

DIN 33430

ICS 03.100.30

Ersatz für
DIN 33430:2002-06**Anforderungen an berufsbezogene Eignungsdiagnostik**

Job related proficiency assessment

Exigences au diagnostic d'aptitude professionnel

Gesamtumfang 35 Seiten

DIN-Normenausschuss Dienstleistungen (NADL)

Inhalt

	Seite
Vorwort	4
Einleitung	5
1 Anwendungsbereich	6
2 Begriffe	6
3 Planung von berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen	9
3.1 Auftragsklärung	9
3.2 Anforderungsanalyse	10
3.3 Planung	11
4 Auswahl und Zusammenstellung von Verfahren	11
5 Anforderungen an Verfahren	12
5.1 Kategorisierung von Verfahren	12
5.2 Allgemeine verfahrensunabhängige Anforderungen	12
5.3 Verfahrensspezifische Anforderungen	13
5.4 Anforderungen an computerbasierte und internetgestützte Verfahren	17
5.5 Sicherstellung des Datenschutzes	18
5.6 Sicherstellung des Verfahrensschutzes	18
6 Durchführung, Auswertung, Interpretation und Urteilsbildung	18
6.1 Allgemeines	18
6.2 Durchführung der Eignungsuntersuchung	18
6.3 Auswertung der Verfahren	19
6.4 Interpretation der eignungsrelevanten Informationen	20
6.5 Ergebnisbericht	20
7 Dokumentation des Vorgehens	20
8 Evaluation / Ableitung von Verbesserungsmaßnahmen	21
9 Anforderungen an die Qualifikation der an der Eignungsbeurteilung beteiligten Personen	22
9.1 Allgemeines	22
9.2 Qualifikationsanforderungen an Eignungsdiagnostiker und verantwortliche Eignungsdiagnostiker	22
9.3 Qualifikationsanforderungen an Beobachter	24
Anhang A (normativ) Anforderungen an Handhabungshinweise für Verfahren	27
Anhang B (normativ) Anforderungen an Verfahrenshinweise für messtheoretisch fundierte Fragebogen und Tests	28

Anhang C (informativ) Hinweise für die Ausschreibung eignungsdiagnostischer Prozesse und Verfahren unter Beachtung der DIN 33430.....	32
Literaturhinweise.....	35

Vorwort

Dieses Dokument DIN 33430:2016-07 wurde vom Arbeitsausschuss NA 159-02-09 AA „Berufsbezogene Eignungsdiagnostik“ im DIN-Normenausschuss Dienstleistungen (NADL) erarbeitet.

Es wird auf die Möglichkeit hingewiesen, dass einige Elemente dieses Dokuments Patentrechte berühren können. Das DIN [und/oder die DKE] sind nicht dafür verantwortlich, einige oder alle diesbezüglichen Patentrechte zu identifizieren.

Änderungen

Gegenüber DIN 33430:2002-06 wurden folgende Änderungen vorgenommen:

- a) Norm grundlegend überarbeitet;
- b) Anhang A zu Anforderungen an Verfahrenshinweise wurde gekürzt, modifiziert und in die normativen Anhänge A (Anforderungen an Handhabungshinweise für Verfahren) und Anhang B (Anforderungen an Verfahrenshinweise für messtheoretisch fundierte Fragebogen und Tests) überführt;
- c) Informativer Anhang B mit Glossar gestrichen;
- d) Informativer Anhang C zu Hinweisen für die Ausschreibung eignungsdiagnostischer Prozesse und Verfahren unter Beachtung der DIN 33430 neu aufgenommen;
- e) Die Eignungsmerkmale wurden differenziert, unterschieden werden u. a. Qualifikationsmerkmale, Kompetenzen und Potenziale;
- f) Die Norm unterscheidet nun zwischen Dienstleistern, Beobachtern und Eignungsdiagnostikern;
- g) Prozessschritt „Planung von berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen“ in den Aspekten „Auftragsklärung“, „Anforderungsanalyse“ und „Planung“ konkretisiert;
- h) Anforderungen an Verfahren konkretisiert in verfahrensunabhängige Anforderungen und verfahrensabhängige Anforderungen;
- i) Konkretisierung des Prozessschrittes „Dokumentation des Vorgehens“.

Frühere Ausgaben

DIN 33430: 2002-06

Einleitung

In der vorliegenden Norm werden Qualitätskriterien und -standards für die berufsbezogene Eignungsdiagnostik beschrieben. Anwendungsfelder von berufsbezogener Eignungsdiagnostik sind z. B. die Personalauswahl, die Personal- und Führungskräfteentwicklung sowie die Berufs- und Studienwahl und die Berufslaufbahnplanung.

Die Ergebnisse der Eignungsdiagnostik können Grundlage für berufsbezogene Entscheidungen sein. Eignungsdiagnostik kann in eine Eignungsbeurteilung münden. Eignungsbeurteilungen und Personalentscheidungen sind voneinander zu unterscheiden. Nur die Eignungsdiagnostik und -beurteilung sind Gegenstand dieser Norm. Personalentscheidungen obliegen den Personalverantwortlichen in Unternehmen, Betrieben, Institutionen oder Verwaltungen.

Diese Norm dient

- a) Anbietern von Dienstleistungen (organisationsinterne und -externe Auftragnehmer im Sinne dieser Norm) als Leitfaden für die Planung und Durchführung von Eignungsbeurteilungsprozessen;
- b) Auftraggebern in Organisationen als Maßstab zur Ausschreibung von Dienstleistungen sowie der Bewertung externer Angebote im Rahmen berufsbezogener Eignungsbeurteilungsprozesse;
- c) Personalverantwortlichen bei der Qualitätssicherung und -optimierung von Personalentscheidungen;
- d) dem Schutz der Kandidaten vor unsachgemäßer oder missbräuchlicher Anwendung von Verfahren zu Eignungsbeurteilungen.

Damit trägt die Norm bei

- zur Verbreitung von wissenschaftlich und fachlich fundierten Informationen über Verfahren zur Eignungsbeurteilung;
- zur fachgerechten Entwicklung und zum sachgerechten Einsatz von Verfahren zur Eignungsbeurteilung;
- zur kontinuierlichen Verbesserung der Verfahren zur Eignungsbeurteilung.

Durch die Anwendung der Norm können Fehlentscheidungen sowie daraus erwachsende negative ökonomische, soziale und individuelle Folgen für die Organisation und alle Betroffenen vermieden werden, die auf mangelhaften Eignungsbeurteilungen beruhen.

1 Anwendungsbereich

Diese Dienstleistungsnorm enthält Festlegungen und Leitsätze für Verfahren und deren Einsatz bei berufsbezogenen Eignungsbeurteilungsprozessen. Sie bezieht sich auf:

- a) die Planung von berufsbezogenen Eignungsbeurteilungsprozessen;
- b) die Auswahl, Zusammenstellung, Durchführung und Auswertung von Verfahren;
- c) die Interpretation der Verfahrensergebnisse und die Urteilsbildung;
- d) die Anforderungen an die Qualifikation der an Eignungsbeurteilungsprozessen beteiligten Personen.

ANMERKUNG Durch die Festlegungen und Leitsätze ergeben sich auch Hinweise für die sach- und fachgerechte Entwicklung von in Eignungsbeurteilungsprozessen einzusetzenden Verfahren.

Die Angemessenheit eines Verfahrens für eine konkrete Eignungsbeurteilung kann nur im Rahmen seiner spezifischen Anwendung beurteilt werden. Daher ist dieses Dokument keine Produktnorm zur isolierten Bewertung der Qualität eines Verfahrens.

Medizinische Diagnostik ist nicht Gegenstand dieser Norm.

Gefährdungsanalysen nach § 5 Arbeitsschutzgesetz sind nicht Gegenstand dieser Norm.

2 Begriffe

Für die Anwendung dieses Dokumentes gelten die folgenden Begriffe.

2.1

Anforderungsanalyse

systematische Analyse der Anforderungen und der Motivations- / Demotivationspotenziale der beruflichen Tätigkeiten mit dem Ziel der Ermittlung derjenigen Eignungsmerkmale von Personen, die bedeutsam dafür sind, dass sie die erforderliche Leistung erbringen oder mit dem zu besetzenden Arbeitsplatz, dem Aufgabenfeld, der Ausbildung bzw. dem Studium oder dem Beruf zufrieden sind sowie die Festlegung der dafür erforderlichen Ausprägungsgrade dieser Eignungsmerkmale

Anmerkung 1 zum Begriff: Absehbare zukünftige Entwicklung in Technik, Wirtschaft, Gesellschaft sowie innerhalb der Organisation sollten in einem weiteren Schritt analysiert werden, um abzuschätzen, ob sich möglicherweise Tätigkeiten, Umfeldbedingungen oder Organisationsmerkmale verändern.

Anmerkung 2 zum Begriff: Bereits vorhandene Kompetenzmodelle (2.12) können bei der Anforderungsanalyse als Informationsquelle genutzt werden.

2.2

Beobachter

qualifizierter Mitwirkender, der unter Anleitung, Verantwortung und Fachaufsicht eines Eignungsdiagnostikers an Durchführung und / oder Auswertung von eignungsdiagnostischen Verfahren zur Verhaltensbeobachtung / -beurteilung und / oder an direkten mündlichen Befragungen (5.3.2) beteiligt ist

2.3

Dienstleister

externe oder interne Organisationseinheit bzw. Person, die mit der Eignungsbeurteilung beauftragt wird.

Anmerkung 1 zum Begriff: Die praktische Umsetzung des Auftrages erfolgt durch einen verantwortlichen Eignungsdiagnostiker. Dienstleister und verantwortlicher Eignungsdiagnostiker können identisch sein.

2.4**Eignung**

Grad der Ausprägung, in dem eine Person über die Eignungsmerkmale verfügt, die Voraussetzung für die jeweils geforderte berufliche Leistungshöhe sind und Zufriedenheit mit dem zu besetzenden Arbeitsplatz, dem Aufgabenfeld, der Ausbildung bzw. dem Studium oder dem Beruf ermöglichen

2.5**Eignungsbeurteilungsprozess**

Schritte zur Feststellung der Eignung von der Planung des Vorgehens einschließlich der Anforderungsanalyse über die Auswahl und Zusammenstellung von Verfahren, deren Durchführung, Auswertung, Interpretation und die Urteilsbildung bis zur Dokumentation

2.6**Eignungsbeurteilung**

Ergebnis des Eignungsbeurteilungsprozesses

2.7**Eignungsdiagnostiker**

eignungsdiagnostisch besonders qualifizierte Person, die am Prozess der Eignungsbeurteilung mitwirkt

Anmerkung 1 zum Begriff: An Eignungsdiagnostiker werden dieselben Qualifikationsanforderungen gestellt wie an den verantwortlichen Eignungsdiagnostiker.

2.8**Eignungsmerkmale**

Qualifikationen, Kompetenzen und Potenziale sowie berufsbezogene Interessen, Bedürfnisse, Werthaltungen, Motive und andere relevante Merkmale einer Person, die die Voraussetzung für die jeweils geforderte berufliche Leistungshöhe und die berufliche Zufriedenheit sind

2.9**Gültigkeit**

Validität

Ausmaß, in dem Interpretationen von eignungsdiagnostischen Informationen zutreffen

Anmerkung 1 zum Begriff: Bei der Überprüfung der Gültigkeit (Validität) wird mittels verschiedener Methoden beurteilt, wie angemessen die Interpretationen der Informationen sind, die mit einem Verfahren erhoben werden.

2.10**Item**

einzelnes Element eines messtheoretisch fundierten Fragebogens oder Tests

BEISPIEL

Aufgabe, Frage

2.11**Kompetenzen**

gelernte, wiederholbare Verhaltensweisen und abrufbare Wissensbestände zur erfolgreichen Bewältigung beruflicher Aufgaben

Anmerkung 1 zum Begriff: Die Erfassung der individuellen Ausprägung von Kompetenzen ist vor allem für die Eignungsbeurteilung von Personen relevant, die die in Frage stehenden beruflichen Aufgaben bereits aktuell ausüben oder ohne weitere Entwicklungsmaßnahmen übernehmen sollen.

2.12**Kompetenzmodell**

strukturierte Übersicht über die in einer Organisation besonders wesentlichen Kompetenzen bezüglich der vorhandenen beruflichen Aufgaben oder ausgeübten Tätigkeiten

2.13

Normwerte

Vergleichswerte (z. B. gewonnen auf der Basis von Mittelwerten und Standardabweichungen oder Prozenträngen), die anhand einer Vergleichsgruppe (z. B. Kandidaten bestimmter Alters-, Bildungs- oder Berufsgruppen) empirisch ermittelt wurden und mit denen die vorliegenden Ergebnisse der Kandidaten verglichen werden

2.14

Objektivität

Grad, in dem die mit einem Verfahren zur Eignungsbeurteilung erzielten Ergebnisse unabhängig vom (verantwortlichen) Eignungsdiagnostiker und / oder seinen Beobachtern sowie von weiteren irrelevanten Einflüssen sind

Anmerkung 1 zum Begriff: Zu unterscheiden ist zwischen der Objektivität der Durchführung, derjenigen der Auswertung und derjenigen der Interpretation.

Anmerkung 2 zum Begriff: Irrelevante Einflüsse können z. B. situative Einflüsse sein.

2.15

Potenzial

Fähigkeit einer Person, ihr bislang nicht vertraute Aufgaben zu bewältigen und Kompetenzen zu entwickeln

Anmerkung 1 zum Begriff: Potenzialaspekte beziehen sich vor allem auf die individuellen Fähigkeiten zum Lernen des für erfolgreiches Verhalten aktuell noch fehlenden Wissens und Könnens, umfassen aber auch individuelle Komponenten von Entwicklungs- und Reifungsprozessen, etwa bei Veränderungen motivationaler Aspekte. Die Erfassung der individuellen Ausprägung der für den Erwerb angestrebter Kompetenzen erforderlichen Potenzialaspekte ist vor allem für die Eignungsbeurteilung von Personen relevant, die an für sie neue berufliche Aufgaben durch Ausbildung oder Einarbeitung herangeführt werden sollen.

2.16

Qualifikation

formal oder informell nachgewiesenes Wissen und Können

Anmerkung 1 zum Begriff: Formale Qualifikationen sind z. B. Schulabschluss oder Berufsausbildung einer Person. Informelle Qualifikationen sind z. B. Fortbildungsbelege, Arbeitszeugnisse oder Referenzen.

2.17

Situational Judgement Tests

spezifische Form eines messtheoretisch fundierten Tests, der eignungsrelevante Situationen vorgibt und als Antwort die Wahl von Handlungsmöglichkeiten und / oder die Bewertung der Angemessenheit oder Wirksamkeit verschiedener Handlungsoptionen erhebt

2.18

Verantwortlicher Eignungsdiagnostiker

Eignungsdiagnostiker, der den gesamten Eignungsbeurteilungsprozess gegenüber dem Auftraggeber, Dienstleister und den Kandidaten verantwortet

Anmerkung 1 zum Begriff: Dabei kann er von anderen Eignungsdiagnostikern – die in diesem Projekt nicht die Hauptverantwortung tragen – sowie von Beobachtern und anderen mitwirkenden Personen unterstützt werden.

2.19

Verfahren zur Eignungsbeurteilung

praxiserprobte und wissenschaftlich abgesicherte Erkenntnismittel, die in kontrollierter Weise zur Eignungsbeurteilung eingesetzt werden

Anmerkung 1 zum Begriff: In 5.1 werden die Verfahren zur Eignungsbeurteilung in fünf Kategorien eingeteilt (Dokumentenanalyse, direkte mündliche Befragungen, Verfahren zur Verhaltensbeobachtung und Verhaltensbeurteilung, messtheoretisch fundierte Fragebogen und messtheoretisch fundierte Tests).

2.20**Zuverlässigkeit**

Reliabilität

Grad der Genauigkeit eines Verfahrens, mit dem es das Merkmal erfasst

Anmerkung 1 zum Begriff: Die Zuverlässigkeit eines Verfahrens kann unter der Voraussetzung gleichbleibender Merkmalsausprägung als die Replizierbarkeit von Messergebnissen verstanden werden.

3 Planung von berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen**3.1 Auftragsklärung**

Grundlage der Eignungsbeurteilung ist ein zwischen Auftraggeber und Dienstleister abgestimmter, klar formulierter Auftrag vom Auftraggeber einschließlich der Ausführungsbedingungen (z. B. Personalressourcen, Räume, Zeiten, Finanzen, Service Level). Dem Dienstleister sind präzise Fragen zur Beantwortung aufzugeben. Die Personalentscheidung obliegt dem Auftraggeber.

Sofern es um eine Eignungsbeurteilung im Kontext einer Personalentscheidung geht, sollten im Rahmen der Planung des Vorgehens folgende Punkte betrachtet werden:

- Situation auf dem Arbeitsmarkt z. B. Angebot und Bedarf an qualifizierten Kandidaten zur Besetzung einer Stelle;
- Anteil der geeigneten Personen;

ANMERKUNG 1 Hierbei geht es darum, abzuschätzen, wie viel Prozent der Kandidaten für die Stelle geeignet sind.

- der Nutzen, der entsteht, wenn es mit Hilfe der Eignungsbeurteilung besser gelingt, leistungsstärkere Personen auszuwählen;
- der Nutzen, der entsteht, wenn es mit Hilfe der Eignungsbeurteilung besser gelingt, Fehlentscheidungen zu vermeiden;
- die direkten und indirekten Kosten des gesamten Vorgehens.

Es ist weiterhin zu klären, ob es um eine absolute Eignungsaussage und / oder um eine Reihung der Kandidaten nach ihrer Eignung geht.

Auftraggeber und Dienstleister müssen vorab vereinbaren, wer in welcher Form über das Ergebnis der Eignungsbeurteilung informiert wird und wie den einzelnen Kandidaten die Ergebnisse mitgeteilt werden.

Der verantwortliche Eignungsdiagnostiker ist im Auftrag des Dienstleisters verantwortlich für die Planung und Durchführung des gesamten Eignungsbeurteilungsprozesses, die Auswertung und Interpretation der Ergebnisse sowie für den Bericht an den Auftraggeber. Er kann Verantwortungen und Aufgaben delegieren. Die Verantwortungen für die folgenden Aufgaben dürfen nur an Eignungsdiagnostiker, nicht an Beobachter oder andere Mitwirkende delegiert werden:

- a) die Erstellung der Anforderungsanalyse mit der Festlegung der Eignungsmerkmale und deren Ausprägungen;
- b) die Auswahl und Zusammenstellung von Verfahren;
- c) die Planung der Eignungsuntersuchung;
- d) die Festlegung der Auswertungsregeln;

ANMERKUNG 2 Hierbei geht es z. B. darum festzulegen, wie den einzelnen Eignungsmerkmalen Skalenwerte zugeordnet werden und ob und wie einzelne erhobene Werte zu einem Gesamtwert zusammengefasst werden.

e) die Festlegung der Regeln für die Ergebnisinterpretation;

ANMERKUNG 3 Hierbei geht es um Fragen wie z. B. ab welchem Skalenwert eines einzelnen Eignungsmerkmals und / oder des Gesamturteils von welcher Eignungsausprägung ausgegangen wird, ob und wie Cut-off-Werte und Kompensationsmöglichkeiten vorgesehen werden.

f) die Festlegungen zur Dokumentation und Archivierung der Ergebnisse;

g) die Erstellung des Ergebnisberichtes;

h) die Fachaufsicht über die Beobachter und andere mitwirkende Personen.

Erfolgen Teile der oben genannten Aufgaben automatisiert, so trägt der verantwortliche Eignungsdiagnostiker die Verantwortung für deren fachliche Angemessenheit.

3.2 Anforderungsanalyse

Die Eignungsbeurteilung setzt eine Anforderungsanalyse und deren Ergebnisse voraus. Dementsprechend müssen die Anforderungen und Motivations- / Demotivationspotenziale der beruflichen Tätigkeit erfasst werden. Ziel ist die Festlegung der Eignungsmerkmale samt der erforderlichen Ausprägungsgrade.

Die Eignungsmerkmale müssen zur beruflichen Leistung auf einem Arbeitsplatz bzw. zur erfolgreichen Bewältigung einer Ausbildung, eines Studiums, eines Berufs bzw. einer beruflichen Tätigkeit oder zur beruflichen Zufriedenheit beitragen.

Bei den ermittelten Anforderungen sollten auch absehbare zukünftige Entwicklungen in Technik, Wirtschaft, Gesellschaft sowie innerhalb der Organisation mit bedacht werden, um abzuschätzen, ob und wie sich möglicherweise Tätigkeiten, Arbeits- / Umfeldbedingungen oder Organisationsmerkmale verändern und sich auf die geforderten bzw. zu fordernden Eignungsmerkmale auswirken. Sofern auf schon vorhandene Tätigkeits-, Stellen-, Aufgaben- oder Funktions-Beschreibungen, Kompetenzmodelle sowie auf Organisationsziele zurückgegriffen wird, ist sicherzustellen, dass sich seit ihrer Erstellung die Anforderungen selbst nicht bedeutsam verändert haben.

Bei berufs- und studienberatenden Aufgabenstellungen sollten Ergebnisse von entsprechenden Anforderungsanalysen berücksichtigt werden.

Bei der Anforderungsanalyse ist zu klären, welche Eignungsmerkmale bereits zu Beginn der Tätigkeit in welchem Umfang / Ausmaß vorhanden sein müssen und ob Defizite in einem Eignungsmerkmal durch Stärken in einem anderen Eignungsmerkmal ausgeglichen werden können. Sofern eine zusammenfassende Eignungsbeurteilung getroffen werden soll, ist zu klären, in welchem Maße die einzelnen Eignungsmerkmale bedeutsam sind und ob Mindestausprägungen für einzelne Eignungsmerkmale verlangt werden. Dabei ist zwischen der Bedeutsamkeit eines Eignungsmerkmals einerseits und der für notwendig erachteten Ausprägungsstärke (Anforderungshöhe) dieses Merkmals andererseits zu unterscheiden.

Die Eignungsmerkmale (z. B. Potenziale) sind nicht nur abstrakt (z. B. Leistungsmotivation, Intelligenz) zu formulieren, sondern durch verhaltensnahe Schilderung von Beispielaussagen und / oder Beispielverhaltensweisen zu konkretisieren.

ANMERKUNG Qualitätsmerkmale der Anforderungsanalyse sind u. a.:

- die Berücksichtigung unterschiedlicher Perspektiven für den in Frage stehenden Arbeitsplatz, die Ausbildung, das Studium, den Beruf oder die berufliche Tätigkeit, sofern dadurch relevante und eigenständige Erkenntnisse ermittelt werden können;

- die Nutzung mehrerer, unterschiedlicher Verfahren: Es werden – soweit inhaltlich geboten – verschiedene Analysemethoden eingesetzt wie z. B. erfahrungsgeleitete Beurteilungen (aufgrund von Interviews mit Vorgesetzten, Kollegen usw., Dokumentenanalysen, eigene Arbeitsausführungen durch den Eignungsdiagnostiker) sowie teilstandardisierte oder standardisierte mündliche Befragungen und schriftliche Fragebogen, Checklisten sowie Arbeitsanalyseverfahren. Falls möglich werden auch die Ergebnisse von Bewährungskontrollen herangezogen, um auf diese Art und Weise die bestehenden statistischen Zusammenhänge zwischen Personenmerkmalen einerseits und der Berufsleistung / -zufriedenheit andererseits zu nutzen, um die wesentlichen Eignungsmerkmale zu bestimmen.

3.3 Planung

Vor Beginn der Eignungsbeurteilung ist der Gesamtprozess, in den die Eignungsbeurteilung eingebettet ist, zu planen und zu strukturieren. Handelt es sich z. B. um ein Personalauswahlverfahren, so sind folgende Schritte in die Planung einzubeziehen:

- a) Festlegungen zur Art und Weise der Kandidatenansprache bzw. -gewinnung;
- b) Festlegung der Auswahlstufen bis hin zur Endauswahl (die Reihenfolge, in der verschiedene Eignungsmerkmale geprüft werden und welche Methoden dafür in welchem Auswahlschritt gewählt werden, beeinflusst die Qualität des Endergebnisses und die Effizienz des Prozesses);
- c) Festlegung der Regeln zur Durchführung (auch organisatorische Aspekte wie z. B. Ablauf inklusive Pausen für alle Beteiligten) und Auswertung der Verfahren sowie zur Integration der Ergebnisse der verschiedenen Verfahren zu einem abschließenden Eignungsurteil;
- d) Festlegung von Form und Art der Berichtlegung;
- e) Festlegung der weiteren Verwendung des abschließenden Eignungsurteils (unter Beachtung von Datenschutzaspekten);
- f) Festlegung von Qualitätsmerkmalen des gesamten Vorgehens der Eignungsbeurteilung.

Sofern Eignungsbeurteilungen in gleicher Art und Weise über einen längeren Zeitraum wiederholt durchgeführt werden, ist spätestens alle drei Jahre zu begründen, ob sich die Regeln zur Durchführung und Auswertung und zum Erstellen des abschließenden Eignungsurteils bewährt haben.

4 Auswahl und Zusammenstellung von Verfahren

Zunächst muss sich der Eignungsdiagnostiker einen angemessenen Überblick über diejenigen Verfahren verschaffen, die zur Erfassung der zusammengestellten Eignungsmerkmale in Betracht kommen.

Die Auswahl und Zusammenstellung von Verfahren sollte – soweit wie möglich – evidenzbasiert erfolgen. Das bedeutet beispielsweise, dass Erkenntnisse aus belastbaren empirischen Untersuchungen / Metaanalysen zur Vorhersage von Berufs- und Ausbildungserfolg und andere empirisch gut bestätigte und zur konkreten Anwendungssituation passende Evidenz bei der Auswahl und Zusammenstellung von Verfahren berücksichtigt werden. Die ausgewählten Verfahren müssen so gültig und zuverlässig sein, dass die angestrebte Entscheidung, zu der das Verfahren einen Beitrag leistet, mit einer angemessenen Entscheidungssicherheit getroffen werden kann.

Es dürfen nur Verfahren verwendet werden, die einen eindeutigen Anforderungsbezug aufweisen und zur Beantwortung der Fragestellung sowie für die Zielgruppe der Kandidaten geeignet sind. Dies bedeutet auch, dass jeweils klar konzeptionell zu unterscheiden ist, ob die Anforderung darin besteht, dass der Kandidat bereits bei der Bewerbung / Vorstellung über bestimmtes Wissen, bestimmte Fertigkeiten und Kompetenzen verfügen muss oder ob er lediglich das Potenzial haben muss, sich entsprechendes Wissen, Fertigkeiten und Kompetenzen anzueignen. Daran muss sich auch die Verfahrensauswahl ausrichten.