

► AUSGEWÄHLTE ARTIKEL

Ausgabe: Juni 2005

Drum teste Tests, mit denen du getestet wirst

Alex Felder - Das Angebot an Persönlichkeitstests ist gross und wächst kontinuierlich – das Bedürfnis nach Orientierung in diesem Dschungel ist entsprechend gross. Die Fachhochschule Solothurn Nordwestschweiz (FHSO) führte dieses Frühjahr eine Tagung zum Thema durch. Einige Überlegungen zur Fachtagung und zur Qualitätssicherung.

Der Andrang an der Fachtagung «Persönlichkeitstests auf dem Prüfstand», die von der FHSO in Olten durchgeführt wurde, war gross. Der Saal war trotz enger Bestuhlung übervoll, die Workshops wurden rege besucht. Wie es scheint, ist das Interesse an Persönlichkeitstests ungebrochen. Es liegt in der Natur der Sache, dass insbesondere im HR-Bereich tätige Menschen in Selektionsprozessen, bei Beförderungs- oder Versetzungsfragen, in der Personalentwicklung, aber auch bei Abbaumassnahmen andere Menschen beurteilen müssen. Die an diesen Prozessen beteiligten Personen sind in der Regel ernsthaft bemüht, grösstmögliche Entscheidungssicherheit zu finden. Bei der Beurteilung der harten Faktoren – etwa quantitative und qualitative Leistungsmessgrössen und biografische Daten – mag das vergleichsweise einfach sein. Schwieriger gestaltet sich die Sache bei der Beurteilung der weichen Faktoren, sprich bei sozialen und persönlichen Wesenszügen. Das Bedürfnis nach Unterstützung in diesem Bereich ist nur verständlich. Immer mehr Personalentscheidungen werden deshalb mit Eignungstestverfahren gleichsam «objektiviert».

Mit dem steigenden Interesse an Persönlichkeitsdiagnostik ist auch der Markt an Tests, die Urteilssicherheit versprechen, gross und wächst kontinuierlich weiter. Eine Übersicht zu behalten, ist schwierig, die Qualität der Angebote zu prüfen, praktisch unmöglich. Die Testanbieter überbieten sich mit perfekt aufgemachten Broschüren, in denen sich die grafischen Darstellungen der Befunde immer farbiger und raffinierter präsentieren. Immer umfangreicher werden die – notabene – automatisch erstellten Auswertungen: Für die Firma liegen sofort mehrseitige Texte inklusive mögliche Fragen für das Vertiefungsinterview vor, für die Probanden Tipps zur Selbstentwicklung. Auch bei Hinweisen zu den wissenschaftlichen Gütekriterien wird nicht gespart. Die Verpackung stimmt, die Qualität des Inhalts ist jedoch nicht immer eindeutig feststellbar. Viele an der Fachtagung Anwesende hätten sich ein verlässliches Rating gewünscht, durch das auszumachen ist, welches der dargebotenen Verfahren für ihre Zwecke denn nun das beste sei. Etwas befremdet stellt der interessierte Betrachter beim Einordnen der Visitenkarten der Testanbieter fest, dass Berufsbezeichnungen aufgeführt sind, die nicht so recht ins Feld der Psychodiagnostik hineinpassen wollen. Da finden sich Informatiker, Ingenieure, Kaufleute, Verkäufer, Ökonomen. Es ist in diesem Markt heute tatsächlich so, dass beispielsweise ein Informatiker oder ein Verkäufer ausgerüstet mit der Lizenz eines eingekauften Instruments als Psychodiagnostiker auftritt. Die wenigsten Kunden scheinen sich allerdings daran zu stören, was doch einigermaßen erstaunlich ist. Hier zum Vergleich einige Fragen: Würden Sie Ihr Haus von einem Informatiker oder doch lieber von einer Architektin entwerfen lassen? Konsultieren Sie in einem Rechtsstreit eine Ärztin oder einen Anwalt? Lassen Sie Ihre Buchhaltung durch einen Verkäufer oder von einer Treuhänderin führen?

Davon ausgehend, dass jeder Mensch eine Psyche hat und als soziales Wesen im Laufe seines Lebens viel Wissen (Logos) über seine eigene, aber auch die Psyche anderer Menschen gesammelt hat, liesse dies vielleicht sogar den Schluss zu, dass sich demzufolge jede und jeder in irgendeiner Weise als Psychologe oder Psychologin bezeichnen darf. Die Frage ist allerdings, ob er oder sie das auch in einem professionellen Sinne tun kann oder darf. Rechtlich betrachtet ist das kein Problem, denn wir bewegen uns in einem gesetzlich nur wenig geschützten Raum. Bei Betrachtung der besagten Visitenkarten kommt denn auch der Verdacht auf, dass sich viele Personen in diesem offensichtlich lukrativen Berufsfeld tummeln, die nicht über das nötige fachliche Grundwissen verfügen. Eine an der Fachtagung erwähnte Schätzung besagt, dass nur rund 20 Prozent aller Entscheidungen in der Eignungsdiagnostik mit geeigneten Instrumenten und von qualifizierten Personen getroffen werden. Das gibt zu denken.

Um den bestehenden Zustand massgeblich zu ändern, sich gegen die verbreitete Scharlatanerie auf diesem Gebiet durchzusetzen und um der wissenschaftlich gesicherten Psychodiagnostik stärker zum Durchbruch zu verhelfen, wurde vor einigen Jahren in Deutschland der Versuch gestartet, sich unter den interessierten Kreisen auf eine verbindliche Norm zu einigen. Im Juni 2002 wurde das Resultat in Form der DIN 33430 «Anforderungen an Verfahren und deren Einsatz bei berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen» veröffentlicht. In dieser Norm wurden erstmals wichtige Qualitätsanforderungen für drei Elemente des Eignungsdiagnostikprozesses verbindlich definiert. Die drei Elemente sind: 1. Qualität der eingesetzten Methoden beziehungsweise Testverfahren, 2. Qualifikation der Personen, 3. Einhaltung der Abläufe. Es handelt sich um eine Prozessnorm, in der alle drei Elemente berücksichtigt werden müssen. Somit ist es nicht möglich, ein bestimmtes Verfahren zu zertifizieren. Es genügt auch nicht, sich ausschliesslich auf die Qualifikation einer Person zu berufen. Das bringt bei der praktischen Handhabung Schwierigkeiten und macht die Sache insgesamt erheblich komplizierter, ist aber sinnvoll, denn der Wert eines Tests kann nur in der Kombination mit der Person, die ihn anwendet, und dem Prozess, in den er eingebettet ist, beurteilt werden. Denn: Was taugt das beste Instrument in den falschen Händen? Was bringt ein schlechtes Instrument in den richtigen Händen? Die Norm ist also nicht zur isolierten Bewertung eines Verfahrens geeignet, aber genau das wird wegen der Unübersichtlichkeit des Marktes von den Kunden immer wieder verlangt.

Wichtig ist zu wissen, dass die DIN 33430 in den gesetzlich nicht geregelten Bereich gehört. So ist es beispielsweise möglich, die Eigenerklärung «Wir arbeiten nach DIN 33430» in einer Verkaufsbroschüre zu postulieren. Da taucht natürlich sofort der Ruf nach einer Zertifizierung auf. Aber auch hier bestehen Schwierigkeiten, denn jede und jeder kann sich

► PUBLIKATIONEN

HR Today



► LITERATUR



► WERBUNG



zertifizieren lassen und sogar andere zertifizieren. Aufgrund dieser Tatsache war anzunehmen, dass sich die Anbieter von Tests mit dem Label DIN 33430 und mit Zertifikaten schmücken würden, um sich auf dem Markt einen Vorteil zu verschaffen. Der Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen (BDP) warnt in einer Pressemitteilung vom Dezember 2003 vor irreführender Werbung mit DIN 33430. Gemäss Mitteilung ist der BDP in der Zwischenzeit erfolgreich gegen zwei Zertifizierungen gerichtlich vorgegangen. In Fachkreisen ist DIN 33430 mittlerweile recht gut bekannt, doch ist bei der praktischen Einführung und der konkreten Umsetzung in die Praxis noch vieles offen. Die Schweiz hat in diesem Bereich keine eigene Qualitätssicherung, und es fehlen verbindliche Standards für dieses Gebiet. Dass die Berufsverbände in absehbarer Zeit in der Lage sein werden, für die Schweiz eine tragfähige, verbindliche Lösung zu erarbeiten, ist nicht anzunehmen. Durch die starke Vernetzung der Diagnostikanbieter im deutschsprachigen Raum werden sich die Schweizer wohl am deutschen Markt beziehungsweise an der DIN 33430 ausrichten. Ein wichtiger Punkt ist, dass über die DIN-Diskussion eine Sensibilisierung der HR-Fachkreise für das Thema Qualität in der Eignungsdiagnostik stattfindet. Wer um Qualität bemüht war und ist, wird sich die Norm rasch zu Eigen machen und sich entsprechend ausweisen. Daraus ergibt sich eine taugliche Leitlinie bei der Identifikation «schwarzer Schafe». Sollte sich die Norm auf dem Markt durchsetzen, könnte sie unter anderem unterbinden, dass Quereinsteiger, deren psychologische Ausbildung sich auf einen Kurs zum Lizenzerwerb eines bestimmten Instruments beschränkt, weiterhin als Psychodiagnostiker auf dem Markt auftreten können. Auch werden vor allem Monotestanbieter, die ein Verfahren anbieten, das praktisch uneingeschränkt auf alle erdenklichen Fragestellungen objektive Antworten verspricht, gefordert sein. Denn nicht überall, wo Qualität draufsteht, ist tatsächlich auch Qualität drin.

Die DIN 33430 ist wichtig für die Glaubwürdigkeit der gesamten Psychodiagnostikbranche. Es ist zu hoffen, dass die interessierten Fachkreise auch in der Schweiz die entsprechenden Gespräche aufnehmen und den Prozess – trotz Schwierigkeiten in der praktischen Handhabung und konkreten Umsetzung – weitertreiben. Einfache Hilfestellung für allenfalls überforderte Testanwender ist bei dieser Prozessnorm allerdings nicht zu erwarten. Bis ein verbindliches Instrument zur Qualitätssicherung in der Schweiz Wirklichkeit ist, wäre in Anlehnung an die Arzneimittelwerbung vielleicht folgende Leitplanke denkbar: Dies ist ein Diagnosemittel. Gehen Sie mit der nötigen Vorsicht damit um. Es sollte nicht in die Hände unkundiger Personen fallen und unsachgemäss zum Einsatz kommen. Zu Risiken und Nebenwirkungen lesen Sie die Packungsbeilage kritisch und fragen Sie Ihren Psychologen oder lassen Sie sich durch eine psychodiagnostisch geschulte Fachperson beraten. Alex Felder

Für weitere Informationen:

www.bdp-verband.org/bdp/politik/din.shtml

www.unifr.ch/ztd/din/welcome.htm

[zurück](#)

© 2005 by [Jobindex Media AG](#), Zürich, Carmenstrasse 28, 8032 Zürich T: 01 254 69 69 info@jobindex.ch.

Die Nutzung der Inhalte durch Dritte - auch nur auszugsweise - ist nur mit ausdrücklicher Genehmigung der Redaktion gestattet.

Konzept, Design und Programmierung von [Remotion Media](#). Internetmarketing durch: www.stsmarketing.ch. Weitere Publikationen aus dem Fachverlag: www.pspindex.ch, www.consulting.ch, www.personal-entwicklung.ch und www.der-arbeitsmarkt.ch. Schwesterfirmen: www.jobs.ch | www.prospective.ch.