



Dipl.-Psych. Katja Krater
Expertin für Eignungs- und
Personalberatung

Katja Krater GmbH
Düsseldorfer Straße 58
45481 Mülheim/Ruhr
Telefon: 02 08 / 74 09 08 60
Fax: 02 08 / 74 09 08 65
Mobil: 01 73 / 79 80 444
E-Mail: krater@katja-krater.com
www.katja-krater.com

Topf sucht Deckel

Woran erkennt man, dass der Bewerber wirklich passt?

Wie viel Deckel hätten wir denn zur Auswahl? Wie viel Deckel müssen wir probieren, bis wir den richtigen gefunden haben? Wird er denn langfristig halten und gute Dienste leisten?

Im übertragenen Sinne stellen sich diese oder ähnliche Fragen auch bei der Personalauswahl. Solange der Kandidat positiv wahrgenommen wird, werden Zweifel nicht allzu laut formuliert. Nur, sollte ein Bewerber nicht passend erscheinen, die Lage sehr dringlich oder eine Stelle schon länger nicht besetzt sein, dann steigen Entscheidungs- und Erfolgsdruck.

In dieser Kolumne werden grundsätzliche Fragen der Personalauswahl dargestellt. Hierbei möchte ich die Perspektive des Unternehmens und des Kandidaten darstellen.

Komplexe Entscheidungsprozesse in der Personalberatung

In der Personalberatung sind die Entscheidungsprozesse komplex. Viele Variablen spielen in das Geschehen hinein. Auf der Unternehmensseite ist beispielsweise die Personalerfahrung des Entscheiders sehr wichtig. Viele Entscheider neigen dazu, die eigenen Personalentscheidungen zu positiv zu sehen. Aber sie wissen ja gar nicht, wen sie haben ziehen lassen und welche Performance mit einer anderen Person auf der zu besetzenden Stelle möglich gewesen wäre.

Vielleicht haben sie sich für einen Kandidaten entschieden, der ihnen sehr ähnlich ist? Das ist nur allzu menschlich. Dann haben andere Charaktere schon keine Chance mehr, die aber für die Stelle unter Umständen besser ge-

eignet sind. Ein Entscheider muss kein guter Verkäufer sein – und umgekehrt! Und ein Geschäftsführer sollte andere Charaktereigenschaften mit sich bringen als ein Marketingleiter. Aber wie kann eine bessere Vergleichbarkeit zwischen den unterschiedlichen Kandidaten hergestellt werden, um eine objektive Entscheidungsgrundlage zu gewinnen? Der Einstellungsprozess muss vereinheitlicht werden!

Ein möglichst gleiches Procedere hilft, die Stärken der unterschiedlichen Kandidaten herauszuarbeiten. Auch sollten die Interviews eine gleiche Dramaturgie haben.

Definieren Sie im Vorfeld Entscheidungskriterien, deren Erfüllung Sie nach dem Interview schriftlich dokumentieren und mit Beobachtungen belegen. Lassen Sie dem Kandidaten eine Fragestellung im Vorfeld zukommen, die er frei beantworten soll. Geben Sie ihm Zeit, sich darauf vorzubereiten und seine Akzente in die Antwort einzuarbeiten.

Mit einfachen Maßnahmen haben Sie bei der Sichtung mehrerer Kandidaten einen einheitlichen Maßstab.

Neben diesem Weg gibt es natürlich auch viele andere, den geeigneten Kandidaten zu finden, auf dass der Topf den passenden Deckel findet. Hierüber werde ich Ihnen die nächsten Male berichten.

Katja Krater