

Simulationen als zentrales Element von Assessment Centern

Zu einem Assessment Center gehören drei verschiedene Blicke auf die assessierte Person: Ihre Biografie, ihre Persönlichkeit, ihr Verhalten. Diese werden durch Interviews, Tests und Simulationen überprüft. Dabei haben sich Simulationen im Sinne von Hier-und-Jetzt-Arbeitsproben besonders bewährt.

Aus dem Englischen übersetzt heisst der Begriff Assessment so viel wie beurteilen, bewerten, schätzen. Darunter lässt sich einiges verstehen: So kann man eine Bilanz bewerten, Steuern veranlagten oder eben auch Menschen respektive deren Verhalten beurteilen. Wird der Begriff Assessment im Bereich der Personalwirtschaft verwendet, werden oft unterschiedlichste Vorgehensweisen darunter verstanden – beispielsweise eine Interview-Situation oder die Besprechung eines Persönlichkeitstests.

Assessment Center (AC) ist ein gemeinhin wenig klar umrissener Begriff. Er setzt sich aus Assessment und Center, im Sinne eines Gebäudes, zusammen. Center kommt aus der Zeit, in der die AC-Pioniere AT&T ihre personaldiagnostischen Abklärungen in einem bestimmten, eigens dafür vorgesehenen Gebäude durchführten und die Kandidaten entsprechend in dieses Center einluden. Bei AT&T kamen die unterschiedlichsten diagnostischen Methoden zur Anwendung und diese Vielfalt ist auch genau das, was ein AC – nun als Methode gemeint –, ausmacht. Grundsätzlich werden drei Arten von Informationsquellen berücksichtigt: biographische Daten (z.B. im Rahmen von Interviews), psychometrische Tests (in aller Regel um die kognitiven Fähigkeiten oder aber die Persönlichkeit zu testen) sowie – und das ist das entscheidende Element – Simulationen. Letztere stellen quasi Arbeitsproben dar, die im Hier und Jetzt erhoben werden. Hierbei werden beispielsweise in Form schwieriger Mitarbeitergespräche, Fallstudien oder auch Planungsaufgaben, der berufliche Alltag in der künftigen Stelle simuliert.

Die gute Vorhersagekraft von ACs auf den Berufserfolg, die dieser Methode immer wieder attestiert und auch in empirischen

Studien bestätigt wird, kann nicht zuletzt auf die Anwendung von Simulationsverfahren zurückgeführt werden. Aus einschlägigen Studien ist bekannt, dass Arbeitsproben oder eben auch Simulationen zu den effektivsten Methoden gehören, um Voraussagen vor allem hinsichtlich zukünftiger Leistung aber eben auch allgemeinem Erfolg zu machen.

Die hohe Prognosekraft gilt jedoch nicht automatisch für jedes AC. Berücksichtigt man Ergebnisse aus einer Meta-Analyse, stellt man fest, dass die einzelnen Werte sehr unterschiedlich ausfallen. Das heisst, dass ACs immer wieder im Kontext, in dem sie zur Anwendung gelangen, validiert werden müssen. Dem Nachweis prognostischer Validität des eingesetzten ACs wird im Rahmen der Zertifizierung durch Swiss Assessment ein hoher Stellenwert beigemessen. ■

Simon P. Gutknecht, Ursula Gut-Sulzer
Mitglieder Vorstand Swiss Assessment

Swiss Assessment ist das Kompetenzzentrum für AC-Verfahren in der Schweiz. Die rund 60 aktiven Mitglieder arbeiten in der Privatwirtschaft, Verwaltung oder an Hochschulen und verpflichten sich zum verbindlichen Einhalten von Qualitätsstandards. Zertifizierte Mitglieder haben ein mehrstufiges Auditverfahren (SQS/Universität Zürich) durchlaufen. Daher gilt die zertifizierte Mitgliedschaft als anerkanntes Qualitätslabel. Swiss Assessment bietet Weiterbildungsveranstaltungen an, unterstützt den Austausch zwischen den Mitgliedern und vergibt Forschungsaufträge.
Nähere Informationen: www.swissassessment.ch



Weitere Informationen finden Sie unter www.swissassessment.ch