



## Bezug externer Assessment - Dienstleistungen

### Grundlagen

[Art 145 PersV](#)

PHB SG: 80.8

vom: 01.06.2012

Ersetzt:

vom:

Werden für die Durchführung von Assessments in einem Selektionsprozess die Dienstleistungen eines externen Anbieters in Anspruch genommen, sind die folgenden Hinweise zu beachten:

### 1 Qualifikation der Dienstleister

Die Dienstleister müssen sich über Erfahrung im Durchführen von Assessments ausweisen können. Ausgewählt werden sollten Personen, die über einen einschlägigen Studienabschluss an einer Universität oder Fachhochschule verfügen und den Lizentiats-, Master- oder FH-Abschluss über das entsprechende Vollstudium z.B. in Psychologie vorlegen können. Denn Wissenschaftler führen die während der letzten 20 Jahre eingetretene *Verringerung der Validität von Assessments* auch darauf zurück, dass oft "Laiendiagnostik" betrieben wird.

### 2 Ausgangslage

Zur Durchführung eines erfolgreichen Assessments ist ein differenziertes Anforderungsprofil mit klarem Erfüllungsgrad (mit geeigneten Stufen wie z.B. "zwingend", "erwünscht", "von Vorteil") unabdingbar. Dieses muss durch die Vorgesetzten/HR-Spezialisten erstellt und mit den Assessoren vorgängig besprochen werden. So entsteht der Auftrag und allen Beteiligten ist klar, welche Anforderungen speziell herausgearbeitet werden sollen.

### 3 Assessmentinhalte und Methoden

Wichtig ist die genaue Absprache, was erwartet wird und welches die Inhalte des Assessments sind. Jedes Assessment enthält unterschiedliche Elemente wie Gespräche, Tests, Fragebogen, Rollenspiele, Übungen etc. Die Methoden müssen kritisch hinterfragt werden, denn wissenschaftliche Forschungen haben ergeben, dass der grosse Aufwand nicht zwangsläufig zu gesicherten Aussagen führt. Nicht jeder Proband verhält sich z.B. in der Praxis so, wie er dies in einer einzeln beobachteten Situation im Assessment vorgibt. Daher ist z.B. die Methodenvielfalt eine der nötigen Voraussetzungen.

### 4 Vorgehen

Die einzelnen Assessoren gehen unterschiedlich vor oder bieten verschiedene Verfahren an. In der Regel dürfte es sich um Einzelassessments (d.h. ein/e Kandidat/in) mit unterschiedlicher Dauer handeln. Im Ausnahmefall können aber auch Gruppenassessments mit mehreren Kandidaten durchgeführt werden. Gelegentlich ziehen die Assessoren auch die zukünftigen Vorgesetzten zu einem Rollenspiel bei. Dies ist jedoch eher die Ausnahme.



## 5 Assessmentbericht

Von den Assessoren ist eine klare Aussage zu erwarten, inwieweit der/die Kandidat/in dem aufgestellten Anforderungsprofil entspricht und damit für die Vakanz geeignet ist. Im Bericht müssen die positiven wie negativen Punkte klar zum Ausdruck kommen. Auch Entwicklungsmöglichkeiten müssen aufgezeigt werden. Nicht in den Assessmentbericht gehören private Angelegenheiten, die nichts mit der Berufsausübung zu tun haben.

Je nach eigenen Fachkenntnissen und Erfahrungen kann es interessant sein, zu wissen, welche Tests (genaue Angaben) durchgeführt wurden. Die Assessoren müssen auch darüber Auskunft geben können, woher sie ihre spezifischen Aussagen und Schlüsse ableiten: In je mehr verschiedenen Verfahren ein Aspekt auftritt, desto eher kann er als gesichert betrachtet werden (vgl. Punkt 3 Methodenvielfalt). Der Assessmentbericht, welcher die kandidierende Person selbst betrifft, muss dieser uneingeschränkt zur Einsichtnahme offen stehen. Ausgenommen davon sind Vergleiche mit anderen Kandidaten, bzw. die daraus gezogenen Schlussfolgerungen.

## 6 Kosten

Die Kosten für Assessments gehen zulasten der Departemente/Staatskanzlei. Auf dem Markt gibt es mehr oder weniger grosse Unterschiede. Bei mehreren Angeboten ist die Vergleichbarkeit in Bezug auf Professionalität der Anbieter, Inhalt des Assessments, Qualität der Durchführung und der Gutachten, Umfang des Assessments etc. unbedingt zu beachten.

## 7 Beratung durch das Personalamt (HR-Berater), Feedback

Das Personalamt führt selber keine Assessments durch. Das Personalamt steht für Beratungen zur Verfügung und kann über verschiedene Assessoren Auskunft geben. Um diese Dienstleistung erbringen zu können, kommt den Feedbacks der Linienstellen über ihre Erfahrungen mit Assessment-Dienstleistern eine grosse Bedeutung zu. In speziellen Situationen und nach klarer Absprache mit dem Leiter Personalamt können Mitarbeitende aus dem Personalamt als Assessoren auftreten.