

# Trennung von Search und Assessment

Headhunter seien befangen, wenn sie ihre eigenen Kandidaten assessierten, findet Assessment-Fachmann Daniel Fahrni. Falsch, sagt Headhunterin Barbara Moser Blanc: Eine Trennung der beiden Aufgaben sei nicht nötig.

## PRO Höhere Treffsicherheit bei Aufgabenteilung



**Daniel Fahrni** ist CEO und Partner der cedac assessment entwicklungsberatung AG. Die Firma gehört zu den ersten Unternehmen, die das 2012 geschaffene Qualitätslabel von Swiss Assessment erworben haben.

[www.cedac.ch](http://www.cedac.ch)

■ Eine auf Search spezialisierte Firma wird mit der Besetzung einer wichtigen Führungsfunktion beauftragt und assessiert die Kandidaten der engsten Wahl – es sind die Vorteile von Dienstleistungen aus einer Hand, die solche Arrangements attraktiv machen: ein Anbieter, eine Ansprechperson, ein Produkt. So kann der Aufwand minimiert, Zeit gewonnen werden.

Das potenzielle Risiko für Auftraggebende wird dabei oft unterschätzt. Die fehlende Trennung von Search- und Assessmentauftrag impliziert Interessenkonflikte. Ein Searcher hat ein monetäres Interesse daran, dass sein Kandidat beziehungsweise einer seiner Kandidaten angestellt wird. Daraus ergibt sich eine gewisse Befangenheit. Ein Assessment fällt unter Umständen stärker zugunsten eines Kandidaten aus, als wenn dieses von einer unabhängigen Person durchgeführt worden wäre. Es besteht die Gefahr, dass ein Kandidat das Rennen macht, obwohl er nicht optimal ins Unternehmen passt.

Ein weiteres Risiko ist die Qualität. Das Kernbusiness des Headhunters ist es, Kandidaten zu finden, seine Kernkompetenz ist nicht das Durchführen von Assessments. Macht er beides, besteht die Gefahr, dass die Qualität des Assessments leidet.

Die Aufgabenteilung zwischen Search und Assessment verspricht hingegen echten Mehrwert: die erhöhte «Treffsicherheit». Verschiedene auf Search spezialisierte Firmen haben dies erkannt, denn sie suchen zunehmend die Zusammenarbeit mit Assessmentanbietern. Damit allein ist aber noch nichts gewonnen. Eine Verbesserung des Auswahlprozesses mit klarem Fokus auf die Kundeninteressen ist nur dann gegeben,

wenn zwischen Searchern und Assessmentanbietern keine direkten oder indirekten Abhängigkeiten bestehen, wenn die beiden Dienstleister untereinander keine Absprachen treffen und sich an ihre standesüblichen Qualitätsstandards halten.

Auch bei Human-Resources-Spezialisten und Linienverantwortlichen steigt das Bewusstsein für die Risiken von «Search und Assessment aus einer Hand». Immer öfter holen sie bei der Besetzung einer Schlüsselposition eine Zweitmeinung durch einen unabhängigen Assessmentdienstleister ein. Für die Searcher bedeutet diese «Zusatzschleife» zum einen Mehraufwand – der Auswahlprozess wird verzögert –, zum anderen die Überprüfung der Qualität ihrer Arbeit. Umso wichtiger ist es, in einer solchen Situation einen Assessmentanbieter zu beauftragen, dessen Arbeit nachweislich höchsten Ansprüchen im gesamten Assessmentprozess genügt.

Ein verbindliches und anerkanntes Instrument zur Qualitätssicherung existiert seit Mitte 2012: das SQS-Label von Swiss Assessment. Die entsprechenden Qualitätskriterien bieten jedoch nicht nur Auftraggebenden bei der Vergabe von Mandaten eine Orientierungshilfe, sondern angesichts der aktuellen Entwicklung auch den Searchern.

Fazit: Auftraggebende können die Aufgabenteilung zwischen Search und Assessment sowie die Einhaltung der Qualitätskriterien einfordern, indem sie ihre Position stärker ausspielen. Damit wird Qualität zum Marktvorteil und somit für alle Beteiligten zu einem Mehrwert, der schliesslich auch den Kandidierenden zugutekommt. ■

**Daniel Fahrni**