

Experteninterview zum Thema Potenzialanalyse

Sehen Sie bei der Durchführung von Potenzial-Analysen | Testverfahren in den letzten Jahren eine Steigerung der Akzeptanz bei den getesteten Personen?

Ja. Vor allem auch deswegen, weil wir ausschließlich maßgeschneidert, auf das Unternehmen und die Funktion zugeschnittene Test und Assessmentsysteme einsetzen. Testpersonen reagieren speziell auf jene Tests negativ, bei denen sie sich nicht adäquat getestet fühlen oder wenn ein und dasselbe Testverfahren für die unterschiedlichen Karriere- und Hierarchieebenen verwendet wird.

Was sollen moderne Potenzial-Analysen leisten?

Eine moderne Potenzial-Analyse muss aus meiner Sicht sämtliche für eine Position oder Funktion relevanten Kompetenzen überprüfen und zwar die persönlichen und sozialen Kompetenzen aber auch Fähigkeit, Leistung und Wissen, sowie deren Umsetzung in der Arbeits-Praxis.

Welchen Mehrwert können getestete Personen durch die Auswertung von Testverfahren mitnehmen?

Mit Sicherheit ein Mehrwert ist, von einem objektiven Instrumentarium die eigenen Stärken und Verbesserungspotentiale eingeschätzt zu bekommen. Ein spezielles Asset darüber hinaus ist es, der Testperson Empfehlungen zur persönlichen Weiterbildung anzubieten.

Welche Kriterien sind für einen Test von Bedeutung?

Ein guter Test sollte natürlich den klassischen Testgütekriterien entsprechen: Objektivität, Reliabilität und Validität. Darüber hinaus ist es natürlich von großer Relevanz, dass das Testverfahren verfälschungssicher ist. Es ist legitim, dass sich Bewerber/innen in Auswahl-situationen „von ihrer besten Seite zeigen“; sie werden versuchen, das Ergebnis in eine positive Richtung „zu tunen“. Test- und Assessment Systeme der neuen Generation minimieren dieses Verfälschungsrisiko durch Offenheitskontrollsysteme, Objektive Tests mit geringer Augenscheinvalidität und spezielle Testmethoden und steigern damit die Treffsicherheit.