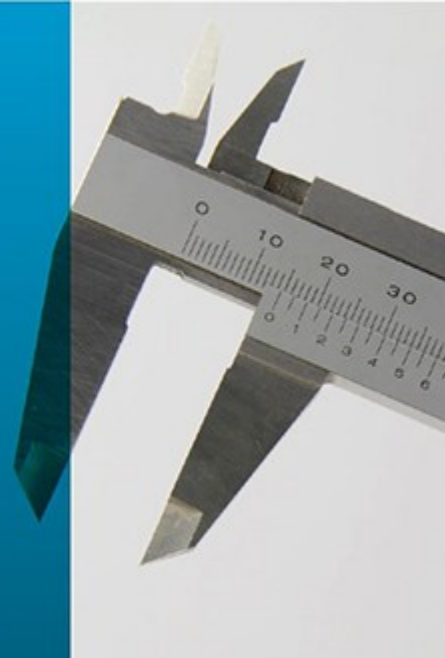




Föderation der Schweizer Psychologinnen und Psychologen FSP  
Fédération Suisse des Psychologues FSP  
Federazione Svizzera delle Psicologhe e degli Psicologi FSP

Samstag, 15. Oktober 2016, Bern  
FSP-Fachtagung

# Qualitätssicherung in der Berufseignungsdiagnostik



## Programm

09:00	Begrüssungskaffee
09:30	Grusswort, <b>Sébastien Simonet</b> , FSP Vorstand
09:40	Schlaraffenland ist abgebrannt. Warum wir für treffsichere Personalentscheidungen mehr tun müssen. Qualitätssicherung und -optimierung in der Eignungsdiagnostik. Die „neue“ DIN Norm und ihre Folgen <b>Prof. Dr. Martin Kersting</b> , Professor für Psychologische Diagnostik an der Justus-Liebig-Universität Giessen; Vorsitzender des «Diagnostik- und Testkuratoriums» (Deutschland) und Mitglied des Arbeitsausschusses für DIN 33430
10:40	Pause
10:50	Eignungsdiagnostik in der Schweiz: Marktteilnehmer, Praxis und Stand der Qualitätssicherung <b>Simon Carl Hardegger</b> , MSc UZH, Leiter des Zentrums Diagnostik, Verkehrs- & Sicherheitspsychologie am IAP Institut für Angewandte Psychologie an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW)
11:10	Gibt es in der Schweiz Bedarf an einer verbindlicheren und formalisierteren Qualitätssicherung in der Eignungsbeurteilung (Kriterien und Zertifizierungen)? <b>Patrizia Herzog</b> , MBA IMC/Executive Master of HRM NDS FH und Leiterin des Ressorts Personal am Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
11:30	„How to“: Wie könnte ein Qualitätssicherungssystem auf der Basis der inhaltlichen Vorgaben der DIN 33430 in der Schweiz gestaltet werden und wie kann man Marktwirksamkeit erreichen? <b>Prof. Dr. Klaus-Dieter Hänsgen</b> , Direktor des Zentrums für Testentwicklung und Diagnostik der Universität Fribourg
11:50	Offene Diskussion mit allen Referentinnen und Referenten
12:15	Networking-Lunch



**Prof. Dr. Martin Kersting** beschäftigt sich seit über 25 Jahren wissenschaftlich und praktisch mit Personalpsychologie. Der Diplom-Psychologe, der Mitglied des Arbeitskreises Assessment Center, der DIN Kommission sowie Vorsitzender des Diagnostik- und Testkuratoriums ist, war über zehn Jahre als Personalberater tätig. Wissenschaftliche Stationen waren die Freie Universität Berlin und die Technische Hochschule Aachen.

Seit 2011 ist Martin Kersting Professor für Psychologische Diagnostik an der Justus-Liebig-Universität Giessen. Er ist (Mit-)Autor verschiedener Tests sowie von über 100 Publikationen und rund 200 Vorträgen zu wirtschafts- und personalpsychologischen Themen. Im Jahr 2015 wurde Martin Kersting vom Personalmagazin zu den „führenden Köpfen des Personalwesens“ gekürt sowie von der Jury „UnicumBeruf“ zum „Professor des Jahres“ auf den zweiten Platz gewählt. Website: [www.kersting-internet.de](http://www.kersting-internet.de)

### Zum Vortrag

Der Qualität der Personalgewinnung und Personalauswahl kommt angesichts verschiedener Herausforderungen wie dem Personalmangel, der Digitalisierung und Globalisierung eine gesteigerte erfolgskritische Bedeutung zu. Zusätzlich zu der Sorge, Personen für geeignet einzustufen, die es nicht sind (Fehler erster Art), tritt in Zeiten des Personalmangels die Sorge, Talente links liegen zu lassen / Potenziale zu übersehen (Fehler zweiter Art).

Die Situation erfordert eine qualitativ hochwertige Eignungsdiagnostik. Die Forderung nach Qualität erfreut sich großer Zustimmung - allerdings nur solange, wie im Ungewissen bleibt, was unter Qualität verstanden wird. Der Begriff „Qualität“ ist seines inflationären Gebrauchs zum Trotz nicht trivial. Der Vortrag stellt den in diesem Kontext relevanten „DIN Ansatz“ der Eignungsdiagnostik vor. In Deutschland gibt die DIN 33430, eine DIN-Norm für Eignungsdiagnostik, eine konkrete Hilfestellung, um die Qualität von Eignungsbeurteilungen zu beurteilen, zu sichern und zu verbessern. Im Jahr 2002 wurde die DIN 33430 erstmalig publiziert. Aufgrund der gewandelten Situation auf dem Arbeitsmarkt (z.B. Personalmangel, Globalisierung) sowie aufgrund der erweiterten diagnostischen Möglichkeiten (z.B. internetgestützte Verfahrensdarbietung) und Erkenntnisse (z.B. Metastudien, andere Qualitätsstandards wie die ISO 10667) wurde die DIN 33430 in den letzten Jahren grundlegend überarbeitet. Die „neue“ DIN 33430 mit dem Titel „Anforderungen an berufsbezogene Eignungsdiagnostik“ gilt seit Juni 2016.

Qualität in der Eignungsdiagnostik im Sinne dieser DIN 33430 ruht auf drei Säulen: Prozess, Verfahren und Personen. Die DIN bietet Orientierung und Hilfestellung in diesen drei Handlungsfeldern der Eignungsdiagnostik: Berücksichtigt man diese drei Bereiche (Prozess, Verfahren und Personen) simultan, ist es möglich, eine Bewertung bestehender Prozesse und eine optimierte Gestaltung zukünftiger Prozesse der Eignungsbeurteilung vorzunehmen. Folgeinitiativen zur DIN beziehen sich vor allem auf die Fortbildung und Zertifizierung von Personen. Als Ergänzung zur DIN 33430 hat die Föderation Deutscher Psychologinnenvereinigungen eine „Fortbildungs- und Prüfungsordnung zur Personenlizenzierung für berufsbezogene Eignungsbeurteilungen nach DIN 33430“ erlassen. Durch eine gebührenpflichtige schriftliche Prüfung kann eine Personenlizenz für die berufsbezogene Eignungsbeurteilung nach DIN 33430 erworben werden. Darüber hinaus geht der Vortrag kurz auf das deutsche System der Qualitätsbeurteilung von Verfahren (wie Tests und Fragebogen) ein, die zum Teil ebenfalls auf der DIN 33430 beruhen.



**Simon Carl Hardegger** war nach seinem Studium in Psychologie, Pädagogik und Kriminologie an der Universität Zürich über neun Jahre als Unternehmensberater in den Bereichen Management, Diagnostik und Team- bzw. Führungskräfteentwicklung auch auf internationaler Ebene tätig, zuletzt in leitender Funktion. Daneben leitete er während zehn Jahren operativ die Ausbildung in einem Sicherheitsunternehmen. Er absolvierte verschiedene Weiterbildungen in den Bereichen Betriebswirtschaft, Recht, Krisenkommunikation, strategisches HR-Management und Mediation.

Seit 2009 ist Simon Carl Hardegger am Institut für Angewandte Psychologie (IAP) der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW) als Berater und Dozent tätig und leitet das Zentrum Diagnostik, Verkehrs- & Sicherheitspsychologie. Seine Arbeitsschwerpunkte liegen in der psychologischen Eignungsdiagnostik mit einem Fokus auf sicherheitspsychologischen Risikobeurteilungen menschlicher Faktoren im beruflichen Kontext sowie in Verfahrensentwicklung und -implementierung sowie Schulung sicherheitspsychologischer Inhalte.

### **Zum Vortrag**

Berufseignungsdiagnostik ist eines der klassischen Felder von psychologischer Diagnostik. Im Anwendungsbereich von Personalentscheidungen steht sie in starker Konkurrenz zu nicht-psychologischen Angeboten. Oder ist das etwa gar keine Konkurrenz? Der Bedarf bzw. die konkreten Aktualisierungen an Personalentscheidungen in Wirtschaft und Verwaltung könnten von der psychologischen Berufseignungsdiagnostik zahlenmässig bei weitem nicht erbracht werden. Psychologische Verfahren, allen voran das Interview, werden in der Praxis neben Psychologen/innen von verschiedenen Funktionsgruppen wie Linien-Führungskräfte, interne Mitarbeitende des Personalwesens oder organisationsexterne Personalberatende verbreitet angewendet. Aber auch weitere psychologische Verfahren wie Persönlichkeitsfragebogen, Intelligenztests, Assessments, etc. kommen in einer Schnittmenge aus psychologischer Diagnostik und nicht-psychologischer Praxis zur Anwendung. Was heisst das jetzt für die psychologische Diagnostik: wo soll und wo kann sie für die Qualitätssicherung den Hebel ansetzen? Im Vortrag wird die beschriebene Marktdynamik reflektiert, um anschliessend und nach einer kurzen Betrachtung von Begriffen um Qualität eine Synopse möglicher Wege zur Qualitätssicherung aufzuzeigen.



**Patrizia Herzog** absolvierte eine kaufmännische Lehre, bevor sie sich berufsbegleitend in den Bereichen Betriebswirtschaft und Human Resources Management weiterbildete. Zuletzt schloss sie an der Fachhochschule Ludwigshafen einen MBA mit dem Schwerpunkt International Management Consulting ab.

Seit 2007 leitet sie beim Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) in Bern die Abteilung Human Resources. Zuvor war sie bereits bei den SBB sowie bei Stadt und Kanton Bern im Personalwesen tätig. Sie ist nebenberuflich als Dozentin für Unternehmensmanagement und Human Resources Management an verschiedenen (Fach-)Hochschulen in Bern, Olten, Freiburg und Thun engagiert. An der Militärakademie der ETH Zürich ist sie ausserdem als Assessorin für die Selektion von Berufsoffizieren tätig.

### **Zum Vortrag**

Die Notwendigkeit für strengere und formalisierte Qualitätssicherung in der Eignungsabklärung wird anhand der Eignungsbeurteilung, wie sie das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO durchführt, geprüft. Eine kurze Einführung in den Aktionsplan, die Aufgaben und die Zusammensetzung des SECO erlauben anschliessend den Fokus auf die entsprechenden Eignungsabklärungen. Unter welchen Umständen und zu welchen Bedingungen werden sie durchgeführt? Welche Prinzipien und Modalitäten kommen zu Anwendung? Im Anschluss wird die übergeordnete Frage zum Verständnis von Eignungsabklärungen gestellt, die aktuellen Grenzen aufgezeigt und die Kritik erläutert, die sich gegen sie richtet. Die Notwendigkeit und Bedeutung eines Gütesiegels werden zur Sprache kommen, sowie die aus Sicht des SECO nötigen Anforderungen, Wünsche und Erwartungen.



**Prof. Dr. Klaus-Dieter Hänsgen** ist Diplompsychologe und promovierte und habilitierte an der Humboldt-Universität in Berlin. Heute ist er Direktor des Zentrums für Testentwicklung und Diagnostik (ZTD) an der Universität Freiburg i.Ue. Seit 1998 ist er verantwortlich für den Eignungstest für das Medizinstudium in der Schweiz (EMS). Er lehrt und forscht auf dem Gebiet der psychologischen Diagnostik mit einem Schwerpunkt im Bereich Qualitätssicherung. Als FSP-Mitglied engagierte er

sich im „Board of Assessment“ der European Federation of Psychologist's Associations (EFPA) und stand der FSP-Testkommission als Präsident vor.

### Zum Vortrag

Die Entscheidung, ob und wie die FSP Qualitätssicherungsmaßnahmen für die Eignungsdiagnostik unterstützt oder selbst aktiv einführt, muss fundiert erfolgen. Wenn (1) DIN 33430 ein bewährtes Kriterien-System für Qualität ist, was zwischen Theorie und Praxis „austariert“ entwickelt wurde und (2) die Situation auf dem Markt so ist, dass die Qualität noch nicht in allen Fällen ausreicht – sich sogar „Scharlatanerie“ weiter problemlos hält sowie (3) bei der Vergabe von Aufträgen zukünftig vermehrt ein Qualitätsnachweis gefordert würde, wäre es eine wichtige Aufgabe des Berufsverbandes, die Interessen seiner Mitglieder so zu vertreten, dass deren Position am Markt gesichert ist und bleibt. Entsprechende Massnahmen sind rechtzeitig einzuleiten.

Wenn man etwas zertifizieren will, muss man zuerst überlegen, was genau: Personen und ihre Ausbildung, Unternehmen und ihre Prozessabläufe und/oder diagnostische Methoden und ihre generelle Anwendbarkeit durch geeignete Personen für geeignete Fragestellungen. Bei der Auswahl kann auf internationale Erfahrungen zurückgegriffen werden. Auch nationale Kooperationen sind zu erwägen.

Bisherige Meinungen zu diesem Thema sind zustimmend wie ablehnend. „Wasch mir den Pelz, aber mach mich nicht nass“ wird nicht ausreichen – mindestens Weiter- oder Fortbildung, ggf. mit einem Leistungsnachweis, scheinen notwendig. Andererseits sollten Überreglementierung, Bürokratisierung oder gar „Kollegenabzocke“ unbedingt vermieden werden – vor allem, wenn die Massnahmen nur die Psychologen betreffen und am Markt ausbremsen würden. Denn ob und wie die anderen Marktteilnehmer einbezogen werden können oder müssen, ist entscheidend: Gewinnung der „Definitionsmacht“ am Markt oder die Hoffnung dass wir es allein schaffen, am Markt bedeutsamer zu werden. Letzteres hängt von einer realistischen Sicht auf unseren Markteinfluss – wissenschaftlich wie praktisch – ab. Insofern ist diese Fachtagung ein erster Schritt, dieses bedeutsame Berufsfeld für in der Wirtschaft tätige Psychologen strategisch langfristig abzusichern – oder zu erobern.