

**25.09.2013: Thielenhaus & Partner: Recruiting: Image-Schäden durch fragwürdige Verfahren**

**Thielenhaus & Partner: empirische Befragung von stellensuchenden Master-Absolventen / Gemischte Erfahrungen mit Telefon-Interviews und Assessment-Centern / Zum Teil erhebliche Mängel bei Verfahren, Inhalten und Tonart / Unnötige Herabsetzungen in der Absage-Praxis**



Merkwürdige Usancen bei der Personalauswahl von Hochschulabsolventen hat die im Auftrag einer Stiftung durchgeführte Untersuchung der Wuppertaler Marketing-Agentur Thielenhaus & Partner (T&P) zutage gebracht. Befragt worden sind 163 junge Ökonomen, die an deutschen und auch ausländischen Universitäten mit guten bzw. sehr guten Examensnoten ihre Master-Titel erworben und über ihre persönlichen Erfahrungen in der Bewerbungsphase berichtet haben. Die Studie bezieht sich auf Bewerbungen hochqualifizierter Kandidaten vorrangig bei namhaften Großunternehmen und Unternehmensberatungen im Zeitraum Januar bis August 2013. Die Jungakademiker wurden nach ihren Erfahrungen mit den praktizierten Verfahren, insbesondere mit Telefon-Interviews und Assessment-Centern befragt. Als Durchschnittsnote hat sich aus Bewerbersicht – nach dem schulischen Notensystem von 1 bis 6 – ein Wert von 2,94 ergeben.

Dabei haben sich erhebliche Unterschiede bei Procedere, Qualitäts-Levels und stilistischen Vorgehensweisen der Unternehmen herausgestellt. Beanstandet wird aus dem Kreis der Bewerber häufig der mitunter bewusst provokative Umgangston bei telefonischen Interviews, die zur Vorauswahl dienen sollen. Über ein Drittel der Befragten bezeichnet darüber hinaus die Abarbeitung von Fragebögen, die keinen wirklichen Dialog entstehen lassen, als kontraproduktiv. Kritisiert werden auch die Anforderungen und Abläufe in Assessment-Centern von Großunternehmen. Das gilt insbesondere für von 42 % gemeldete Psycho-Tricks zur offenbar gewollten Verunsicherung der Bewerber. Erstaunlich oft wird hier die aus Uralt-Krimis bekannte Rollenverteilung praktiziert: Während der „Gute“ für ein angenehmes Gesprächsklima sorgt, irritiert der „Böse“ durch gezielte Unhöflichkeit und vorgetäuschte Desinteresse. Auch die Professionalität des Verfahrens wird von vielen Kandidaten infrage gestellt. Fast 38 % der Teilnehmer klagen über willkürlich und unstrukturiert wirkende Abläufe. 57 % berichten dagegen von nachvollziehbaren Strukturen und relevanten Inhalten. Über ein Drittel zeigt sich erstaunt darüber, dass Fremdsprachen-Kenntnisse und berufsvorbereitende Auslandsaufenthalte im Auswahlverfahren nicht als positive Kriterien erkennbar waren. Kritisiert werden insbesondere „pseudo-kreative“ Testbausteine wie z.B. die Anforderung an Bewerbergruppen, zur Eruierung der Teamfähigkeit gemeinsam ein Bild zu malen. Originalzitat: „Es fehlte nur noch, dass wir unsere Namen tanzen sollten.“ 14 Kandidaten geben an, schon einmal ein Assessment-Verfahren unter Protest abgebrochen zu haben. Für 21 % haben die später erfolgenden Entscheidungsprozesse Lotteriecharakter.

Als überraschende Problembaustelle erweist sich in vielen Fällen auch die unprofessionelle Absage-Praxis gegenüber nicht gewünschten Kandidaten. 23 % melden, subjektive Behauptungen wie etwa den telefonisch geäußerten Vorwurf angeblich mangelnder Teamfähigkeit erlebt zu haben. Auch arbeitsrechtlich angreifbare Abqualifizierungen werden moniert. In einigen Fällen erfolgte die Rückkoppelung mit erheblicher Verspätung oder auch gar nicht.

T&P-Geschäftsführer Dietrich W. Thielenhaus sieht – vor dem Hintergrund dieser Befragung, die keinen Anspruch auf Repräsentativität erhebt – erheblichen Verbesserungsbedarf bei der Personalgewinnung und beim Talent-Management vieler Großunternehmen. Selbstverständlich stehe es jedem Arbeitgeber frei, seine eigenen Auswahlkriterien bei der Auswahl der Führungskräfte von morgen anzuwenden. Eine objektive Evaluierung setze aber logische Inhalte und zielführende Abläufe voraus. Menschlich inakzeptabel seien völlig überflüssige Herabsetzungen bei Bewerberabsagen, die nicht nur rechtlich fragwürdig seien, sondern auch nachhaltig rufschädigend wirkten. Zunächst würden solche oft per Blog verbreiteten Informationen und Meinungen das Interesse von Hochschulabsolventen reduzieren, sich bei den betreffenden Firmen zu bewerben. Und langfristig würden viele Kandidaten, die sich willkürlich und ungerecht behandelt fühlen, in anderen Unternehmen Karriere machen und zu Meinungsbildnern avancieren, ohne die negativen Eindrücke zu vergessen. So entstünden nachhaltige Image-Schäden, die die Unternehmen mit etwas mehr Respekt und Fingerspitzengefühl vermeiden könnten. Im Ergebnis sei es fahrlässig, zuzulassen, dass bekannte „Arbeitgebermarken“

durch mitunter im theoretischen Elfenbeinturm konzipierte Recruiting-Verfahren belastet werden.

**Telefon: 0202 - 97010-0**

**THIELENHAUS & PARTNER**

Agentur für Marketing GMBH  
Dönberger Straße 92  
42111 Wuppertal  
Deutschland  
[info@thielenhaus.de](mailto:info@thielenhaus.de)  
[www.thielenhaus.de](http://www.thielenhaus.de)

[Zurück zur Übersicht](#)

**Impressum**

**Anbieterkennzeichnung gemäß § 6 TDG**

SHK-Journal ist eine Aktivität der

Querschiesser Unternehmensberatung GmbH & Co. KG  
Treidelweg 6  
D-46509 Xanten  
Telefon: +49 (0) 28 01 / 986 925

E-Mail-Adresse: [geschaeftsleitung@shk-journal.de](mailto:geschaeftsleitung@shk-journal.de)

Sitz der Gesellschaft: Xanten

Amtsgericht: Kleve HRA 2666

USt-IdNr.: DE 814102074

Persönlich haftende Gesellschafterin: Querschiesser GmbH

Amtsgericht Kleve HRB 7376

Geschäftsführer: Hans-Arno Kloep

Die Querschiesser Unternehmensberatung GmbH & Co. KG behält sich das Recht vor, Änderungen oder Ergänzungen der bereitgestellten Informationen vorzunehmen. Inhalt sowie Struktur dieser Seiten sind urheberrechtlich geschützt. Die Vervielfältigung von Inhalten oder Daten, insbesondere die Verwendung von Texten, Textteilen oder Bildmaterial bedarf der ausdrücklichen vorherigen Zustimmung der Querschiesser Unternehmensberatung GmbH & Co. KG.

**Datenschutzhinweise**

Die Querschiesser Unternehmensberatung GmbH & Co. KG nutzt Ihre Daten ausschließlich zweckgebunden, d.h. im Zusammenhang mit den von ihr angebotenen Dienstleistungen. Eine Weitergabe Ihrer Daten an Dritte erfolgt nicht, es sei denn, Sie haben uns ausdrücklich zur Weitergabe ermächtigt.

**Haftungshinweis**

Für die Inhalte externer Links wird keine Haftung übernommen. Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich. Solche Links bedeuten auch nicht, dass die externen Inhalte die Auffassung und/oder Meinung der Querschiesser Unternehmensberatung GmbH & Co. KG wiedergeben. Für Bilder, die mit Rechten Dritter belegt sind, wird keine Haftung übernommen. Eine Überprüfung aller durch Kunden zur Verfügung gestellten Bilddaten ist nicht möglich.

© Querschiesser. Alle Rechte vorbehalten.