

Fachartikel

Interview Professor Heinrich Wottawa: „Chance für den Mittelstand“

INTERVIEW. Das E-Assessment erweitert die Möglichkeiten im Recruiting. Vorausgesetzt, die Personalverantwortlichen handhaben das Instrument korrekt.



personalmagazin: Herr Professor Wottawa, wie kann der Mittelstand computergestützte Auswahlverfahren, das sogenannte E-Assessment, wirksam bei der Kandidatenbeurteilung einsetzen?

Heinrich Wottawa: Die Frage ist leider nicht, wie Mittelständler mit der neuen Methode des E-Assessment umgehen, sondern ob sie sie überhaupt kennen. Der Pferdefuß des Mittelstands besteht darin, dass er im Kampf um die Köpfe zunehmend von den Großen abgehängt wurde. Daran trägt nicht zuletzt sein Personalmarketing die Schuld. So lebt beispielsweise Personalmarketing mit Online-Tools davon, dass potenzielle Bewerber die Homepage des Unternehmens im Kopf haben und von sich aus nachschauen, welche Angebote es gibt. Die Großen kennt jeder, aber wer kennt schon die Homepage eines Mittelständlers?

personalmagazin: Heißt das nun: Adieu Mittelstand?

Wottawa: So weit würde ich nicht gehen. Habe ich meine Zielgruppe genau definiert und weiß um die Chancen, aber auch die Risiken neuer Rekrutierungsinstrumente, dann bin ich als Mittelständler natürlich auch in der Lage, meinen Nutzen daraus zu ziehen. Häufig aber kommt es gar nicht so weit. Sicher ist, dass es viele Missverständnisse und Wissenslücken im Mittelstand gibt. So innovativ viele KMU beispielsweise bei technischen Innovationen in der Herstellung ihrer Produkte sind, so groß sind oft die Ängste und Bedenken gegenüber Basisinnovationen in der Personalgewinnung. Diese Ängste vor dem Neuen haben übrigens nur die Personalverantwortlichen, nicht aber die jungen Bewerber.

personalmagazin: Was kann man denn alles falsch machen?

Wottawa: Vor allem kann man diese Instrumente falsch einsetzen. E-Assessments bei freier oder halbgeschützter Vergabe, also ohne Überwachung der Durchführung und ohne Personenkontrolle, haben nur die Aufgabe, Negativentscheidungen zu fundieren. Kurz, es lässt sich schnell feststellen, bei wem es sich nicht lohnt, teure persönliche Verfahren einzusetzen, also Interviews oder Assessment-Center. Der Personalchef kann aber ebenso wie bei schriftlichen Bewerbungen hemmungslos angelogen werden, wenn eben nicht der Bewerber selbst, sondern seine schlaue Schwester am PC die Aufgaben löst.

personalmagazin: Zumindest aber lassen sich auf diesem Wege Kosten sparen.

Wottawa: Ja, und zwar in hohem Maß. Damit sind die Risiken von Fehlentscheidungen aber nicht aus der Welt. Selbst eine geschützte Anwendung der Verfahren im Unternehmen unter Aufsicht birgt noch die Gefahr von Fehlern bei der Interpretation. Man muss mit den Ergebnissen qualifiziert umgehen können, was schwerfällt, wenn bei den

Recruitern eine innere Blockadehaltung gegenüber dem Instrument selbst besteht. Vielfach finden wir im Mittelstand aber auch noch Halbwissen über die neuen Techniken. E-Assessment oder E-Recruiting wird oft mit dem Versenden von Bewerbungen mit E-Mails verwechselt. Was man den Personalern antut, wenn sie dann von den Bewerbern umfassende Mails mit vielen Anhängen bekommen, die sie dann meistens selbst ausdrucken und in Mappen einsortieren, ist eine Zumutung, hat aber nichts mit modernen Online-Tools des E-Assessments zu tun.

personalmagazin: Die Einsatzgrenzen scheinen sehr eng zu sein.

Wottawa: Der Personaler muss vor allem genau wissen, was er will und wie er dieses Ziel so effizient wie möglich erreichen kann. Ein E-Assessment eignet sich eben nicht für die Headhunter-Klientel. Dieser Anspracheweg für Top-Leute über 45 Jahre mit Berufserfahrung und hohen Qualifikationen ist nicht sozial angemessen. Diese Bewerberklientel erwartet, dass man sich persönlich um sie bemüht. Ideal sind diese Tools aber für Schul- und Hochschulabsolventen und Young Professionals, auch für jüngere Vertriebler. Wenn man für solche relativ großen Gruppen von Bewerbern sein E-Assessment auf das konkrete Stellenprofil abstellt und diese Zielgruppe über die Homepage durch die Prozessschritte eines modernen E-Assessments führt, hat man eine tolle Grundlage für die treffsichere Auswahl nach dem Ausschlussprinzip.

personalmagazin: Was zeichnet eine gute E-Assessment-Lösung aus?

Wottawa: Bei einer guten IT-Lösung passt sich das System dem Recruiter und seinem Bedarf an, nicht umgekehrt. Es ist hochindividuell und nach konkreten Stellenanforderungen gestaltet worden. Sinnvolle, gut gestaltete E-Assessments sind dann viel aussagekräftiger als die alten Bewerbermappen, weil sie - bezogen auf die Stellenanforderungen - viel mehr Informationen liefern. Außerdem sinken die Prozesskosten wegen der automatischen oder teilautomatischen Entscheidung enorm. Je höher die Bewerberzahlen, desto kostengünstiger das System. Schließlich werden auch die Prozesszeiten stark verkürzt, was gerade für das Gewinnen begehrter Bewerber sehr wichtig ist.

personalmagazin: Also schon eine Chance für den Mittelstand?

Wottawa: Natürlich, aber er muss sie nutzen wollen. Ich bin fest davon überzeugt, dass sich diese Technik wegen der höheren Effizienz für die passenden Zielgruppen - also von Azubi-Bewerbern bis hin zu Professionals - durchsetzen wird. Daran kommt auf Dauer auch der Mittelstand nicht vorbei, auch wenn dort die Investitionskosten oft noch gescheut werden. Wirklich problematisch ist jedoch die Tatsache, dass sich durch E-Assessment und E-Recruiting der Wettbewerb weiter zum Vorteil der großen Unternehmen verändert. Die Großen leisten sich erstklassige, aussagekräftige Tools für das Personalmarketing mit E-Assessments. Den Zugang findet jeder Stellensuchende ohne Aufwand, denn die Homepages der großen, bedeutenden Firmen sind bekannt und leicht zu finden. Je schneller und treffsicherer diese Unternehmen mit modernen Instrumenten die Interessenten auswählen, desto leichter fällt es ihnen, die besten Bewerber an sich zu binden. Für den Mittelstand bleibt der Rest. Auf ihn kommt ein echtes Problem zu, das man eigentlich nur mit Maßnahmen der Mittelstandsförderung oder mit Unternehmensverbänden lösen könnte, die gemeinsam entsprechende Plattformen für die Anwerbung begehrter Bewerber schaffen. Aber noch tun sich viele KMU sehr schwer mit gemeinsamen Projekten.

Abbildung oben:

Professor Heinrich Wottawa

lehrt an der Fakultät für Psychologie der Ruhr-Universität Bochum Methodenlehre, Diagnostik und Evaluation.

Das Interview führte Reinhard Myritz.

Mehr über dieses Thema finden Sie unter:

» www.haufe.de/personal

Ausgabe: 02/2008

<http://www.personal-magazin.de>

© HAUFE MEDIENGRUPPE 2008