

**Zeitschrift:** ASMZ : Sicherheit Schweiz : Allgemeine schweizerische  
Militärzeitschrift

**Herausgeber:** Schweizerische Offiziersgesellschaft

**Band:** 177 (2011)

**Heft:** 11

## **Werbung**

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

### **Conditions d'utilisation**

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

### **Terms of use**

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

**Download PDF:** 15.03.2025

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>**

für Kandidaten aus den unterschiedlichen Sprachregionen der Schweiz durchführen zu müssen, gilt es jedoch ein besonderes Augenmerk darauf zu richten, ob das Ergebnis des AC in einem Zusammenhang mit der Muttersprache der Kandidaten steht.

Im ACABO liegen sämtliche relevanten Unterlagen nicht nur auf Deutsch, sondern auch auf Französisch und Italienisch vor, so dass alle Kandidaten die verschiedenen Aufgaben in ihrer Muttersprache absolvieren können. Dabei werden sie zudem von Beobachtern beurteilt, die die entsprechende Sprache gut beherrschen.

In einer kürzlich in Zusammenarbeit mit der Universität Zürich durchgeführten Untersuchung<sup>4</sup> konnte die Effektivität dieser Massnahmen belegt werden: In keiner der durchgeführten AC-Aufgaben fand sich eine nennenswerte Bevorzugung oder Benachteiligung von Kandidaten einer bestimmten Sprachregion. Zudem konnte das AC den Erfolg in ihrer anschliessenden Ausbildung zum Berufsoffizier für Kandidaten aus allen Sprachregionen gleich gut vorhersagen, so dass das ACABO also auch diesbezüglich unabhängig von der Durchführungssprache gleich gut funktioniert.

### Die Sicht der Betroffenen

Wie eingangs erwähnt, geht es darum, dass das betreffende Selektionsverfahren als fair wahrgenommen wird. Die Verantwortlichen sind somit verpflichtet, Massnahmen wie die oben erwähnten zu treffen; gleichzeitig müssen sie sich aber versichern, dass diese bei den Kandidaten ent-

sprechend ankommen. Deshalb füllen im ACABO die Teilnehmer sowohl direkt nach Abschluss der letzten Übung als auch nach der Beurteilungseröffnung durch den Linienvorgesetzten einen Fragebogen aus, in dem sie zu den einzelnen Gerechtigkeitsaspekten Stellung nehmen. Die Auswertung dient als Orientierung und würde bei Ausschlägen in die negative Richtung sofortige Anpassungen nach sich ziehen. Ausserdem erlaubt der standardisierte Rückmeldebogen Vergleiche mit AC-Anwendern in anderen Organisationen.

Die Ergebnisse der Fragebogen zeigen unter anderem, dass die Übungen von weit über 90% der Teilnehmer als realistisch eingeschätzt werden. Ebenso gelobt werden zudem das angenehme Klima sowie die einwandfreie Organisation.

### Fazit

Ein AC enthält aus Sicht der Kandidaten einige unangenehme Aspekte: man muss sich exponieren; es gibt keine Musterlösungen; man weiss während der laufenden Übung nicht, wo man steht; und gerade in Selektions-AC ist der Stress nicht unbeträchtlich. Entsprechend wichtig ist es, dass sie sich fair behandelt fühlen. Nur so werden sie das Ergebnis des AC akzeptieren und allfällige Entwicklungsempfehlungen umzusetzen bereit sein.

Die Erfassung der Sicht der Teilnehmer lässt sich einfach bewerkstelligen und die betreffenden Ergebnisse geben den Verantwortlichen unmittelbar Auskunft darüber, ob die Bemühungen um ein faires Verfahren Früchte getragen haben. Zusätzlich

sollten in regelmässigen Abständen umfassendere Studien durchgeführt werden, welche einzelne Teilbereiche der Fairness respektive der Fairnesswahrnehmung untersuchen. ■

- 1 Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86, 425–445; Gilliland, S. W. (1993). The perceived fairness of selection systems: An organizational justice perspective. *Academy of Management Review*, 18, 694–734.
- 2 Annen, H. & Steiger, R. (1997). ACABO – Das Assessment Center als Selektionsinstrument für angehende Berufsoffiziere. *Allgemeine Schweizerische Militärzeitschrift*, 2/97, 9–11; Annen, H., Betschart, I. & Wirth, S. (2005). «Denn wir wissen, was sie tun» – Das Anforderungsprofil für Berufsoffiziere der Schweizer Armee. *Allgemeine Schweizerische Militärzeitschrift*, 3/06, 10–12.
- 3 Annen, Hubert & Ebert, Julian (2010). *Assessment Center – Mehr Sicherheit im Karrieresteg*. Zürich: Orell Füssli.
- 4 Melchers, K. G., & Annen, H. (2010). Officer selection for the Swiss army: An evaluation of validity and fairness issues. *Swiss Journal of Psychology*, 69, 105–115.



Oberst  
Hubert Annen  
Dr. phil.  
Dozent MILAK/ETH  
6300 Zug



Klaus Melchers  
Dr. phil.  
Oberassistent Uni Zürich  
8050 Zürich

The Swiss Fragrances

Discover it on [www.victorinox-fragrances.com](http://www.victorinox-fragrances.com)

SWISS ARMY  
CLASSIC  
EAU DE TOILETTE