



Das Projekt „Betriebliche Kompetenzentwicklung für Klein- und Jungunternehmer“ ist eine Kooperation zwischen Institut für Unternehmensgründung und Unternehmensentwicklung, Johannes Kepler Universität Linz und der WIFI-UNTERNEHMER-AKADEMIE, WKO Oberösterreich.

Potentialanalyse am Beispiel der jobs Personalberatung

Firma	jobs Personalberatung		
Ansprechpartner	Mag. Peter Marsch		
Standort	Kolingasse 5/DG		
Branche/n	Personalberatung		
Email / Internet	www.jobs-personalberatung.com	Mitarbeiteranzahl	6
Telefon-Nr.	+43-1-3 190 190/0	Fax-Nr.	+43-1-3 190 190/99
PE-Instrument:	Potentialanalyse		

1. KURZBESCHREIBUNG

Die Potentialanalyse deckt einen Teilaspekt bei der Personalsuche bzw. Umstrukturierung des Teams oder der Unternehmensteile ab. Wichtig ist, dass im Vorfeld zur Durchführung ganz klare Überlegungen erfolgt sind, welche konkret die Zielsetzungen und Anforderungen des gesamten Unternehmens, des Bereichs oder an eine Person widerspiegeln.

Für die Stelle eines Verkäufers sind z.B. andere Qualifikationen gefragt als für einen Buchhalter. Dies wird teilweise durch das Anforderungsprofil (Qualifikationen, Reisebereitschaft etc.) abgefragt. Aber ein wichtiges Kriterium, um eine Stelle optimal auszufüllen, ist die Motivationsstruktur. Was bewegt eine Person? Dieser Bereich kann sehr gut durch eine Potentialanalyse erfasst werden.

2. BESCHREIBUNG UND VORGEHENSWEISE

In diesem Beispiel wird nur die Vorgehensweise der Potentialanalyse beschrieben, in der Praxis ist es natürlich so, dass dieses Instrument ein Teil eines ganzen Prozesses darstellt.

Den Kandidat/innen wird vor Start der Potentialanalyse darauf hingewiesen, dass wir zur Vorselektion ein webbasierendes Potentialanalyse-Tool verwenden und versenden den Link zur Potentialanalyse per Email. Die Potentialanalyse wird vom Kandidaten bzw. von der Kandidatin ausgefüllt. Ein Zugang zu diesem Tool ist von jedem PC mit Internetverbindung möglich und dauert je nach Intensität zwischen 30 und 60 Minuten.

Daraus ergibt sich ein Vorbericht (siehe Anlage 2 – Vorbericht). Dieser Vorbericht ist eine optimale Entscheidungsgrundlage zum weiteren Vorgehen und auch eine gute Vorbereitungsgrundlage für das persönliche Interview. Auf der Basis dieses Vorberichts erfolgt das Interview, wobei die Softskill-Themen der Potentialanalyse in Form eines strukturierten Gesprächs (ca. 15min) einfließen, aber nicht den Schwerpunkt des Gespräches bilden. Durch das persönliche Gespräch kann erkannt werden, ob die Ausprägungen, wie sie in der Auswertung der Potentialanalyse dargestellt werden, übereinstimmen oder wo Abweichungen bestehen. – Nachjustierung ist dadurch noch möglich.

Das strukturierte Gespräch wird von einer/m geschulten Personalistin/Personalisten durchgeführt (um solche Gespräche durchführen zu können, bedarf es einer speziellen Ausbildung. Diese Basisqualifikation dauert 2 Tage). In diesem Gespräch werden spezielle Fragetechniken angewandt, wobei es nicht darauf ankommt was der/die Kandidat/in antwortet, sondern vor allem wie.

Die Beobachtungen aus dem strukturierten Bewerberinterview fließen mit in die Endbewertung ein. Der Potentialendbericht (siehe Anlage 3: Beispiel-Endbericht) liefert wertvolle Informationen wie der/die Kandidat/in zu einer Position passt und in wie weit die Position zu seiner/ihrer Karriere passt. Zusätzlich bieten wir auch kostenpflichtiges Karrierecoaching auf der Basis der Potentialanalyse an und verwenden die Potentialanalyse auch für interne Personalentwicklungs-Maßnahmen.

Verwendete Dokumente:

- Anlage 1: [Beispiel-Einladungsbrief](#)
- Anlage 2: [Beispiel-Vorbericht](#) (Vor dem Interview)
- Anlage 3: [Beispiel-Endbericht](#) (Nach dem Interview)

3. GRÜNDE FÜR DEN EINSATZ

- Fehlbesetzungen verursachen immense Kosten für unsere Kundinnen und Kunden und schädigen die Karriere des/der Kandidaten/in. Mit der Potentialanalyse können wir in unserem Kerngeschäftsfeld Personalsuche und -auswahl qualitativ hochwertiger arbeiten.
- Selten sind Hard Facts an einer Fehlentscheidung maßgeblich beteiligt. Fehlbesetzungen und Probleme resultieren fast immer aus den Soft Facts. Und gerade hier setzt die Potentialanalyse an, um die Soft Facts in den Griff zu bekommen.
- Die Potentialanalyse kann für jede beliebige Position im Unternehmen verwendet werden z.B. für Verkäufer, Führungskräfte Consultants, aber auch um zu erfahren, wie ein Team zusammengestellt ist, welche unterschiedlichen Persönlichkeitstypen es gibt und ob diese so gut zusammenarbeiten können.

4. ZIELGRUPPE UND EINSATZERFAHRUNGEN

Wir verwenden die Potentialanalyse für interne Positionen, für die Besetzung im Zuge von Kundenaufträgen und für das Karrierecoaching. Beim Karrierecoaching ist es wichtig festzuhalten, dass es dabei nicht um konkrete Positionen geht, sondern um Einstellungen, Prioritätenfindung, Zukunftsplanung und Zielerreichung.

Potentialanalysen sind:

1. eine gute Grundlage für interne Entwicklungs- oder Fördergespräche
2. aussagekräftige Einzel-Assessments bei Personalauswahlprojekten für unsere Kunden
3. ein guter Ausgangspunkt für ein Karriere-Coaching

Wir sind ein qualifizierter Anwender der Potentialanalyse und haben seit April 2006 eine Software-Volllizenz.

Die reine Analyse durch die Potentialanalyse hat eine Trefferquote von ca. 70% durch den „Feinschliff“ im Gespräch mit einem Psychologen, kann die Aussagegenauigkeit auf fast 100% erhöht werden. Dies liegt daran, dass Fragen missverstanden werden können und auch die emotionalen Stimmungen eine Rolle spielen, dies kann vor allem bei spontaner Beantwortung Auswirkungen haben.

Durch die Potentialanalyse können noch konkreter und genauer die Stärken und Schwächen der Mitarbeiter und Führungskräfte erkannt werden. Dies ist einerseits wichtig bei der richtigen Besetzung von Stellen, bei Umstrukturierungen sowie bei der Zusammenstellung von Teams, aber andererseits bietet sie auch ein gutes Instrument, um zu erkennen, wie ich durch den gezielten Einsatz von verschiedenen Führungsinstrumenten den einzelnen Mitarbeiter oder das Team besser fördern kann.

Wir haben auch die Erfahrung gemacht, dass Unternehmer und Führungskräfte ihre Mitarbeiter/innen oft nur nach dem „Gefühl“ besetzen oder führen. Mit der Potentialanalyse ergibt sich nun die Möglichkeit herauszufinden, ob dieses intuitive Verhalten richtig ist bzw. wo noch Verbesserungen oder Optimierungen möglich sind.

5. EINSATZERFOLGE

Der direkte Nutzen der Potentialanalyse lässt sich klar erkennen, wenn auch schwer rechnen. Wir sind gerade erst dabei entsprechende Kennzahlen zu analysieren wie Nachbesetzungs- und Reklamations-Häufigkeit, können aber derzeit noch keine aussagekräftigen Zahlen vorlegen.

Die Nachbesetzungs-Kennzahl ist unser direktes Erfolgsbarometer. Wenn unsere/unser Kundin/Kunde und die/der neu vermittelte/n Mitarbeiter/in sich innerhalb der Garantiefrist trennen, bedeutet dies für uns Reklamation und Mehrarbeit. Hier hat sich unserer Auswahlkompetenz seit der Schulung und seit dem Einsatz des Tools sicher verbessert, auch wenn wir dies noch nicht gerechnet haben. Wir sind von der Methodik überzeugt und arbeiten aktiv mit unserem Experten an der Weiterentwicklung der Potentialanalysen mit.

Die einzelnen hier dargestellten Personalentwicklungsinstrumente, Fallbeispiele (Case of good practice) und Fotos sind urheberrechtlich geschützt. Jede missbräuchliche Verwendung (Entgeltliche Nutzung, Vervielfältigung, Abänderung, Weiterleitung, etc.) zieht ausnahmslos rechtliche Konsequenzen nach sich.

V1