

Wirtschaft

«Stillstand ist der Beginn des Rückschrittes»

Die FDP Baselland hat für die Auswahl ihrer Nationalratskandidatinnen und Nationalratskandidaten ein Assessmentverfahren angewendet. Philippe Donche hat dieses Verfahren geleitet und gibt uns Auskunft.

Herr Philippe Donche, Sie sind Partner der „batterman consulting“. Was macht Ihr Unternehmen?

batterman consulting ist ein seit vielen Jahren renommiertes Unternehmen in der Unternehmens- und Personalberatung. Durch das erstklassige Beziehungsnetz sichern wir unter anderem unseren Kunden die professionelle Suche nach Kaderpersönlichkeiten - Executive Search - auf reiner Erfolgsbasis zu. Diese sehr marktkonformen und risikolosen Bedingungen schätzen unsere Kunden sehr. Das batterman consulting Geschäftsmodell basiert auf selbständigen Unternehmern, sodass eine langfristige Zusammenarbeit „Consulter-Kunde“ garantiert ist.

Sie haben für die Nationalratskandidaten der FDP Baselland ein Assessment durchgeführt. Was muss man darunter verstehen?

Vor einigen Monaten wurde ich vom FDP-Wahlkampfleiter Andreas Fallner auf das Projekt „Assessment für die Nationalratskandidaten“ angesprochen. Dieses sollte als Pilotprojekt durchgeführt werden. In einer ersten Phase mussten die 12 Kandidatinnen und Kandidaten, die sich für die 6 freien Listenplätze bewarben, ein webbasiertes schriftliches Assessment absolvieren. Dieses habe ich mit Frau Irmgard Keiser, einer erfahrenen Psychologin und Assessorin, mit den Bewerberinnen und Bewerbern individuell besprochen. Neben dem schriftlichen Assessment wurden die Kandidatinnen und Kandidaten in zwei TV-Interviews von Medienprofis gefordert. Eine gestellte Podiumsdiskussion und ein Impulsreferat nach kurzer Vorbereitung rundeten die Liste

der zu bewältigenden Aufgaben ab. Die Resultate der Selektionsveranstaltungen wurden in einem zweiten Schritt durch ein sogenanntes „Sounding Board“, bestehend aus namhaften Exponentinnen und Exponenten der FDP Baselland, anhand persönlicher Gespräche mit den Bewerberinnen und Bewerbern überprüft und in eine definitive Empfehlung überführt. Anlässlich des FDP-Parteitagess vom 30. Mai 2007 wurden dann neben dem „Bisherigen“ Hans Rudolf Gysin die zusätzlich aus dem Auswahlverfahren empfohlenen sechs Persönlichkeiten per Akklamation nominiert. Es sind dies Fritz Britt, Paul Kurrus, Christine Mangold, Werner Rufi, Urs Steiner und Petra Studer.

Wie sind Ihre Erfahrung bei der Auswahl von Personen für ein politisches Amt und wie haben sich die Kandidaten geschlagen?

Als „externe“ Unternehmens- und Personalberatung führen wir Assessment im Management-Bereich seit Jahren erfolgreich durch. Erfreulicherweise musste ich feststellen, dass die Auswahl der Kandidatinnen und Kandidaten grösstenteils auf einem hohen bis sehr hohen Stand war. Da die Kandidatinnen und Kandidaten in der Privatwirtschaft meist bereits leitende Funktionen bekleiden und somit am Puls der Wirtschaft sind, waren die Gespräche sowie „Testdiskussionen“ auf einem hohen Niveau. Die Reaktionen auf dieses Verfahren fielen bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern durchwegs sehr positiv aus. Gelobt wurde insbesondere, dass es sich nicht um ein reines „Testverfahren“ gehandelt hat, sondern die Expertin und die Experten laufend Tipps

und Hinweise zur Verbesserung gegeben haben.

Wie könnte das Assessmentverfahren in der Politik weiter ausgebaut werden?

Effektiv war ich erstaunt, dass diese Art des transparenten Selektionsverfahrens in der Politik nicht schon längst eingeführt ist. In Top-Management Positionen werden diese Assessment bereits seit Jahren mit Erfolg in den gesamten Rekrutierungsprozess miteinbezogen. Somit stellt sich die berechtigte Frage, warum dies nicht für solche wichtige öffentliche Funktionen gelten soll? Meines Erachtens müsste dieses Assessmentverfahren in der Politik nicht nur auf nationaler sondern auch auf kantonaler Ebene durchgeführt werden.

In der Schweiz wird immer wie-



der vom Mangel an Fach- und Führungskräften gesprochen. Sie sind an der Front.

Dies hat unter anderem mit der Flexibilität bzw. privaten Mobilität zu tun. Hierfür ein Beispiel: Für ein renommiertes Schweizer Unternehmen wurde ich beauftragt, eine Position in der Geschäftsleitung zu suchen. Im Rahmen des Rekrutierungsprozesses waren wohl einige sehr interessante Schweizer Kandidaten im Rennen. Da diese Position bei den meisten allerdings einen Domizilwechsel mit sich gebracht hätte, reduzierte sich die Anzahl der Kandidaten rapide auf ein Minimum. Schlussendlich machte eine Top-Persönlichkeit aus München das „Rennen“. Obwohl dieser in Bayern ein Haus und Familie hatte, war ein Umzug in die Schweiz für ihn kein Problem, im Gegenteil, er freute sich auf die neue Heraus-

forderung in einer neuen Umgebung. Diese Flexibilität vermisse ich manchmal bei uns Schweizern, da sind uns vor allem unsere deutschen Nachbarn noch immer ein paar Schritte voraus.

Gibt es eine Schere zwischen Hoch- und Niedrigqualifizierten Arbeitnehmern, die sich immer weiter öffnet?

In der Tat hat in den letzten Jahren ein gewaltiger Wandel stattgefunden. Wie oft werden uns Beispiele vor Augen gehalten, wo die heutigen CEO - vor allem in KMU-Bereich - sich nach der Grundausbildung noch den klassischen Karrierengang durchlaufen haben, ohne sich gross weiterzubilden? Heute ist es hingegen quasi unmöglich, ohne die angesprochenen Weiterbildungen weiteremporg zu steigen. Es zählt somit auch hier - Stillstand ist der Beginn des Rückschrittes.

Was raten Sie Berufstätigen, die

eine neue Herausforderung bei ihrer Arbeit suchen?

Als erstes sollten mit dem aktuellen Arbeitgeber die Entwicklungsmöglichkeiten in regelmässigen Abständen diskutiert und entsprechende Massnahmen gemeinsam eingeleitet werden. Sobald jedoch eine ambitionierte Persönlichkeit im Unternehmen keine Perspektiven mehr sieht, fängt - zunächst im Kopf - der Prozess der Neuorientierung an. Die „innerliche Kündigung“ ist somit vorhanden, was unweigerlich mit der Suche einer neuen Herausforderung auf dem Arbeitsmarkt weitergeht.

Wie sollen Ausbildungsabgänger vorgehen, um eine möglichst attraktive Stelle zu finden?

Viele Ausbildungsabgänger befassen sich mit dieser Frage leider oft sehr spät. Dieses Phänomen sehen wir jedes Jahr, da wir unter anderem mit der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) zusammen arbeiten. Viele Abgänger,

die beispielsweise im Oktober ihr Diplom abschliessen, kümmern sich erst im Laufe des Sommers konkret um eine neue Stelle. Aus der „Not“ nehmen diese dann die erstbeste Möglichkeit und merken nach ein paar Wochen, dass diese Stelle ihren Vorstellungen in keiner Weise entspricht. Sie müssen sich somit wieder auf dem Arbeitsmarkt neu orientieren. Diese verlorene Zeit könnte von seitens des Ausbildungsabgängers mit einer frühzeitigen Laufbahnplanung eingespart werden.

Interview: Siro Imber

Anzeige

Inserat: - Bad Schauenburg