

master™ human resources consulting

Personaldiagnostik und Potenzialanalysen

AUSZUG AUS DER ÖSTERREICHISCHEN REFERENZLISTE

ANOVA HR-Consulting GmbH	Labors.at
Baunit	MediCare
becker: human resource solutions e.U.	Montanuniversität Leoben
CETE – Center of Excellence in Education & Training	OTM Lee Hecht Harrison
Conect Eventmanagement	Pavelka-Denk Personalberatung
General Dynamics European Land	paylife
Eblinger & Partner	proM ²
Hewitt Associates	punktgrün
Hernstein Institut für Management und Leadership	S Bausparkasse
Hörbiger	TÜV Austria
ISG Personalmanagement GmbH	Uniqa
Kaba	VAEB
Kapsch AG	Vienna Airport
	ERGO Versicherungs AG

AUSZUG AUS DER INTERNATIONALEN REFERENZLISTE

ANDRITZ HYDRO SA	Legoland
Ascom	Lufthansa
Bally Shoe Factories Ltd.	Möbel Pfister AG
Bilia	Novartis
Boehringer Ingelheim	Orion Rechtsschutz Versicherung AG
BMW	Poolia
Canon	Puustelli
Carnegie	Scania
Chocolat Frey AG	Siemens A/S
CONCORDIA	SIX Management AG
CSC Switzerland AG	Stadium
DHL	Swisscom AG
Ensto	Syngenta AG
Finnair	Tele2
Genmab	Telenor
Grand Hotel Sweden	Universität St.Gallen
Helsingborg	Universitätsspital Zürich
HP	Wise Consulting
Novare Leadership Academy	Zürich Versicherungs-Gesellschaft
Intrum Justitia	
KPMG	und weitere namhafte Unternehmen ...



ANOVA HR-CONSULTING GMBH

PERSONAL- UND MANAGEMENTBERATUNG

Geschäftsführung, Judith Novak

Als junges, dynamisches Personalberatungsunternehmen mit dem Fokus auf der Personalsuche und -auswahl, punktet ANOVA HR-Consulting durch den ganzheitlichen und systemischen Ansatz in der Projektabwicklung. Unser Ziel ist es für Auftraggeber und Karrieristen Resultate sicher zu stellen, die smarter sind. Höchste methodische Kompetenz in Verbindung mit „State of the Art HR-Tools“ sehen wir dabei ganz klar als unseren USP!

Durch den gezielten Einsatz der MPA- Master Management Potenzialanalyse ermöglichen wir unseren Auftraggebern und unseren Kandidaten den besonderen und klaren Mehrwert eines wissenschaftlich fundierten Instruments der psychologischen Eignungsdiagnostik.

- + als perfektes Analyse-Instrument um berufsrelevante Potenziale und Ressourcen zu erkennen und zu evaluieren
- + als begleitendes Instrument für Veränderungsprozesse und zur fokussierten (Nachwuchs-) Führungskräfteentwicklung genauso wie zur Ableitung und dem Aufsetzen von Teambildungsmaßnahmen
- + in der Entwicklung einer gemeinsamen Sprache und eines gemeinsam geprägten Werteverständnisses hinsichtlich Verhaltens- und Anforderungsmerkmalen in einer Unternehmenskultur
- + als verstärkendes Instrument in der Entscheidungsfindung bei Recruiting Prozessen
- + in der in hohem Maß anwenderfreundlichen Abwicklung innerhalb kurzer Zeit und der langfristigen elektronischen Verfügbarkeit
- + Internationale Kompatibilität durch die jeweils landesspezifische Normierung
- + in der Wahrung der ethischen Grundsätze und Richtlinien
- + Gerade im Bereich Human Resources ist der Einsatz zusätzlicher Instrumente im Recruiting oder der Personalentwicklung ein oft entscheidender Faktor im Gewinnen und in der Weiterentwicklung der „besten Köpfe“. Die Master Management Potenzialanalyse bietet dazu eine Vielzahl von Analysemöglichkeiten hinsichtlich Vertriebs-, Management-, Teamkompetenz etc. unter garantiert aktuellen wissenschaftlichen Standards auf höchstem Niveau.

BECKER:HUMAN RESOURCE SOLUTIONS

Nikolaus Alexander Becker, Inhaber:

Wir von becker:human resource solutions setzen die Potenzialanalysen in folgenden Bereichen für unsere Kunden erfolgreich ein:

1. Recruiting von Fach- und Führungskräften / Vertriebspositionen.
2. Personal- und Organisationsentwicklungsmaßnahmen, wie z.B. bei Teamentwicklungen

ad. 1. Je nach Anforderungsprofil / Positionen verwenden wir während des Recruiting Prozesses:

- + MPA (Master Person Analysis) für eine vertiefende Eignungsevaluierung von Fach- und Führungskräften.

Besonders schätzen unsere Kunden unseren 3 stufigen Prozessablauf, der sich bei MPA wie folgt gliedert:

- + Durchführung der Potenzialanalyse durch die Kandidaten.
- + detailliertes und wertschätzendes 1:1 Feedbackgespräch, worin die Ist-Situation, als auch die Anforderungen der zukünftigen Position aufgearbeitet werden.
- + Gesamtzusammenfassung an den Auftraggeber/ die Führungskraft zur Entscheidungsfindung. Des Weiteren dient in Folge, nach der Einstellung eines Kandidaten, die Potenzialanalyse auch als wertvoller Beitrag zum zukünftigen Führungsalltag mit dem neuen Mitarbeiter und als zielgenauer individueller Input für zukünftige Entwicklungsmaßnahmen.

ad. 2. Im Bereich von Personal-und Organisationsentwicklungsmaßnahmen binden wir z.B.

- + MPA mittels seiner Teamrollenanalyse im Zuge von Teamentwicklungsworkshops mit ein.
- + MPA im Zuge von 1:1 Coaching Maßnahmen - vorrangig bei Führungskräften - mit ein.

Die MPA - Master Person Analysis stellt zwischenzeitlich für uns ein unverzichtbares, unterstützendes Qualitätsinstrument in unserer täglichen Arbeit dar.



EBLINGER & PARTNER PERSONAL- UND MANAGEMENTBERATUNGS GMBH

*Mag. Charlotte Eblinger, Geschäftsführerin,
Florens Eblinger, Geschäftsführer:*

Seit 1999 haben viele zertifizierte AnwenderInnen für Kunden und auch intern mehrere tausend MPA-Profile erstellt. MPA – Master Person Analysis wurde in einem differenzierten Verfahren aufgrund seiner Einfachheit und gleichzeitigen Mächtigkeit als Potenzialanalyse-Instrument gewählt.

Wir setzen MPA in Recruiting Prozessen sowie als Basis- Instrument in der strategischen Personalentwicklung ein. Den Anteil von MPA bei unseren Entscheidungs- und Empfehlungsprozessen bemessen wir in einem Ausmaß von ca. 20 %.

Nutzen und Gewinn durch das Instrument sehen wir vor allem darin:

- + Wir können in strukturierter Form eigene Hypothesen überprüfen und stabilisieren.
- + Subjektives wird mess- und objektivierbar und öffnet den Blick für bisher nicht bewusste Aspekte und Facetten von KandidatInnen.
- + Wir können mit MPA zusätzliches Interesse bis positive Neugier bei Kunden und KandidatInnen wecken
- + Wir zeigen zusätzliche Kompetenz bei unseren Kunden, indem wir unsere Argumentation auf eine noch solidere Basis stellen.
- + Wir erweitern das gemeinsame Bild aller im Prozess Beteiligten (Kunde, KandidatIn, BeraterIn)

Auch in Team- und Coaching Prozessen (Einstieg, Ausstieg und Umstieg) sind unsere Erfahrungen mit MPA substantiell ausgezeichnet. Wir schätzen den verlässlichen Top-Support durch Master Management in allen fachlichen und technischen Belangen.



PAVELKA-DENK PERSONALBERATUNG

Mag. (FH) Hermann Pavelka-Denk
Geschäftsführer von PAVELKA-DENK Personalberatung

ACE wird bei der Vorselektion von Bewerbern in der Beratungsbranche eingesetzt. MPA kommt im weiteren Recruiting-Prozess und in der Beratung zum Einsatz.

Unsere Mission: Menschen mit Menschen zu verbinden, Jobs mit den richtigen MitarbeiterInnen zu besetzen und alle, die im Human Resources Bereich arbeiten, mit Workshops exzellent zu beraten und auszubilden.

Hierbei unterstützen uns die Master-Produkte optimal und so ist es uns auch gelungen, dass mehr als 75% der Neueinstellungen durch die Pavelka-Denk Personalberatung länger als 18 Monate im Unternehmen bleiben. Was uns besonders bei den Master-Produkten anspricht, ist die große Sicherheit und Objektivität bei Personalentscheidungen.

"Mit den Master-Produkten arbeite ich schon seit vielen Jahren. Das faszinierende ist, dass ich die Profile und Tests sehr effizient und professionell nicht nur im Recruiting-, sondern auch im Beratungsprozess bei meinen Kunden einsetzen kann."

CETE – CENTER OF EXCELLENCE IN TRAINING & EDUCATION

Mag. Dr. Jörg Krenmayr, MSc.
Leiter von CETE – Center of Excellence in Training & Education

CETE ist ein Team aus Wissenschafts-, Gesundheits-, Wirtschafts- und Trainingsexperten – ergänzt durch ein Netzwerk von Fachleuten und Unternehmen. Mit neuen Zugängen und Modellen fördern wir persönliche Fähigkeiten tiefer und wirkungsvoller als es bisher möglich war.

"Seit heuer setze ich bei Coachings erstmals gezielt ein Analyse-Tool ein", berichtet Mag. Dr. Jörg Krenmayr, MSc., Leiter von CETE und führt weiter aus "Unzählige habe ich zuvor kennen gelernt, aber die haben mich nicht überzeugt. Sie bieten wenig Entwicklungsansätze, sind konzeptionell nicht überzeugend oder einfach zu umständlich und 'mächtig', um damit klare und schnelle Schritte entwickeln zu können."

Mit allen Coaching-Kunden, die MPA zusätzlich gemacht und diese Analyse als Basis für unser Coaching eingesetzt haben, konnten wir die zentralen Fragen – wegen denen die Kunden zu CETE gekommen waren – innerhalb der ersten Sitzung (meist 2 Stunden) beantworten und bereits konkrete Schritte und Tools entwickeln, mit denen die Lösung in den Alltag getragen und gelebt werden konnte.

Kombiniert man die Analyse, die sich auf die Erhebung von 9 zentralen Verhaltensneigungen bzw. Eigenschaftsausprägungen konzentriert, mit einem starken Know-how für intra-personale Zusammenhänge in der Persönlichkeitsstruktur, kann man extrem schnell die Ursachen für verschiedenste Problemstellungen ausmachen. Warum fallen mir gewissen Tätigkeiten so schwer? Wieso kann ich mich in gewissen Situationen nicht konzentrieren? Wieso kann ich mich nicht überwinden zu ...? Welche Jobs passen zu mir - und welche gar nicht? Wieso ist meine Motivation so niedrig geworden?

MPA ist ein echt geniales Tool! Es entspricht voll meinem Ziel, extrem klar und umsetzungsstark zu helfen – dabei eine fundierte und systemische Basis nutzen zu können.

"Besonders gut gefällt mir, dass wir sofort das Thema 'Bin ich hier gut oder schlecht?' wegbekommen. Eine Randposition ist nicht besser oder schlechter als eine mittige Position bei den Eigenschaften", meint Dr. Krenmayr. "Jeder hat eine andere Grundstruktur und wir müssen uns mit diesem individuellen Profil befassen und erkennen, wofür wir besser geeignet sind und in welchen Kontexten wir uns mit Werkzeugen unterstützen sollten. Nicht jeder kann alles gleich gut. Wir können nicht gleichzeitig alle Eigenschaften in allen Ausprägungen auf uns vereinigen. Auch der Vergleich mit anderen ist nur begrenzt sinnvoll. Letztlich können wir uns nur unserer eigenen Entwicklung zuwenden und das Beste aus uns selbst rausholen."



PROM² - PRO MANAGEMENT QUADRAT

Ing. Christian Reitterer, MBA

Gründer und Geschäftsführender Gesellschafter von proM²

Unter Change-Management verstehen wir Verständnis, Veränderung und Verantwortung. Das Know-how von proM² kommt nicht nur in Change-Management Projekten zur Anwendung, sondern auch in der Entwicklung der Mitarbeiter. Nach der Formel pro Management + pro Mensch = proM².

Das Team von proM² erarbeitet gemeinsam mit seinen Kunden innovative Veränderungsstrategien für den nachhaltigen, wirtschaftlichen Erfolg. Dabei gilt es, die Interessen aller Stakeholder zu kennen, Mitarbeiter in den Veränderungsprozess mit einzubeziehen, und die geplanten Veränderungen zielgruppenspezifisch zu kommunizieren, um die neue Strategie erfolgreich umzusetzen. Fehlende Innovationen und somit fehlendes Wachstum, Kostendruck, Ertragsverfall, Marktanteilsverluste, Margenerosion und sinkender ROI sind bekannte Themenstellungen für uns.

„Mit unserem Kooperationspartner MHRC verbindet uns das Interesse Unternehmen bei Veränderungen mit wissenschaftlich fundierten Lösungen zu unterstützen und zu begleiten. Da es bei diesen Themen ordentlich „menschelt“, ist EASI ein unverzichtbares Instrument, um ein effektiveres Miteinander in den Unternehmen erarbeiten zu können.“ meint Ing. Christian Reitterer.

HERNSTEIN INSTITUT FÜR MANAGEMENT UND LEADERSHIP

Mag. (FH) Michaela Kreitmayer, Bereichsleitung Offene Programme
Mag. Gabriele Schauer, Kundenberatung/Produktmanagement

4 zertifizierte AnwenderInnen haben seit 2005 rund 500 MPA-Persönlichkeits- und Anforderungsprofile erstellt. Die Entscheidung für MPA – Master Person Analysis fiel wegen seines guten Handlings, der Praxisorientierung und der soliden wissenschaftlichen Fundierung.

Einige Gründe für unsere Zufriedenheit mit dem Produkt sind:

- + Beratungsgespräche laufen unter Einbindung von MPA in noch pointierterer Form ab.
- + MPA – gut in unsere internen Prozesse integriert - unterstützt uns bei der Neukundengewinnung, rundet unser Dienstleistungsangebot ab und verlängert unsere Wertschöpfungskette.
- + Mit MPA ermöglichen wir unseren KundInnen eine fundierte Standortbestimmung und können gemeinsam den Weiterbildungsbedarf gut definieren.
- + MPA passt gut zu Hernstein, weil es Unternehmensanforderungen an eine Position und das Potenzial eines Managers/Mitarbeiters gegenüberstellt und differenzierte Entwicklungsempfehlungen ermöglicht.
- + MPA wird (im wiederholten Einsatz) zum hilfreichen Wegbegleiter unserer Kunden.

Wir setzen MPA – Master Person Analysis erfolgreich in Projekten rund um die Themen Teamentwicklung, Personal- und Organisationsentwicklung ein. Im ständigen Austausch mit anderen Anwendern stellen wir eine konstante Erweiterung unserer Expertise im Umgang mit dem wirkungsvollen Instrument sicher.



S BAUSPARKASSE

Mag. Andrea Trabitsch, Leitung Personalmanagement:

Wir verwenden im Rahmen unserer Rekrutierungsmaßnahmen die MPA Potenzialanalyse seit 1995 mit bestem Erfolg. In unserer Personalabteilung arbeiten 4 zertifizierte MitarbeiterInnen ständig mit diesem Instrument. MPA hat bei unseren Personal-Einstellungen eine stabile, unangezweifelte Rolle als Gesprächsgrundlage und Entscheidungsunterstützung.

Die besonderen Stärken von MPA sind für uns:

- + Die einfache und schnelle Handhabung und die elektronische Verfügbarkeit ermöglichen uns eine gute und rasche Analysemöglichkeit in kurzer Zeit.
- + MPA garantiert einen angenehmen, leichten, von hoher Wertschätzung und Vertrauen geprägten Einstieg in Bewerbungs- und Entscheidungsgespräche.
- + Mit MPA ist die Entwicklung einer gemeinsamen Sprache mit Führungskräften und Bewerbern durch objektivierbare und nachvollziehbare Begriffe und leicht verständliche Verhaltensmerkmale gelungen; Alle unsere Führungskräfte sind aufgrund jahrelanger Praxis mit MPA vertraut und schätzen den damit gegebenen Entscheidungs-Support.
- + Das Instrument hat durch den konsequenten Einsatz hohe nachhaltige Akzeptanz bei unseren Mitarbeitern gefunden.
- + Die Potenzialanalyse wird laufend effektiv und nutzbringend weiterentwickelt.

Gerade, weil wir laufend unseren Wissensstand über den aktuellen Stand ähnlicher Produkte aktualisieren, sehen wir uns aufgrund der signifikanten Produktvorteile im Einsatz von MPA bestärkt.



TÜV AUSTRIA

Agnes Mahrle, Recruiting und Personalentwicklung:

Nach einem differenzierten Auswahlprozess entschied sich die TÜV AUSTRIA Akademie 2004 aufgrund der effizienten und vielseitigen Einsatzmöglichkeiten und seiner wertschätzenden Grundhaltung für MPA. Zwei MitarbeiterInnen der Akademie arbeiten damit vor allem in Personalentwicklungsprojekten. Innerhalb kürzester Zeit etablierte sich MPA als kompakte Unterstützung (ca. 30%) für Personalentscheidungen.

Die Vorteile durch MPA resultieren für uns aus folgenden Aspekten:

- + Das Instrument ist vornehmlich stärkenorientiert: MitarbeiterInnen trauen sich aufgrund der Erkenntnisse aus MPA mehr zu als vor der Potenzialeinschätzung; es gelingt immer besser, unseren MitarbeiterInnen die eigenen Stärken sichtbar zu machen, und sie daher gezielter einzusetzen als zuvor.
- + MPA ermöglicht uns gezielte Begleitung und Weiterbildung von „High Potentials“.
- + Mithilfe des MPA-Anforderungsprofils können die persönlichen Voraussetzungen und Erfordernisse für eine Funktion objektiv und klar definiert werden.
- + MPA unterstützt uns dabei, auf neue Anforderungen eines immer komplexer werdenden Marktes punktgenau einzugehen.
- + Durch Einsatz von MPA konnte die Effektivität einzelner MitarbeiterInnen und Teams spürbar gesteigert werden.

In der Arbeit mit MPA werden unsere nächsten Schwerpunkte Teamentwicklung und Orientierung von Führungskräften sein. Für unsere laufende Weiterentwicklung im Einsatz von MPA, bietet der ständige Erfahrungsaustausch mit anderen MPA-Anwendern im Rahmen der guten Betreuung durch Master Management Österreich eine gute Unterstützung.