
Qualitätskriterien von Assessment-Centern

Qualitätskriterien von AC dienen der Optimierung ihrer Effizienz und Effektivität (Kanning et al., 2007). Sie sollen eine Grundlage für die Anwendung und die Beurteilung der Güte von AC bilden (Kersting, 2005). Vom Arbeitskreis Assessment-Center wurde 2004 die überarbeitete Version der „Standards der Assessment-Center-Technik“ veröffentlicht (Arbeitskreis Assessment-Center e.V., 2004). Die folgenden neun Standards orientieren sich formal an dem Konstruktions- und Durchführungsprozess von AC (Arbeitskreis Assessment-Center e.V., 2004):

Standard 1: Auftragsklärung und Vernetzung

Es ist wichtig, dass die Ziele und Rahmenbedingungen des Auftrages sowie die Konsequenzen für die Teilnehmer vor der Entwicklung und Durchführung eines AC verbindlich geklärt und kommuniziert werden. Die umfassende Aufklärung über die Ziele und Konsequenzen eines AC ist ausschlaggebend für die erfolgreiche Umsetzung des angestrebten Nutzens.

Standard 2: Arbeits- und Anforderungsanalyse

Für die Eignungsbeurteilung ist eine exakte Analyse der konkreten Anforderungen der zu besetzenden Stelle zentral. Ziel ist es, eine möglichst hohe Übereinstimmung zwischen den Fähigkeiten des Bewerbers und der angestrebten beruflichen Tätigkeit zu erlangen.

Standard 3: Übungskonstruktion

Ein AC setzt sich aus verschiedenen berufsrelevanten Simulationsübungen zusammen. Nur realistisch simulierte Aufgaben und Situationen erlauben eine Prognose über die Eignung des Bewerbers für eine bestimmte Tätigkeit.

Standard 4: Beobachtung und Bewertung

Eine systematische Verhaltensbeobachtung ist grundlegend für die eignungsdiagnostische Entscheidung. Erst ein anforderungsbezogenes, protokollierendes Beobachtungssystem machen eine zuverlässige Eignungsdiagnose und Stärken- bzw. Schwächenbestimmung des Bewerbers möglich.

Standard 5: Beobachterausswahl und -vorbereitung

Die Beobachter eines AC müssen im Vorfeld umfassend geschult werden, um die dafür notwendigen Kenntnisse zu erlangen. Nur gut vorbereitete Beobachter repräsentieren das Unternehmen angemessen und sind am besten geeignet, fundierte eignungsdiagnostische Entscheidungen vorzunehmen.

Standard 6: Vorauswahl und Vorbereitung der potenziellen Teilnehmer

Eine systematische Vorauswahl sowie umfangreiche Vorinformationen über das AC sind wichtig für den wirtschaftlichen und persönlichen Erfolg im AC. Die Bewerber sollten sich im Vorfeld über Ziel, Ablauf und Chancen bzw. Risiken des AC für die Teilnahme oder auch für die Verweigerung der Teilnahme am AC entscheiden können. Dies fördert die Akzeptanz durch die Bewerber.

Standard 7: Vorbereitung und Durchführung

Eine gute Planung und Moderation des AC sind zentrale Voraussetzungen für einen transparenten, zielorientierten Ablauf des Verfahrens. Alle Teilnehmer müssen sich voll und ganz auf ihre Aufgabe konzentrieren können. Eine professionelle Planung und Durchführung mit geeigneten Moderatoren und organisatorischen Hilfsmitteln sind dafür ausschlaggebend.

Standard 8: Feedback und Folgemaßnahmen

Damit ein AC-Teilnehmer das Ergebnis nachvollziehen und einen persönlichen Nutzen ableiten kann, sollte jeder Teilnehmer ein individuelles Feedback erhalten. Ein ausführlicher Feedbackprozess ist die Voraussetzung dafür, dass die Bewerber ihre eigenen Kompetenzen weiterentwickeln können. Anschließend sollten konkrete Folgemaßnahmen für den Teilnehmer abgeleitet und umgesetzt

werden.

Standard 9: Evaluation

Die Nachhaltigkeit eines AC kann mit regelmäßigen Evaluationen und Qualitätskontrollen sichergestellt werden. Eine fundierte Qualitätskontrolle legitimiert den hohen Kostenfaktor und den erheblichen Aufwand eines AC.

Vertiefende Informationen zu den neun Standards finden sich in Arbeitskreis Assessment-Center e.V. (2004).

Literatur

Arbeitskreis Assessment-Center e.V. (2004). Standards der Assessment-Center Technik 2004. Verfügbar unter: <http://www.arbeitskreis-ac.de/index.php/component/content/article/41-standards/150-standards-der-assessment-center-technik-2004.html> [Zugriff am: 25.01.14].

Kanning, U. P., Pöttker, J. & Gelléri, P. (2007). Assessment-Center-Praxis in deutschen Großunternehmen. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 51, 155-167.

Kersting, M. (2005). Qualitätsstandards. In K. Westhoff, L. J. Hellfritsch, L. F. Hornke, K. D. Kubinger, F. Lang, H. Moosbrugger, A. Püschel & G. Reimann (Hrsg.), *Grundwissen für die berufsbezogene Eignungsbeurteilung nach DIN 33430* (S. 24-38). Lengerich: Pabst.