

hannoverscher STELLENMARKT

Interviewer und Herausgeber: Dirk Schmedt
November 2006, Hannover

Das Interview ist in der November Ausgabe des Hannoverschen Stellenmarkt erschienen und online unter <http://www.hannoverscher-stellenmarkt.de/Aufstieg.html> abrufbar.

Interview mit Stephan Grabmeier
Geschäftsführer Master Management Deutschland GmbH

Thema: Potenzialanalysen –Nutzen für das Personalmanagement

HSM: Potenziale zu finden ist so alt wie die Stellenbesetzung selbst. Es ist jedoch nicht einfach den/die richtige/n Mitarbeiter/in für die richtige Aufgabe auszuwählen. Wie helfen Sie Unternehmen dabei?

Grabmeier: Wir stellen seit 1985 Verfahren zur Messung von Potenzialen und Fähigkeiten her. Testverfahren sind wissenschaftliche Instrumente, die dem Personalmanagement helfen detaillierte und qualitative Aussagen zu treffen.

HSM: Was heißt das genau. Wo werden Ihre Verfahren eingesetzt?

Grabmeier: Die häufigsten Einsatzgebiete sind die Rekrutierung und die Personalentwicklung. Je nach Einsatz des Verfahrens messen wir die Persönlichkeit von Mitarbeitern/Bewerbern aber auch kognitive Fähigkeiten, wie logisch-analytisches Denkvermögen.

HSM: Sie können also auf Knopfdruck sagen, welchen Mitarbeiter ein Unternehmen einstellen soll und welchen nicht.

Grabmeier: Jeder Testhersteller der das behaupten würde, wäre höchst unseriös. Testverfahren sind immer ein Bestandteil eines Beurteilungsprozesses. Man sollte im Vorfeld festlegen wie hoch die Gewichtung der Testergebnisse in der Beurteilung ist und welche zusätzlichen Elemente in die Beurteilung mit einfließen.

Wir können aber klare Verhaltenseigenschaften messen, die als Basis für Feedbackgespräche mit den Mitarbeitern genutzt werden. In der Wissenschaft sind die Messung von Persönlichkeit und von kognitiven Fähigkeiten die höchsten Prädiktoren für zukünftigen beruflichen Erfolg.

HSM: Heißt das, dass Unternehmen mit Ihren Verfahren mehr Aussagekraft für eine sichere Personalbeurteilung erhalten?

Grabmeier: Richtig, jeder Nutzer kann seine Aussagkraft erhöhen und qualitativ absichern. Dabei spielt es keine Rolle in welchem Prozessschritt sie die Verfahren einsetzen. Ob im Interview, im Mitarbeitergespräch oder bei Assessmentcentern.

Ein weiterer Nutzen ist die hohe Objektivität. Standardisierte Testverfahren sind objektiv. Bei der Beurteilung durch Menschen immer subjektive Fehlerquellen auf.

HSM: Wenn Sie die Objektivität Ihrer Verfahren ansprechen. Im Rahmen des neuen AGG müssen Arbeitgeber auf objektive Auswahlverfahren achten. Wie beurteilen Sie diese Situation?

Grabmeier: Das ist ein zentrales Thema für das Personalmanagement der Unternehmen. Unsere Verfahren sind AGG sicher und können ideal als objektive Instrumente eingesetzt werden. Beim Einsatz der Tests ist die Dokumentation der Ergebnisse sicher gestellt.

HSM: Nun mal ganz praktisch. Was tun Sie, wenn Sie einen Bewerber testen?

Grabmeier: Der Kandidat erhält von uns online einen Fragebogen. Bei unserem Persönlichkeitsverfahren nimmt sich der Kandidat zwischen 20-30 Minuten Zeit und beantwortet 80 Fragen.

Im Vorfeld ist für die Position ein Anforderungsprofil erarbeitet worden, das natürlich die gleichen Verhaltenseigenschaften misst.

Wenn uns nun die Ergebnisse des Kandidaten vorliegen, können wir zu 37 Eigenschaften über das Verhalten im beruflichen Kontext eine Aussage tätigen. Aufgrund des Anforderungsprofils ist ein detailliertes Matching zur Position möglich.

In einem Feedbackgespräch mit dem Kandidaten werden die Ergebnisse persönlich besprochen und verifiziert.

HSM: Können nur Sie solche Verfahren durchführen bzw. ist ein Unternehmen von Ihnen abhängig.

Grabmeier: Nein, rund 90% unserer Kunden in Europa lassen sich von uns auf unsere Verfahren zertifizieren. Die Systeme laufen bei unseren Kunden im Unternehmen und werden je nach Bedarf von den Unternehmen eingesetzt. Somit machen wir uns unabhängig. Aus unserer Sicht ein wichtiger Schritt, damit das Know-how im Unternehmen bleibt.

Sofern es strategisch oder aus Kapazitätsgründen Sinn macht, dass wir externe Analysen durchführen, machen wir das natürlich gerne.

HSM: Wie sichern Sie denn ab, dass Ihre Systeme wissenschaftlich korrekt sind?

Grabmeier: Das ist ein wichtiger Punkt, den jedes Unternehmen, das ein Testverfahren einsetzt sehr genau beachten sollte.

Unter Testherstellern, auch unter namhaften, finden Sie immer wieder unsaubere Methoden. Ein Laie erkennt oft den Unterschied zwischen einer tollen Aufmachung von Testverfahren und einem notwendigen wissenschaftlichen Anspruch nicht.

Wir unterziehen unsere Verfahren permanent wissenschaftlichen Prüfungen zur Reliabilität und Validität. Ebenso ist die Normierung für unsere Länder von besonderer Wichtigkeit.

Ein guter Testhersteller legt seine Testdokumentation offen, damit jeder Kunde Einblick in das Qualitätsmanagement nehmen kann.

HSM: Potenzialanalysen für Mitarbeiter – Der Trend zu standardisierten Testverfahren nimmt immer mehr Einzug in das deutsche Personalmanagement. Wie sehen Sie die Entwicklung?

Grabmeier: Wir sind als europäischer Player in 13 Ländern aktiv und sehen äußerst unterschiedliche Entwicklungen der einzelnen Märkte. Während die skandinavischen Länder, die Schweiz und Großbritannien zu den Ländern mit der höchsten Akzeptanz von Testverfahren zählen, befindet sich Deutschland aber auch Italien noch am Ende der europäischen Skala. Gemessen wird hier die Akzeptanz und Durchdringung von Testverfahren in Unternehmen. Während in Skandinavien ca. 70% der Unternehmen mit standardisierten Testverfahren arbeiten sind das in Deutschland noch unter 30%.

Ein Trend ist in Deutschland klar erkennbar.

HSM: Wo geht der Trend hin?

Grabmeier: In der aktuellen Situation beschäftigen sich Unternehmen mehr und mehr mit dem Einsatz von Testverfahren. Der Markt ist jedoch noch sehr heterogen. Eine Studie vermutet ca. 30-40 Anbieter mit unterschiedlichen Schwerpunkten. Dies ist die eine Situation, die andere, dass in deutschen Unternehmen häufig noch sehr „einfache“ Testsysteme eingesetzt werden. Einfach in der Anwendung, oberflächlich in der Auswertung und leider auch oftmals wissenschaftlich umstritten.

HSM: Mit welchen Unternehmen arbeiten Sie als Beispiel.

Grabmeier: Zu unseren Kunden zählen europaweit u.a. Top Konzerne, wie HP, Siemens, Lufthansa, Toyota. Genauso haben wir kleinere Unternehmen oder Beratungshäuser die unsere Verfahren einsetzen. Unsere Verfahren sind auf allen Branchen und Größenordnungen von Unternehmen einsetzbar.

Infos zu den Master Management Verfahren finden Sie unter: www.master-management.de. Wenn Sie Fragen an Herrn Grabmeier haben, richten Sie diese per e-mail an: stephan.grabmeier@master-management.de

Unternehmensprofil Hannoverscher Stellenmarkt:

Rund 500.000 Haushalte in der Region Hannover erhalten kostenlos den hannoverschen STELLENMARKT. Das neue Medium für Personalentscheider und Bewerber kommt zukünftig monatlich ins Haus. Hier findet der Leser Informationen zum Arbeitsmarkt, zu Branchentrends, zu Qualifikationsanforderungen und er erhält Versicherungs- und Finanztips. Portraits über regionale Unternehmen informieren detailliert und machen die Arbeitsatmosphäre zukünftiger Jobs erlebbar.

Verleger Dirk Schmedt: „Für viele von uns ist der Job die einzige wirtschaftliche Basis unseres täglichen Lebens. Ein erfülltes Berufsleben mit einem ausreichenden Einkommen gehört für die meisten zum persönlichen Glück dazu.“

Der hannoversche STELLENMARKT möchte hier weiterhelfen und setzt auf ein innovatives Konzept: Er bringt die Anzeige zum Leser. Damit spricht die neue Zeitung insbesondere Personen an, die in ihrer derzeitigen Position zufrieden sind und sich nicht aktiv über Stellenangebote informieren – eine der attraktivsten Zielgruppen für Unternehmen.