

(<http://www.hrweb.at>)

HRweb | Die erfrischende Plattform für Human Resources (<http://www.hrweb.at>)



(<https://www.xing.com/news/pages/hrweblimette->
<https://www.facebook.com/hrweb/>)



(<http://businesscircle.at/human-resources/konferenz/pep-personalentwicklung-pur>)

pure Fachinhalte ▾

HR-Geflüster ▾

Branchen-Überblicke ▾



HRweb-Themen ▾

Essentielle Infos ▾



PotenzialAnalysen – verborgene Talente entdecken

VON EVA SELAN ([HTTP://WWW.HRWEB.AT/AUTHOR/EVA-SELAN/](http://www.hrweb.at/author/eva-selan/)) AM 28SEP2016

INTERVIEWS ([HTTP://WWW.HRWEB.AT/PURE_FACHINHALTE/INTERVIEWS/](http://www.hrweb.at/pure_fachinhalte/interviews/))

Kürzlich unterhielt ich mich mit Bernhard Dworak über Potenzialanalysen und erfuhr dabei einiges, das mir so noch nicht in den Sinn kam. Und da ich mich von Apps immer noch begeistern lasse, freue ich mich auch über Potenzialanalysen, die schick von meinem Mobile aus bedienbar sind!

Aus diesen Situationen mache ich doch immer gern ein Interview. Mein Interview-Partner heute: Mag. Bernhard Dworak (Geschäftsführer der Master Human Resources Consulting GmbH, www.master-hr.at) (<http://www.master-hr.at>)



Was soll eine Potenzialanalyse im Allgemeinen über eine Person aussagen?

Bernhard Dworak: Eine Potenzialanalyse soll berufliche Verhaltensausrägungen aufzeigen und darüber hinaus Aussagen darüber treffen können, über welche Fähigkeiten eine Person verfügt schlummernde Möglichkeiten zu entwickeln. Wichtig ist aber auch vorhandene Stärken und Stolpersteine zu analysieren und Entwicklungspotenziale aufzuzeigen. Durch Entwicklung eines Anforderungsprofils können einzelne Dimensionen in Übereinstimmung mit dem Ergebnis gebracht werden. Ein Faktor, der den Einsatz einer Potenzialanalyse unterstützt ist der Umstand, dass ca. 40% der Neueinstellungen das Unternehmen nach 18 Monaten verlassen. Mit der geeigneten Potenzialanalyse wird im Vorfeld eine optimale Passung abgeglichen – und damit Suchkosten minimiert.

Welche Faktoren können mit einer Potenzialanalyse nicht gemessen werden?

Sie können keine kognitiven Fähigkeiten, wissensbasierte Fertigkeiten, Fachwissen, Intelligenz, Erfahrung erfassen. Es werden auch keine persönlichen Lebenswerte, -ziele und Perspektiven oder körperliche Fitness und Work-Life-Balance Themen erfasst.

Beschreiben Sie kurz die Master Potenzialanalyse?

Die Master Person Analysis (MPA) wurde 1985 speziell für berufliche Zwecke entwickelt und zeichnet sich durch die Anwendung eines ipsativen Testverfahrens und durch permanente Weiterentwicklung aus. Das Instrument wird von vielen renommierten Unternehmen seit Jahren erfolgreich eingesetzt. Das Ausfüllen und Abfragen der Reports kann in bzw. von jedem Browser aus (PC & Mobile) erfolgen.

Mit diesem Verfahren werden acht Verhaltenseigenschaften einer Person abgefragt und beschrieben. MPA zeigt ein wissenschaftlich basiertes, objektives und übersichtliches Bild einer Person über deren Verhaltensausrägungen im beruflichen Kontext. Die Merkmale werden noch weiter untergliedert.

Zusätzlich werden Persönlichkeitsprofile mit individuell angepassten Jobanforderungsprofilen verglichen und man kann rasch eine Beurteilung der Eignung vornehmen, sowie Entwicklungspotenziale von Personen feststellen.

Welche Zielgruppe adressieren Sie und welche Erwartungen sind mit der Verwendung verknüpft?

MPA wird vorwiegend in Personalabteilungen mittlerer und größerer Unternehmen, bei Stellenbesetzungen und in Personalentwicklungsprogrammen eingesetzt. Unternehmen erwarten sich, dass sie bessere Vergleiche unter der Zielgruppe erhalten

und gezielter, mit besserer Qualität die richtigen Fragen stellen können. Sie erwarten sich auch eine bessere Passung von Kandidaten zur Aufgabe.

Wie sieht ein professionelles Feedback zur Analyse aus und wer gibt es?

Feedback- und Explorationsgespräche dürfen nur von einem zertifizierten Feedbackgeber geführt werden. Bei diesem ausführlichen Gespräch haben die Probanden die Möglichkeit Fragen zu stellen und zu ihren Positionierungen Stellung zu beziehen. Das Feedback ist essentiell, um mit der vorliegenden Analyse gezieltere und tieferliegende Eigenschaften zu erfragen. Zertifizierte Feedbackgeber nehmen regelmäßig an Erfahrungsaustausch und Weiterbildungsprogrammen teil.

Was passiert mit den Ergebnissen. Wer erfährt von den Ergebnissen?

Die Ergebnisse werden selbstverständlich streng vertraulich behandelt. Die Übermittlung der Daten innerhalb unseres Systems erfolgen verschlüsselt und entsprechen den aktuellen rechtlichen Datenschutzbestimmungen. Datensicherheit ist generell ein Thema, das immer mehr – zu Recht – hinterfragt wird. Wir verfolgen eine transparente und offene Kommunikation, damit für unsere Kunden jederzeit nachvollziehbar ist, was mit den Daten passiert.

Wie kann man ausschließen, dass Privates/Intimes in der Analyse bekannt wird und in die falschen Hände gerät?

Da sich die Analyse nur auf den beruflichen Kontext stützt, sind persönliche oder gar intime Daten in der Analyse sowie in der Auswertung selbstverständlich nicht enthalten. Sollen in einem Gespräch vom Probanden private Details angesprochen werden versuchen wir umgehend wieder den beruflichen Kontext herzustellen. In jedem Fall werden alle Daten vertraulich und nach höchsten ethischen Grundsätzen behandelt.

Die bisherigen Erfolge von MPA in der Wirtschaft sind signifikant. Wie erklären Sie sich das?

Unternehmen müssen auf ihre Kosten achten und berechnen immer mehr auch die internen Kosten einer Rekrutierung. Tatsache ist, dass mehr als 40% der Neueinstellungen innerhalb von 18 Monaten scheitern und das kostet ein Unternehmen sehr viel Zeit und Geld. Unsere internen Erfolgsstatistiken zeigen, dass die Mitarbeiterfluktuation unserer Kunden mit Einsatz unserer Verfahren signifikant sinkt. Mitarbeiter-Umfragen bei diesen Unternehmen zeigen außerdem eine auffallend hohe Zufriedenheit mit den gebotenen Schulungs- und Fortbildungsmöglichkeiten und mit den Möglichkeiten der persönlichen Entwicklung.

Wie ist das Feedback von den Kandidaten/Probanden?

Ein Feedback, das wir bei fast bei jedem Feedbackgespräch erhalten ist, dass man es selber nicht hätte besser formulieren können. Diese Aussagen bestätigen, dass unsere Analyse die Kandidaten nicht in Schubladen stecken, sondern das typische Verhalten treffend beschreiben. Oftmals endet das Gespräch mit dem Dank für das wertschätzende und respektvolle Feedback.

Welche Pläne haben Sie für die Zukunft von MPA?

Nachdem wir seit fast einem Jahr mit Metis2Go (<http://www.master-hr.at/support-downloads/metis2go/>) eine online verfügbare Applikation zur Verfügung gestellt haben, konzentrieren wir uns derzeit auf eine Erweiterung der Möglichkeiten. Bei Metis 2Go handelt es sich um eine Light-Version der Metis Software, die überall und jederzeit Zugriff auf die Daten ermöglicht, z.B. von Browsern, Tablets und Smartphones. Kurz: Überall, wo man es nutzen möchte.

Danke für das Interview!

www.master-hr.at (<http://www.master-hr.at>)


(<http://hrweb.master-hr.at>) Ihr kostenfreier Testzugang

Sind Sie auf den Geschmack gekommen? Haben Sie Lust, schnell ein wenig durch Ihr eigenes Potenzial zu stöbern? Bernhard Dworak hatte für mich – und somit für die HRweb-Leser – ein besonders Goodie mitgebracht: Sie können Ihre Potenziale kostenfrei (!) in nur 20 min sichtbar machen!



TEILEN

Gefällt mir **Tellen** 4 **Twittern** **G+** 2 **3** **Share**

 (mailto:?subject=&body=Interessanter Artikel auf HRweb (die erfrischende Plattform für Human Resources, www.HRweb.at):%0A%0APotenzialanalysen – verborgene Talente entdecken%0A%0AKürzlich unterhielt ich mich mit Bernhard Dworak über Potenzialanalysen und erfuhr dabei einiges, das für mich (SPEHR) den Sinn kam. Aus diesen Situationen mache ich doch immer gern ein Interview! Deine E-Mail-Adresse wird nicht veröffentlicht. Erforderliche Felder sind markiert *)
%0A%0A(<http://www.hrweb.at/2016/09/potenzialanalysen-verborgene-talente-entdecken/>)

SCHREIBE EINEN KOMMENTAR

Deine E-Mail-Adresse wird nicht veröffentlicht. Erforderliche Felder sind markiert *)
%0A%0A(<http://www.hrweb.at/2016/09/potenzialanalysen-verborgene-talente-entdecken/>)