

Editorial

Assessment Center-Forschung und -Praxis: Zwei getrennte Welten?

Stefan Höft

Zusammenfassung. Während das Interesse der betrieblichen Praxis an Assessment Centern umgebremst ist, scheint die wissenschaftliche Forschung zu diesem Themenbereich zu stagnieren. Mögliche Gründe hierfür und etwaige Lösungswege werden diskutiert. Danach werden kurz die Inhalte des Themenhefts dargestellt.
Schlüsselwörter: Editorial, Assessment Center, Wissenschafts-Praxis-Divergenz

Editorial. Science and practice concerning assessment centers: Two different worlds?

Abstract. Although assessment centers represent a popular approach for managerial selection and development, the scientific work on this topic seems to have stagnated. Possible reasons and potential solutions are discussed. Finally, a short introduction to the content of the special issue is given.

Key words: editorial, assessment center, scientist-practitioner gap

Befragungen zum Einsatz eignungsdiagnostischer Verfahren zeigen regelmäßig, dass sich Assessment Center (AC) als Standardwerkzeug für die Personalauswahl und -entwicklung etabliert haben. Belege hierfür finden sich in unterschiedlichen nationalen Nutzerbefragungen (z.B. Krause, Meyer zu Knien-dorf & Gebert, 2001; Hell, Boramir, Schaar & Schuler, in Druck) und internationalen Vergleichsstudien (z.B. Ryan, Baron & Page, 1999; Krause & Gebert, 2005). Detailanalysen (z.B. in Neubauer, 2001; Hell

et al., in Druck) deuten an, dass sich die Nutzergruppe in Zukunft wohl noch vergrößern wird.

Ein anderes Bild zeigt sich allerdings in der arbeits- und organisationspsychologischen Forschung zum Thema AC. In Abbildung 1 ist das Ergebnis einer Recherche in der Literaturlatenbank PsycInfo dargestellt (aus Höft, in Druck). Die Suche wurde auf peer-gereviewte Zeitschriften eingeschränkt und nach dem Publikationsjahr (von 1980 bis 2003) aufgeschlüsselt. Die obere Kurve zeigt die Anzahl der gefundenen Artikel zum Thema „personnel selection“. Die mittlere Kurve bildet die Ergebnisse zu den kombinierten Schlüsselbegriffen „assessment center“ und „assessment centre“ ab. Eine Inspektion der darüber erfassten Artikel zeigte allerdings, dass der Begriff „Assessment Center“ mit steigender Häufigkeit in (geronto-)medizinischen Publikationen verwendet wird. Er beschreibt dort eine standardisierte Überprüfung von vitalen Körperfunktionen, wie sie z.B. in Feldstudien bei Patienten durchgeführt wird. Die letzte (untere) Kurve gibt

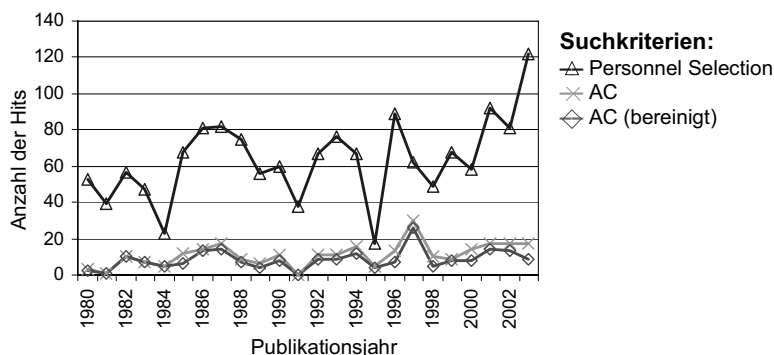


Abbildung 1. Ergebnis der Literaturrecherche zu den Schlüsselworten „personnel selection“ und „assessment center“

deshalb die um diese Irrläufer bereinigte Publikationszahl zum AC an.

Der „personnel selection“-Publikationsverlauf verdeutlicht zunächst ein zunehmendes Forschungsinteresse an eignungsdiagnostischen Themen generell. Dies manifestiert sich z. B. direkt in der Gründung spezialisierter Fachzeitschriften (national: Zeitschrift für Personalpsychologie; international: International Journal of Selection and Assessment).

Ein analoger Aufwärtstrend ist bei der (bereinigten) AC-Publikationsrate allerdings nicht festzustellen: Auch wenn der divergierende Trend durch die deutlichen Ausreißer im Zeitverlauf statistisch nicht bedeutsam ist, scheint die folgende These durchaus plausibel: Die Forschung zum Thema „Assessment Center“ kann vom generell wachsenden Forschungsinteresse am Thema „Berufliche Eignungsdiagnostik (personnel selection)“ nicht profitieren. Es bleibt abzuwarten, ob sich dieser antizipierte Trend verstärken wird.

Mögliche Gründe für das wissenschaftliche Desinteresse am Thema „Assessment Center“

Über die Ursächlichkeiten kann zunächst nur spekuliert werden. In der Diskussion mit wissenschaftlich und praktisch arbeitenden Fachkollegen sind mir folgende, sehr unterschiedliche Aspekte häufiger begegnet:

- Die Überblicksarbeit von Schmidt und Hunter (1998) zur Validität unterschiedlicher eignungsdiagnostischer Verfahren hat auch in Deutschland viel Aufmerksamkeit erregt. Hier wird dem (kosten-) aufwändigen AC-Ansatz im Vergleich zu anderen eignungsdiagnostischen Verfahren ein relativ schlechtes Zeugnis ausgestellt. Es scheint wenig lohnenswert, sich mit einem Verfahrensansatz zu beschäftigen, der sehr aufwändig ist, aber wenig prognostisch valide erscheint. Zu wenig Beachtung findet hierbei, dass es sich bei der Übersicht von Schmidt und Hunter um eine teilweise subjektiv ausgewählte Zusammenstellung nicht-harmonisierter metaanalytischer Ergebnisse handelt (vgl. Lievens & Thornton, in press).
- Der zentrale Grundgedanke des ACs (Simulation der berufskritischen Aspekte einer Arbeitstätigkeit) ist nach wie vor ein Fremdkörper in einer primär durch den Eigenschaftsansatz geprägten psychologischen Diagnostik (vgl. Höft & Schuler, 2001). Ausdruck hierfür ist sicherlich die vorrangig in wissenschaftlichen Zeitschriften geführte Debatte zur Konstruktvalidität des Assessment

Centers, die mangels schlüssiger Ergebnisse seit einigen Jahren stagniert.

- Teilweise sprechen ganz pragmatische Punkte gegen ein Forschungsengagement von (Nachwuchs-) Wissenschaftler/-innen im AC-Bereich: Ein AC z. B. mit studentischen Versuchspersonen zu simulieren, ist mühselig. Das Resultat ist schwer mit der betrieblichen Praxis zu vergleichen. Kooperationen mit Wirtschaftsunternehmen gestalten sich andererseits schwierig, (quasi-) experimentelle Variationen sind häufig undenkbar. Der ambitionierte Wissenschaftsnachwuchs ist deshalb besser beraten, andere Bereiche zu beforschen, um die begehrten Publikationen in internationalen, peer-gereviewten Zeitschriften platzieren zu können. Hier spiegelt sich mit kleiner Akzentverschiebung die von v. Rosenstiel sowie König und Melchers geführte Debatte zum Anwendungsbezug der Arbeits- und Organisationspsychologie wider (König & Melchers, 2005; v. Rosenstiel, 2004, 2005).
- In kaum einem anderen Arbeitsbereich der Personalpsychologie sind die unterschiedlichen Interessenschwerpunkte von Wissenschaft und Praxis so offenkundig wie beim Assessment Center. Lievens und Thornton (in press) nennen in ihrer Übersicht zu neueren Entwicklungen im AC-Bereich unter anderem folgende Praxistrends: AC-Einsatz in multinationalen und interkulturellen Settings, Definition neuer Anforderungen und Konstruktion neuer Übungstypen, Verwendung neuer Medien, weitere Professionalisierung von Entwicklungs-ACs und Integration von ACs in ein unternehmerisches Gesamtkonzept zur Personalarbeit. Bei den Wissenschaftstrends nennen sie die Forschung zur kriteriumsbezogenen und inkrementellen Validität von ACs sowie die Beschäftigung mit Einzelfragen zur Konstruktvalidität. Eine direkte gegenseitige Befruchtung findet durch kaum überlappende Arbeitsfelder eher selten statt.

Mögliche Strategien, das wissenschaftliche Interesse am Thema Assessment Center zu steigern

Auswege sind kurz beschrieben, aber schwierig umzusetzen:

- Wissenschaftliche Fragestellungen und Praxisinteressen müssen einander näher gebracht werden. Möglich ist dies beispielsweise über gemeinsame Tagungen und Kongresse, bei denen themenbezogen ein Austausch zwischen wissenschaftlicher Forschung und fundierter Praxis stattfindet. Erst durch eine direkte Kontaktaufnahme kann deutlich werden, wo die unterschiedlichen Schwerpunktset-

zungen des Praxis- und des Wissenschaftszugangs liegen.

- Mit dem letzten Punkt hängt eine weitere Anregung zusammen: Um das für die AC-Praxis relevante Geschehen vollständig erfassen zu können, wird sich die psychologische Forschung zum AC wohl oder übel interdisziplinär öffnen müssen. Die personbezogene Eignungsdiagnose im Assessment Center ist in ein betriebliches System integriert. Der Vorlauf zur Integration einer entsprechenden Maßnahme unterliegt genauso wie die Schwerpunktsetzung der Evaluation einem Aushandlungsprozess betrieblicher Interessengruppen (vgl. Klehe, 2004). Ein einfacher Verweis auf testtheoretische Güteprinzipien ist nicht ausreichend.

Während die letzten Anregungen stärker auf eine Veränderung der Forschung abzielen, haben die folgenden „Auswege“ eher Relevanz für in der Praxis tätige AC-Anwender:

- Das Schlagwort „Lebenslanges Lernen“ umschreibt die kritische Reflexion, die auch in der AC-Praxis teilweise notwendig ist. Die berufliche Eignungsdiagnostik hat in den letzten zwanzig Jahren speziell in den USA drastische Fortschritte und/oder Veränderungen erlebt. Nicht alles lässt sich direkt auf deutsche Verhältnisse umsetzen (z. B. die Verwendung von „Integrity“-Tests) oder muss im praktischen Einzelfall eine reflektierte Anwendung finden (z. B. die Ergebnisse von meta-analytischen Validitätsgeneralisierungen). Was in den Siebzigerjahren neuester Stand der Forschung war (z. B. Situationismus- und Interaktionismuspotionen zur Konsistenz und Stabilität von Persönlichkeitseigenschaften) stellt sich aus heutiger wissenschaftlicher Sicht als überholte Lehrmeinung dar.
- Ein möglicher Weg zur Aktualisierung des eigenen Wissens besteht darin, Anwendungsmöglichkeiten für wissenschaftliche Fragestellungen zu geben. Mein eigener Praxisalltag zeigt, dass inhaltliche Fragestellungen häufig mit wenig Mehraufwand in Kooperation mit Hochschulen in Form von Diplom- und Praktikumsarbeiten bearbeitet werden können. Der erzielte Nebennutzen (motivierte Mitarbeiter, realistische Zeitplanung) ist dabei nicht unerheblich.

Zum Inhalt des Themenhefts

Das vorliegende Themenheft ist sicherlich auch als eine Form der Wissenschafts-Praxis-Annäherung im Bereich Assessment Center zu verstehen, hat es doch zum Ziel, die wissenschaftliche Diskussion zu dieser Verfahrensklasse neu zu beleben. Herausgekommen

sind drei ausführlichere Forschungsberichte, zwei Darstellungen zu Wissenschafts-Praxis-Transfers sowie eine Testrezension.

Im ersten Beitrag untersuchen Daniel Preckel und Heinz Schüpbach die vorher vorrangig laborexperimentell erforschte rezeptive Selbstdarstellungskompetenz von AC-Teilnehmern in einem betrieblichen Umfeld. Danach wird in einem Beitrag von Stefan Höft, Mitra Schümann-Sen und Peter Maschke der diagnostische Wert von Peer-Urteilen in einem Personalauswahl-AC unter die Lupe genommen. Im dritten Forschungsbeitrag stellen Simon Gutknecht, Norbert Semmer und Hubert Annen eine prognostische Validierungsstudie zum Assessment Center für Berufsoffiziere der Schweizer Armee vor.

Im Wissenschafts-Praxis-Forum präsentiert Antonia Püschel ein geändertes Bewertungsverfahren für AC-Beobachtungen, das die Messunsicherheit bei der Anforderungserfassung explizit berücksichtigt. Martina Stangel-Meseke, Heike Akli und Jessica Schnelle präsentieren eine betriebliche Studie zum modifizierten Lernpotenzial-AC.

Im Abschnitt „Tests und Tools“ beschäftigt sich Elisabeth Prechtel ausführlicher mit dem „Interaktiven System zur Identifikation sozialer Kompetenzen (ISIS)“.

Diese Berichte werden ergänzt durch eine Fülle von Zusatzmaterialien in Form von Buchrezensionen, Kongressberichten und Nachrichten.

Literatur

- Hell, B., Boramir, I., Schaar, H. & Schuler, H. (in Druck). Interne Personalauswahl und Personalentwicklung in deutschen Unternehmen. *Wirtschaftspsychologie*.
- Höft, S. (in Druck). AC-Forschung und -Praxis: Zwei getrennte Welten? Ein Überblick zu aktuellen Forschungstrends in Sachen AC. In Arbeitskreis Assessment Center e. V. (Hrsg.), *Aus Konfusion, Kontroversen und Konzepten wächst Kompetenz. Dokumentation zum 6. Deutschen Assessment-Center-Kongress*. Lengerich: Papst.
- Höft, S. & Schuler, H. (2001). The conceptual basis of assessment centre ratings. *International Journal of Selection and Assessment*, 9, 114–123.
- Klehe, U. (2004). Choosing how to choose: Institutional pressures affecting the adoption of personnel selection procedures. *International Journal of Selection and Assessment*, 12, 327–342.
- König, C. & Melchers, K. G. (2004). Vom Ansehen der Arbeits- und Organisationspsychologie: Ein Kommentar zu von Rosenstiel. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 42, 102–104.
- Krause, D. & Gebert, D. (2005). Die Entwicklung, Durchführung und Evaluation des Assessment Centers in der deutschsprachigen und U.S.-amerikanischen Wirtschaft. In K. Sünderhauf, S. Stumpf & S. Höft (Hrsg.), *Assessment Center: Von der Auftragsklärung bis zur Qualitäts-*

- sicherung (S. 410–436). Lengerich: Pabst Science Publishers.
- Krause, D. E., Meyer zu Kniendorf, C. & Gebert, D. (2001). Aktuelle Trends in der Assessment Center Anwendung. *Wirtschaftspsychologie*, 8, 47–55.
- Lievens, F. & Thornton, G. C. III (2005). Assessment centers: Recent developments in practice and research. In A. Evers, O. Smit-Voskuil & N. Anderson (Eds.), *Handbook of Selection*. Oxford: Blackwell Publishing.
- Neubauer, R. (2001). *Die große AC-Studie 2001*. Internetrecherche vom 1. Juni 2003. Quelle: <http://www.arbeitskreis-ac.de/projekte/ac-studie/acindex.htm>.
- Rosenstiel, L. von (2004). Arbeits- und Organisationspsychologie – Wo bleibt der Anwendungsbezug? *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 41, 87–94.
- Rosenstiel, L. von (2005). Anmerkungen zu „Vom Ansehen der Arbeits- und Organisationspsychologie: Ein Kommentar zu von Rosenstiel (2004)“ von Cornelius J. König und Klaus G. Melchers. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 42, 102–104.
- Ryan, A. M., Baron, H. & Page, R. (1999). An international look at selection practices: Nation and culture as explanations for variability in practice. *Personnel Psychology*, 52, 359–391.
- Schmidt, F. & Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, 124, 262–274.

Dr. Stefan Höft

Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt e. V. (DLR)
Abt. Luft- und Raumfahrtpsychologie
Sportallee 54a
22335 Hamburg
E-Mail: stefan.hoeft@dlr.de