



Karrierekompass

11. Klasse probt den
Berufseinstieg



Anwenderbericht

ZEITLAUF®
antriebstechnik

ThomasWorld

thomas 
macht Menschen erfolgreicher

Ausgabe 8 | Sommer 2011

www.thomasinternational.net

ZEITLAUF® antriebstechnik

Erfolgreiches Bewerbungsmanagement mit Thomas

Seit über fünf Jahrzehnten bewegt ZEITLAUF® antriebstechnik aus dem fränkischen Lauf an der Pegnitz mit bahnbrechenden Lösungen erfolgreich den Markt der Antriebstechnik. Mit erstklassigen Getriebemotoren haben sie sich als anerkannter Technologieführer etabliert. Die Getriebemotoren von ZEITLAUF® antriebstechnik treiben Kopierer an, öffnen Aufzugtüren und die Türen der U-Bahnen von Nürnberg, Seoul und Athen. Die ausgereifte Technik sorgt dafür, dass Kaffeemaschinen funktionieren und Rollstühle rollen. Selbst am Roulette-Tisch in Las Vegas sammeln und sortieren die Motoren und Getriebe aus der Metropolregion Nürnberg das farbige Spielgeld. Die Herausforderung ist nun bei florierender Wirtschaftslage und vollen Auftragsbüchern, engagierte und kreative Mitarbeiter zu finden, zu gewinnen und zu halten. "Soft Skills sind für uns genauso wichtig wie fachliche Qualifikation und Erfahrung. Die VPA hilft uns, den Kandidaten mit den passenden Verhaltens- und Kommunikationsweisen zu finden und ermöglicht uns eine objektivere Auswahl", so Andrea Hessel, Personalleiterin von ZEITLAUF® antriebstechnik.

Lesen Sie bitte weiter auf der nächsten Seite



Foto Copyright: ZEITLAUF® antriebstechnik

Inhalt

▶ News	1
▶ Anwenderbericht	1/2
ZEITLAUF® antriebstechnik	
▶ MALAMUT-Studie	2
Hohe Akzeptanz psychometrischer Testverfahren	
▶ Karrierekompass	3/4
11. Klasse probt den Berufseinstieg	
▶ Trainingstermine	4

Editorial

War for Talents, Employer Branding und Social Media gehören wohl zu den derzeit häufigsten Schlagwörtern, wenn es um die Suche nach neuen Mitarbeitern geht. Denn nur Unternehmen, denen es gelingt, die besten Kandidaten für sich zu gewinnen, werden auch künftig erfolgreich sein.



Recruiting per Social Media lockt hier – dank Facebook, Xing und Co – der einfache und scheinbar kostengünstige Zugriff auf die Masse. Doch wollen Talente überhaupt über Facebook von Unternehmen angesprochen werden? Eine Umfrage zeigt das Gegenteil. Facebook ist für die meisten Privatsache. Gefragt sind dagegen persönliche Kontakte. Auf den Menschen kommt es an und auf sein Interesse an der Person des potenziellen Mitarbeiters – und nicht nur an einer Humanressource.

Kontinuität, Authentizität und ein ehrliches Interesse am Menschen scheinen daher wesentliche Faktoren zu sein, um als Unternehmen auch künftig die besten Talente für sich zu gewinnen. Dabei ist weniger manchmal mehr:

Wilfried Mätzler, Geschäftsführer

In aller Kürze

Messe "Zukunft Personal"



Besuchen Sie uns vom 20. bis 22. September in

Köln auf Europas größter Fachpersonalmesse "Zukunft Personal". Der größte HR-Marktplatz in Europa ist zugleich die wichtigste Networking-Plattform für deutschsprachige Personalier.

Sie finden uns in der Halle 2.2
Stand Q10.
Wir freuen uns auf Ihren Besuch!

Wussten Sie...?

Wussten Sie, dass Sie die Thomas Reports mit Ihrem Logo darstellen können?

Um Ihr Logo hinzuzufügen: Einfach einloggen, auf Konto Verwaltung, Berichtserstellungen und Berichtsoptionen gehen und Ihr Logo uploaden.



ZEITLAUF® antriebstechnik

(Fortsetzung)

„Wir treffen eine Vorauswahl unserer Kandidaten und bitten sie dann, die VPA durchzuführen; dies geht ganz einfach per Email. Natürlich hat jede Position ihre spezifischen Anforderungen an Qualifikation und Erfahrungen, aber durch die VPA Analyse können wir schon beim ersten Bewerbungsgespräch gezielt Fragen zu eventuellen Begrenzungen stellen.“



Bevor jedoch die Auswahl unter den geeigneten Kandidaten getroffen werden kann, muss zuerst einmal die vakante Position genau beschrieben werden. Dafür wird die Mitarbeiter-Arbeitsplatz-Analyse eingesetzt. Damit kann innerhalb kürzester Zeit ein Stellenprofil generiert werden und zeigt so die zwingend erforderlichen Verhaltensweisen zur erfolgreichen Erfüllung des Aufgabengebietes. Wie auch bei der Thomas VPA bekommt man die Ergebnisse in Form einer aussagekräftigen Grafik. Wenn man jetzt die VPA-Grafik des Kandidaten mit dem Arbeitsplatzprofil

vergleicht, kann man auf einen Blick feststellen, wie gut der Kandidat für die Stelle geeignet ist.

Um eine differenzierte Analyse zu erhalten, hilft der Vergleich, der die Übereinstimmung von Stellen- und Kandidatenprofil beschreibt. „Nachdem wir die Thomas MAA und PPA eingeführt haben und uns dadurch bewusster mit den Anforderungen einer Position auseinandersetzen, konnten wir sofort feststellen, dass unsere Kandidaten bei den Vorstellungsgesprächen eine hohe Deckung mit den geforderten Vorgaben zeigten.“

Das Ziel von ZEITLAUF® antriebstechnik, jederzeit exzellente Lösungen, herausragende Innovationen und praxisorientierte Services für ihre Kunden sicherzustellen, kann nach Meinung der Geschäftsleitung nur durch eine offene Firmenkultur, die die Mitarbeiter in den Mittelpunkt stellt, Vertrauen schafft und Perspektiven bietet, erreicht werden.

Letztlich ist die Belegschaft der einzig nachhaltige Wettbewerbsvorteil, den ein Unternehmen hat.

Und dass dies der richtige Weg im Personalmanagement von ZEITLAUF® antriebstechnik ist, hat die erneute Verleihung des TOP JOB-Gütesiegels bewiesen.



MALAMUT Studie 2011

Hohe Akzeptanz psychometrischer Testverfahren

Die Auswertung der aktuellen Studie zur Akzeptanz psychometrischer Testverfahren, durchgeführt von MALAMUT Team Catalyst in Zusammenarbeit mit der Georg-August Universität Göttingen, bestätigt die gestiegene Anerkennung von psychometrischen Testverfahren durch Experten aus den Bereichen Entrepreneurship, Psychologie und Personalberatung. Damit bestätigt sich, dass nach wissenschaftlichen Standards entwickelte psychometrische Testverfahren inzwischen bereichsübergreifende, anerkannte Messinstrumente sind. So wird die Zuverlässigkeit der Bestimmung von Persönlichkeitseigenschaften der getesteten Personen von den Experten als hoch eingeschätzt. Als Stärken der Testverfahren werden vor allem die Vergleichbarkeit der Ergebnisse, die durch hohe Standardisierung ermöglicht wird, sowie die wissenschaftliche

Absicherung dieser Verfahren genannt. Weitere Stärken, wie beispielsweise die strukturierte Form der Tests und der Schutz vor möglichen, auf Vorurteilen basierenden Verzerrungen, werden ebenfalls genannt. Trotz gesteigerter Akzeptanz liegt in Deutschland der Anteil der Firmen, die mit psychometrischen Testverfahren arbeiten, mit rund 14 % noch weit hinter Ländern wie zum Beispiel Großbritannien (69 %) oder gar Schweden mit 74 %.

Anteil Firmen, die psychometrische Testverfahren einsetzen



Karrierekompass mit Thomas VPA

I I. Klasse probt den Berufseinstieg

Noch ein gutes Jahr bis zum Abitur!

Da liegt es nahe, die Schülerinnen und Schüler bei der Vorbereitung auf Studien- bzw. Berufswahl zu unterstützen.

Ein Assessment Center als Beispiel für ein Auswahlverfahren in einem Bewerbungsprozess und die Thomas Verhaltens-Profil-Analyse (VPA), zur Verfügung gestellt von Thomas International, als Orientierungshilfe für die Studien- bzw. Berufswahl.

Alle Schüler der I I. Jahrgangstufe des Dominicus von Linprun Gymnasiums in Viechtach nahmen an dem Projekt teil, das von ansässigen Unternehmen tatkräftig unterstützt wurde.

Jedem Schüler wurde per Email ein Link für die VPA zugeschickt. Birgit Nistler ist als Personalberaterin für die Dr. Richter Heidelberger GmbH & Co. KG tätig und im Elternbeirat des Gymnasiums.

Zusammen mit den Verantwortlichen der Unternehmen erstellte Frau Nistler Stellenprofile für verschiedene Positionen mit Hilfe der Mitarbeiter-Arbeitsplatz-Analyse (MAA) von Thomas International. Diese zeigt in kurzer Zeit auf, welche Verhaltensmuster für eine Stelle erforderlich sind.

„Erstaunlich, wie man anhand einiger Adjektive eine derart genaue Stellenbeschreibung in so kurzer Zeit erhalten kann“, so der kaufmännische Leiter, Christoph Fischer, der Firma REHAU AG & Co. im Werk Viechtach.

In vier Schritten wird, ähnlich wie bei der VPA, anhand von Adjektiven das geforderte Verhaltensmuster für die zu besetzende Position festgelegt. Mittels einer interaktiven Grafik lässt sich dieses noch „feintunen“, ein Text beschreibt dann detailliert die Verhaltensanforderungen.

Interessant für die Unternehmen!

Bei der Gegenüberstellung von Stellenprofil und

Schülerem kristallisierte sich zum Beispiel für den Bereich F&E der Firma REHAU nur ein Schüler als optimal geeignet heraus, während für das Stellenprofil Bankkaufmann/-frau der GenoBank 35 % der Schüler eine hohe Übereinstimmung zeigten. Natürlich nur bezogen auf das Verhalten, nicht bewertet werden die intellektuellen Fähigkeiten oder die fachliche Kompetenz.

„Nun bin ich aber doch erstaunt, dass die Anforderungen an die Position so exakt widerspiegelt werden“, so auch Lydia Preiss, Bereichsleiterin Personal&Organisation der Firma Linhardt GmbH & Co. KG in Viechtach.

Fazit der Schüler

„Das sollte man mit allen Schülern machen“, so eine Schülerin unter Beifall der anderen Schüler.

„Ich hätte nicht gedacht, dass 8 Minuten reichen, mir ein so gutes Bild meiner eigenen Person vor Augen zu führen.“



„Ein, zwei Punkte bei der VPA wollte ich zuerst nicht akzeptieren - aber dann fielen mir doch Situationen ein, in denen ich genau dieses Verhalten zeige. Das war erstaunlich, wenn auch nicht unbedingt angenehm. Aber jetzt kann ich an mir arbeiten.“

„Ich bin für einen technischen Beruf geeignet - darüber habe ich mir bisher noch keine Gedanken gemacht, ich



Das Thomas-System als Karrierekompass

wollte eigentlich BWL studieren und werde mir jetzt auch technische Studiengänge einmal näher betrachten. Vor allem die interdisziplinären, also jene, die Wirtschaft und Technik kombinieren“, so weitere Schüler.

Fazit der Unternehmen

August Stöger, Leiter Kundenbetreuung bei der GenoBank DanauWald eG:

„Wir investieren bereits sehr viel in die Auswahl unserer zukünftigen Mitarbeiter. Deshalb unterstützten wir dieses Projekt und werden die relevanten Schüler gerne zu uns ins Haus einladen, um sie für den Beruf des Bankkaufmannes und

Lesen Sie bitte weiter auf der nächsten Seite

Karrierekompass mit Thomas VPA

(Fortsetzung)

vor allem für unser Haus zu interessieren.“

Stefan Brzoska, Gruppenleiter Personal bei REHAU am Standort Viechtach:

„Personalmarketing gewinnt bei uns mehr und mehr an Bedeutung. Deshalb begrüßen wir dieses Projekt, da es uns die Chance gibt, uns mit den geeigneten Schülern in Kontakt zu setzen und sie frühzeitig emotional an uns zu binden.“



Christoph Fischer, kaufmännischer Leiter bei REHAU am Standort Viechtach:

„Ein so effizientes Match zwischen Anforderungen und Kandidaten finden wir sehr spannend. Als innovatives, mittelständisches Unternehmen befinden wir uns in einem harten Wettbewerb um Fachkräfte mit Unternehmen in den Ballungszentren. Dieses Schulprojekt gibt uns die Chance, die Vorteile unseres Unternehmens den geeigneten Schülern vorzustellen, die in der Region aufgewachsen sind und deshalb langfristig gesehen bevorzugt auch in der Region arbeiten wollen.“

Fazit von Mark Nelz

Fachlehrer für Wirtschaft und Recht

„Das BiS-Seminar des Dominicus von Linprun Gymnasiums in Viechtach hat mit der Verhaltens-Profil-Analyse durchwegs gute Erfahrungen gemacht.“

Da sich die Schüler mit dem sehr kurzen Fragebogen selbst in ihren Eigenschaften und Verhaltensweisen einschätzten, konnte für jeden einzelnen Schüler ein Verhaltensprofil erstellt werden. Im Gegensatz dazu erstellten Firmen ihre Jobprofile für die zu besetzenden Stellen. Beide Profile konnten so hervorragend abgeglichen werden und die geeigneten Schüler werden jetzt von den jeweiligen Firmen eingeladen.“

Fazit von Birgit Nistler

Dr. Richter Heidelberger GmbH & Co. KG

„Der Abgleich VPA mit den Stellenprofilen (MAA) ist für die Unternehmen insofern wichtig, weil er aufzeigt, dass es für so manche Anforderung nur sehr wenige geeignete Kandidaten gibt.“

Das machen sich viele Unternehmen häufig nicht bewusst - dass sie tatsächlich die Nadel im Heuhaufen suchen. Das Schulprojekt macht deutlich, dass so manche Personalsuche sehr langfristig angelegt werden muss und zukünftige Mitarbeiter kreativ gesucht und frühzeitig emotional an das Unternehmen gebunden werden sollten.“

Thomas Trainingstermine

3. Quartal

VPA Basistraining	Lindau	27. - 28.07.2011
VPA Basistraining	Frankfurt	10. - 11.08.2011
VPA Basistraining	Köln	17. - 18.08.2011
VPA Basistraining	Hamburg	24. - 25.08.2011
VPA Basistraining	Lindau	28. - 29.09.2011
Anwendertraining	Lindau	30.09.2011

4. Quartal

Teambildungstraining	Köln	06.10.2011
VPA Basistraining	Lindau	19. - 20.10.2011
VPA Basistraining	Lindau	16. - 17.11.2011
Teambildungstraining	Lindau	18.11.2011
VPA Basistraining	Hamburg	24. - 25.11.2011
VPA Basistraining	Frankfurt	30. - 01.12.2011
VPA Basistraining	Köln	07. - 08.12.2011