

Inhaltsverzeichnis

Kapitel 1

Nutzen der DIN 33430 und Hilfen zu ihrer Anwendung

Karl Westhoff	11
Allgemeine Fragen zur DIN 33430	11
Fragen zum Nutzen der DIN 33430 anhand von Beispielen aus der Praxis	12
Fragen zum Vorgehen nach DIN 33430	12

Kapitel 2

Die Auswirkung einer konsequenten Personalauswahl und -entwicklung auf die Leistungsfähigkeit eines Produktionsunternehmens – Das Beispiel StoraEnso Sachsen (SES)

Albert Nussbaum und Markus Vogler	14
1 Zielsetzung	14
2 Die Entscheidung für das Werk Sachsen Papier Eilenburg (SPE)	14
3 Der Umfang des Projekts	15
3.1 Die technische Dimension	15
3.2 Die kommerzielle Dimension	16
3.3 Die Dimension Organisation und Mitarbeiter	16
4 Das Teilprojekt Organisation und Personal	16
4.1 Aufgaben- und Anforderungsanalyse	17
4.2 Spezielle Problemfelder bei den Anforderungsprofilen	18
4.2.1 Der Mix von Männern und Frauen	19
4.2.2 Altersstruktur	19
4.2.3 Branchen-Know-how, Fachkenntnisse oder funktionale Kompetenzen?	19
4.2.4 Kulturelle Vielfalt	20
4.3 Personalsuche	21
4.4 Personalauswahl	21
4.5 Auswahlraten und Dauer des Auswahlprozesses	22
4.6 Ausbildung und Einarbeitung	23
4.7 Coaching des Managements in der Phase der Inbetriebnahme	24
4.8 Weiterbildungsmaßnahmen während der Folgejahre	25
5 Der Erfolg der Fabrik	26
5.1 Der kommerzielle Erfolg	27
5.2 Der technologische Erfolg	27
5.3 Erfolg aus Sicht von „Human Capital“	28
5.3.1 Kompetenz	29
5.3.2 Motivation	30
5.3.3 Veränderungsbereitschaft	30
6 Ausblick für das Werk	31
7 Schlussbemerkungen	31

Kapitel 3

Die Nutzung der DIN 33430 im Human Resource Management der Assekuranz – Eine gewinnbringende Investition

Marco Vetter und Bernd Postai	33
Zusammenfassung	33
1 Einleitung	33
2 Ausgangslage	34
2.1 Die Stelle	34
2.2 Das Anforderungsprofil	35
2.3 Die a-priori-Strategie	35
2.3.1 Biografisches Inventar	35
2.3.2 Strukturiertes Interview	36
2.3.3 Assessment Center	36
2.4 Der Auftrag	37
3 Der Projektvorschlag	37
4 Phase eins: Analyse und Bewertung	38
4.1 Analyse des bestehenden Auswahlverfahrens	38
4.2 Testauswahl und -analyse	39
4.2.1 Anbieter von Verfahren zur Eignungsbeurteilung	39
4.2.2 Theoretische Beurteilung der Verfahren	40
4.3 Umsetzungsvorschläge für den Praxistest	42
5 Phase zwei: Pilotanwendung und Adaption	43
5.1 Schulung der Testleiter	44
5.2 Auswertung der Pilotstudie	45
5.2.1 Unterschiede zwischen den Stichprobensegmenten	45
5.2.2 Zusammenhänge mit Erfolgskriterien	47
5.3 Nutzen der Testverfahren	48
6 Phase drei: Umsetzungsvorschlag für die Implementierung	49
7 Diskussion des Vorgehens und der Ergebnisse	51

Kapitel 4

Der diagnostische Prozess zur Auswahl von RichteramtsanwärterInnen gemäß DIN 33430

Martina Frebort, Klaus D. Kubinger und Stefana Holocher-Ertl	53
1 Einleitung	53
2 Bisherige Auswahl von RichteramtsanwärterInnen	53
3 Kritik am ursprünglichen Auswahlkonzept	54
4 Revision des Auswahlverfahrens	55
4.1 Richterlaufbahn in Österreich	56
4.2 Psychologische Implikationen der Richterlaufbahn	56
5 Auftragsvereinbarung	57
6 Anforderungsanalyse	58
6.1 Dokumentenstudium	58
6.2 Expertenbefragung	59
6.3 Ergebnisse der Expertenbefragung	61
6.4 Umsetzung in eine adäquate Batterie von psychologisch-diagnostischen Verfahren	62
7 Die psychologische Eignungsuntersuchung	63
8 Diskussion und Ausblick	63
9 Abschließende Bewertung	64

Kapitel 5

Der diagnostische Prozess zur Auswahl von Justizanstaltsleitern gemäß DIN 33430

Klaus D. Kubinger, Stefana Holocher-Ertl und Martina Frebort.....	66
1 Einleitung	66
2 Justizanstalten in Österreich.....	66
3 Die Begutachtungskommission bei der Besetzung von JustizanstaltsleiterInnen	67
4 Vertragsbedingungen seitens des Psychologenteams	68
5 Anforderungsanalyse und Anforderungsprofil	69
6 Umsetzung in eine adäquate Batterie von psychologisch-diagnostischen Verfahren	69
7 Organisatorisches Konzept	72
8 Erfahrungen und Probleme	73
9 Abschließende Bemerkung	74

Kapitel 6

Weniger ist mehr – Potenzialanalyse mit benachteiligten Jugendlichen

Gerd Reimann.....	76
Zusammenfassung	76
1 Wie Jugendliche auf Ausbildungsmöglichkeiten und Berufsfelder vorbereitet werden.....	76
2 Wie eine Profilingmaßnahme überprüft wurde.....	77
3 Wie ein normkonformes Potenzialanalyse-Programm erarbeitet wurde.....	78
3.1 Welche Fragestellungen wurden betrachtet?	79
3.2 Wie wurde vorgegangen?	79
3.3 Feedback an die Teilnehmer	79
3.4 Welche Anforderungen und Methoden wurden verwendet?	80
3.5 Wie können die Methoden beschrieben werden?.....	81
3.5.1 Biografisches Interview.....	81
3.5.2 AC-Übungen	81
3.5.3 Testverfahren.....	82
3.6 Wie wurde das Anforderungsprofil in ein Assessment Center umgesetzt?	83
4 Wie erfolgte die Umsetzung und welche Ergebnisse wurden erreicht?.....	83

Kapitel 7

Anforderungsanalysen nach DIN 33430: exemplarisch für die Position eines Dozenten im Arbeitsschutz

Anna Koch, Güler Kici, Anja Strobel und Karl Westhoff.....	85
1 Anforderungsanalysen als notwendige Grundlage für die Eignungsbeurteilung	85
1.1 Leitsatz der DIN 33430 zur Anforderungsanalyse	85
1.2 Methodische Zugänge für die Anforderungsanalyse.....	85
1.3 Datengewinnung bei Anforderungsanalysen	86
2 Anforderungsanalyse für die Stelle eines Dozenten im Arbeitsschutz mittels der Critical Incident Technique	86
2.1 Bestimmungstücke der Critical Incident Technique (CIT)	86
2.2 Arbeitsschritte der Anforderungsanalyse.....	87
2.2.1 Arbeitsschritt 1: Erheben von kritischen Situationen.....	87
2.2.2 Arbeitsschritt 2: Bewerten kritischer Situationen.....	90
2.2.3 Arbeitsschritt 3: Gruppieren von ähnlichen Verhaltensweisen zu Anforderungen	90
2.2.4 Arbeitsschritt 4: Prüfen des Anforderungsprofils	92
2.2.5 Praktischer Nutzen des Anforderungsprofils aus der CIT	93

Kapitel 8

Begutachtung im Rahmen der berufsbezogenen Eignungsbeurteilung – ein Praxisbeispiel

Sybille Lerche, Anja Strobel und Karl Westhoff.....	94
Ziel des Beitrages	94
Der Praxisfall	94
1 Fragestellung	94
2 Anforderungsprofil und Untersuchungsfragen	94
3 Untersuchungsplan und dessen Darstellung	96
4 Ergebnisse: Auswerten der Informationsquellen und Darstellung der Ergebnisse geordnet nach Informationsquellen	98
5 Befund	98
5.1 Integration, Gewichtung und Interpretation der Informationen	98
6 Stellungnahme	112
6.1 Empfehlungen	114
7 Literatur und Anhang	114
Zu Beachten	115

Kapitel 9

Einzel-Assessments in der Praxis – differenziert, pragmatisch und DIN-gerecht

Thomas Moldzio.....	117
Zusammenfassung	117
1 Einleitung	117
1.1 Definition	117
1.2 Zielgruppen, Qualität, Passungsprozess	118
2 Vorbereitungsphase	119
2.1 Fragestellung, organisatorischer Rahmen	119
2.2 Anforderungsprofil, -kriterien, Verhaltensanker	119
2.3 Beobachterausswahl, -qualifikation	120
2.4 Verhaltensübungen vorbereiten, Testverfahren festlegen	121
2.5 Internationale Anwendung	121
2.6 DIN-Abgleich	121
3 Durchführungsphase	122
3.1 Einführung	122
3.2 Erster Testblock	122
3.3 Erste Verhaltensübungen	123
3.4 Zweiter Testblock	125
3.5 Erholung	125
3.6 Nachmittagsblock	125
3.7 Beobachterkonferenz und Feedback	126
3.8 DIN-Abgleich	126
4 Nachbereitungsphase	127
4.1 Gutachtenstruktur, -inhalte	127
4.2 Kundenwünsche	127
4.3 Formale Eignung, Passung	127
4.4 Nahtstelle zur Personalentwicklung	128
4.5 Loyalität	128
4.6 Akzeptanz	128
4.7 DIN-Abgleich	128
5 Fazit	129

Kapitel 10

Standardisierte Testbeurteilung nach dem niederländischen Modell am Beispiel des Tests d2

Carmen Hagemeister und Jan ter Laak	131
1 Teststandards	131
2 Das niederländische System zur Beurteilung psychologischer Messinstrumente	132
3 Anwendung des Systems auf den d2	133
3.1 Fragen zum theoretischen Hintergrund (Fragen 1.1–1.3)	133
3.2 Qualität des Testmaterials und der Handanweisung (Fragen 2.1–2.13)	134
3.3 Normen (Fragen 3.1–3.8)	135
3.4 Reliabilität (Fragen 4.1–4.3)	136
3.5 Validität (Konstrukt-Validität 5A: Fragen 5.1–5.3; Kriteriums-Validität 5B: Fragen 5.4–5.6)	136
3.5.1 Konstruktvalidität (5A)	136
3.5.2 Kriteriumsvalidität (5B)	137
4 Beurteilung des d2 pro Kategorie entsprechend dem Beurteilungssystem	138
5 Beurteilung von Verfahren zur berufsbezogenen Eignungsbeurteilung	138

Kapitel 11

Prozesszertifizierung der Führungskräfteauswahl nach DIN 33430 in einer deutschen Großbank

Christian Dries, Stefan Krumm und Veronika Lux	140
Zusammenfassung	140
1 Prozesszertifizierung nach DIN 33430 – was ist das?	140
1.1 Personalauswahl als Prozess	140
1.2 Qualitätsanforderung der DIN 33430	140
1.3 Prozesszertifizierung nach DIN 33430	141
1.4 Das Zertifizierungsverfahren	141
1.5 Vorteile der Prozesszertifizierung	141
2 Prozesszertifizierung – ein Beispiel aus der Praxis!	142
2.1 Das Auswahlverfahren Führungskreis C	142
2.2 Schritte der Prozesszertifizierung	143
2.2.1 Ziele der Zertifizierung	143
2.2.2 Ablauf der Zertifizierung	144
2.2.3 Abarbeitung der Checkliste, Prüfung und Zertifizierung	145
3 Erfahrungen mit der Prozesszertifizierung	146
4 Ausblick und kritische Würdigung	147

Kapitel 12

„DIN SCREEN“ –

Leitfaden zur Kontrolle und Optimierung von Verfahren und deren Einsatz bei beruflichen Eignungsbeurteilungen

Martin Kersting	148
Was leistet „DIN SCREEN“?	148
Was ist was? Aussagen, Erläuterungen und Referenzen	149
Die sechs Checklisten	149
Die 318 Aussagen von „DIN SCREEN“	150
Können die einzelnen Checklisten separat genutzt werden?	151
Wie funktioniert „DIN SCREEN“?	152
Normative und nicht-normative Aussagen	153

Verzweigungsfragen	154
Bewertungsverknüpfungen	154
Separate Prüfung pro Verfahren	155
Computerversion von „DIN Screen“	155
„DIN SCREEN“ als Ausgangspunkt einer Initiative zur Qualitätsoptimierung	155
„DIN SCREEN“ Checklisten	157
Autoren	219