#### **Personalamt**



## Bezug externer Assessment-Dienstleistungen

Grundlagen PHB SG: 80.8

 vom:
 01.02.2025

 Art 145 PersV
 Ersetzt:
 80.8

vom: 01.06.2012

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-, Masteroder FH-Abschluss über das entsprechende Vollstudium z.B. in Psychologie vorlegen können. Denn Wissenschaftler führen die während der letzten Jahre eingetretene *Verringerung der Validität von Assessments* auch darauf zurück, dass oft «Laiendiagnostik» betrieben werde.

## 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. Grundlage dafür sind die Stellenbeschreibung sowie der Werte-Kompass & das Kompetenzmodell. Das Anforderungsprofil muss durch die vorgesetzte Stelle zusammen mit den HR Business Partnerinnen und Partnern 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 Einzel-Assessments mit unterschiedlicher Dauer handeln. Im Ausnahmefall können aber auch Gruppen-Assessments mit mehreren Bewerben-

PHB SG 80.8 Assessment-Dienstleistungen.docx 1/2



den durchgeführt werden. Gelegentlich ziehen die Assessoren auch die zukünftig vorgesetzten Personen zu einem Rollenspiel bei. Dies ist jedoch eher die Ausnahme.

### 5 Assessmentbericht

Von den Assessoren ist eine klare Aussage zu erwarten, inwieweit die Bewerbenden dem aufgestellten Anforderungsprofil entsprechen und damit für die Vakanz geeignet sind. 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 Bewerbenden 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. zu beachten.

# 7 Beratung durch das Personalamt, Feedback

Das Personalamt führt selbst keine Assessments durch, steht aber für Beratungen zur Verfügung und kann über verschiedene Assessment-Anbieter 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.

### Zusatz

PHB SG 80.9 Grundlage zum Anforderungsprofil PHB SG 80.13 Stellenbeschreibung Werte-Kompass & Kompetenzmodell

PHB SG 80.8 Assessment-Dienstleistungen.docx 2/2