

Wahrnehmung von Assessments

Hintergrund

Die Studie untersucht die Wahrnehmung von Assessments und geht der Fragestellung nach: Wie nehmen Kadermitarbeitende (HR / Linie) in der Deutschschweiz Assessments wahr? Die Benoit Consulting AG hat 2016 bereits eine Erhebung in der Romandie durchgeführt. Die Resultate beider Studien werden verglichen, um potentielle Unterschiede in der Wahrnehmung von Assessments zu identifizieren.

Stichprobe

Insgesamt haben 102 Personen die Umfrage abgeschlossen. Die Stichprobe setzt sich aus 46 Frauen und 56 Männern zusammen. 54 Teilnehmende gaben an, eine HR-Funktion auszuüben, 45 sind Kadermitarbeitende mit Linienfunktion. Drei Teilnehmende können anhand der textbasiert erfassten Funktion nicht eindeutig zugeordnet werden. Männer sind dabei signifikant häufiger in Linienfunktionen vertreten, Frauen häufiger in HR-Kaderpositionen.

76.5 % der Teilnehmenden verfügen über einen Abschluss auf tertiärer Stufe (Bachelor- bzw. Masterabschluss oder Doktorat). Insgesamt sind 22.5 % in einem KMU und 77.5 % der Teilnehmenden in einem Grossunternehmen tätig.

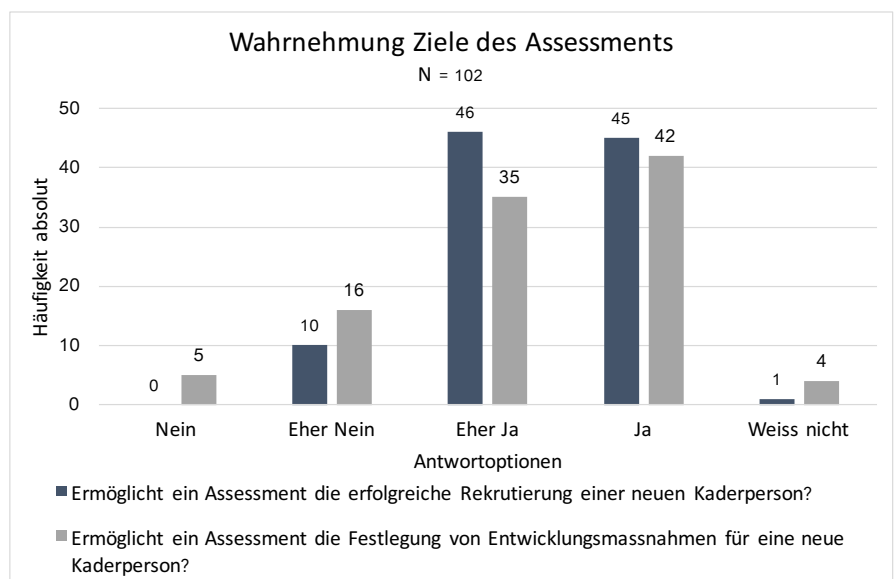
Resultate

Assessment Center werden bei 75.5 % der befragten Personen im Unternehmen eingesetzt. Die angegebene Anzahl der im letzten Jahr durchgeführten Assessments variiert dabei zwischen einem und 200 Assessments. Der Median liegt bei 10 Assessments pro Jahr.

Ziele von Assessments: Schuler (2006) definiert zwei Ziele von Assessments:

1. Die Einschätzung aktueller Kompetenzen
2. Die Prognose zukünftiger beruflicher Entwicklung

In der Umfrage wurde durch die Teilnehmenden eingeschätzt, inwiefern diese Ziele erreicht werden (Abbildung). 89.21 % der Teilnehmenden gaben an, dass das Assessment ihrer Meinung nach die erfolgreiche Rekrutierung einer neuen Kaderperson ermöglicht (Antwortoptionen Ja und Eher Ja). 75.49 % der Teilnehmenden sind der Meinung, dass ein Assessment geeignet ist, um Entwicklungsmassnahmen für eine neue Kaderperson festzulegen (Antwortoptionen Ja und Eher Ja). Die Ergebnisse zwischen den Funktionen HR- und Linienkader unterscheiden sich dabei nicht signifikant.



73 Teilnehmende gaben an, Assessmenterfahrung zu haben. Davon würden 93.15 % anderen Unternehmen Assessments empfehlen (Antwortoptionen Trifft zu und Trifft eher zu).

Häufige Assessmentaufgaben und deren Akzeptanz: Die Teilnehmenden wählten Aufgaben aus, die ihrer Meinung nach häufig in Assessments eingesetzt werden. Am häufigsten genannt wurden Rollenspiele (84.3 %), gefolgt von Persönlichkeitstests (75.5 %), dem strukturierten Interview (68.6 %) sowie dem verbalen und numerischen Leistungstest (62.7 %).

Gemäß einer Untersuchung zur Akzeptanz einzelner Assessment-Aufgaben schneiden insbesondere das Interview, die Präsentation und das Rollenspiel gut ab (Kanning, 2006). Damit sind die in der Stichprobe am häufigsten genannten Assessmentaufgaben, auch durchwegs akzeptierte Instrumente.

Qualitätslabel Assessment: 63.7 % der Teilnehmenden finden, dass ein Qualitätslabel auf Bundesebene im Assessmentbereich von Nutzen ist. 36.3 % kennen das Label *Swiss Assessment SQS*.

Kostenschätzungen Rekrutierung Kaderperson: Die Kosten für eine gescheiterte Rekrutierung schätzen die Studienteilnehmenden im Durchschnitt auf CHF 95'000. Die Rekrutierung durch eine Fachagentur wird auf durchschnittlich CHF 27'500 geschätzt und die Durchführung eines eintägigen Assessments auf CHF 7'100. Die Kosten werden durch Teilnehmende aus HR-Funktionen tendenziell etwas höher eingeschätzt (allerdings nicht signifikant).

Ansprüche an Assessmentdienstleister: Die Studienteilnehmenden konnten Qualitäten anwählen, die ihnen bei einem Assessment-Dienstleister wichtig sind. Am häufigsten gewählt wurde die *Glaubwürdigkeit des Assessmentbüros*, gefolgt von *Ehrlichkeit*, *Personalisierung der Dienstleistung* und *Berufsethik*. Anschliessend wurden verschiedene Merkmale für die Wahl eines Assessment-Dienstleisters präsentiert, deren Wichtigkeit eingeschätzt werden sollten. In der Tabelle werden die Merkmale nach Wichtigkeit absteigend dargestellt. Die Ansprüche und Merkmale sind dabei kohärent.

Merkmals	N	M	SD
Das Assessmentbüro hat erfahrene Assessoren	102	3.82	.383
Gutes Qualität/Preis-Verhältnis	102	3.32	.616
Das Assessmentbüro hat einen guten Namen	102	3.05	.736
Das Assessmentbüro ist mit einem anerkannten Qualitätslabel ausgezeichnet worden	102	2.87	.930
Das Büro ist persönlich bekannt	102	2.75	.898
Die geografische Nähe	102	2.64	.931

Anm.: 1 = unwichtig bis 4 = wichtig

N = Anzahl Teilnehmende | M = Mittelwert | SD = Standardabweichung

Assessments als Instrument zur Rekrutierung: Untenstehende Tabelle zeigt Aussagen zur Rekrutierung, nach Mittelwert absteigend sortiert. Die Aussage zum Assessment erreicht den höchsten Mittelwert. Erstaunlich ist, dass die Aussage „Für die Durchführung eines Assessments sind in erster Linie Informatikmittel einzusetzen“ trotz fortschreitender Digitalisierung den tiefsten Mittelwert erreicht. Anlässlich der Abendveranstaltung bei der Benoit Consulting AG soll dieser Umstand vertieft diskutiert werden.

Aussage	N	M	SD
Das Assessment ist ein zuverlässiges Mittel, sich über die Eignung der Kandidierenden für die Arbeitsstelle zu vergewissern	100	3.09	.653
Das Wichtigste bei der Rekrutierung ist das Gefühl	102	2.61	.822
Für die Ergänzung einer „herkömmlichen“ Rekrutierung genügt ein Persönlichkeitstest	100	2.16	.813
Die für die Rekrutierung verantwortliche Person führt ihr gewöhnliches Einstellungsgespräch, mehr braucht es nicht	102	1.89	.782
Für die Durchführung eines Assessments sind in erster Linie Informatikmittel einzusetzen	97	1.80	.702

Anm.: 1 = gar nicht einverstanden bis 4 = voll und ganz einverstanden

N = Anzahl Teilnehmende | M = Mittelwert | SD = Standardabweichung

Vergleich Romandie – Deutschschweiz: Assessments werden in der Deutschschweiz wie auch in der Romandie positiv wahrgenommen. Die Resultate sind grösstenteils deckungsgleich und es finden sich nur vereinzelt (signifikante) Unterschiede: In der Deutschschweiz haben mit 62.9 % deutlich mehr Teilnehmende bereits zur Durchführung eines Assessments beigetragen als in der Romandie (37.1 %). Ebenso ist die Bekanntheit des Labels *Swiss Assessment* SQS in der Deutschschweiz höher.

Fazit: Das Assessment wird in der ganzen Schweiz als geeignetes Instrument zur Rekrutierung und zur Festlegung von Entwicklungsmassnahmen eingeschätzt. Das Verfahren ist geeignet und akzeptiert. Wichtig für die Wahl eines Assessmentdienstleisters ist die Glaubwürdigkeit, die Erfahrung der Assessoren sowie die Personalisierung der Dienstleistung. Der Nutzen eines Qualitätslabels auf Bundesebene wird hoch eingeschätzt. Die Kosten für ein Assessment werden im Vergleich zu einer Fehlrekrutierung oder einer Rekrutierung durch eine Fachagentur um ein vielfaches tiefer eingeschätzt.

Literatur:

Kanning U. P. (2011) Akzeptanz von Assessment Centerübungen bei AC-Teilnehmern. *Wirtschaftspsychologie*, 2, 89–101

Schuler, H. (Hrsg.). (2006). *Lehrbuch der Personalpsychologie* (2., überarbeitete und erweiterte Auflage). Göttingen: Hogrefe

Bachelorarbeit im Studiengang Angewandte Psychologie an der Fachhochschule Nordwestschweiz

Autor: Adrian Leuenberger

Begleitperson: Dr. Philipp Ott, Hochschule Luzern

Praxispartnerin: Benoit Consulting AG (Evelyne Stock), Bern