



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
Ressort Personal

Gibt es in der Schweiz Bedarf an einer verbindlicheren und formalisierteren Qualitätssicherung in der Eignungsbeurteilung?

FSP-Anlass vom 15.10.2016

Patrizia Herzog;
MBA IMC / Executive Master HRM
Leiterin HRM, SECO,
Dozentin/Expertin für HRM-Themen





Agenda

- Das SECO in Kürze
- Eignungsdiagnostik im SECO und Voraussetzungen
- Wahrnehmung der Eignungsdiagnostik-Angebote
- Herausforderungen in der Anbieterauswahl
- Anforderungen an Assessment-Anbieter
- Alternativen zum Qualitätslabel
- Der ideale Assessmentanbieter



Das SECO in Kürze

Das SECO ist das international ausgerichtete Kompetenzzentrum für alle Kernfragen der Schweizer Wirtschaftspolitik. Es engagiert sich für den Erhalt des heutigen und künftigen Wohlstandes der Schweiz.

Kernaufgaben:

- Wahrung und Ausbau der wirtschaftlichen Wettbewerbsfähigkeit -> Ausbau des Wirtschaftsstandortes CH
- Konsolidierung der wirtschaftspolitischen Beziehungen zur EU und anderen aussereuropäischen Staaten (Freihandelsabkommen)
- wirtschaftliche Entwicklung und Zusammenarbeit im Ausland
- strategische Arbeitsmarktpolitik und deren Aufsicht, Personenfreizügigkeit und Arbeitsbeziehungen



Das SECO und seine Mitarbeiter

Anzahl Mitarbeiter	ca 750 in Bern Genf und auf der ganzen Welt
Frauenanteil	47.1%
Männer	52.26%
Durchschnittsalter	44.3 Jahre
Anteil Teilzeitbeschäftigte	44.1%
Beruflicher Hintergrund	Mehrheitlich HS-Abschluss, teilweise FH-, HS-, BS-Abschluss
Fluktuationsquote	7.3%
Anzahl Mitarbeiter mit Telearbeit	92
Durchschnittliche Anzahl Bewerbungen auf eine Stellenausschreibung	20 bis über 170
Notwendige Sprachkompetenzen	D, F, I, E
Anzahl Bewerbungen pro Jahr	ca. 3'700 – 4'300



Eignungsdiagnostik im SECO

Grundsatz: Durchführung von Einzelassessments für alle Stellen!

Für Stellen ohne Führungsfunktion interne Assessments:

- strukturiertes Interview (MMI)
 - Arbeitsprobe
 - Kognitiver Leistungstest
 - Persönlichkeitstest
 - je nach Funktion zusätzlich Postkorbübung
 - evtl. zusätzlich Sprachtests
 - 2. Gespräch (inkl. Feedback zu den Testverfahren)
 - Für Teamleiterstellen – interne Assessments
 - Zusätzlich zu obgenannten Verfahren soziale und Managementfallstudien
 - Für Führungsfunktionen des mittleren und oberen Kaders – externe Assessments
 - Potenzialanalysen im Rahmen der individuellen Personalentwicklung
-



Eignungsdiagnostik in der SECO-Praxis

Voraussetzungen für interne Assessments

- Commitment der GL/Linienvorgesetzten
- ausgebildete und erfahrene HR-Fachleute
- Einsatz von wissenschaftlich validierten Verfahren (Akzeptanz!)
- Vorhandensein einer geeigneten Infrastruktur (alle Verfahren werden im SECO für alle Bewerber unter gleichen Bedingungen durchgeführt)
- herausfordernde Situationen für Bewerber gestalten (Stressforschung)
- professionelle, transparente, konfrontative und faire Feedbackgespräche in der Muttersprache der Bewerber
- finanzielle Ressourcen



Wahrnehmung der Eignungsdiagnostik-/ Assessment-Angebote

- sehr viele Anbieter
 - Einsatz unterschiedlichster Testverfahren
 - Einsatz unterschiedlichster Assessoren (Anzahl, Bildung, Alter, Erfahrung, ..)
 - Objektivität zT überhaupt nicht gewährleistet (zB beim Einsatz von nur 2 Assessoren und fast ausschliesslich interaktiven Methoden)
 - Preisgestaltung zT nicht nachvollziehbar
 - unterschiedlichste Gestaltung der Assessmentberichte (nicht anforderungsbezogen)
 - zT Intransparenz gegenüber Kunden und Bewerbern
 - zT keine vorangehende detaillierte Anforderungsanalyse
 - zT zu hohe Standardisierung (Einsatz identischer Verfahren trotz unterschiedlichster Funktionen und Anforderungen)
-



Nachhaltige! Qualitätslabel ja oder nein?

Grundsätzlich ja!

-> Damit (unerfahrene) Arbeitgeber und deren Personalverantwortliche von einer hohen Professionalität ausgehen können betreffend:

- Einsatz von prognostisch validen Verfahren abgestimmt auf einer vorangehend detaillierten Anforderungsanalyse
- Einsatz von geeigneten Assessoren
- Objektivität und Reliabilität
- aussagekräftige Assessmentberichte
- Vergleichbarkeit verschiedener Anbieter

-> nachhaltige ISO-Zertifizierung oder andere Qualitätslabel/Akkreditierung/Lizenzierung durch anerkannte, unabhängige Gremien

-> Alternative: Wissensaufbau und Professionalisierung des HRM bei den Arbeitgebern!



Anforderungen an Assessment-Anbieter – aus Sicht SECO

- standardisierte Prozesse
- langjährige Assessmenterfahrung
- Einsatz von (mehreren) professionellen Assessoren (psycholog. Ausbildung, permanente Weiterbildung in der Eignungsdiagnostik, Führungserfahrung, Mehrsprachigkeit, Gendergerechtigkeit)
- Vorhandensein adäquater Infrastruktur
- Einsatz von wissenschaftlich erhärteten diagnostischen Verfahren, die den Gütekriterien „Objektivität, Reliabilität, prog. Validität“ entsprechen und somit einen guten Mix von interaktiven Methoden sowie IT-gestützte Verfahren umfassen (inkl. kognitive Leistungstests und Arbeitsproben)
- Abstimmung der Verfahren auf das entsprechende Anforderungsprofil und die zu evaluierenden Kompetenzen
- zeitnahe und aussagekräftiger Assessmentbericht
- Möglichkeit des Arbeitgebers als „Beobachter“ mitzuwirken
- Angemessenes Preis-Leistungsverhältnis



Wünsche an Testanbieter – aus Sicht des SECO

Verkauf/Abgabe von eignungsdiagnostischen Tests nur an professionelle Assessoren/Arbeitgeber, die über eine entsprechende Aus-/Weiterbildung im Umgang mit eignungsdiagnostischen Verfahren verfügen und zwar in Bezug auf:

- Durchführung
- Auswertung
- Feedbackgespräche

