

ALPHA

DER KADERMARKT DER SCHWEIZ

AUFLAGE 374 658 / TEL. 044 248 40 41 / STELLEN@TAGES-ANZEIGER.CH / WEITERE KADERSTELLEN: WWW.ALPHA.CH

ASSESSMENTBERICHTE

«Testresultate zusammentragen genügt nicht»

Assessmentberichte sind das Produkt aus psychodiagnostischen Eignungsabklärungen. Umfang, Differenziertheit, Validität und Jobspezifität dieser Abklärungen sind sehr unterschiedlich. Dementsprechend gibt es auch grosse Unterschiede bezüglich dem prognostischen Wert. *Von Dr. Fritz Renggli (*)*

Bei der Besetzung anspruchsvoller Kaderpositionen werden Spitzenkandidaten meist einem Assessment unterzogen. Es gilt dabei abzuklären, inwieweit eine Person dem Anforderungsprofil der Position zu entsprechen vermag. Mit dieser Massnahme kann das Risiko von Fehlbesetzungen verringert werden. Das Assessmentverfahren ist die wohl umfassendste prognostische Methode, um Kompetenzen, Fähigkeiten und Motive einer Person systematisch zu erfassen und dem Anforderungsprofil einer Position gegenüberzustellen.

Das Angebot an Methoden und Anbietern von Assessments ist vielseitig. So laufen einfache, oft nur wenige Minuten dauernde Onlineverfahren genauso unter dem Begriff Assessment wie komplexe, einen oder mehrere Tage laufende Verfahren, bei denen die Bewerbenden anspruchsvolle Managementfallstudien, Kontrahentengespräche, Leistungs- und Persönlichkeitstests bearbeiten und sich im Rahmen von Präsentationen

und Interviews den kritischen Fragen der Assessierenden stellen müssen.

Online-Kurzverfahren mit automatisierter Berichterstellung

Kurzverfahren sind aus naheliegenden Gründen meist kostengünstig. Sie bergen allerdings das Risiko in sich, dass qualifizierte Bewerbende zu Unrecht als nicht geeignet, beziehungsweise wenig Qualifizierte als geeignet dargestellt werden. Viele dieser Onlineverfahren drucken neben dem Testprofil auch gleich einen ausformulierten Beurteilungsbericht aus. Unternehmen, die sich bei Personalentscheiden auf solche Berichte stützen, sind sich meist nicht bewusst, wie wenig valide die verwendeten Entscheidungshilfen sind.

Nicht selten machen Anwender solcher Kurzverfahren zuerst einen Selbsttest. Dabei kann es sein, dass die Beschreibungen im Bericht einigermaßen zutreffend anmuten. Es muss allerdings beachtet werden, dass ein «Selbsttester» gestellte Fragen unge-

schminkt beantwortet, während Bewerbende darauf bedacht sind, ein Idealbild von sich zu vermitteln, was zu beschönigend-manipulierten Testprofilen führt. Weiter spielt dabei ein Effekt, wie er sich etwa beim Lesen eines Horoskops ergibt: Die Beschreibungen sind so allgemeingültig formuliert, dass sich jeder ein Stück weit erkennen kann. So formulierte Berichte sind diagnostisch gesehen nicht nur wertlos, sie bergen überdies die Gefahr folgenschwerer Fehlschlüsse in sich.



Fritz Renggli: «Ein Auftraggeber braucht präzise dargestellte Einzelheiten.»

Die meisten Assessmentanbieter setzen für Teilbereiche der Abklärung standardisierte Instrumente ein. Nun gibt es Onlineprodukte, welche als umfassende Abklärungsinstrumente propagiert werden. Die Ergebnisse aus den Teilaufgaben werden elektronisch in eine Gesamtbeurteilung überführt. Diese setzt sich zusammen aus Persönlichkeitsprofilen sowie einem Bericht, welcher eine umfassende Beschreibung der Person umfasst. Der kritische Leser erkennt in diesen Berichten zusammengefügte Textbausteine, welche Eigenheiten beschreiben, dabei aber kein kompaktes Bild vermitteln. Die Texte sind meist wohlwollend formuliert, der Inhalt jedoch ist wenig kongruent mit den Testdiagrammen. Der gewiefte Leser gewinnt den Eindruck, der Bericht enthalte zwar weitschweifige Deskriptionen, vermittele aber kein erkennbares Bild der betreffenden Person.

Das Erstellen individueller Assessmentberichte ist Knochenarbeit

Eine fundierte Assessmentabklärung beinhaltet mehr als das Zusammentragen von Testresultaten. Es gilt, die assessierte Person in ihrer Eigenheit zu erfassen, ihre

Fähigkeiten, Fertigkeiten und Motive zu ergründen, diese mit ihren bisherigen Tätigkeiten in Beziehung zu bringen und allfälliges Entwicklungspotenzial zu orten. Dies kann nur durch intensive Auseinandersetzung mit der Person, durch systematische Beobachtung ihres Verhaltens erfolgen. Es gehört zur Aufgabe der Assessierenden, die vielfältigen Teilergebnisse im Rahmen einer Auslegeordnung zu analysieren. Für das Ableiten von Schlussfolgerungen bedarf es fundiert ausgebildeter, in der Handhabung der eingesetzten Instrumente erfahrener Assessierender, welche die Person im Rahmen des Assessments eingehend beobachtet haben. In vielen Fällen erweisen sich die Teilergebnisse als nicht durch-

(Fortsetzung auf der letzten Seite)

DIE LETZTE SEITE

› Business Travel

So reisen Frauen sicher

› Stellentrend-Barometer

Topps und Flops

› Aktuelle Bildungsangebote

(Fortsetzung Artikel Frontseite)

wegs homogen, was die fachkompetente Interpretation besonders anspruchsvoll macht.

Standardisierte Onlineinstrumente sind in einer Assessmentabklärung unverzichtbare Hilfsmittel, etwa zur Erfassung der intellektuellen Flexibilität, der Mehrfachbelastbarkeit oder der Persönlichkeitsstruktur. Diese Teilergebnisse müssen mosaikartig mit Erkenntnissen aus dem Interview, aus Beobachtungen, persönlichen Stellungnahmen sowie der Aufgabenbewältigung im Arbeitsalltag in einen Gesamtzusammenhang gebracht und in einem individuell abfassten Bericht dargestellt werden. Diese anspruchsvolle Knochenarbeit vermag kein elektronisches System in der notwendigen Qualität zu liefern. Erfahrene, sensitive und schreibgewandte Assessierende sind in der Lage, einen Assessmentbericht zu verfassen, der für den Kunden wie für die beurteilte Person stimmig ist, der Divergenzen in den Teilergebnissen sichtbar macht und dazu Stellung nimmt, der aufzeigt, in welchen Situationen die assessierte Person an Grenzen stossen dürfte und wo sie zusätzlich gefordert werden kann. Genau diese präzise dargestellten Einzelheiten braucht ein Auftraggeber, um abschätzen zu können, in wieweit eine Person dem Anforderungsprofil einer Kaderposition zu entsprechen vermag.

Dr. phil. Fritz Renggli ist Spezialist für Potenzialanalyse und Einzelassessment mit langjähriger Erfahrung in der Rekrutierung von Kader und Fachspezialisten sowie in der Beratung von Entscheidungsgremien in Organisations-, Führungs- und Personalfragen. (fritz.renggli@renggli-stans.ch)

Foto: Shutterstock



BUSINESS TRAVEL

So reisen Frauen sicher

Der Anteil weiblicher Business Traveller ist in den letzten Jahren kontinuierlich angestiegen und beträgt heute 45% des globalen Geschäftsreisemarktes. In der Schweiz sind es laut AirPlus, Anbieter von Lösungen für das Geschäftsreisemanagement, 17%. Eine Entwicklung, die auch eine neue Analyse möglicher Risiken fordert. Denn Frauen sind auf Reisen statistisch häufiger das Ziel von Angriffen als Männer. International SOS, ein Anbieter für Gesundheitsversorgung, medizinische Beratung und Reisesicherheitsdienste, hat zehn Tipps formuliert, die Frauen dabei helfen sollen, sich auf Geschäftsreisen vor Belästigungen und Übergriffen zu schützen:

1. Informieren Sie sich im Detail über Ihr Reiseziel.
2. Machen Sie sich mit dem örtlichen Umfeld bekannt und erstellen Sie ein lokales Netzwerk an Kontakten.
3. Informieren Sie sich über kulturelle Besonderheiten, Werte und Sitten, um Fehlritte zu vermeiden.
4. Prüfen Sie, ob das Land kürzlich von Epidemien oder Seuchen betroffen war.
5. Vermeiden Sie es, spät in der Nacht an Ihrem Zielort zu landen und nehmen Sie stets ein offizielles Taxi.
6. Bewahren Sie die wichtigsten Telefonnummern (Hotel, Botschaft, medizinische Notfallnummern) bei sich auf.
7. Geben Sie sich zuversichtlich und entschlossen. Wirken Sie so, als wüssten Sie immer genau, wo Sie hingehen.
8. Haben Sie nie Angst, «nein, danke» zu sagen.
9. Wenn sie verbal belästigt werden, gehen Sie weiter, ignorieren die Kommentare und vermeiden Augenkontakt, der als Aufforderung missverstanden werden könnte.
10. Machen Sie nichts, was Sie zuhause nicht auch tun würden.

Zur Beruhigung: Es ist nicht so schlimm, wie es scheint. Die Sicherheit der Reisenden gewinnt in Firmen an Stellenwert. «Global halten 66% der Befragten den Faktor Sicherheit für sehr wichtig», so Klaus Stapel, Geschäftsführer AirPlus International Schweiz.

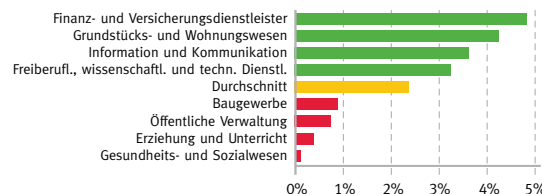
Von Wiebke Sander, Beraterin in der auf die Reiseindustrie spezialisierten PR-Agentur PrimCom. (www.primcom.ch)

STELLENTREND BAROMETER

Tops und Flops

Für Young Professionals auf Jobsuche waren im Juli Finanz- und Versicherungsdienstleister die erfolgsversprechendste Anlaufstelle. Der Anteil an Stellen für Berufseinsteiger am gesamten Angebot der Branche lag hier mit 4,8% doppelt so hoch wie im Durchschnitt. Knapp dahinter folgen die Branche Grundstücks- und Wohnungswesen mit 4,2%, die Informations- und Kommunikationsbranche mit 3,6% sowie die freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleister mit 3,3%. Nur wenige Chancen gab es hingegen im Gesundheits- und Sozialwesen sowie in der Branche Erziehung und Unterricht.

Anteil Young Professionals nach Branchen



Basis: Auswertung von 23 Printmedien und 12 Online-Jobbörsen

Was sagen die Inserenten?

Schweizer Unternehmen, die für die Hauptstadtregion Bern Stellen ausgeschrieben haben, beurteilen sowohl die Menge als auch die Qualität der Bewerbungen besser als im Durchschnitt über alle Schweizer Regionen. Das ergab eine Befragung unter 821 Schweizer Stelleninserenten von Januar bis Juli 2015. Während die Inserenten für die Region Bern die Quantität und Qualität mit Noten von 3,05 bzw. 3,36 bewerten, liegen die Werte für den Gesamtkadermarkt bei 3,16 bzw. 3,53 (Skala von 1 «sehr zufrieden» bis 6 «unzufrieden»). Entsprechend fällt die Einstellungswahrscheinlichkeit mit 74% im Vergleich zum Gesamtkadermarkt um 7 Prozentpunkte höher aus.

Zahl des Monats

122 Unternehmen haben im Juli jeweils mehr als 50 Stellenanzeigen geschaltet (ohne Personaldienstleister).



AnzeigenDaten ist ein Service der index Internet und Mediaforschung GmbH.

AnzeigenDaten wertet Stelleninserate in 35 Schweizer Print- und Online-Medien sowie Stellenofferten von Firmen-Websites aus.

AKTUELLE BILDUNGSANGEBOTE

Infoveranstaltung MAS Supervision & Coaching

Der MAS Supervision & Coaching in Organisationen vermittelt Kompetenzen zur Initiierung und Steuerung von Beratungsprozessen.

Datum: 24.9.2015

Dauer: 1.5 Stunden

Ort: ZHAW Toni-Areal Zürich

Infos: ZHAW IAP Institut für Angewandte Psychologie, www.iap.zhaw.ch, Tel. 058 934 83 33

MAS Management im Sozial- und Gesundheitsbereich

Info-Veranstaltung: Lassen Sie sich von der Studienleitung über DIE Führungsweiterbildung informieren.

Datum: 24.9.2015

Dauer: 17.45 bis 19.15 Uhr

Ort: Werftr. 1, Luzern

Infos: Hochschule Luzern – Soziale Arbeit,

www.hslu.ch/m129, Tel. 041 367 49 10



Kaderkurs, Betriebswirtschafter, Bachelor & Master

Vom Einsteiger bis zum Geschäftsführer. Diplomlehrgänge betont praxisbezogen, jetzt anmelden und Vorkurse besuchen.

Datum: 26.10.2015

Dauer: 2 Semester

Ort: ZH/BE/LU/SG

Infos: BVS Betriebswirtschafts- und Verwaltungsschule, www.bvs-bildungszentrum.ch, Tel. 044 241 08 89



Führung und Aufsicht von Sportorganisationen

ERFA-Tagung für Präsidenten und Mitglieder des Verwaltungsrates von Sportorganisationen

Datum: 13.11.2015

Dauer: 1 Tag

Ort: Radisson Blu Hotel, LU

Infos: Swiss Board School am IMP-HSG, www.icfcg.org, Tel. 071 224 23 72



Neue Konzepte für den Verwaltungsrat

24. Durchführung des 6-teiligen VR-Programms 2016 mit Abschlusszertifikat

Datum: 29.1.2016

Dauer: 6 Abende

Ort: Radisson Blu Hotel, ZH

Infos: Swiss Board School am IMP-HSG, www.icfcg.org, Tel. 071 224 23 72



Detailinformationen und viele weitere Kurse ...

www.alpha-seminare.ch

