

**Nutzwertanalyse**

**Personalauswahl - Nutzwertanalyse**

Sie können die Nutzwertanalyse bei der Personalauswahl einsetzen:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| (Spalte I)  **Kriterium** | (Spalte II)  **Gewichtung** | **Bewerber XY** | |
| (Spalte III) | (Spalte IV) |
| **Punkte** | **Teilnutzwert** |
| Alter | 30 | 4 | 120 |
| Fachwissen | 50 | 3 | 150 |
| Noten | 20 | 3 | 60 |
| **Summe** | **100** | **Summe:** | **330** |

**Gesamtnutzwert**

**1. Kriterienbestimmung (Spalte I)**

Zunächst müssen Kriterien, die bei der Entscheidungsfindung berücksichtigt werden sollen, festgelegt werden. Z. B. Alter, Fachwissen oder Noten.

**2. Gewichtung der Kriterien (Spalte II)**

Diese Kriterien müssen gewichtet werden. Mit der Gewichtung legen Sie fest, welche Bedeutung den einzelnen Kriterien bei der Auswahl des Bewerbers zukommen. Um diesen Prozess zu erleichtern, ist die Gewichtung so zu wählen, dass die Summe der Gewichte 100 ergibt (= 100 %).

Beispiel: 3 Kriterien: Alter (30 %), Fachwissen (50 %) und Noten (20 %) 🡺 **100 %**

**3. Punktevergabe (Spalte III)**

Nun werden die Leistungen der Bewerber in den gewählten Kriterien betrachtet (Lebenslauf, Zeugnisse, Ergebnisse aus dem Assessment-Center.) und je nach Kriterienerfüllung mit Punkten von 0 bis 4 bewertet. Je besser die Erfüllung eines Kriteriums ist, desto höher ist der Punktewert zu vergeben:

*Nicht erfüllt Mittelmäßig erfüllt Vollständig erfüllt*

**0 1 2 3 4**

**4. Ermittlung des Gesamtnutzwertes (Spalte IV)**

Errechnen Sie für jedes Kriterium den jeweiligen Teilnutzen, indem Sie die Punktzahl mit der entsprechenden Gewichtung multiplizieren (Spalte III x Spalte II). Bilden Sie die Summe aller Teilnutzwerte für einen Bewerber, um dessen jeweiligen Gesamtnutzwert zu ermitteln. Der Bewerber mit dem höchsten Gesamtnutzwert wird eingestellt.