

PRESSEINFORMATION

Mehr Qualität in der Personalauswahl: Neuauflage der DIN 33430 wurde publiziert

In diesem Jahr wurde die Neuauflage der DIN 33430 „Anforderungen an die berufsbezogene Eignungsdiagnostik“ publiziert. Die Norm richtet sich an alle Personen, die an der internen und externen Personalauswahl beteiligt sind. Die DIN 33430 ist praxisorientiert und bietet sehr konkrete Hilfestellung, etwa bei Fragen zum Ablauf der Eignungsdiagnostik, der Auswahl der richtigen Verfahren und der erforderlichen Qualifikation der beteiligten Personen. „Die Deutsche Gesellschaft für Psychologie setzt sich nachdrücklich für eine hohe Qualität in der Personalauswahl ein“ sagt Conny Antoni, Präsident der DGPs. „Die neu aufgelegte DIN 33430 trägt in hohem Maße zur Qualitätssicherung in der Personalauswahl bei. Sie stellt für Organisationen eine ideale Grundlage für die Auswahl geeigneten Personals und für dessen Qualifizierung dar.“

Eine optimale Passung zwischen Merkmalen einer Person und den Anforderungen ihres Jobs ist sowohl für die Gesundheit und die Zufriedenheit des einzelnen Menschen als auch für den Erfolg von Organisationen wichtig – in Zeiten des Fachkräftemangels mehr denn je. Organisationen fällt es zunehmend schwer, geeignetes Personal zu finden. Aber liegt das nur an den Kandidatinnen und Kandidaten oder auch an der Schwierigkeit, Potenziale zu erkennen? Früher konnten es sich viele Organisationen leisten, nur einen bestimmten Bewerbertyp zum Vorstellungsgespräch einzuladen („Schmidt sucht Schmidtchen“). Es waren genügend Personen mit den erforderlichen Kompetenzen vorhanden. Personalverantwortliche konnten geeignete Bewerberinnen und Bewerber nach Sichtung der Bewerbungsunterlagen herausfiltern und zum Vorstellungsgespräch einladen.

Fachkräftemangel erfordert Umdenken

Der Fachkräftemangel macht allerdings ein Umdenken erforderlich. Organisationen können es sich nicht mehr leisten, nur noch nach dem einen Bewerbertypus Ausschau zu halten. Stattdessen müssen sie auch solche Bewerberinnen und Bewerber berücksichtigen, die zwar noch nicht über die erforderlichen Kompetenzen für die Stelle verfügen, die aber das Potenzial haben, sich dorthin zu entwickeln. Zukünftig werden Organisationen deshalb allein anhand der Bewerbungsunterlagen weniger streng auswählen können. Die Gruppe der Personen, die zu weiteren Stufen im Bewerbungsverfahren zugelassen werden muss, wird dadurch „bunter“. Damit steigt die Bedeutung der Diagnostik im weiteren Auswahlverfahren. „In dieser Situation kommt es entscheidend auf die Aussagekraft der Verfahren an“, sagt Martin Kersting, Professor für Psychologische Diagnostik an der Justus-Liebig-Universität Gießen. „Eine zentrale Voraussetzung für aussagekräftige Verfahren ist deren Anforderungsbezug. Deshalb wird in der DIN gefordert, nur solche Verfahren einzusetzen, die einen eindeutigen Bezug zu den in Frage stehenden Eignungsmerkmalen haben, die für die Stelle erforderlich sind.“

Die neue DIN: Praxisnah und aktuell

Für Organisationen ist es besonders fatal, wenn Potenzial übersehen wird. „Man muss den Bewerberinnen und Bewerbern unterschiedliche Möglichkeiten geben, ihr Potenzial zu zeigen“, sagt Martin Kersting, der maßgeblich an der Überarbeitung der Norm beteiligt war. „Das erreicht man durch ein multimethodisches Vorgehen, wie wir es in der neu aufgelegten DIN fordern.“ So schafft man es, Potenziale auch bei Personen zu entdecken, die „anders“ sind.

An der Neuformulierung der Norm waren sowohl Praktikerinnen bzw. Praktiker als auch Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler beteiligt. Sie spiegelt damit den aktuellen Stand von Wissenschaft und Praxis wider und unterstützt eine qualitativ hochwertige Eignungsdiagnostik (so der Fachbegriff für die Eignungsbeurteilung von internen und externen Kandidatinnen und Kandidaten). Für den Prozess der Eignungsdiagnostik bietet die Norm Praktikerinnen und Praktikern beispielsweise ausführliche Empfehlungen für die Anforderungsanalyse. Mit „Kompetenzen“ und „Potenzialen“ werden Begriffe aus der Praxis aufgegriffen und als Unterkategorien von Eignungsmerkmalen definiert.

In der Norm findet sich auch ein Überblick über unterschiedliche Verfahrenskategorien, die bei der Personalauswahl zum Einsatz kommen können (z.B. Interviews, Übungen zur Verhaltensbeobachtung wie Rollenspiele oder psychometrisch fundierte Tests und Fragebogen). Die Norm definiert darüber hinaus Anforderungen an die Personen, die am eignungsdiagnostischen Prozess beteiligt sind. So werden beispielweise für die Hauptverantwortlichen höhere Anforderungen angesetzt als für Personen, die als Beobachterinnen bzw. Beobachter an einem Assessment Center teilnehmen. Durch erfolgreich absolvierte Prüfungen kann man eine Personenlizenz für berufsbezogene Eignungsbeurteilungen nach DIN 33430 erlangen.

„Die neue Norm ermöglicht es Organisationen, die eigenen Prozesse der Personalauswahl qualitativ hochwertiger und zugleich effektiver zu gestalten“, sagt Conny Antoni. „Das Vorgehen nach DIN 33430 bietet darüber Rechtssicherheit: Durch ein DIN-konform gestaltetes Auswahlverfahren wird es in Zukunft weniger zu Diskriminierung und damit weniger häufig zu Rechtsstreitigkeiten um Diskriminierungsvorwürfe kommen.“

Kontakt bei Rückfragen:

Prof. Dr. Martin Kersting

Professur für Psychologische Diagnostik

Justus-Liebig-Universität Gießen

Tel.: 0641 9926280

E-Mail: Martin.Kersting@psychol.uni-giessen.de

Pressestelle der DGPs

Dr. Anne Klostermann

Deutsche Gesellschaft für Psychologie

Referentin für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Email: pressestelle@dgps.de

Tel.: 030 28047718