

Wirtschaftsblatt | Ines Deuretzbacher

Methodenstreit bei der Bewerberauswahl

Das Assessment Center wird von den meisten Unternehmen als Personalauswahlmethode eingesetzt. Experten üben starke Kritik an diesem Verfahren.

Wien. Zur Auswahl von neuen Mitarbeitern setzt sich eine Methode immer mehr durch: das Assessment Center. Vor allem bei der Selektion von neu aufzunehmenden Universitätsabsolventen wird das AC von den meisten Unternehmen eingesetzt. Experten sagen, dass dieses Verfahren alleine zu krassen Fehlbeurteilungen führen kann.

Josef Wegenberger, Geschäftsführer der Gesellschaft für Wirtschaftspsychologie und Organisationsdynamik: "Mittlerweile gibt es eine Reihe von Kursen, die Bewerbern zeigen, wie man sich am besten auf ein AC vorbereitet. Das macht eine valide Beurteilung eines Kandidaten besonders schwierig." Ein weiteres Problem sei auch, dass die Beobachter zu wenig gut geschult sind. "Um die Qualitäten eines Menschen zu erkennen, braucht man eine Ausbildung." Als Verbesserungsmöglichkeit schlägt Wegenberger vor, auch die Bewerber nach den Qualitäten der anderen zu befragen.

Johann Hasenauer, selbständiger Industrie- und Ingenieurspsychologe, hat bei Leykam Mürztaler diese Methode angewandt: "Dazu braucht man einen breitgefächerten theoretischen Hintergrund. Viele Unternehmen verwenden diese Methode nach dem Schema F und adaptieren sie nicht an die Bedürfnisse des Unternehmens."

>> Zusätzliche Interviews <<

Ulla Wasilewski, bei der Bank Austria für Personalentwicklung zuständig: "Ich halte dieses Verfahren für zeitgemäßer denn je. In unserem Auswahlverfahren ist es ein prominenter Baustein neben persönlichen Interviews und einem kleinen psychologischen Test."

Johann Setnik, Personalchef der Wiener Städtischen Versicherung: "Wir verwenden das AC vor allem zur Auswahl von Außendienstmitarbeitern. Ich halte es für sehr gut, da viele Bewerber gar nicht kommen,

wenn sie hören, dass sie ein AC absolvieren müssen. Damit ist bereits eine gewisse Vorselektion gegeben." Martin Lenz, Vorstandsvorsitzender von Quelle AG: "Wenn es darum geht, Uni-Absolventen zu selektieren,

verwenden wir ein AC. Als Beobachter fungieren Führungskräfte. Manager werden allerdings nur interviewt, da sie ihre Leistungsfähigkeit in anderen Jobs bereits unter Beweis gestellt haben."

>> Assessment Center (AC) <<

An einem Assessment Center nehmen bis zu acht Bewerber teil. Sie müssen verschiedene Aufgaben, wie etwa eine Gruppendiskussion oder die sogenannte Postkorbübung (wichtige Postsendungen müssen möglichst schnell selektiert werden), bewältigen. Dabei wird beobachtet, wie die einzelnen Bewerber nach verschiedenen Kriterien (Durchsetzungsvermögen, soziale Kompetenz etc.) agieren. Das AC kann bis zu einem Tag dauern.

Bildtext: Psychologe Wegenberger schlägt Teilnehmerbefragung vor

J. Setnik, Wiener Städtische, schätzt AC zur Auswahl für Außendienstmitarbeiter

management**cube** Personaldiagnostik bietet höchste Treffsicherheit für Ihr Personal-Management. Ein praxiserprobtes System in 6. Generation, das bis dato auf über 2.000.000 Testanwendungen zurückblickt.

Das multiprofessionelle management**cube**-Entwicklungsteam und die strategische Kooperation mit Sage, einem der weltweit führenden Anbieter von Business-Software, stellt die Qualität von mangemente**cube** Personaldiagnostik langfristig sicher. management**cube** Personaldiagnostik ist ein Unternehmensbereich der Gesellschaft für Wirtschaftspsychologie und Organisationsdynamik Unternehmensberatung GmbH