



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.

Einsatz der WK-Potenzialanalyse bei der Besetzung von Schlüsselpersonen

Firma	Leitz GesmbH & Co KG		
Ansprechpartner	Christian Gumpinger		
Standort	Riedau		
Branche/n	Metallindustrie		
Email / Internet	cgumpinger@rie.leitz.org / http://www.leitz.org	Mitarbeiteranzahl	600
Telefon-Nr.	07764/8200-175	Fax-Nr.	07764/8200-6175
PE-Instrument:	Potentialanalyse		

1. KURZBESCHREIBUNG

Potenzialanalyse der WK-Karriereberatung als Instrument bei der Stellenneubesetzung.

Generelle Informationen zu diesem PE-Instrument finden Sie unter: [Potentialanalyse](#)

2. BESCHREIBUNG UND VORGEHENSWEISE

Die Potenzialanalyse kommt bei uns am Ende des Personalauswahlprozesses zum Einsatz. Sie wird nicht bei jeder Stellenneubesetzung verwendet, sondern nur bei ausgewählten Schlüsselpositionen.

Die erste Interviewrunde wird vom Personalentwickler und vom jeweiligen Fachvorgesetzten im Betrieb durchgeführt. Wenn am Ende dieser Runde feststeht, wer aus subjektiver Sicht als geeignete Kandidaten feststehen, wird mit der Potenzialanalyse versucht, zu objektivieren.

Der Psychologe, der die Analyse dann im WIFI Linz durchführt kommt zuerst zu einem Vorgespräch in unser Haus. Dabei wird die Stelle beschrieben, die Anforderungen erklärt und das gewünschte, passende Persönlichkeitsprofil beschrieben.

Hierbei ist es ihm auch wichtig, eine Einschätzung der Unternehmenskultur, der Situation in der betroffenen Abteilung zu bekommen und sich auch ein Bild vom unmittelbaren Vorgesetzten dieser Stelle zu machen, um aus diesen Mosaiksteinen ein Bild der passenden Person für diese Stelle zusammenzustellen. Das Gespräch dauert 1 bis 2 Stunden. Auf Basis dieses Treffens wird vom Psychologen die Testbatterie zusammengestellt.

Wir laden dann die Teilnehmer ein, ins WIFI nach Linz zu einer Potenzialanalyse zu kommen. Dort wird vom Psychologen der 3-4-stündige Test durchgeführt. Die Ergebnisse werden dann von ihm mit den Kandidaten besprochen – diese bekommen einen Überblick über ihre Stärken und Schwächen.

Die schriftlichen Ausführungen zu jedem einzelnen Testteilnehmer kommen vorerst zu uns. Sie umfassen ca. 6 bis 7 Seiten und gliedert sich in die Bereiche:

- Intellektuelles Potenzial/Begabungsstruktur
- Bewältigung der bisherigen beruflichen Erfahrungen
- Persönlichkeit und persönliches Wertesystem
- Neigungsstruktur
- Persönlichkeitsstruktur
- Zusammenfassung- Fazit

Nach Studium dieser Ergebnisse durch uns kommt es noch zu einem persönlichen (oder telefonischem) Gespräch mit dem Psychologen, bei dem noch offene Punkte aber auch weitere Eindrücke von ihm erörtert werden.

Danach wird die Personalentscheidung von uns getroffen.

Anmerkung: wir haben dieses Instrument auch bei innerbetrieblichen Stellenausschreibungen angewandt, um auch hier die bestmögliche Lösung zu erreichen. Für diejenigen internen Testteilnehmer, die nicht zum Zug gekommen sind, waren die Ergebnisse und die Gespräche mit dem Psychologen eine persönliche Bereicherung.

3. GRÜNDE FÜR DEN EINSATZ

Die Analyse der Bewerbungsunterlagen, das Bewerbungsgespräch sowie die weitere Recherche können nur bis zu einem bestimmten Punkt Aufschluss über die Eignung bzw. Nicht-Eignung eines Kandidaten geben.

Durch das Instrument Potenzialanalyse kann man weiter und vor allem objektiver in die Person des Bewerbers einsteigen. Wobei uns jedoch dabei wichtig ist, dass wir hier den Bewerbern von Anfang an das Gefühl von Transparenz, Aufrichtigkeit und Vertraulichkeit vermitteln und dies auch mit der von uns gewählten Institution gewährleisten können.

4. ZIELGRUPPE UND EINSATZERFAHRUNGEN

Das Instrument Potenzialanalyse kann bei der internen oder externen Stellenbesetzung aber auch bei Auswahl von Personen für bestimmte Karrierewege verwendet werden. Es ist unabhängig von der Unternehmensgröße.

Uns war dabei wichtig, dass es einfach handhabbar ist und kompakte, verständliche Ergebnisse liefert die uns die Entscheidung zwischen den Kandidaten erleichtert. Wir legen weniger Wert auf eine bis ins letzte Detail analysierte und auf hohem wissenschaftlichem Niveau stehende Studie, sondern wollen eher pragmatische, knackige Aussagen.

Von enormer Wichtigkeit erscheint uns auch, dass der Testleiter sich im Vorfeld ein umfassendes Bild vom Unternehmen, der Abteilung, der Führungskraft – somit von der Unternehmenskultur – macht, um bei der Interpretation der Ergebnisse bzw. bei seinen Empfehlungen auch treffsicher zu sein.

5. EINSATZERFOLGE

Wir haben die Potenzialanalyse bisher 4-mal für die Besetzung von Stellen angewandt. Die auf diese Art ausgewählten Mitarbeiter sind noch immer in unserem Unternehmen und haben sich bestens bewährt.

Den Kosten von zuletzt € 349,- pro Kandidaten stehen ein Vielfaches an Aufwendungen und Kosten beim Fehlschlagen der Personalauswahl gegenüber.

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