

BERLINER PERSONALENTSCHEIDERRUNDE

WIE WEIT IST ERFOLG VORHERSEHBAR? – MÖGLICHKEITEN UND TRENDS DER POTENZIALDIAGNOSTIK

war Thema der 4. „Berliner Personalentscheiderrunde“

Dr. Michael Thomas, Geschäftsführer der e³ GmbH, und Arnd Schumacher, Geschäftsführer von S&W Personaldienstleistungen, begrüßten am 5. Oktober 2006 die Teilnehmer der 4. „Berliner Personalentscheiderrunde“ im Kongresszentrum des Axel-Springer-Verlages.



PROF. DR. DETLEV LIEPMANN

Professor für Wirtschafts- und Organisationspsychologie an der FU Berlin



DR. MICHAEL THOMAS

Geschäftsführer e³ GmbH



ARND SCHUMACHER

Geschäftsführer S&W Personaldienstleistungen

WIRD SICH MEIN AUSGEWÄHLTER KANDIDAT IN DER ZUKUNFT ERFOLGREICH VERHALTEN?

Wie unterscheide ich zwischen wissenschaftlich bewährten Verfahren und Kaffeesatzleserei? Vor diesen Fragen steht jeder Personalpraktiker, der fundierte Auswahlentscheidungen für Neubesetzungen oder Beförderungen in Unternehmen zu fällen hat. Prof. Dr. Liepmann, FU Berlin, international renommierter Experte auf dem Gebiet der Eignungs- und Potenzialdiagnostik, nahm sich dieser Fragen wissenschaftlich fundiert und zugleich in unterhaltsamer Weise an. Im Anschluss zeigte er Trends und neuere Entwicklungen auf dem Gebiet der Potenzial- und Eignungsdiagnostik auf.

Mit dem Beispiel von Herrn W., einem Hoffnungsträger aus den 90er Jahren, begann Prof. Liepmann seinen Vortrag. Eigenschaften wie Flexibilität und Innovationsfähigkeit, Dynamik und Unternehmergefähigkeiten wurden dem jugendlichen Herrn W. zweifelsfrei zugeschrieben. Im Jahr 1995, auf dem Höhepunkt seines Ruhms, begleitete er Kanzler Kohl nach Vietnam.

Zunächst erläuterte er den Zusammenhang aus den persönlichen Bedingungen, den Anforderungen des Unternehmens und der Situation (historische Bedingungen) der Betrachtung. Drei Fragen zogen sich durch den Vortrag: Was können Potenzialdiagnosen und wovon hängt deren Treffsicherheit ab? Hat sich die Eignungsdiagnostik überhaupt bewährt und wie kann diese Bewährung erfasst werden? Und zu guter Letzt: Wie lässt sich die Treffsicherheit von Prognosen steigern?

Hundertprozentige Vorhersagen wären nur möglich, wenn es zum Zeitpunkt der Prognose gelänge, alle inneren und äußeren Bedingungen richtig vorherzusagen. Es geht nach Prof. Liepmann immer darum, die internen und externen Bedingungen zu kontrollieren. Hierbei verwies er auf Schwierigkeiten. Persönlichkeiten seien keine statischen Gebilde, sondern vielmehr als Prozess zu verstehen. Die Veränderung vollzöge sich in Interaktion mit der Umwelt. Prof. Liepmann dazu: „Unsere Informationen über die Einflussgrößen sind stets unvollständig“.

Die Information über Disposition und die externen Anforderungen seien zwei Bedingungen, die dritte Bedingung sei aber die „richtige“ Verarbeitung zu einem Eignungsurteil – der diagnostische Prozess.

WIE KANN MAN DIE BEWÄHRUNG DER EIGNUNGSDIAGNOSTIK ERFASSEN?

Hier hob Prof. Liepmann häufige Fehler hervor. So sei die Anerkennung durch den Auftraggeber nicht etwa ausschlaggebend für den Erfolg des Verfahrens. Einzelne Fallstudien, die verabsolutiert und auf jede Situation gleichermaßen angewandt werden, oder die Gegenüberstellung von Extremgruppen zählt er zu den häufigen Fehlern. Prof. Liepmann erläuterte, wie sich die Treffsicherheit der Diagnosen steigern lässt. Besonders hob er die Informationsverarbeitung (Diagnostischer Prozess) und die Qualitätssicherung auf unterschiedlichen Ebenen hervor.

Prof. Liepmann erläuterte die Komplexität der Thematik am Beispiel des Assessment Centers (AC), einem häufig angewandten Instrument der Eignungsdiagnostik. Allein die eindeutige Festlegung des Begriffs „Kooperation“ könne schon zu Differenzen führen. Eben mal so als AC-Beisitzer zu fungieren, hält er selbst für ausgewiesene Fachleute als problematisch.

Prof. Liepmann ging weiterhin auf typische Beurteilungsfehler ein, wie Sympathiefehler, Generalisierungseffekte, Verzerrungen und Selektionseffekte. Danach kam er zur zentralen Frage: Wo, wann und unter welchen Umständen sollen Potenzialanalysen im organisatorischen Prozess „verortet“ werden? Welche Kompetenzen werden von den Auftragnehmern erwartet? Dem Zusammenspiel von Kompetenzwissen, Bedingungswissen, technologischem Wissen, Änderungswissen und Vergleichswissen schenkte er besondere Aufmerksamkeit. Prof. Liepmann sieht in den letzten Jahren eine starke Fokussierung auf den Qualitätsbegriff: Was sind die Indikatoren? Was heißt Qualität sichern? Hier sieht er die DIN 33430 als Schlüsselbezug und ging auszugsweise auf die entscheidenden Kriterien ein. So könne der Personalentscheider verantwortungs- und qualitätsbewusst seine Aufträge erteilen und Scharlatanerie verhindern.

Zusammenfassend stellte Prof. Liepmann fest, Eignungsdiagnostik sei keine „abgegraste Wiese“. Er benannte die offenen Themenfelder. Fehleinschätzungen ließen sich durch Personal diagnostik verhindern. Den 55 Gläubigern von Herrn W. mit insgesamt 63 Millionen Euro Schadenssumme wird es ein kleiner Trost sein – hundertprozentige Gewissheit über beruflichen Erfolg werde es niemals geben.

Nach seinem Vortrag stand Prof. Liepmann auch noch im anschließenden gemütlichen Teil der Veranstaltung allen Teilnehmern Rede und Antwort. Abgerundet durch ein leckeres Büfett und Live-Jazzmusik war der harmonische Ausklang der 4. „Berliner Personalentscheiderrunde“ gesichert.



IMPRESSIONEN



Eröffnung der Veranstaltung



Der Referent, Herr Prof. Dr. Detlev Liepmann



Ein Teil des Betreuungsteams



Frau Margis und Frau Jochen von Rolls Royce



Herr Dr. Thomas, e³ GmbH



Prof. Liepmann mit Personalentscheidern



Das Auditorium



Angeregte Diskussionen



Die Mittelbar – Ort des gemütlichen Teils



Herr Bremerich, BVV Versicherungsverein des Bankgewerbes, und Prof. Liepmann



Kontakte werden aufgefrischt



Herr Rost, NSG Net Solutions



Prof. Liepmann und Dr. Thomas

DIE VERANSTALTUNGSREIHE

Die Veranstaltungsreihe „Berliner Personalentscheiderrunde“, initiiert durch die e³ GmbH und S&W Personaldienstleistungen, bietet Geschäftsführern, Personalleitern und Mitarbeitern im Personalwesen spezielle Themen für die tägliche Arbeit. Nach dem Fachvortrag eines Experten und anschließender Diskussion können die Personalentscheider bei einem kleinen Büfett und einem Glas Wein in angenehmer Atmosphäre netzwerken.

DIE INITIATOREN



DR. MICHAEL THOMAS

51 Jahre
Geschäftsführer der e³ GmbH
e³ steht für das Erkennen, Entwickeln und Erhalten von Leistungsträgern in den Unternehmen. Als langjähriger Personalleiter einer großen Berliner Bank kennt der promovierte Psychologe Theorie und Praxis der Personalentwicklung. Seit vier Jahren entwickelt er mit seinem Team die passenden Strategien.

S & W

PERSONALDIENSTLEISTUNGEN

ARND SCHUMACHER

45 Jahre
Geschäftsführer von S&W Personaldienstleistungen
Seit zehn Jahren bietet S&W die Personalvermittlung und Zeitarbeit für kaufmännische Fach- und Führungskräfte an. Im richtigen Moment die richtige Person auf die richtige Stelle zu vermitteln, ist für Schumacher die Herausforderung und die Kernkompetenz seines Teams.

BISHERIGE THEMEN DER „BERLINER PERSONAL-ENTSCHEIDERRUNDE“

1. „Internes Headhunting – oder die Kunst, interne Talente zu finden“
2. „Integriertes Projektmanagement – Ein einheitliches Konzept zur Auswahl und Entwicklung von Projektleitern“
3. „Personalsuche im Internet – Trends im E-Recruiting“