

Bewerber-Potenziale von Anfang an erkennen

Die Suche nach fähigen Mitarbeitern wird immer verfeinerter. Der Trend der Zukunft: kostengünstig und objektiv ermitteln, wo das Entwicklungspotenzial des Bewerbers liegt.

MARION GENETTI

Wien/Brunn a. Gebirge. In die Zukunft schauen, wer würde das nicht gerne? Die Personalisten nicht weniger als andere. Doch während sich die meisten im Zweifelsfall noch immer mit einer Glaskugel behelfen müssen, gibt es im Human Resources-Bereich ein probates, wenn auch bislang stiefmütterlich behandeltes Mittel: die Potenzialanalyse.

Entwickelt wurde dieses Testverfahren in den 80ern des vergangenen Jahrhunderts in Dänemark. Das von Psychologen erarbeitete System ist für den europäischen Kulturraum gültig und wurde laufend modifiziert.

Selbsteinschätzung

Konkret funktioniert die Analyse so: Anhand eines wissenschaftlich fundierten Fragebogens entscheidet sich der Bewerber zwischen vier Möglichkeiten, die Verhaltensweisen in berufsrelevanten Situationen beschreiben. Dieter Euler-Rolle, Geschäftsführer von Master Management Austria: „Seine Wahl gibt Rückschlüsse darauf, welche Eigenschaften bei ihm stärker ausgeprägt sind als andere. Aber auch darauf, wohin er sich in Zukunft entwickeln wird.“

Alexandra Kamper-Neulentner, Geschäftsführerin von Seminar

INFO POINT

Master Management Austria

Internationaler Konzern, der psychologisch fundierte Testsysteme für Unternehmen entwickelt

Graumanngasse 7/A1

A - 1150 Wien

Tel.: 01/535 44 79

www.master-hr.at

Seminar DMC

Spezialisiert auf Aus- und Weiterbildung von Führungskräften

Campus 21/Liebermannstraße A01

303/Top 5

A - 2345 Brunn/Gebirge

Tel.: 01/866 70 DW: 218 90

www.seminardmc.at

DMC, die sich unter anderem auf die Durchführung von Potenzialanalysen spezialisiert hat, fügt hinzu: „Mit dem so erstellten Profil ist es möglich, die Persönlichkeit von Menschen in Bezug auf innere Antriebskräfte, Sozialverhalten und Arbeitsstil zu erfassen.“

Risikofreudig oder -scheu?

Durch den Zusammenhang von „Verhaltenseigenschaften und individuellen Verhaltenstrends“ könne man „Talente, Potenziale und Entwicklungsbedürfnisse ableiten“, so Alexandra Kamper-Neulentner.

Ist der Bewerber risikobereit und schnell in seinem Entscheidungsprozess? Oder ist er ein kritischer Typ, der sich genau absichert, bevor er eine Entscheidung trifft? Personalexperte Dieter Euler-Rolle: „Weder das eine noch das andere ist gut oder schlecht. Es hängt immer davon ab, in welchen Aufgabenbereichen und in welchen Projekten der Bewerber eingesetzt werden soll. Was erwartet sich der Personalentscheider, was will er? Das sind die entscheidenden Kriterien.“

Aussagekraft sehr hoch

Obwohl die Potenzialanalyse auf der Selbsteinschätzung der getesteten Personen basiert, sei die Aussagekraft dennoch hoch. „Der Wahrheitsgehalt ist Dank Test und Re-Test gut überprüfbar. Es gibt

Möglichkeiten, wie man falsche Angaben mit Fangfragen und ähnlichem entlarven kann“, sagt Euler-Rolle.

Zudem basiere die Persönlichkeitsanalyse nicht allein auf den Ergebnissen des Fragebogens. Das anschließende Gespräch mit dem Probanden sei mindestens genauso ausschlaggebend. „Dabei kommen

„Individuelle Verhaltenstrends geben Rückschlüsse auf Talente, Potenziale und Entwicklungsbedürfnisse.“

A. KAMPER-NEULENTNER

die Potenziale des Mitarbeiters erst so richtig zum Tragen.“ Zur Erfolgsquote meint der Master Management Austria-Geschäftsführer: „Fehlbesetzungen sind natürlich auch mit der Potenzialanalyse nicht ausgeschlossen, aber die Wahrscheinlichkeit wird dadurch erheblich reduziert.“

Neben der Rekrutierung von Mitarbeitern findet die Potenzi-

alanalyse aber noch weitere Verwendung, wie etwa zur gezielten Ausrichtung von firmeninternen Trainings, zur Erstellung von Anforderungsprofilen für einzelne Job-Beschreibungen, aber auch zur Analyse der Teamzusammensetzung im Sinne einer positiven Gruppendynamik.

Geeignet sei die Potenzialanalyse für jede Art von Unternehmen, vom Großkonzern bis zum Klein- und Mittelbetrieb. Dieter Euler-Rolle: „Es ist eine günstige Variante sowohl vom zeitlichen als auch vom finanziellen Aufwand her gesehen. In jedem Fall ist es rentabler, im Vorfeld eine solche Analyse durchzuführen, als nach Ablauf der Probezeit festzustellen, dass der Mitarbeiter nicht den Erwartungen entspricht.“

Tendenz deutlich steigend

Trotz vielfältiger Vorteile wird die Analyse in Österreich noch vergleichsweise wenig eingesetzt. „Der Grund liegt meiner Meinung nach in der hierzulande herrschenden Skepsis gegenüber solchen Testmethoden. Es wird noch immer angenommen, dass die Verfahren nicht seriös wären“, glaubt Euler-Rolle.

Studien weisen in die selbe Richtung. Demnach wenden im deutschsprachigen Raum lediglich 15 bis 20% der Unternehmen Persönlichkeitstests an, während es im angelsächsischen bis zu 70% sind. „Ich bin mir sicher, dass der Wert in den nächsten Jahren auch bei uns deutlich steigen wird“, meint Euler-Rolle. „Das Augenmerk wird zunehmend auf das Entwicklungspotenzial gelegt, was nicht zuletzt auf die sich schnell verändernde Marktsituation zurückzuführen ist.“