

„Methoden müssen den Kandidaten einleuchten“

HERR KERSTING, INWIEFERN KANN DIE EIGNUNGSDIAGNOSTIK UNTERNEHMEN DABEI UNTERSTÜTZEN, KANDIDATEN ZU FINDEN, DIE ZUR UNTERNEHMENSKULTUR PASSEN?

Martin Kersting: Der Ausgangspunkt der Eignungsdiagnostik ist immer eine Anforderungsanalyse. Man analysiert zunächst, was die Unternehmenskultur auszeichnet und welche Art von Passung man sich überhaupt wünscht. Im zweiten Schritt schaut man dann, welche Merkmale Kandidaten aufweisen müssen, aber auch, wie ich neuen Mitarbeitern beim Onboarding behilflich sein und wie ich vorhandene Mitarbeiter unterstützen

sich optimal entwickeln.

Dabei muss man berücksichtigen, dass es sich bei der Passung nicht um einen ewig gültigen Status, sondern um einen dynamischen Prozess handelt. Man kann auch zueinander finden („making the people fit“), wobei sich sowohl die Person der Organisation anpassen als auch die Organisation der Person entgegenkommen kann. Auch in anderer Hinsicht ist die „Passung“ kein stabiler Zustand: Je nach Lebensabschnitt und -situation setzt ein Mensch andere Prioritäten. Und je nach wirtschaftlicher Lage stellt eine Organisation andere Anforderungen an die Mitarbeiter.

WELCHE EIGNUNGSDIAGNOSTISCHEN METHODEN GIBT ES, UM

Werte geht, bietet sich ein Verfahrensmix aus biographischer Analyse, Interview, Simulationsaufgaben wie Rollenspiele und Persönlichkeitsfragebogen an. Wenn bestimmte Arbeitsformen als kulturprägend gelten, empfiehlt es sich hingegen, eher die Methode der Arbeitsprobe oder der Probezeit zu nutzen.

WELCHE VORAUSSETZUNGEN MÜSSEN VERFAHREN ZUR MES-SUNG DES CULTURAL FIT ERFÜLLEN, UM VON BEWERBERN AKZEPTIERT ZU WERDEN?

Für die Akzeptanz haben die Transparenz und die so genannte Augenscheinvalidität eine hohe Bedeutung. Mit Augenscheinvalidität ist gemeint, dass die Kandidaten eine unmittelbare Verbindung zwischen den eingesetzten Verfahren und der in Frage stehenden Stelle herstellen können. Als Kandidat müssen mir die Verfahren „einleuchten“, ich darf nicht ins Grübeln kommen mit Fragen wie „was hat das hier mit der in Frage kommenden Stellenbesetzung zu tun?“ Wichtig für die Akzeptanz ist auch eine hohe Transparenz über den gesamten Prozess.



kann, eine Herausforderung oder den nächsten Entwicklungsschritt zu meistern. Wie kann man die Umwelt gestalten, damit Menschen in der Arbeit gesund, zufrieden und leistungsstark sind? Eignungsdiagnostik hilft dabei, das Individuum so mit der Organisation zu verbinden, dass beide

DEN CULTURAL FIT EINES BEWERBERS ZU PRÜFEN?

Die Wahl der Methoden hängt davon ab, welche Merkmale im Rahmen der Anforderungsanalyse als entscheidend für den Cultural Fit definiert wurden. Wenn es beispielsweise um



© Martin Kersting – Justus-Liebig-Universität Gießen



Martin Kersting ist Diplom-Psychologe und beschäftigt sich wissenschaftlich und praktisch mit Personalpsychologie. Er war über 10 Jahre als Berater für Eignungsdiagnostik sowie Personalentwicklung tätig. Seit Oktober 2011 ist Martin Kersting Professor für Psychologische Diagnostik an der Justus-Liebig-Universität Gießen. Weitere Informationen unter <http://kersting-internet.de/>

one step ahead

HR- und Recruiting-Trendbarometer von StepStone Österreich

Cultural Fit

Der Erfolgsfaktor im Recruiting

© istockphoto.com/ALotOfPeople