Wiku, 16.10.2002

Eurac-Pilotprojekt in der Stadtgemeinde Meran: Assessment Center statt Wettbewerb

Personalsuche einmal anders

Weg vom herkömmlichen Wettbewerb, hin zur gezielten Selektion von Anwärtern - diesem Motto gemäß geht die Stadtgemeinde Meran einen neuen Weg bei der Besetzung ihres Verzeichnisses für Führungskräfteanwärter. Ende Oktober findet - erstmals im öffentlichen Dienst in Südtirol - ein Assessment Center statt. Nicht nur trockenes Wissen, sondern insbesondere soziale Kompetenz und andere Führungsqualitäten werden dabei getestet. Die Verwaltungsakademie der Eurac stellt das Know-how zur Verfügung.

Wer sich bereits für eine öffentliche Stelle auf Gemeinde- oder Landesebene beworben hat, kennt den Ablauf der Wettbewerbe: Erst büffeln, dann Aufsätze schreiben und schließlich bei erreichter Punktezahl - Fragen beantworten. Für durchschnittliche Verwaltungsstellen mag dieser Test einigermaßen, wenn auch nicht immer, ausreichen. Im Führungsbereich sind neben fachlicher Kompetenz aber insbesondere andere Qualitäten gefragt. Schließlich sollte der Chef nicht nur Zahlengenie oder Bilanzprofi sein, sondern auch gegenüber den Mitarbeitern, denen er vorsteht, ein angemessenes Verhalten zeigen, Probleme und Vorzüge erkennen und entsprechende Entscheidungen treffen können. Kurzum: Ein Chef, der ausrastet, wenn er im Stress ist, richtet genauso viel Schaden an wie einer, der sich in den Akten vergräbt und das, was außerhalb seines Büros passiert, gar nicht wahrnimmt.

Probates Mittel gegen einen solchen Missstand ist das Assessment Center. Wörtlich übersetzt bedeutet der Begriff „Einschätzungs-, Bewertungs- und Beurteilungszentrum". Gemeint -ist damit eine Art Diagnoseinstrument, das eingesetzt wird, um Erkenntnisse über das Verhalten einer Person in bestimmten Situationen zu gewinnen. Mit Hilfe des Assessment Centers lässt sich also feststellen, ob bestimmte Verhaltensmerkmale in einer Situation aus der Arbeitswelt stärker oder schwächer ausgeprägt sind. Das heißt: Ist die Person teamfähig? Hat sie organisatorisches Talent? Ist sie schlagfertig, oder verfügt sie über gutes Verhandlungsgeschick? Solche und ähnliche Fragen lassen sich neben den fachlichen Qualitäten in Form eines Assessment Centers herausfinden.

Nicht nur Fachwissen, sondern vor allem soziale Kompetenz gehört zu den wichtigsten Eigenschaften von Führungskräften.

Das Verfahren ist lang erprobt, hat seine Ursprünge in den Anfängen unseres Jahrhunderts und gehört in anderen Ländern Europas sowohl in öffentlichen Verwaltungen als auch im Privatbereich (vor allem in großen Unternehmen im deutschen Sprachraum) längst zum Standard bei Personalentscheidun-

Italien und auch Südtirol sind diesbezüglich aber noch Nachzügler. Die Stadtgemeinde Meran wandte sich deshalb für ein Pilotprojekt an die Verwaltungsakademie der Europäischen Akademie (Eurac). „Der Wunsch war es, nicht nur den Modus für die Einstellung von zukünftigen Führungskräften zu ändern, sondern auch in puncto Personalentwicklung neue Wege zu gehen", erklärt Günther Cologna, der Leiter der Eurak-Verwaltungsakademie.

„Anhand des Assessment Centers lässt sich nämlich ein genaues Profil sämtlicher Bewer-

(Fortsetzung auf Seite 8)