

Thema:

Praxis der Personaldiagnostik in der
privaten Krankenversicherungsbranche

–

Ein Branchenüberblick und Vergleich zu
den aktuellsten Forschungsergebnissen

Stand: Juni 2003

Executive Summary

Die folgende Ausarbeitung liefert einen Überblick, wie momentan in der privaten Krankenversicherungsbranche in Deutschland, Personaldiagnostik praktiziert wird. Es geht dabei um die Auswahl der Mitarbeiter, die eine erste Führungsfunktion (z.B. Teamleiter mit disziplinarischer Weisungsbefugnis etc.) übernehmen sollen. Diese Ergebnisse werden mit den Erkenntnissen zur effektiven Personaldiagnostik der Sekundärforschung verglichen. Danach sind Verbesserungsvorschläge aufgezeigt, wie die Auswahl dieser Mitarbeiter effektiver gestaltet werden könnte.

Mittels Primärforschung werden alle in Deutschland ansässigen privaten Krankenversicherungen telefonisch kontaktiert, um ihnen die Möglichkeit zu bieten, an dieser Erhebung in Form eines strukturierten Telefoninterviews teilzunehmen. Von der potentiellen Teilnehmergruppe von 33 Krankenversicherungen nahmen 17 Versicherungen an der Befragung teil. Ein Ergebnis konnte aufgrund des späten Rücklaufs nicht ausgewertet werden. Die Sekundärforschung erfolgt vorwiegend anhand von Fachliteratur und Internetrecherche.

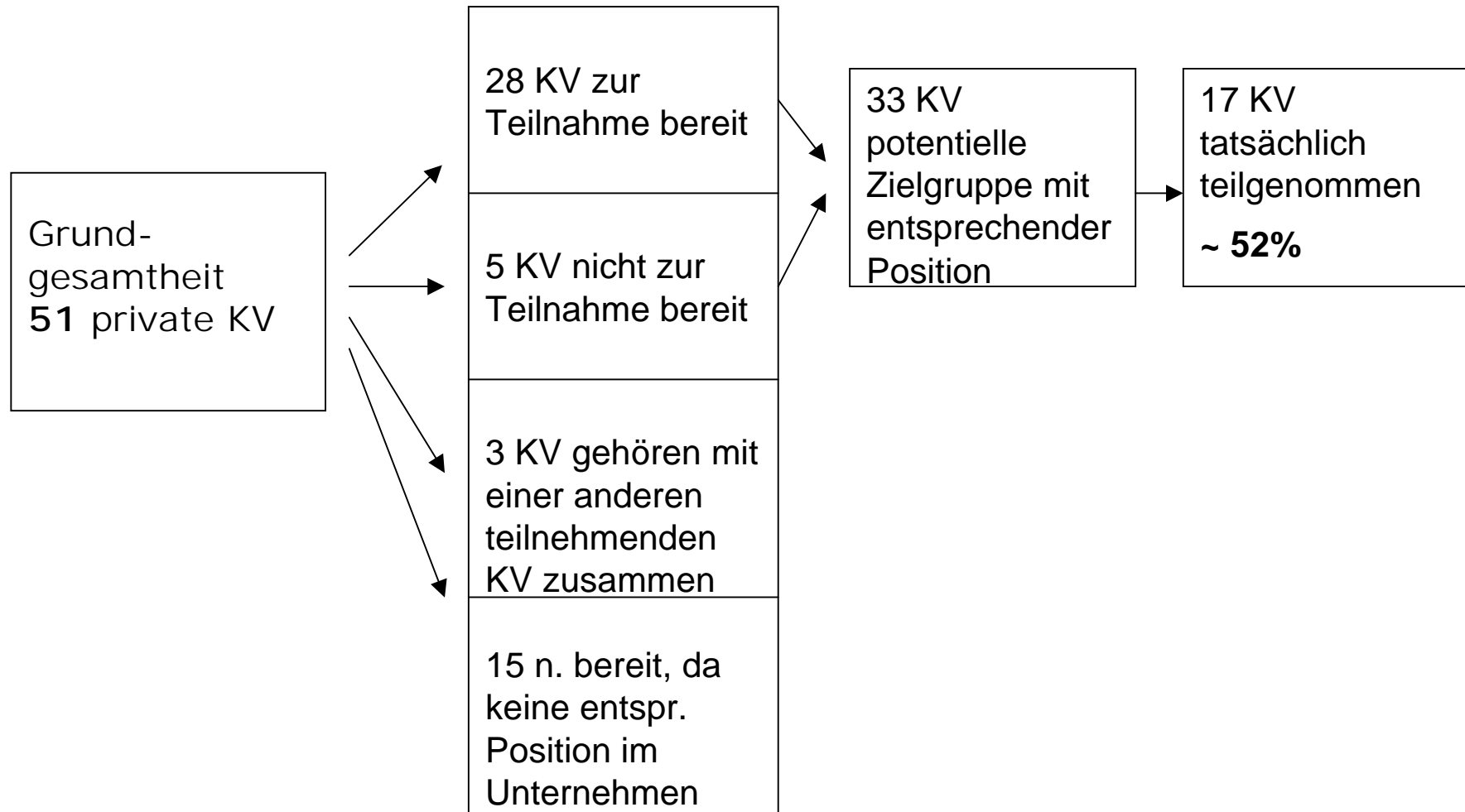
Die Studie kommt zu folgenden Schlüssen und Ergebnissen 1-3

1. Es sollten spezielle Messinstrumente zu den Problemlösungsprozessen der Kandidaten in der Krankenversicherungsbranche entwickelt und eingesetzt werden, da allgemeine Intelligenz und Problemlösen ab einer bestimmten Komplexität nicht mehr korrelieren.
2. Der Trimodale Ansatz ist bei der Zusammenstellung eines mehrstufigen Auswahlverfahrens empfehlenswert, da er die größtmögliche Validität und Objektivität sichert. Der Eigenschaftsansatz stellt dabei die Konstruktvalidität, der Verhaltensansatz die Inhaltsvalidität und der Ergebnisansatz die Kriteriumsvalidität sicher.
3. Der Einsatz von wissenschaftlich fundierten Verfahren ist zwar kostenintensiver, Gütekriterien wie Objektivität, Reliabilität und Validität in ihren verschiedenen Erscheinungsformen werden jedoch stärker berücksichtigt. Dadurch wird eine erhöhte Sicherheit bei der Personalauswahl gewährleistet und die Kosten stellen auf Dauer nur einen Bruchteil des Nutzens dar.

Die Studie kommt zu folgenden Schlüssen und Ergebnissen 4-5

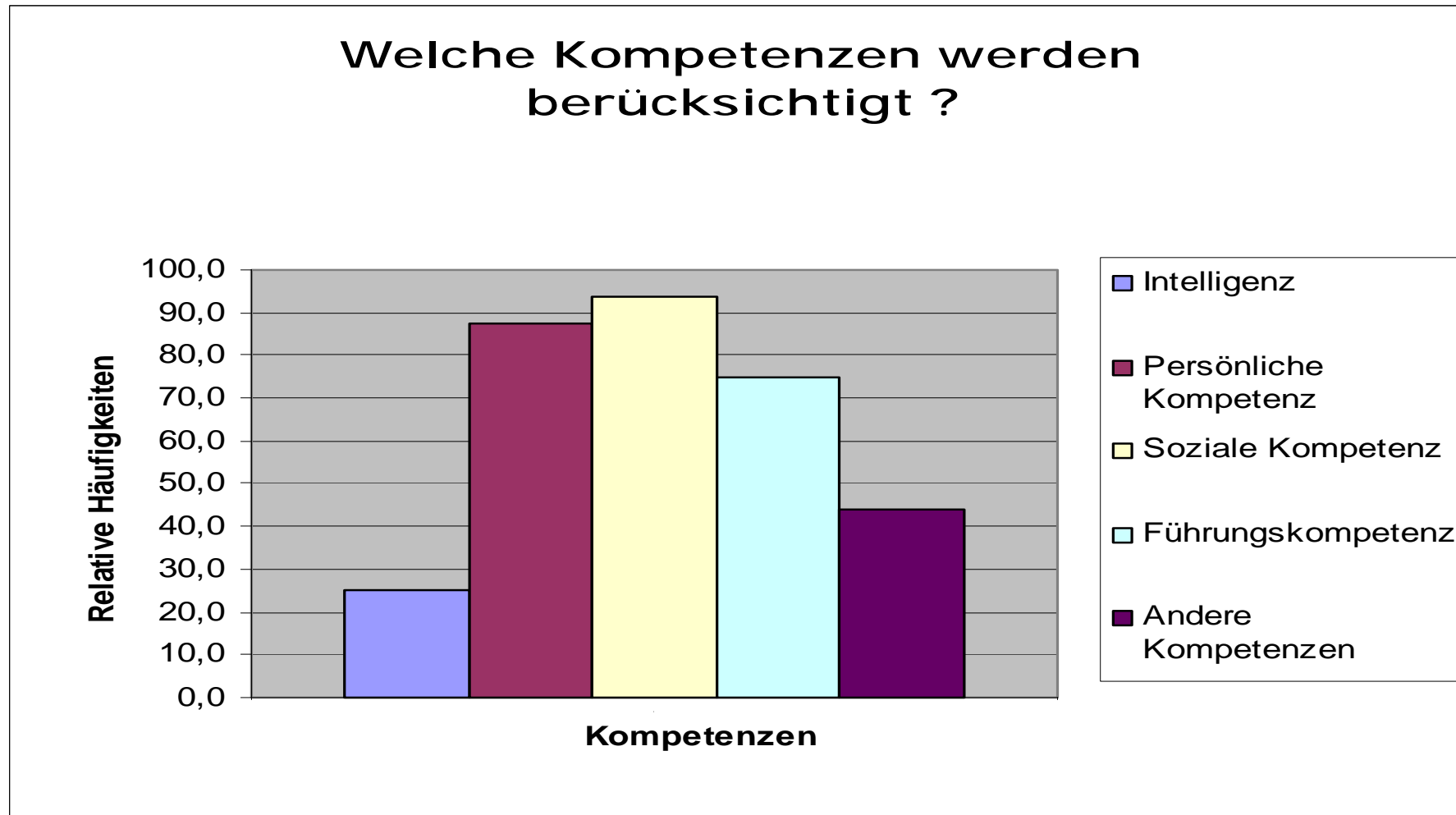
4. Kompetenzen können und sollten umfeldbezogen, also branchenspezifisch gesehen werden, da dies den Einsatz eines einheitlichen Verfahrens in der Branche ermöglicht. Der Einsatz eines einheitlichen Verfahrens ermöglicht wiederum ein Personalbenchmarking.
5. Bei Einsatz eines Assessment Centers sowie auch anderer Auswahlinstrumente ist es ratsam, Qualitätskriterien und Standards zu berücksichtigen.

Die Stichprobe: 52 % der privaten KV, die Stellen für Führungskräfte mit erster Führungsverantwortung besetzen, haben teilgenommen



Ergebnis 2:

Mehr als 90% der Befragten erfassen die soziale Kompetenz; lediglich 25% messen die Intelligenz



Ergebnis 3:

88% der Befragten setzen u. a. ein Interview,
56% ein AC und 0,06% ein schriftliches
Testverfahren als Auswahlinstrument ein

Relative Anwendungshäufigkeiten der verschiedenen Verfahren

