

## Praxis-Check:

# Die Wiener Potentialanalyse verbindet Onlinetest und Analysegespräch

Verfahren der Potenzialanalyse können dazu beitragen, die Qualität der Personalarbeit zu verbessern. Doch selbst erfahrenen Praktikern fällt es schwer, in der Fülle der Angebote das passende Instrument zu finden. In unserem Praxis-Check testen Leserinnen und Leser etablierte und neue Verfahren auf ihre Tauglichkeit für die Praxis. Diesmal im Test: die Wiener Potentialanalyse.

Die Organisationsberatung Lackner & Kabas entwickelte die Wiener Potentialanalyse (WPA) im Jahr 1999. Hauptvertriebspartner für Österreich ist das Wiener Beratungs- und Trainingsunternehmen Albrecht Business Coaching. Das Verfahren kombiniert einen webbasierten Persönlichkeitstest mit einem persönlichen Analysegespräch, das sich mit der Biografie des Teilnehmers auseinandersetzt. Es ist in verschiedenen Varianten für Management, Mitarbeiter mit Führungsaufgaben, Vertriebsmitarbeiter, Spezialisten und Lehrlinge erhältlich. Unsere beiden Testerinnen haben das Modul für Führungskräfte durchgespielt – die Wiener Potentialanalyse Führung (WPF).

### Wiener Potentialanalyse Führung

Welche beruflichen Bedürfnisse haben die Teilnehmer und wie gut können sie diese in ihrer aktuellen Position verwirklichen? Fragen wie diesen geht der rund 40-minütige Onlinetest der Wiener Potentialanalyse Führung nach, der insgesamt 255 Items umfasst. Er basiert auf den Selbsteinschätzungen der Probanden. Diese müssen zum Beispiel bewerten, wie genau und überlegt sie arbeiten. Dabei steht ihnen ein vierstufiges Bewertungsschema zur Verfügung, das von „trifft überhaupt nicht zu“ bis hin zu „trifft vollkommen zu“ reicht. Das Verfahren konzentriert sich auf folgende Eigenschaften:

- ▶ **Kontakt** (Kontaktfähigkeit, Kontaktbereitschaft, Offenheit gegenüber anderen)
- ▶ **Kooperation** (Kooperationsfähigkeit, Fair-

nessorientierung, Vertrauen in Kooperationspartner)

- ▶ **Führungsautorität** (Durchsetzungsfähigkeit, Führungsanspruch, Hierarchieakzeptanz)
- ▶ **Individualität** (Aufgeschlossenheit, Integrität, Selbstakzeptanz)
- ▶ **Initiative** (Entschlossenheit, Eigenbestimmung, Toleranz für Freiräume)
- ▶ **Management-Handeln** (Planung, Umsetzung, Lösungsorientierung)
- ▶ **Selbstvertrauen** (Vertrauen in die eigene Leistungsfähigkeit, Misserfolgstoleranz, konstruktive Leistungsbewertung)
- ▶ **Belastbarkeit** (Ausdauer, Stressresistenz, Konfliktstabilität, Anpassungsfähigkeit)
- ▶ **Motivation** (Leistungsmotivation, Qualitätsanspruch, Eigenverantwortlichkeit, materielle Sicherheit, Schwerpunktsetzung im Beruf)
- ▶ **Emotionale Intelligenz** (Empfindsamkeit, emotionale Kontrolle, emotionale Steuerung, Einfühlungsvermögen, Überzeugungskraft)

### Ablauf

Vor dem Test erhalten die Kandidaten per E-Mail einen Link, der auf die Seite der Wiener Potentialanalyse führt. Dort können sich die Teilnehmer mit Benutzernamen und Passwort einloggen – und sofort beginnen. Die meisten Tester benötigen 35 bis 40 Minuten, um das Verfahren zu durchlaufen. Ergänzend zum Onlinetest sieht die Wiener Potentialanalyse ein biografisches Analysegespräch zwischen

dem Tester und einem Berater vor. Ziel des ein- bis zweistündigen Gesprächs ist es herauszufinden, ob Selbstbild und Biografie übereinstimmen, welche Erfahrungen die jetzige berufliche Situation beeinflussen und welche langfristigen Ziele der Proband verfolgt. Über die biografische Analyse hinaus können die Berater Aussagen von Kollegen oder Vorgesetzten in die Auswertung einfließen lassen, um das Selbstbild des Probanden verschiedenen Fremdbildern gegenüberzustellen. Von diesen Informationen leitet der Berater ein Stärken- und Entwicklungsprofil ab, das er in einem rund einstündigen Abschlussgespräch mit dem Teilnehmer durchgeht. Die Ergebnisse gibt es anschließend schwarz auf weiß – in Form eines 40-seitigen Gutachtens und eines Ergebnisprotokolles.

### Auswertung

Die Auswertung zeigt, wie sich die Teilnehmer im Vergleich zu anderen Testern einschätzen. Dabei greift der Anbieter auf eine Datenbank mit 1.488 Testergebnissen aus Deutschland, Österreich und in Schweiz zurück. So zeigt die Wiener Potentialanalyse dem Probanden, ob seine Werte in Bereichen wie „Belastbarkeit“, „Selbstvertrauen“ oder „Motivation“ entwicklungsfähig, stark ausgeprägt oder eher übersteigert sind. Das Testmodell geht grundsätzlich davon aus, dass ein hoher Testwert in bestimmten Skalen die Erfolgswahrscheinlichkeit einer Führungskraft erhöht. Steigt der Wert jedoch in den extrem positiven Bereich, sinkt die Erfolgswahrscheinlichkeit wieder.

## Einsatz

Das Verfahren ist in Deutsch, Englisch, Ungarisch, Slowakisch und Tschechisch verfügbar. Es eignet sich nach Aussagen der Anbieter für den Einsatz in folgenden Bereichen:

- ▶ für die Wahl des Karriereweges zu Beginn der Berufslaufbahn
- ▶ zur Unterstützung von Personalentscheidungen bei der Auswahl von Führungskräften
- ▶ zur Definition von Entwicklungsbereichen und der Ermittlung des Bildungsbedarfs von Führungskräften
- ▶ als Feedbackinstrument im Bereich der Persönlichkeitsentwicklung
- ▶ als Analyseverfahren im Coaching von Führungskräften
- ▶ im Bildungscontrolling und bei der Evaluierung von Fördermaßnahmen

## Reliabilität und Validität

Wie gut und verlässlich ein Verfahren misst, lässt sich anhand verschiedener Gütetests untersuchen. Ein zentrales Gütekriterium ist die **innere Konsistenz**, also die Homogenität der Items. Sie liegt nach Angaben von Albrecht Business Coaching zwischen  $r = 0,72$  und  $r = 0,89$  (Cronbach-Alpha). Das bedeutet, dass sie den wissenschaftlichen Anforderungen an ein Testverfahren genügt. Hinzu kommt die **Kriteriumsvalidität**. Sie sagt etwas darüber aus, ob die Testergebnisse mit relevanten Außenkriterien wie der Bewertung durch einen Vorgesetzten übereinstimmen. Im Fall der Wiener Potentialanalyse wurde die Kriteriumsvalidität durch den Vergleich von Fremd- und Selbsteinschätzung überprüft ( $r = 0,42$  bis  $0,87$ ). Auch die **Konstruktvalidität** des Verfahrens ist belegt. Sie zeigt, ob der Test auch wirklich misst, was er messen soll: Jedem Test liegt ein theoretisches Konstrukt zugrunde. Ein Test zum Thema Führung basiert zum Beispiel auf bestimmten Vorannahmen zum Thema Führung. Wenn das Verfahren diese Vorannahmen tatsächlich abbildet, ist die Konstruktvalidität gegeben. Im Fall der Wiener Potentialanalyse Führung ist die Konstruktvalidität durch faktorenanalytische, itemmetrische und probabilistische Analysen (Rasch-Homogenität) nachgewiesen. (BG)

## WEBTIPPS

[www.albrecht-bc.at](http://www.albrecht-bc.at)  
[www.lackner.kabas.at](http://www.lackner.kabas.at)

## TESTERIN



Foto: Jaschek

### Anna Jaschek

Leiterin der Personalabteilung,  
Wirtschaftsuniversität Wien

Ich habe eine Variante der Wiener Potentialanalyse getestet, die sich vor allem mit Führungsfragen beschäftigt. Es ging um verschiedene Aspekte von Führung, zum Beispiel um Emotionale Intelligenz. Zunächst musste ich mich durch einen Online-Fragenkatalog arbeiten, der in meinen Augen zu zeitaufwendig ist. 30 bis 40 dieser Fragen hätte man aus meiner Sicht problemlos streichen können. Natürlich arbeiten Verfahren der Potenzialanalyse damit, Fragen in abgewandelter Form zu wiederholen. In diesem Fall haben sich die Fragen aus meiner Sicht aber zu oft wiederholt.

Das Analysegespräch habe ich als sehr angenehm empfunden. Im Gespräch habe ich das Ergebnis des Onlinefragebogens erhalten. In dieser Auswertung habe ich mich sehr gut wiedergefunden. Interessant

war für mich, dass die Beraterin einen Konnex zwischen den Analyseergebnissen und meiner Biografie gezogen hat. Dabei haben wir auch reflektiert, inwieweit meine derzeitige Lebenssituation die Analyseergebnisse bestimmt – und an welchen Punkten ich ansetzen kann, um Verbesserungen für mich zu erzielen. Ich denke, dass man mit diesem Instrument die Stärken, Schwächen und das Entwicklungspotenzial von Mitarbeiter/inne/n gut messen kann, sofern diese ehrlich antworten. Ich bin allerdings sehr skeptisch, dass das in einer Auswahl- oder Prüfungssituation in einem Unternehmen der Fall wäre. Ein durchschnittlich intelligenter Mensch kann die Ergebnisse manipulieren. Daher bin ich für mich zu dem Schluss gekommen, dass Verfahren der Potenzialanalyse für unsere Universität derzeit nicht passen.

Aussagekraft	****☆
Bedienerfreundlichkeit	***☆☆
Nützlichkeit für die HR-Praxis	**☆☆☆☆
Qualität der Beratung	*****

## TESTERIN



Foto: Hochleitner

### Sigrid Hochleitner

Mitarbeiterin der Abteilung  
Personalmanagement, Schwerpunkt  
Personalentwicklung,  
Raiffeisenbank Region St. Pölten

Ich habe die Zugangsdaten per E-Mail erhalten und die Fragen in etwa einer halben Stunde beantwortet. Inhaltlich ging es um den persönlichen Umgang mit der Arbeit, mit Kollegen und mit Stress. Das Verfahren konzentriert sich auf zehn Kategorien – angefangen von Kontakt, Kooperation und Führungsautorität über Individualität, Initiative und Managementhandeln bis hin zu Selbstvertrauen, Belastbarkeit, Motivation und Emotionaler Intelligenz.

Gefallen hat mir, dass die Fragen sehr klar und verständlich formuliert waren, sodass ich sie zügig beantworten konnte. Etwas störend fand ich, dass man sofort ermahnt wurde, wenn man ein bisschen gezögert hat. Gleich nach ein paar Sekunden kam eine Aufforderung, schneller durch das Profil zu gehen. Wahrscheinlich sollte sie verhindern, dass die Teilnehmer zu lange überlegen und nicht mehr spontan antworten.

Nach dem Test gab es zunächst keine schriftliche Auswertung. Alle Ergebnisse habe ich erst im Auswertungsgespräch von der Beraterin bekommen. Dieses Gespräch war zweigeteilt. Zunächst führte die Beraterin ein biografisches Interview mit mir, bei dem wir erst mal locker ins Gespräch kamen. Die Ergebnisse dieses Interviews soll ich noch bekommen. Anschließend sprach sie mit mir über die Ergebnisse des Tests. Diese Zweiteilung mit dem biografischen Interview einerseits und der Testauswertung andererseits hat mir gut gefallen. Die Beraterin hat mir

erklärt, dass sie auf diese Weise das Selbstbild des Kandidaten, das aus der Potenzialanalyse hervorgeht, mit dem Fremdbild abgleichen kann, das sie selbst von ihm hat. Zusätzlich dazu könnte man noch die Sichtweise einer Führungskraft heranziehen, um drei Perspektiven miteinander in Beziehung zu setzen.

Die Auswertung selbst war über große Strecken hinweg sehr stimmig für mich. Es hat einzelne Punkte gegeben, die ich nicht so gesehen hätte. Aber wir haben auch besprochen, woran das liegen könnte. Großteils entspricht die Auswertung aber schon der Einschätzung, die ich selbst von mir habe. Sie hat mich im Prinzip in meinen Stärken bestärkt und ein paar Ansatzpunkte gegeben, an denen ich arbeiten kann. Auch die Beratung möchte ich noch mal positiv hervorheben. Die Beraterin war sehr kompetent und hat alles gut erklärt.

Was ich nicht so gut fand: Ich habe eine sehr umfangreiche Auswertungsbroschüre erhalten, die rund 25 oder 30 Seiten umfasst. Das war mir ein bisschen zu ausführlich und zu wenig auf den Punkt gebracht. Ich hätte es gerne ein bisschen komprimierter, damit man sich schnell ein Bild machen kann.

Aus meiner Sicht eignet sich das Verfahren am ehesten für die Führungskräfteentwicklung – und hier als Grundlage für Coachings und Entwicklungsmaßnahmen. Allerdings gibt es in diesem Bereich noch andere Verfahren, die mich persönlich mehr ansprechen.

Aussagekraft	****☆
Bedienerfreundlichkeit	***☆☆
Nützlichkeit für die HR-Praxis	**☆☆☆☆
Qualität der Beratung	*****