

Vom „AC“ zum „CA“: Das Competence Assessment (CA) als Auswahlverfahren für oberste Führungskräfte

Je höher die zu besetzende Position in der Hierarchieebene eines Unternehmens angesiedelt ist und je größer der künftige Verantwortungsbereich sein wird, desto häufiger verlässt man sich im Auswahlprozess ausschließlich auf die im Lebenslauf dokumentierte Erfahrung des Bewerbers und auf die Bewerbungsgespräche. Das AC, so lautet die allgemeine Überzeugung, kann man mangels Akzeptanz im oberen und obersten Führungskreis nicht durchführen. Ein Trugschluss.



*Prof. Dr. Johannes Fischer,
WM-Consult, Duisburg*



*Dipl.-Psych. Jörg Wirtgen, WM-
Consult, Duisburg*

Systematische und valide Auswahlstrategie

Würde es Ihnen ausreichen, wenn der Tacho Ihres Autos 60 km/h anzeigen würde, und das bedeuten würde, dass Sie mit einer 90-prozentigen Wahrscheinlichkeit zwischen 40 und 80 km/h fahren? **So unpräzise Angaben geben viele der gängigen Verfahren zur Personalauswahl.**

Dabei gehören aber die Rekrutierung und Entwicklung von Personal zu den wichtigsten Grundaufgaben eines Unternehmens. Geeignete Personen auszuwählen und zu fördern, wird zum Glück von Unternehmen immer häufiger als Bestandteil einer strategischen Vorgehensweise verstanden. Tag für Tag werden in Organisationen nach Schätzungen von Experten rund 12.000 personelle Auswahlentscheidungen getroffen. Die Lage am Arbeitsmarkt und die demografische Entwicklung bewirken, dass sich eine große Zahl von Bewerbern auf eine freie Stelle bewirbt. Diese vermeintlich günstige Situation für das suchende Unternehmen bedeutet nicht unbedingt, dass es mit einfachen Mitteln an den besten Bewerber kommt.

Man muss nach wie vor darauf achten, **nicht nur den bestqualifizierten, sondern vor allem den „passenden“ Bewerber** zu finden. Eine schlechte Personalentscheidung wird teuer. Geringe Leistungen, Fehlzeiten, negative Auswirkung auf Kollegen, eventuelle Entschädigungen bei Entlassungen und schließlich eine neue Suche sind mögliche kostspielige Konsequenzen einer falschen Entscheidung.

Die Wahrscheinlichkeit, eine gute Auswahl zu treffen, wird mit systematischen und validen Auswahlstrategien drastisch erhöht. Deshalb ist es überraschend, dass viele Unternehmen noch immer Personal auswählen ohne sicherzustellen, dass die angewandten Verfahren zuverlässig sind.