Evaluationsstudien (DIN, S. 11)

Normen, Richtlinien und Standards als Garant für Qualität?

Überprüfung, Zertifizierung und Akkreditierung

DIN Geprüft

Certified Assessment Center Quality
SWISS assessment
SQS

The British Psychological Society
Accredited

DIN-Lizenzierung

Fortbildungs- und Prüfungsordnung der Föderation Deutscher Psychologenvereinigungen zur Personenlizenzierung für berufsbezogene Eignungsbeurteilungen nach DIN 33430

Modul 1:	Einführung in die DIN-Norm 33430 (1 Tag)
Modul 2:	Verhaltensbeobachtung und Verhaltensbeurteilung (2 Tage)
Modul 3:	Eignungsinterviews (2 Tage)
Modul 4:	Anforderungsanalyse, Konstrukte und Prozeduren der Eignungsbeurteilung (2 Tage)
Modul 5:	Psychometrische Grundlagen der Eignungsbeurteilung (1 Tag)
Modul 6:	Evaluation der Eignungsbeurteilung (2 Tage)

DIN-Lizenzierung

Multicheck®

JUGENDLICHE | ELTERN & SCHULEN | UNTERNEHMEN | BERUFSTÄTIGE | ÜBER UNS

< Elisabeth Kuhn | Nach oben | Carlo Capaul >

- Unternehmen
- Team
- Qualitätsmanagement
- Karriere
- Partner
- Social Responsibility
- Downloadcenter
- Impressum

Rebecca Pozzoli

Rebecca Pozzoli

Forschung & Entwicklung

Inhaberin der Lizenz für berufsbezogene Eignungsbeurteilungen nach DIN 33430

Psychologin, lic. phil. hum. mit Vertiefung in Arbeits- und Rechtspsychologie
rebecca.pozzoli@multicheck.org

Zertifizierung durch Swiss Assessment

SWISS assessment

Swiss Assessment/SQS hat die folgenden Unternehmen erfolgreich zertifiziert:

ACT Assessment & Development Centrum GmbH, adt zurich gmbh, Avenir Consulting AG, BENOIT CONSULTING AG, cedac entwicklung assessment beratung AG, Direction Plus sa, DMS Consulting AG, HR Kompetenzzentrum AG, Militärakademie an der ETH Zürich MILAK, mpw Beratungsteam AG, Pädagogische Hochschule Zürich, papilio AG, Prisma World AG, SBB CFF FFS, VICARIO CONSULTING SA. IAP, Basel

Certified Assessment Center Quality
SWISS assessment
SQS ®

Weitere Informationen finden Sie unter www.swissassessment.ch

Checkliste zur Zertifizierung durch Swiss Assessment - 1

Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften
IAP Institut für Angewandte Psychologie

SWISS assessment

4 Beobachtung und Bewertung

Checkpoint 6: Systematische Verhaltensbeobachtung

? Basiert das AC zum grössten Teil auf einer systematischen Verhaltensbeobachtung?

! Mindestanforderung:
In zwei Übungen des betreffenden AC wird für die fragliche Funktion relevantes Verhalten systematisch und auf nachvollziehbare Weise beobachtet und beurteilt.

☑ Überprüfung:
Übungsdossier; Vorgaben für Assessoren zur Beobachtung und Bewertung der Teilnehmenden

🗐 Einzureichende Dokumente:
Übungsdossier der letzten fünf AC und schriftlich dokumentierte Anweisungen für Assessoren

Checkliste zur Zertifizierung durch Swiss Assessment - 2

Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften
zh aw IAP Institut für Angewandte Psychologie

SWISS assessment

9 Evaluation

Checkpoint 19: Evaluation

? Werden die AC durch den AC-Anbieter regelmässig bezüglich prognostischer und sozialer Validität überprüft?

! Mindestanforderung:
Der AC-Anbieter evaluiert seine AC jährlich hinsichtlich sozialer Validität und einmal pro Zertifizierungsperiode hinsichtlich prognostischer Validität.[9] Ein Bezug zu den zu Grunde liegenden wissenschaftlichen Theorien ist erkennbar.

☑ Überprüfung:
Evaluationsbericht mit Kennzahlen

Einzureichende Dokumente:
Interner Evaluationsbericht, der nicht älter als drei Jahre ist und in dem die relevanten Kennzahlen ersichtlich werden ODER Publikation zum betreffenden AC, welcher Angaben zur Validität des Verfahrens enthält.

Das Problem der Wissenschaft mit der Praxis

Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften
IAP Institut für Angewandte Psychologie

Industrial and Organizational Psychology, **1** (2008), 333–342.
Copyright © 2008 Society for Industrial and Organizational Psychology. 1754-9426/08

FOCAL ARTICLE

Stubborn Reliance on Intuition and Subjectivity in Employee Selection

SCOTT HIGHHOUSE
Bowling Green State University

"*Logic* is the beginning of all wisdom, not the end."

«Theorie» und Praxis

Zeitschrift für Arbeits- u. Organisationspsychologie (2007) 51 (N. F. 25) 4, 155 – 167 © Hogrefe Verlag, Göttingen 2007

Assessment Center-Praxis in deutschen Großunternehmen

Ein Vergleich zwischen wissenschaftlichem Anspruch und Realität

Uwe Peter Kanning, Jens Pöttker und Petra Gelléri

Standard 4 Vorinformationen über Kandidaten	Kandidaten vorher kennen gelernt: 46.0 % gezielte Vorinformationen über Kandidaten: 50.0 %
Standard 12 Unabhängigkeit der Beobachtungen	Beobachter reden zwischen den Übungen über die Kandidaten: 40.6 %
Standard 15 Evaluation	systematisch: 25.8 % unsystematisch: 42.2 % gar nicht: 30.8 %

Wissenschafts-Praxis-Transfer

- Qualitätsstandards können nur im engen Austausch zwischen Wissenschaft und Praxis festgelegt werden
- Praxisferne Qualitätsstandards werden nicht gelebt
- Es ist nicht zu erwarten, dass in jedem Assessment alle Standards eingehalten werden (können)

Erkenntnisse aus der Forschung nutzen - 1

The Predictive Validity of Assessment Centers in German-Speaking Regions

A Meta-Analysis

Nicolas Becker,[1] Stefan Höft,[2] Marcus Holzenkamp,[3] and Frank M. Spinath[1]

© 2011 Hogrefe Publishing

Journal of Personnel Psychology 2011; Vol. 10(2):61–69
DOI: 10.1027/1866-5888/a000031

Die prädiktive Validität von ACs erhöht sich, wenn ....

- mehr als 10 Instrumente eingesetzt werden (ρ =.53 / ρ = .27)
- das AC nicht mehr als einen Tag dauert (ρ =.49 / ρ = .26)
- ein Intelligenztest durchgeführt wird (ρ =.56 / ρ = .25)

Erkenntnisse aus der Forschung nutzen - 2

IS MORE STRUCTURE REALLY BETTER? A COMPARISON OF FRAME-OF-REFERENCE TRAINING AND DESCRIPTIVELY ANCHORED RATING SCALES TO IMPROVE INTERVIEWERS' RATING QUALITY

PERSONNEL PSYCHOLOGY
2011, 64, 53–87

KLAUS G. MELCHERS
NADJA LIENHARDT
MIRIAM VON AARBURG
MARTIN KLEINMANN
Universität Zürich, Switzerland

Means and Standard Deviations for the Different Experimental Groups

	Control training		FOR training	
	No anchors $n = 51$ M (SD)	Anchors $n = 50$ M (SD)	No anchors $n = 52$ M (SD)	Anchors $n = 46$ M (SD)
Motivation	4.78 (0.38)$_a$	4.74 (0.39)$_a$	4.77 (0.40)$_a$	4.82 (0.45)$_a$
Difficulty	2.98 (0.93)$_a$	2.18 (0.75)$_b$	2.55 (0.77)$_c$	2.23 (0.59)$_b$
E	0.17 (0.18)$_a$	0.06 (0.07)$_b$	0.06 (0.08)$_{b,c}$	0.03 (0.04)$_c$
DE	0.17 (0.18)$_a$	0.08 (0.10)$_b$	0.05 (0.06)$_b$	0.05 (0.05)$_b$
SA	0.45 (0.20)$_a$	0.20 (0.10)$_{b,c}$	0.23 (0.13)$_b$	0.17 (0.08)$_c$
DA	0.75 (0.34)$_a$	0.37 (0.27)$_b$	0.41 (0.20)$_b$	0.26 (0.13)$_c$
Interrater reliability	.40$_a$	.71$_b$	.72$_b$	.78$_b$

Note. Smaller values for accuracy variables indicate better accuracy. Means of the control
Elevation (E), differential elevation (DE), stereotype accuracy (SA), and differential accuracy (DA).

Die Sicht der Kandidaten: Soziale Validität / Akzeptanz

Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften
IAP Institut für Angewandte Psychologie

MILITÄRISCHE AUSHEBUNG

Sex-Fragen sorgen für Empörung

Beim neuen System der Aushebung müssen die Stellungspflichtigen auch über ihr Sexualverhalten Auskunft geben. Die Verantwortlichen versuchen zu erklären, Politiker sind entsetzt.

◆ **Franz Hophan**

«Die haben wohl einen Vogel», empört sich SP-Nationalrat Paul Günter, Mitglied der Sicherheitspolitischen Kommission (SIK) des Nationalrates, über die Tatsache, dass Stellungspflichtige bei der Aushebung auch Fragen über ihr Sexualverhalten beantworten müssen. Das sei nicht das, was mit dem neuen System angestrebt wurde. «Wir wollten, dass die Leute am richtigen Ort eingeteilt werden und nicht einen Seelenstriptease», kritisiert Günter. Er würde sich als Stellungspflichtiger «glatt weigern, so etwas auszufüllen». Das Sexualleben junger Leute in einer Drucksituation zu erforschen, sei eine krasse Verletzung der Persönlichkeitsrechte, «das muss sofort aufhören».

Bei der zweitägigen Aushebung nach dem neuen Modus (auf dem Bild in Sumiswald) müssen die Stellungspflichtigen auch mehrere Tests über sich ergehen lassen.

BILD THOMAS PETER

Sechs Fragen zum Sex

Einblick in die Fragen, mit de-

Die Sicht der Kandidaten: Soziale Validität / Akzeptanz

Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften
IAP Institut für Angewandte Psychologie

Jobsuchende muss nach Interview ihr Getränk zahlen

ZÜRICH. Affront nach dem Bewerbungsgespräch: Eine junge Frau wurde für ihren Orangensaft zur Kasse gebeten.

Nach der Matura war A.L.* (23) auf der Suche nach einer Teilzeitstelle. Dabei wurde sie von einem Gastrobetrieb zum Vorstellungsgespräch eingeladen. «Die Geschäftsführerin begrüsste mich und fragte, ob ich etwas trinken wolle», erinnert sich L. Da habe sie sich für einen O-Saft entschieden.

«Das Gespräch verlief normal. Doch danach folgte etwas Unübliches», so L. Nachdem sich die Geschäftsführerin verabschiedet habe, sei eine Serviceangestellte vorbeigekommen – «das macht dann fünf Franken», habe sie gesagt. L. sei völlig perplex gewesen: «Eigentlich dachte ich, dass bei Bewerbungsgesprächen Getränke offeriert werden!» Die Leiterin des betreffenden Lokals bestätigt das Vorgehen: Nur weil ein Getränk angeboten werde, heisse das noch lange nicht, dass es auch kostenlos sei. «Wir haben viele Bewerber. Wir können doch nicht jedem ein Gratisgetränk offerieren», so die Geschäftsführerin. Nur bei längeren Interviews mit Aussicht auf eine Anstellung übernehme man die Kosten.

> «Ich würde auf jeden Fall nicht in diesem Betrieb arbeiten wollen.»
> **Matthias Mölleney**
> Personalexperte.

Personalexperte Matthias Mölleney hat dazu eine klare Meinung: «Unglaublich, das geht gar nicht. Da diskutiert man darüber, ob Firmen sogar die Reisespesen bei einem Jobinterview übernehmen sollen – und dann kommt so was.» Er würde auf jeden Fall nicht in diesem Betrieb arbeiten wollen. CÉDRIC KNAPP

*Name der Redaktion bekannt

Diskussion

Was haben Sie beim Bewerben Unangenehmes erlebt? Reden Sie mit unter **interview.20min.ch**

FAZIT

zur Qualität in der Diagnostik

Respekt vor der Tätigkeit des Diagnostizierens

Wo sind meine Grenzen? Wo sind die Grenzen der eingesetzten Tools?

- Sich und seine Möglichkeiten immer wieder kritisch hinterfragen
- Schwierige Fälle in einer Intervision besprechen
- Aussagekraft der eingesetzten Verfahren kritisch reflektieren

Die Tätigkeit an Standards und Qualitätsrichtlinien ausrichten

Mache ich das Richtige richtig?

- Die in Richtlinien, Standards und Normen aufgeführten Vorgehens-hinweisen mit den eigenen Vorgehensweisen vergleichen
- Festgestellte Differenzen analysieren, gezielte Weiterentwicklungen festlegen und deren Umsetzung planen

Qualität umsetzen

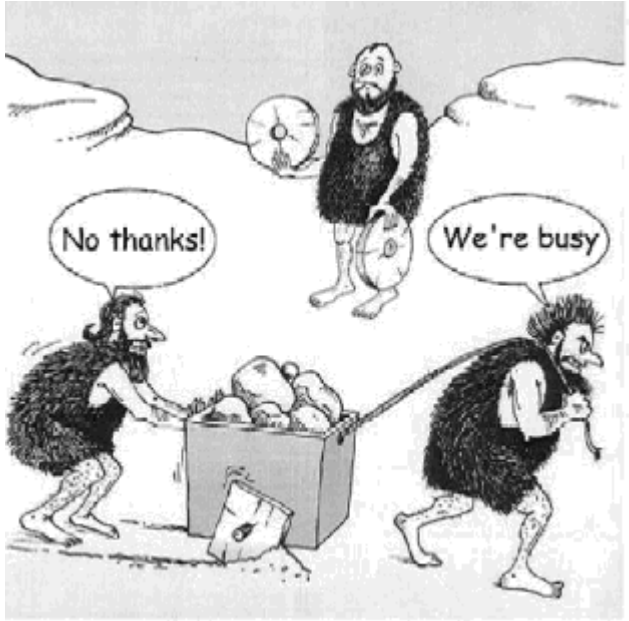
Qualität findet nicht auf dem Papier statt – sie muss gelebt werden.

- Qualitätsvorgaben schriftlich festhalten und als verbindlich erklären
- Qualitätsvorgaben jederzeit konsequent einhalten
- Die Einhaltung der Qualitäts-vorgaben periodisch überprüfen

Das Vorgehen laufend überprüfen und weiterentwickeln

Wo kann ich noch besser werden?

- Qualität als andauernder Prozess sehen
- Systematisch Feedback bei den Kunden einholen
- Evaluationen durchführen, um die Aussagekraft des Verfahrens zu bestimmen und eventuelle Schwachpunkte aufzudecken



Stetige persönliche Weiterbildung

Bin ich auf dem neuesten Erkenntnisstand? In welchen Bereichen ist mein Wissen überholt?

- Aktuelle Fachliteratur konsultieren
- Wissenschaftliche Beiträge lesen
- Austausch unter Experten pflegen
- Vorträge und Seminare besuchen

Qualität gibt‘s nicht umsonst

Qualität wird angestrebt, nicht erreicht. Deshalb ist dazu ein überdauernder Wille erforderlich.

- Das Beschreiten des steinigen Weges zu verbesserter Qualität benötigt persönliche Überzeugung und Durchhaltewillen
- Bemühungen zur Aufrechterhaltung und Verbesserung der Qualität der geleisteten Arbeit kosten viel Zeit und Geld

1. Die „ESSO Bonn". Mit 253.000 Tonnen Tragfähigkeit einer der 12 ESSO Tanker unter deutscher Flagge.
2. ESSO Versuchsanlage zur Kohle-Vergasung.
3. Bis in den hohen Norden Kanadas suchen unsere Geologen nach Uran.
4. Bohrinsel in der Nordsee.
5. Von ESSO Wissenschaftlern entwickelte Sonnenzellen verwandeln Sonnenlicht in elektrische Energie.
6. Kohleabbau in einem Bergwerk der ESSO Organisation.
7. Nur eine von 15 Suchbohrungen in aller Welt wird fündig. Persönlicher Einsatz und hoher materieller Aufwand sind bei den übrigen 14 vergebens.

Es gibt viel zu tun.

„Erdöl fließt nicht unbegrenzt. Vor ein paar Monaten ist das den meisten von uns zum erstenmal deutlich geworden. Wenn es auch heute wieder so scheinen mag, als gäbe es genügend Öl, so müssen wir doch lernen, sparsamer damit umzugehen.

Unsere Erde hat zwar noch viele Reserven, nur wird es immer schwieriger, immer kostspieliger, sie zu fördern. Während früher ein paar Hundert Meter tiefe Bohrungen genügten, müssen wir heute bis zu 8000 Meter tief gehen. Riesige Bohrinseln müssen gebaut werden, um auch weit vor den Küsten in großen Wassertiefen Öl zu erschließen.

Zwar wird unser Energiebedarf in Zukunft langsamer wachsen, aber er wird weiter wachsen. Deshalb forschen unsere Wissenschaftler seit vielen Jahren nach neuen Energiequellen. Überall in der Welt suchen wir nach Öl und Gas. In Kanada sind wir dabei, aus Teersänden Öl zu gewinnen. Wir erschließen Kohlevorkommen, entwickeln neue Verfahren zur Kohleverflüssigung und Kohlevergasung. Wir suchen nach Uran, nutzen die Kernenergie. Unsere Wissenschaftler arbeiten auch an der Nutzung der Sonnenenergie.

Sicher läßt sich dies alles nicht von heute auf morgen verwirklichen. Um so wichtiger ist es, heute und nicht erst morgen damit zu beginnen.

Viel Arbeit liegt vor uns. Die Zeit drängt. Mut, Entschlossenheit und eine Menge Geld sind erforderlich, neue Energiequellen für unsere Zukunft zu erschließen. Es gibt viel zu tun. Packen wir's an."

Wolfgang Oehme, Vorsitzender des Vorstandes der ESSO A.G.

DISKUSSION

Referenzierte Artikel

Becker, N., Höft, S., Holzenkamp, M. & Spinath, F. (2011). The predictive validity of assessment centres in German-speaking regions: A meta-analysis. *Journal of Personnel Psychology, 10*, 61-69.

Highhouse, S. (2008). Stubborn Reliance on Intuition and Subjectivity in Employee Selection. *Industrial and Organizational Psychology, 1*, 333-342.

Kanning, U. P., Pöttker, J. & Gelléri, P. (2007). Assessment Center-Praxis in deutschen Großunternehmen: Ein Vergleich zwischen wissenschaftlichem Anspruch und Realität. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 51*, 155-167.

Kersting, M. (2009). Qualität im Assessment Center. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 53*, 70-84.

Kersting, M. (2014). Qualitätsstandards der Personalauswahl. In H. Schuler & U. P. Kanning (Hrsg.), *Lehrbuch der Personalpsychologie (3. Auflage, S. 325-356)*. Göttingen: Hogrefe.

Kersting, M., Häcker, H. & Hornke, L. F. (2011). Qualitätsstandards in der Diagnostik. In L. F. Hornke, M. Amelang & M. Kersting (Hrsg.), *Enzyklopädie der Psychologie. Themenbereich B, Methodologie und Methoden. Serie II, Psychologische Diagnostik. Band 1, Grundfragen und Anwendungsfelder psychologischer Diagnostik (S. 1-86).* Göttingen: Hogrefe.

Kersting, M. & Westmeyer, H. (2013). Qualitätsbeurteilung management-diagnostischer Verfahren und Prozesse. In: W. Sarges (Hrsg.), *Management-Diagnostik (4. vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage, S. 948-954)*. Göttingen: Hogrefe.

Melchers, K. G., Lienhardt, N., von Aarburg, M., & Kleinmann, M. (2011). Is more structure really better? A comparison of frame-of-reference training and descriptively anchored rating scales to improve interviewers' rating quality. *Personnel Psychology, 64*, 53-87.

Zürcher Hochschule
für Angewandte Wissenschaften

IAP
Institut für Angewandte
Psychologie

Kontakt

ZHAW Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften
IAP Institut für Angewandte Psychologie

Dr. phil. Patrick Boss

Zentrum Diagnostik, Verkehrs- & Sicherheitspsychologie

Pfingstweidstrasse 96
Postfach 707, CH 8037 Zürich
Tel.: +41 58 934 83 07
Fax: +41 58 934 83 00
patrick.boss@zhaw.ch
http://www.iap.zhaw.ch