

„Die Teilnehmer zeigen authentisches Verhalten“

INTERVIEW. Ende März hatte das erste Outdoor Assessment Center Premiere. Das Verfahren, das von neutralen Wissenschaftlern mitkonzipiert wurde, ist speziell auf soziale Kompetenzen ausgerichtet. Was sind die weiteren Unterschiede zum traditionellen AC?

Herr Timmermann, wie ist die Idee eines Outdoor Assessment Centers entstanden? Sind „normale“ Assessment Center nicht aussagekräftig genug?

Timmermann: Tatsächlich weisen herkömmliche Assessment Center erhebliche Qualitätsprobleme auf, zum Beispiel eine mangelnde Konstruktvalidität. Das heißt, die beobachteten Werte zu Verhaltensdimensionen wie Durchsetzungsfähigkeit oder Durchhaltevermögen sind innerhalb der einzelnen Übungen zu wenig unterschiedlich und im Vergleich der Dimensionenwerte zwischen den Übungen zu groß. Unter anderem deshalb liegt die Prognosequalität beim traditionellen AC deutlich unter 20 Prozent des prognostizierten Berufserfolgs. Die gesammelten Daten lassen erwarten, dass die Prognosequalität beim Ellernhof Outdoor AC deutlich höher sein wird.

Was sind die grundlegenden Unterschiede gegenüber der traditionellen Methode?

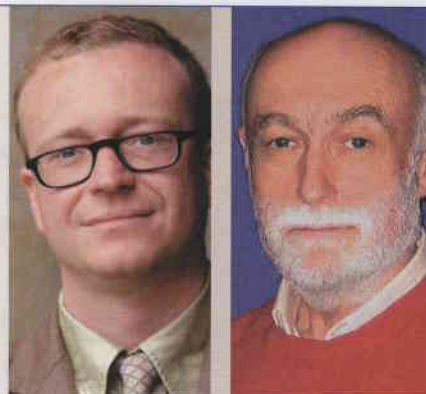
Timmermann: Wir schaffen zum Beispiel Situationen, in denen ein so genannter Flow eintritt. Die Teilnehmer gehen in der Situation auf und sind somit authentisch. Dies ist in einem Indoor Assessment Center deutlich weniger ausgeprägt. Vielmehr führen die bekannten Übungen im traditionellen AC sowie die zahlreichen Vorbereitungshilfen dazu, dass die Teilnehmer dort ein einstudiertes und erwünschtes Verhalten zeigen. Die Bewertungsdimensionen im Outdoor AC werden über so genannte Verhaltensanker gemessen. Die Konzentration der Beobachter wird auf Situationen ausgerichtet, in denen bestimmte Verhaltensweisen zu erwarten sind. Alle wissen, an welcher Stelle welches Verhalten erfolgen sollte, was unsere hohe Konstruktvalidität unterstützt. Bei einer Gruppendiskussion ist ein solches punktuelles Verhalten dagegen nicht auffindbar.

Unter Gruppendiskussion und Postkorb im traditionellen Assessment Center kann sich jeder etwas vorstellen. Wie sehen Ihre Übungen konkret aus?

Timmermann: Wir haben verschiedene Stationen wie Labyrinth oder Devil's Board selbst entwickelt. Das Labyrinth besteht zum Beispiel aus einem 90 Meter langen Gangsystem unter der Erde. Über Infrarotkameras, Bewegungssensoren und eine Gegensprechanlage werden die Teilnehmer durch unser Fachpersonal begleitet. Wir bewerten jeden im Rahmen seiner individuellen Möglichkeiten und vergleichen seine Fähigkeiten natürlich auch mit denen der anderen. Wir beobachten, ob die Dimensionen, die gezeigt werden können, auch eingebracht werden. Je nach Aufgabenstellung können unterschiedliche Schwerpunkte gesetzt werden.

Herr Dr. Scheffer, Sie haben das Verfahren mitkonzipiert. Wie sah die wissenschaftliche Erprobungsphase aus?

Scheffer: Zusammen mit Professor Dietger Mainz von der Nordakademie und Professor Ansfried Weinert von der Helmut-Schmidt-Universität und in Kooperation mit dem Ellernhof überprüfen wir seit einem Jahr intensiv die Validität. In der abgeschlossenen Erprobungsphase nahmen Trainees der Nordakademie an den Assessments teil und wir korrelierten die Daten mit Bewertungen von Vorgesetzten, Indoor Assessments und anderen Tests. Außerdem verglichen wir die Daten der Gruppen untereinander. Unsere Motivation ist, die Faktoren zu ermitteln, die zu einer hohen Konstruktvalidität führen. Zur langfristigen Prognosequalität des Berufserfolgs haben wir noch keine direkten Daten, hierfür werden Längsschnittstudien durchgeführt werden. Aber alle bisher verfügbaren Daten sprechen dafür, dass auch diese positiv sein werden.



DR. DAVID SCHEFFER (links) ist wissenschaftlicher Mitarbeiter der Helmut-Schmidt-Universität, Hamburg.

PETER TIMMERMANN ist Inhaber des Trainingszentrums Ellernhof bei Lüneburg.

Für welche Zwecke eignet sich die Methode besonders: für die Bewerberauswahl oder die Potenzialanalyse?

Scheffer: Sie ist für beide Zwecke verwendbar. Das Wichtige ist eine gute Messung. Wenn wir auf wissenschaftlicher Basis eine präzise Messung vornehmen können, kann die Methode sowohl für die Auswahl als auch für die Entwicklung genutzt werden.

Ein wichtiges Erfolgskriterium ist auch die Akzeptanz seitens der Teilnehmer. Verschreckt es nicht eher, wenn auf der Einladung „Outdoor Assessment“ steht?

Scheffer: Nein. Es wird vorher klar kommuniziert, dass es nicht um Fitness oder die Bewältigung von Höhenangst geht, sondern um Dimensionen wie individuelle Teamfähigkeit und Problemlösungsfähigkeit – mit dem Unterschied, dass der neue Kontext gegenüber dem traditionellen AC wahrscheinlich ein Stück mehr Chancengleichheit darstellt, da Vorkenntnisse und AC-Erfahrung die Ergebnisse weniger beeinflussen.

Aber eigentlich sind Teilnehmer, die ein paar Kilo zuviel haben, benachteiligt, oder?

Timmermann: In jedem AC gibt es Nachteile und Vorteile, zum Beispiel mangelnde Eloquenz. Ein paar Kilo zuviel stellen bei unseren Übungen aber keinen Nachteil dar, weil sich die Beobachter auf das Verhalten konzentrieren, das der Teilnehmer im Rahmen seiner Möglichkeiten zeigt, und nicht die Sportivität betrachten. ●

Das Interview führte Daniela Furkel.