

EVALUATION DER DIENSTLEISTUNGEN DES ZENTRUMS FÜR ENTWICKLUNG, ASSESSMENT UND BERATUNG (CEDAC)

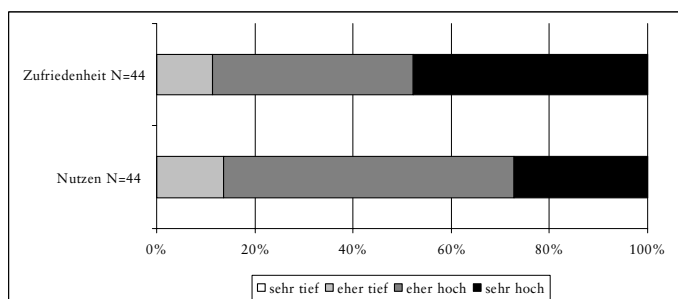
KONTEXT

Im Beschluss vom 27. März 2002 hat der Bundesrat der Kaderentwicklung in der Bundesverwaltung zugestimmt. Ein Element dieser Kaderentwicklung bildet das interdepartementale Zentrum für Entwicklung, Assessment und Beratung (cedac). Dieses soll den Linien- und Personalverantwortlichen der Departemente und Bundesämter ein Instrument für die Auswahl, die Identifikation, die Evaluation und die Entwicklung von Kader bieten. Das Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS) und das Eidgenössische Finanzdepartement (EFD) hat das Institut für Politikstudien Interface im Jahr 2003 beauftragt, eine Untersuchung über die Zufriedenheit von Kundinnen und Kunden des cedac durchzuführen.

METHODE

Die Evaluation stützt sich auf vier empirische Grundlagen. Erstens wurden die schriftlichen Teilnehmer/-innenfeedbacks des cedac analysiert. Mittels schriftlichen Kundenfeedbacks (Auftraggebende) wurden zweitens die Stärken und Schwächen des cedac ausgeleuchtet. In einem dritten Schritt wurde bei Kunden und potenziellen Kunden der Bundesverwaltung eine Fragebogenerhebung durchgeführt mit dem Ziel die Zufriedenheit mit den Leistungen und das Image des cedac zu erfassen. Schliesslich wurden mit zehn Kunden des cedac leitfadengestützte Interviews geführt.

D 1: ZUFRIEDENHEIT UND NUTZEN BEI BESTELLERN VON ASSESSMENTS



RESULTATE

Die Erhebungen bei den Teilnehmenden von Assessments sowie den Kundinnen und Kunden haben gezeigt, dass die Zufriedenheit mit den Leistungen des cedac sehr hoch ist. Insgesamt sind über 80 Prozent der Befragten eher oder sehr zufrieden mit den Leistungen des cedac (vgl. Darstellung D 1). Die Kundinnen und Kunden sind besonders zufrieden mit der klaren Definition des Auftrags, der guten Vorbereitung der Gespräche, der Verfügbarkeit des Personals des cedac und dem unmittelbaren Feedback. Der Nutzen der Dienstleistungen des cedac ist ebenfalls für über 80 Prozent der Kunden eher hoch bis sehr hoch (Darstellung D 1). Dieser liegt darin, dass eine neutrale, fundierte Drittmeinung eingeholt werden kann, welche als zusätzliche Entscheidungsgrundlage dient.

Bezüglich der Wirkungen konnte festgestellt werden, dass Assessments im überwiegenden Teil der Fälle eine Ausweitung der Entscheidungsgrundlagen bei einer Stellenbesetzung

darstellen. In den meisten Fällen bestätigt das Urteil des cedac die Führungskräfte bei ihrem Auswahlentscheid und schafft so Sicherheit und Legitimation.

Positive Nebeneffekte der Assessments sind die zunehmende Akzeptanz dieser Art des Auswahlverfahrens in den Ämtern, die aussagekräftigen Dossiers, die durch Assessments entstehen und das Bewusstsein bei den Vorgesetzten, dass das Potenzial ihrer Mitarbeitenden gezielt genutzt werden kann. Negative Nebeneffekte sind auch zu beobachten. Werden Assessments von einer Dienststelle verlangt, kann dies ihre Attraktivität auf dem Stellenmarkt beeinträchtigen. Dies ist dann der Fall, wenn Assessments von den Stellensuchenden als zusätzliche Hürde interpretiert werden und daher Bewerbungen auf Stellen ohne Assessments der Vorzug gegeben wird.

ALLGEMEINE INFORMATIONEN

Projektteam: Stefan Rieder, Dr. rer. pol. (Projektleitung); Ruth Feller-Länzlinger, lic. phil. I; Jonathan Winkler, lic. rer. soc.

Der Bericht kann beim cedac bezogen werden: www.cedac.ch.

rieder@interface-politikstudien.ch; Tel.: +41 (0)41 226 04 26; www.interface-politikstudien.ch
