



Die Personalisten interessierten sich sehr für die präsentierten Modelle.



Gabriele Zehetner stellte den Size-Prozess vor.

# Personalebewertungen im Fokus

**SALZBURG (SN-sb).** Wie soll man die Potenziale neuer Mitarbeiter realistisch einschätzen? Wie kann man Ressourcen im bestehenden Mitarbeiterstab heben? Mit welchen Personen kann sich eine Firmenorganisation weiterentwickeln? Solche Fragen stellen sich Personalberater und Personalverantwortliche in den Firmen jeden Tag. Daher sind Methoden zur Bewertung und Potenzialanalyse stark nachgefragt.

Beim jüngsten Round-Table des Human Resources Business Club in Salzburg standen solche Methoden im Mittelpunkt der Veranstaltung. Einig war man sich, dass herkömmliche Tests meist nicht die gewünschten Ergebnisse liefern, zumal die Bewerber dabei oft ungewöhnlichen Situationen ausgesetzt sind, die im realen Berufsleben aber nicht existieren.

Deshalb ist man auf der Suche nach modernen Instrumenten. Eines davon ist der sogenannte Size-Prozess. „Der Size-Prozess ermöglicht es, Mitarbeiterpotenziale aus der Persönlichkeit und den Kompetenzen zu erkennen und damit nachhaltig nutzbar zu machen“, erklärte Gabriele Zehetner von der Top im Job GmbH bei ihrer Präsentation. Das Size-Modell sieht sich als leicht verständliches und rasch umsetzbares Persönlichkeits- und Kommunikationsmodell für den beruflichen Alltag. „Es hilft den Personen, effektiver zu kommunizieren und die Potenziale der eigenen Persönlichkeit zu entwickeln und auszuschöpfen“, betonte Zehetner. Dazu dienen eine Potenzialanalyse und ein Kompetenzprofil. „Der

**Potenziale.** Zwei verschiedene Methoden zur Personalebewertung wurden beim HRBC Round Table den Personalisten präsentiert.



Zu Gast beim HRBC im Kaindl Floor House (v. l.): Fritz Zehetner (Size-Prozess), Gisela Ahrer (Holter), Gabriele Zehetner (Top im Job GmbH) und Gernot Winter (Winter Leadership).

Size-Prozess ist eine duale Potenzialanalyse, die es ermöglicht, Talente und Potenziale von Mitarbeitern und Teams gleichzeitig aus der Persönlichkeit und ihrem derzeitigen Handlungsvermögen zu erkennen, zu fördern und zu entwickeln“, erklärte Zehetner. „Potenziale können damit nachhaltig aktiviert und genutzt werden.“

## Vielseitiges Tool

Einen anderen Zugang zum Thema bietet das vielseitige Tool „Discovery“. „Insights Discovery“ ist ein modulares Diagnose-, Trainings- und Entwicklungsprogramm für Personen, Gruppen und Organisationen, die ihren Erfolg optimieren wollen“, sagte Gernot Winter von Winter Leadership bei seiner Präsentation. „Der ‚Insights Discovery Evaluator‘ wird weltweit in 29 Sprachvarianten eingesetzt.“ Dies sei einer der vielen Vorteile des Tools, etwa bei international agierenden Firmen. Man könne es in verschiedenen Ländern einsetzen, eine Auswertung gebe es für den Mitarbeiter in dessen Muttersprache, eine Teamauswertung dagegen beispielsweise in Englisch. „Discovery“ stützt sich bei seiner Methode auf die Typologielehre von C. G. Jung und ermöglicht es damit, ein tieferes Verständnis für sich selbst zu entwickeln und die eigene Wirkung auf andere zu erkennen. „Discovery“ gibt es in mehreren Modulen. Auf das Basismodul bauen die Varianten „Management“, „Effektivität im Verkauf“, „Persönlichkeitsentwicklung“ und „Einstellungsgespräch“ auf.



Gernot Winter empfiehlt das Tool „Insights Discovery“.

## Human Resources Business Club

Der Human Resources Business Club (HRBC) hat sich seit seiner Gründung in den Salzburger und bayerischen HR-Kreisen einen guten Namen gemacht. Der HRBC sieht sich als eine Informations- und Diskussionsplattform für Entscheidungsträger im Bereich der Human Resources. Der Club setzt sich deshalb bewusst nicht nur aus Personalleitern zusammen, sondern lädt auch Institutionen und Personen aus dem Umfeld der Personalarbeit zur Mitarbeit ein. Dabei wird auf eine ausgewogene Zusammensetzung aus den verschiedenen Tätigkeitsfeldern und Herkunftsberufen geachtet.

### Diskussionsplattform

Im Gegensatz zu anderen Fachkreisen sucht der HRBC gezielt den öffentlichen Diskurs, vor allem weil Themen rund um die personellen

Ressourcen grundsätzlich relevante Parameter für das Wirtschaftswachstum und damit für den künftigen Wohlstand der Gesellschaft sind.

Gemeinsam mit Partnern aus dem wissenschaftlichen Bereich und dem Medienpartner „Salzburger Nachrichten“ wird so der Beitrag, den Personalmanagement zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit erbringt, auch für ein breiteres Publikum wahrnehmbar. Eine gesamtgesellschaftliche Auseinandersetzung mit dem Themenkomplex Bildung, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit wird zur Bewusstmachung von personellen und unternehmerischen Zukunftschancen beitragen.

### Veranstaltungen

Im Rahmen von verschiedenen Veranstaltungen will der HRBC aktuelle und für die Zukunft

relevante Themen diskutieren und lädt dafür sowohl branchenerfahrene Gastredner als auch externe Referenten ein. Je nach Schwerpunkt werden von Expertengruppen aus dem Kreis der Mitglieder verschiedene Aufgabenstellungen erarbeitet. Auf diese Weise bietet eine Mitgliedschaft die Möglichkeit, sich mit der Komplexität verschiedener HR- und Führungsthemen eingehend und fundiert zu beschäftigen. Der HRBC sieht seine Aufgabe als Kompetenzzentrum, das die Mitglieder für die persönliche und berufliche Weiterbildung nutzen und zusätzlich von Kooperationen profitieren können.

Ihre Wünsche und Anregungen tragen dazu bei, das Programm und das Clubgeschehen mitzugestalten und sich in verschiedenen Beiräten aktiv zu beteiligen. Als Ergänzung zu den Veranstaltungen erhal-



ten die Mitglieder via Internet den direkten Zugang zu allen anderen Mitgliedern des HRBC und können aus den durch die Mitgliedschaft entstehenden Synergien zwischen Wirtschaft, Wissenschaft und Recht jederzeit Nutzen ziehen.

**Information & Beitritt**  
HRBC-Clubsekretariat:  
Martina Gruber MBA  
Karolingerstraße 40  
5021 Salzburg  
Tel. +43 (0)662/83 73-227  
office@hrb-club.at  
www.hrb-club.at