

# Tagungen und Kongresse

## Tagungsberichte

### 32<sup>nd</sup> International Congress on Assessment Center Methods

Im Oktober 2004 wurde der mittlerweile 32. internationale AC-Kongress abgehalten, diesmal in Las Vegas. Obwohl es sich um einen internationalen Kongress handelte, waren die europäischen Vertreter so dünn gesät wie noch nie.

Ein Highlight des AC-Kongresses war definitiv ein Streitgespräch zum Thema „Testverfahren im AC“ zwischen Kevin Murphy (u. a. Mitherausgeber des Journal of Applied Psychology), der eher kritisch eingestellt ist zum Nutzen der Tests im AC, sowie Robert Hogan (u. a. Autor des Handbook of Personality Psychology), der eine prinzipiell positive Position zum Testeinsatz vertritt.

Persönlichkeitsverfahren und ihre Verwendung im AC stehen in den USA ähnlich wie in Deutschland unter Kritik, werden im Ergebnis jedoch häufiger eingesetzt. Nach Aussage von Prof. Hogan sind die vier in den USA am meisten angewandten Tests der MBTI, Rorschach, TAT und der MMPI. – Nach Prof. Hogan konnte keiner dieser Tests auch nur im Ansatz irgendeine Prognosequalität für Führung und Wirtschaft aufweisen. Die Verkäufer verweisen nur lapidar darauf, dass dies nicht ihre Aufgabe sei. – Dabei wird gerade der MBTI auch in Deutschland gerne eingesetzt und stellt weltweit das führende Instrument dar. Generell seien viele schlechte Tests auf dem Markt, deren Nutzen nie bewiesen wurde.

Nach Prof. Murphy gab es in den 60er Jahren einen Trend gegen Tests wegen des Vorwurfs der Manipulierbarkeit durch die Teilnehmer (soziale Erwünschtheit). In den 70er Jahren war der Trend, dass es mehr auf situative Faktoren ankomme. In den 90er Jahren gab es in den USA dann ein Comeback der Tests. Dabei interessieren sich zu wenige Testautoren für die Validitäten zu berufsbezogenen Außenkriterien. Nach Prof. Murphy hat sich seit den 60er Jahren an den empirischen Validitäten zum Berufserfolg nicht viel verbessert: „In den 90er Jahren waren die Validitäten immer noch ziemlich gering – nichts hat sich wesentlich im Vergleich zu den 60er Jahren verändert – außer unsere Erwartungen“ (Gedächtniszitat).

Aus den auf dem Kongress vorgestellten Praxisbeispielen wurde deutlich, dass sich AC-Durchfüh-

rungen in Deutschland und in den USA auf den ersten Blick ähneln: Die verwendeten Übungstypen sind vergleichbar, die Durchführungszeit des Verfahrens und die Anzahl der Teilnehmer sind ähnlich. Wie die Podiumsdiskussion gezeigt hat, werden Persönlichkeitstests in den USA ebenso kritisch betrachtet wie in Deutschland. Kognitive Verfahren gehören jedoch mittlerweile zum üblichen Standard. Die überlegene Validität von kognitiven Verfahren zur Prognose von Berufserfolg wird nicht mehr angezweifelt.

Deutlich wurde, dass das Angebot zum Thema AC im Unterschied zu Deutschland durch externe Unternehmensberater dominiert wird. Oftmals werden ACs komplett an externe Berater vergeben. Nach den neuesten Qualitätsnormen des deutschen Arbeitskreises AC. e.V. wäre dies sogar ein Verstoß gegen AC-Standards. – Dies rief jedoch in den USA nur Kopfschütteln hervor. David Purdy (AC-Consultant, spezialisiert auf die Pharmabranche): „Es ist eine Frage von time und money. Vor 15 Jahren wurde das Middle-Management drastisch reduziert. Weder dort noch aus den verkleinerten HR-Abteilungen würden sich genügend Beobachter finden“ (Gedächtniszitat).

Das Gesamtprogramm zum Kongress sowie die Präsentationsunterlagen von vielen Vorträgen können unter <http://www.assessmentcenters.org> abgerufen werden. Hier finden sich auch weitere Informationen zum 33. Kongress, der 2006 stattfinden wird.

*Verfasser:* Dr. Christof Obermann, Obermann Consulting GmbH, Benesisstraße 24–32, 50672 Köln, E-Mail: [info@obermann-consulting.de](mailto:info@obermann-consulting.de)

DOI: 10.1026/1617-6391.4.4.209a