

Geleitwort

Assessment Center (AC) erfreuen sich zunehmend großer Beliebtheit als modernes Personalauswahlinstrument in der Unternehmenspraxis. Neben der Analyse der Bewerbungsunterlagen, dem Einstellungsinterview und dem Personalfragebogen besitzt es deutschlandweit den vierthöchsten Verbreitungsgrad und wird über alle Branchen und Unternehmensgrößen hinweg eingesetzt. Laut einer Studie des Arbeitskreis Assessment Center e.V. aus dem Jahr 2012 nutzen beispielsweise 27 der DAX 30-Unternehmen das Auswahlverfahren im Zuge ihrer Personalauswahl bzw. -entwicklung. Während die Einsatzhäufigkeit in den mitarbeiterstarken Unternehmen mit über 90% relativ konstant zu der Befragung im Jahr 2001 geblieben ist, findet der AC-Einsatz bei mittelständischen Unternehmen bei einer Einsatzhäufigkeit von 56% zunehmend mehr Verwendung (Arbeitskreis Assessment Center e.V., 2008).

Mit der gestiegenen Anzahl an durchgeführten AC stellt sich die Frage, ob deren Qualität nachhaltig sichergestellt werden kann oder ob es zu einer Verwässerung der Methodik kommt. Die Frage hinsichtlich des Nutzens interessiert insbesondere auch mit Blick auf die hohen finanziellen und personellen Aufwendungen, die mit der Konstruktion und Durchführung verbunden sind. Im Vergleich zu anderen Auswahlverfahren wie Arbeitsproben ($r = .54$), strukturierten Interviews bzw. kognitiven Leistungstests ($r = .51$) sowie Tests fachlicher Kenntnisse ($r = .48$) besitzt das AC mit einer prognostischen Validität von $.37$ zunächst keinen eignungsdiagnostischen Vorteil bei der Vorhersage des Berufserfolges (Schmidt & Hunter, 1998). Der gestiegene Einsatz lässt sich vermutlich eher auf eine imageförderliche Wirkung für das Unternehmen, einer höheren sozialen Validität bei den Teilnehmern bzw. einer höheren Augenscheinvalidität bei den AC-einsetzenden Unternehmen zurückführen. Polarisierend bezeichnet Prof. Dr. Heinz Schuler aufgrund der gesunkenen prognostischen Güte von ehemals $.47$ (Bray & Grant, 1966) auf nun mehr $.26$ (Hardison & Sackett, 2007) das AC als „Spielwiese der Laiendiagnostik“ und verweist hierbei u.a. auf die mangelnde psychologische Expertise der Entwickler und Assessoren.

ren. Mit seiner kritischen Publikation löste er 2007 eine bis heute anhaltende Diskussion über die psychometrische Qualität und den damit verbundenen eignungsdiagnostischen Nutzen von AC aus.

In ihrer Bachelorarbeit betrachtet Frau Bartell an diese Kontroverse anknüpfend die Konstruktion und Durchführung von AC unter qualitativen Aspekten und stützt ihre Betrachtung sowohl auf wissenschaftliche Studien zur psychometrischen Güte als auch auf Ansätze der Qualitätssicherung für die Praxis. In ihre Ausarbeitung bezieht sie insbesondere die Standards des Arbeitskreis Assessment Center e.V. sowie die DIN 33430 ein und stellt diese abschließend den Erkenntnissen aus der empirischen Forschung vergleichend gegenüber. Die Autorin greift im Zuge dessen zwei häufig in der Literatur erwähnte Kritikpunkte aus der Qualitätsdebatte zum AC auf: Generell wird die geringe Zusammenarbeit zwischen Wissenschaft und Forschung bemängelt, wodurch ein Transfer von empirisch gesicherten eignungsdiagnostischen Erkenntnissen in die Praxis erschwert wird. Zudem wird der DIN 33430, als ein theoriebasierter Ansatz, seitens der Unternehmen eine gewisse Praxisferne und mangelnde Praktikabilität vorgeworfen. Die Standards des Arbeitskreis Assessment Center e.V. versuchen die an der DIN 33430 geäußerten Kritikpunkte zu beheben, indem eine stärker prozessorientierte Perspektive eingenommen wird und insbesondere reale Verstöße und Defizite in den einzelnen Phasen beispielhaft skizziert werden. Im Rahmen der Bachelorarbeit führt Frau Bartell diese beiden nationalen Ansätze zur Qualitätssicherung in eine verständliche und umsetzungsorientierte Handlungsempfehlung zusammen und ergänzt sie um bisher von diesen unberücksichtigte wissenschaftliche Erkenntnisse zur psychometrischen Güte von AC.

Frau Bartell gelingt es im Zuge ihrer Bachelorarbeit auf eine wissenschaftlich fundierte und zugleich verständliche Art und Weise sowohl den bereits vorgeprägten Leser als auch den interessierten Laien in die teils heterogene Qualitätsdebatte zum AC einzuführen. Sie vermittelt dabei einen umfassenden Überblick über die in der Wissenschaft vorrangig diskutierten Einflussfaktoren auf die

psychometrische Güte eines AC und sensibilisiert für potenzielle Fehlerquellen in der Konstruktion und Durchführung des zunehmend beliebter werdenden Auswahlverfahrens. Die Bachelorarbeit eignet sich daher in besonderer Weise, sich mit der Qualitätssicherung von AC vertraut zu machen und sich darauf basierend weiterführend mit der Thematik zu beschäftigen.

Nancy Treuter, Ostfalia

Qualitätssicherung im Assessment-Center
Wissenschaftliche Betrachtung in Theorie und Praxis
Bartell, S.
2016, XV, 98 S. 13 Abb., Softcover
ISBN: 978-3-658-15243-7