

Qualitätsstandards für Assessments



Um Qualität, hohe [Vorhersageleistung](#) und Entscheidungssicherheit zu gewährleisten, sollten [Assessments](#), [Potenzialanalysen](#) und [Development-Centern](#) folgende Qualitätskriterien erfüllen:

1. Prinzip der Arbeitsprobe

Die Kernidee des Assessments ist, Anforderungen der Zielposition(-en) zu [simulieren](#) und [Arbeitsproben](#) durchzuführen. Daher werden Aufgaben, wie z. B. [Management-Fallstudien](#) und [Rollensimulationen](#), derart zusammengestellt, dass sie insgesamt einen realitätsnahen Auszug aus dem Alltag eines Mitarbeiters oder einer Führungskraft auf der Zielposition abbilden.

2. Prinzip des Anforderungsbezugs

Dem Assessment geht eine Aufgaben- und [Anforderungsanalyse](#) voraus. Die in den Übungen beobachtbaren Kriterien repräsentieren das [Anforderungsprofil](#) der Zielposition(-en).

3. Prinzip des Verhaltensexperimentes

Im Assessment wird eine hohe [Vorhersageleistung](#) und hohe Qualität u.a. dadurch erreicht, dass für jede Anforderung möglichst mehrere [Kompetenzevkatoren](#) in verschiedenen Aufgaben eingebaut werden. Die Kompetenzevkatoren sind Signale, die den Kandidaten veranlassen sollen, möglichst viele seiner Kompetenzen zu zeigen. Idealerweise zeigt der Kandidat als Reaktion auf der Zielposition zu Erfolg führendes Verhalten.

Z. B. soll das Hilfssignal eines Mitarbeiters Hilfe und Coaching eines Kandidaten für eine Führungsposition provozieren. Ein Assessment besteht aus drei bis sieben Bausteinen und umfasst leicht 75 bis 200 solcher "Mini-Experimente".

4. Prinzip der systematischen Verhaltensbeobachtung und Bewertung

Das Verhalten wird von trainierten [Beobachtern](#) anhand von spezifischen Beobachtungsbögen dokumentiert und orientiert an den Anforderungskriterien der Position erst pro Aufgabe und dann über mehrere Aufgaben hinweg bewertet. Aus der Summe dieser Bewertungen ergeben sich die Eignungsbeurteilung, die Rangreihe der Kandidaten sowie die Empfehlungen zur Einstellung bzw. zur [Entwicklung](#).

Qualitätsstandards für Assessments

5. Prinzip der Methodenvielfalt und der Mehrfachbeobachtung

Die Anforderungen werden mit unterschiedlichen Aufgabentypen und möglichst von verschiedenen Beobachtern mehrfach geprüft. Häufig werden ergänzend zu Arbeitsproben oder Simulationen auch [Tests](#), [Persönlichkeitsfragebogen](#), sowie Selbst- und Fremdeinschätzungen der bisherigen beruflichen [Leistungen](#) eingesetzt. Damit werden Beobachter- und Übungseinflüsse reduziert bzw. ausgeglichen, die [Testgüte](#) und [Messgenauigkeit](#) erhöht sowie die [Vorhersageleistung](#) gestärkt.

6. Prinzip der Transparenz

Die Teilnehmer werden über die Anforderungen, die Kriterien, die Übungen, den Prozess der Beobachtung, Bewertung und Entscheidungsfindung sowie die Ergebnisse umfassend informiert. Jeder Teilnehmer bekommt ein persönliches Feedback. Diese [Transparenz](#) wirkt stressreduzierend und sorgt für [Akzeptanz](#) des Verfahrens.

Siehe auch: [Qualität von Assessments aus Sicht der Kandidaten](#)

Darüber hinaus halten wir [weitere Qualitäts- und Ethikstandards](#) ein, die in den deutschen und europäischen Berufsverbänden von Wirtschaftspsychologen erarbeitet wurden.

Wir beraten Sie gerne zu der Frage, welche Qualitäts-Standards für ihre Fragestellungen und Auswahlprozesse die richtigen sind, damit Ihr Unternehmen im Bereich der Management-Diagnostik die Qualität bekommt, die es wünscht und braucht.

[Kontaktieren](#) Sie uns für ein unverbindliches Vorgespräch!

KLUG PAUL + PARTNER
Partnerschaftsgesellschaft
Dr. rer.nat. Andreas Klug
Diplom-Psychologe
Email: info@klugpaul.de
Telefon: + 49- (0) 201- 171 54 94
Post: Eiland 2, D-45134 Essen