

Universität Hamburg
Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
Department Sozialwissenschaften

Diplomarbeit im Fach Soziologie
Schwerpunkt Wirtschaft und Betrieb

Horse-Training als (neuer) Baustein des Assessment Centers bei
der
Personalauswahl/Auswahl von Führungskräften

vorgelegt von
Mareike Christina Jaeger

Abgabetermin: 14.11.2007

Erstgutachter: Prof. Dr. Jürgen Beyer
Mitgutachter: Prof. Dr. Rolf v. Lüde

Mareike Jaeger
Ansgariusweg 27
22880 Wedel

Tel. (04103) 1 76 67

e-mail *mareike-jaeger@gmx.de*
Matrikel-Nr. 5635830

Inhalt

Abstract

<i>Einleitung</i>	1
<i>Vorgehen</i>	1
1 <i>Pierre Bourdieu</i>	2
1.1 Bourdieu: Überblick über Person und Werk – die Verbindung von Mikro- und Makroebene	2
1.1.1 Einleitung	2
1.1.1.1 Bourdieus Ausbildungs- und Karriereweg.....	3
1.1.1.2 Aussagen über die Aufgaben der Soziologie und der Soziologen	3
1.1.1.3 Rezeptionen in Deutschland	4
1.1.2 Überblick über das Werk Bourdieus zur Entwicklung des Kapitalbegriffs	5
1.1.2.1 Objektivismus und Subjektivismus.....	6
1.1.2.2 Theorie der Praxis.....	7
1.1.2.3 Habitus.....	7
1.1.2.4 Das „Feld“ und das Modell des sozialen Raumes.....	9
1.2 Die Kapitaltypen bei Bourdieu: Ökonomisches Kapital – Kulturelles Kapital – Soziales Kapital	10
1.2.1 Allgemeine Wissenschaft von der Ökonomie der Praxis	10
1.2.1.1 Definition des Begriffs: Kapital	11
1.2.1.2 Die Prozesse der Kapitalumwandlung	15
1.3 Kulturelles Kapital – soziales Kapital – Soft Skills?	17
1.3.1 Zur Institutionalisierung inkorporierten kulturellen Kapitals	17
1.3.2 Das soziale Kapital als Grundlage für den Ausbau von Beziehungsnetzen.....	17
1.3.3 Die Entwicklung des „Soft-Skill-Begriffs“ für diese Arbeit.....	18
2 <i>Das Assessment Center</i>	19
2.1 Das Assessment Center: Darstellung eines eignungsdiagnostischen Verfahrens	19
2.1.1 Definition Assessment Center	19
2.1.2 Anwendungsgebiete und Ziele des Assessment Centers.....	20
2.1.2.1 Anwendungsgebiete.....	20
2.1.2.2 Zielgruppen.....	20
2.1.2.3 Ziele	21
2.1.3 Geschichte	21
2.1.4 Verbreitung	22
2.1.5 Konstruktion und Ablauf eines Assessment Centers	23
2.1.5.1 Variationen des Assessment Centers.....	24
2.1.6 Qualität von Assessment Centern	24
2.1.7 Beobachter	25
2.1.7.1 Aufgaben.....	25
2.1.7.2 Zusammensetzung des Beobacherteams.....	25
2.1.8 Bewertungsmethodik	29
2.1.8.1 Eigenschaftsdiagnostik.....	29
2.1.8.2 Handlungsdiagnostik.....	29
2.2 Das Assessment Center: Ein eignungsdiagnostisches Instrument zur Reduktion der Kapitalumwandlungskosten von Unternehmen	30
2.2.1 Überprüfung der Hypothese I	31
2.2.1.1 Unter-Hypothese I, 1.....	31
2.2.1.2 Unter-Hypothese I, 2.....	42
2.2.1.3 Unter-Hypothese I, 3.....	47
2.2.2 Fazit zur Hypothese I:.....	53

3	<i>Horse-Training</i>	54
3.1	Darstellung	54
3.1.1	Eignung des Pferdes als Element des Assessment Centers	55
3.1.1.1	Verbundenheit Mensch – Pferd	56
3.1.1.2	Physiologische und ethologische Aspekte	61
3.1.2	Das Pferd als Teil des Messinstruments	67
3.1.2.1	Das Pferd als Beobachter/"Sichtbarmacher"	67
3.1.2.2	Das Pferd als Interaktionspartner.....	68
3.1.3	Konstruktion und Ablauf eines Horse-Trainings bei <i>horsesense training und coaching</i>	69
3.1.3.1	Konstruktion.....	69
3.1.3.2	Ablauf	71
3.1.4	Anforderungen an Pferde und Beobachter	75
3.1.4.1	Anforderungen an Pferde und Pferdehaltung.....	75
3.1.4.2	Anforderungen an Beobachter und Moderator	76
3.1.5	Bewertungsmethodik – ESDC®-Instrument (Executive Selection and Development Check - Instrument)	77
3.2	Herkömmliches Assessment Center – Horse-Training: ein Vergleich	78
3.2.1	Der Qualitätsbegriff	79
3.2.1.1	Der Begriff der Qualität	79
3.2.1.2	Der dreidimensionale Qualitätsbegriff.....	80
3.2.2	Die Beobachtung	82
3.2.2.1	Beschreibung der teilnehmenden Unternehmen und Kandidaten	83
3.2.3	Die Befragung	84
3.2.3.1	Das Befragungsdesign	84
3.2.3.2	Konstruktion des Fragebogens.....	84
3.2.4	Hypothesengenerierung durch Zusammenführung der gesammelten Informationen	85
3.2.4.1	Güte des Messinstruments	85
3.2.4.2	Teilnehmerfreundlichkeit.....	89
3.2.4.3	Unternehmensfreundlichkeit.....	95
3.2.5	Zusammenfassung	96
4	<i>Schlussbemerkung</i>	97

Endnoten

Quellen

Abstract

Auf Grund ihrer besonderen Eigenschaften - das Gegenüber genau zu beobachten, auf leiseste Körpersprache zu reagieren und als Herdentier darin bestrebt zu sein, soziale Rangordnungen permanent abzuklären – werden Pferde bereits seit längerer Zeit als Co-Trainer in Seminaren eingesetzt. In einem Assessment Center werden die Teilnehmer bei (sozialen Inter-) Aktionen beobachtet, um von ihrem Verhalten Rückschlüsse darüber zu ziehen, über welche „Soft Skills“ sie verfügen. Im Horse-Training als (neuer) Baustein des Assessment Centers treten Kandidaten in Übungen in Interaktion mit den Pferden. So können die Fähigkeiten der Tiere für die Personalauswahl/Auswahl von Führungskräften nutzbar gemacht werden.

Um diese neue Form des Instruments der Personalarbeit vorzustellen, wird in dieser Arbeit zunächst der Begriff „Soft skills“ - unter Zugrundelegung der theoretischen Arbeit Pierre Bourdieus - als eine bestimmte Form des inkorporierten Kapitals definiert, in die soziologische Terminologie eingeordnet und die Wirksamkeit des Assessment Centers als eine Strategie zur Vermehrung ökonomischen Kapitals durch den gezielten Einsatz der Soft Skills ihrer Mitarbeiter herausgearbeitet. In einer explorativen Untersuchung werden die Wirkungsweise des pferdegestützten Assessment Centers vorgestellt, als Grundlage für eine durchgeführte Beobachtung eines Horse-Trainings und einer Befragung von Teilnehmern und Auftraggebern ein Qualitätsbegriff definiert und Hypothesen, die die Auswirkung des Einsatzes von Pferden auf die Qualität des Assessment Centers betreffen, generiert.