

## KURZINTERVIEW »PERSONALMARKETING WIRD WICHTIGER«

**Herr Frintrup, über 4,5 Millionen Menschen in Deutschland suchen Arbeit. Gleichwohl finden Unternehmen oft nicht die geeigneten Mitarbeiter. Was läuft hier falsch?**

Das Hauptproblem ist, dass sich die Auswahl neuer Mitarbeiter in Deutschland zu sehr nach erworbenen Formalqualifikationen wie zum Beispiel Berufsabschlüssen richtet. Durch den Strukturwandel sind jedoch viele dieser Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt nicht mehr vermittelbar. Unternehmen, die sehr auf formale Qualifikationen bei der Personalvorauswahl achten, finden innerhalb einer bestimmten Berufsgruppe dann teilweise nicht genug geeignete Personen. Wenn wir nicht anfangen, kompetenzbasierte Person-Job-Zuordnungen einzuführen, werden manche Arbeitslose nie einen neuen Job finden.

**Mit welchen Methoden finden die Personalabteilungen in den Unternehmen am besten gute Mitarbeiter?**

Häufig eingesetzte Verfahren wie das

Klassische Assessment-Center können nur in einem durchschnittlichen Bereich Prognoseleistung über den beruflichen Erfolg eines Mitarbeiters erbringen. Zudem ist das eine sehr aufwendige Methode, die meist zu viele und manchmal auch unnötige Anforderungen erfasst und gemessen an dem damit verbundenen personellen und finanziellen Aufwand letztlich zu wenig Aussagekraft über den beruflichen Erfolg eines Mitarbeiters bietet. Das strukturierte Interview kann hier bei vergleichsweise geringerem Einsatz bessere Ergebnisse liefern. Auch der Einsatz psychologischer Leistungs- und Persönlichkeitstests trägt zu einer Steigerung der Qualität von Auswahlentscheidungen bei.

**Welche Eigenschaften sind denn für den Vertrieb entscheidend?**

Am wichtigsten ist sicherlich die berufliche Leistungsmotivation, gefolgt von sprachlicher Intelligenz und einem heterogenen Merkmal, welches sich am besten als Kundenorientierung umschreiben lässt.



**ANDREAS FRINTRUP**, Geschäftsführer  
S & F Personalpsychologie, Stuttgart

**Worauf kommt es noch an?**

Die Integrität eines Arbeitnehmers ist sehr wichtig. Das wird von den Unternehmen vielfach unterschätzt. Man kann anhand der Integrität nachweislich die Neigung zu Diebstählen am Arbeitsplatz, zum Blaumachen, zu Sabotage von Betriebseinrichtungen bis hin zum Mobbing diagnostizieren. Im Vertriebsbereich wird hiermit die Loyalität des Mitarbeiters gegenüber dem Unternehmen erfasst. Schließlich bestehen gerade hier viele Möglichkeiten des Betrugs.