



E-RECRUITING  
AICOVO GmbH



FALLSTUDIE  
GÜNTNER AG  
& CO. KG

# ThomasWorld

**Thomas**  
macht Menschen erfolgreicher

Ausgabe 4 | Sommer 2009

[www.thomasinternational.net](http://www.thomasinternational.net)

## STRABAG SE

### Das Thomas-System konzernweit im Einsatz



Foto Copyright: Strabag SE

Die STRABAG Societas Europaea vertieft ihre guten Geschäftsbeziehungen mit Thomas International. Nach der überaus erfolgreichen Zusammenarbeit in Österreich beinhaltet die Vereinbarung für Deutschland umfangreiche Trainingsmaßnahmen und ein Unitvolumen im sechsstelligen Bereich. Karlheinz Mahler, Managing Director der Strabag SE, zeigt sich sehr zufrieden mit dem Thomas-System, das konzernweit bereits seit 2004 als Tool zur Entscheidungs-

findung bei Personal-Recruitingprozessen und Mitarbeitergesprächen zum Einsatz kommt. Seit 2008 sind die Thomas-Berichte auf Managementebene sowohl bei anstehenden Beförderungen von Nachwuchskräften als auch bei Hierarchieaufstiegen eine zusätzliche Entscheidungsgrundlage. Bis dato wurden 51 Thomas-Experten zertifiziert und über 100 Führungskräfte ausgebildet. Die STRABAG SE zählt mit rund 73.000 Mitarbeitern und einer Jahresbauleistung von rund 14 Mrd. Euro zu den größten europäischen Baukonzernen.

#### In aller Kürze

### Thomas auf der B2D Köln



Vom 26. bis 27. August 2009 sind wir auf der B2D Regionalmesse Köln vertreten. Wir freuen uns auf Ihren Besuch an unserem Stand L 12 in der LANXESSarena (ehem. Kölnarena).

### Neue Firmierung

Im Zuge der Reorganisation des Deutschland-Geschäfts hat sich unsere Firmierung geändert. Seit März 2009 heißen wir **Thomas International GmbH**.

### Messe Zukunft Personal

Die Messe Zukunft Personal 2009 in Köln findet dieses Jahr erstmalig an drei Tagen, vom 22. bis 24. September, statt. Wir sind auch diesmal wieder auf der derzeit größten europäischen Fachmesse für Personalmanagement vertreten. Sie finden uns in Halle 5.2 - Stand R.03.



## Inhalt

▶ <b>NEWS</b>	<b>1</b>
▶ <b>FALLSTUDIE</b> Güntner AG & Co. KG	<b>2</b>
▶ <b>E-RECRUITING</b> Aicovo GmbH	<b>3</b>
▶ <b>MESSE</b> Personal & Weiterbildung 2009	<b>3</b>
▶ <b>THOMAS INTERN</b> Portrait: Melanie Reich VPA: Wissenschaftlicher Hintergrund	<b>4</b>
▶ <b>TRAININGSTERMINE</b>	<b>4</b>

## Krise?

Die Krise macht manchen unserer Kunden zu schaffen, während andere davon profitieren. Einige Unternehmen nützen diese Zeit für Trainingsmaßnahmen und Personalentwicklung, um für den Aufschwung besser gerüstet zu sein. Trotz mancher Budgetknappheit wird Thomas als unverzichtbares Tool angesehen. 2009 hat für uns sehr gut begonnen und wir können uns über viele neue Kunden freuen, besonders auch aus dem öffentlichen Bereich.



Wachstum braucht auch Platz. Wir sind im selben Haus nun zwei Etagen höher zu finden. Dabei hat sich nicht nur die Aussicht verbessert, sondern wir haben jetzt auch einen eigenen Seminarraum mit angeschlossener Terrasse. Damit sind wir in unserer Seminarplanung flexibler.

Kostenreduktion und Effizienzverbesserung beim Recruiting werden immer wichtiger. E-Recruiting ist nicht nur ein Trend, sondern bietet echte Lösungen. Dass unsere seit 2002 bewährte Schnittstelle hier einfach an solche E-Recruiting-Plattformen angedockt werden kann, zeigt, wie fortschrittlich Thomas damals schon war.

Wir arbeiten auch 2009 hart dafür, unseren Vorsprung zu halten.

*Wilfried Mätzler, Geschäftsführer*

Güntner Group

# Das Thomas-System: Weltweiter Einsatz für höchste Qualität

Die Güntner Gruppe mit Hauptsitz im deutschen Fürstentfeldbruck ist ein weltweit führender Hersteller von Komponenten für die Kälte- und Klimatechnik. Jahrzehntelange Branchenerfahrung und die konsequente Einbindung neuester Technologien und Forschungsergebnisse sichern den hohen Qualitätsstandard der Güntner-Lösungen nach UL, DIN EN ISO 9001, EUROVENT CERTIFY ALL, ASME B31.5, ARI, und ASHRAE.

„Die Qualität unserer Zweitgespräche hat durch den Einsatz deutlich gewonnen“

Zum Anwenderkreis gehören u. a. die internationale Lebensmittelindustrie, Kraftwerks- und Computertechnik, öffentliche Einrichtungen, Prüf- und Testanlagen sowie die Pharma- und chemische Industrie. 1931 in Deutschland gegründet, ist die Güntner Gruppe heute mit 9 Produktionsstätten sowie 40 Vertretungen und Niederlassungen weltweit für ihre Kunden und Partner präsent.

Im ständigen Streben nach technischer Innovationsführerschaft hat Güntner in den letzten zwei Jahren mit hohem Einsatz eine revolutionäre Technologie für die stationäre Kältetechnik entwickelt – die microox®-Technologie. Das Ergebnis dieses größten Projektes der Firmengeschichte hat das Potenzial, zu einem Meilenstein in der Geschichte der Branche zu werden.

Die revolutionäre microox®-Technologie im Einsatz



Bereits vor 10 Jahren kam ich erstmalig mit der Thomas-VPA in Berührung. Seitdem hat mich dieses Thema nicht mehr losgelassen, und seit nunmehr über einem Jahr setzen wir hier bei der Güntner AG & Co. KG die VPA im Bewerberprozess erfolgreich ein. Die Qualität unserer Zweitgespräche hat durch den Einsatz deutlich gewonnen, „Abweichungen“ zwischen unserem Bauchgefühl und dem Analyseergebnis können nun auf

Basis der gewonnenen Erkenntnisse aus der VPA und den MAA-VPA-Vergleichen gezielt hinterfragt werden. Hierzu finden die Interview-Fragen aus dem System immer stärker Eingang in unsere Gespräche. Auch für die Bewerber selbst ist das Feedback ein nicht zu unterschätzender Zusatznutzen, auch wenn es zum Teil eben nicht zu einer Einstellung kommt.

Auch für unsere Personalinstrumente wird die VPA Analyse und die damit verbundene Trainingsempfehlung ein wichtiger Bestandteil werden. Im Rahmen unserer „Competence Wheel“ Maßnahme

(Competence = Können, Wissen und Verhalten) wird die VPA den Bereich Verhalten künftig mit abdecken und Vorgesetzte wie Mitarbeiter bei der GAP Analyse unterstützen. Auch in Team-Coaching-Prozessen haben wir mit der Teamanalyse bereits gute Hilfestellungen bekommen, um Probleme zu erkennen und gemeinsam zu lösen. Als weitere Verständnisquelle unterstützt die VPA-MAA auch die 3-B-Gespräche in unserem Haus (Beobachten-Bewerten-Besprechen). Zudem werden wir die VPA als Feedback-Instrument in unserem Führungstraining im Middle Management einsetzen. Als international arbeitendes Unternehmen haben wir die-



Fotos Copyright: Güntner AG & Co. KG

Geschäftsführer Bernd Gantner (links) und Tamás Schwarczenberger (rechts).

ses Jahr ebenfalls damit begonnen, das Thomas-System in unseren Schwesterwerken zu implementieren. Start hierfür war in diesem Jahr unser Werk in Ungarn. Dort traf das Thomas-System nach anfänglicher Skepsis auf mittlerweile sehr positive Resonanz und wird nun, unterstützt durch eine Führungskräfte-schulung aus dem Thomas-Angebot, nahezu

„Im Rahmen unserer „Competence Wheel“ Maßnahme wird die VPA den Bereich Verhalten künftig mit abdecken“

flächendeckend eingesetzt werden. Unter anderem werden die gesamten Stellenbeschreibungen mit Unterstützung der MAA neu erstellt. Es werden noch unsere Werke in Indonesien und Mexiko schrittweise folgen. Allerhöchste Kundenzufriedenheit ist ein Kernpunkt unseres Unternehmensleitbildes. Von den Kunden des Personalbereiches haben wir bestätigt bekommen, dass uns das Thomas-System bei der Sicherstellung dieses Zieles eine wichtige Unterstützung geliefert hat. Unsere Mitarbeiter sind das Wichtigste, der stetige Fortschritt unser Anspruch. Mit dem Thomas-System als Partner arbeiten wir daran.

Bernd Ficht  
 Personalleitung / Head of Human Resources  
 Güntner AG & Co. KG, Fürstentfeldbruck  
 Telefon: +49 8141 242-299  
 www.guentner.de

AICOVO GMBH

# E-Recruiting - Integration spart Zeit und Geld

Seit kurzem ist das Thomas-System über eine Schnittstelle in das Bewerbermanagement- und E-Recruiting-System JOBquick® der aicovo gmbh integriert. Kunden wie beispielsweise die Sparda-Bank Baden-Württemberg eG profitieren bereits von dieser neuen Möglichkeit. Durch die Integration von Bewerbermanagement und webbasierter Eignungsdiagnostik geht die Bewerberauswahl einfacher und schneller, und die Kosten sinken.

## Die Vorteile liegen auf der Hand

Alle eingehenden Bewerbungen werden in der Bewerberübersicht angezeigt. Dank der pro Stelle individuell gestaltbaren Bewerbungsformulare werden alle für die Vorselektion wichtigen Eckdaten und Qualifikationen durch den Bewerber selbst eingegeben und im Account der Personalabteilung übersichtlich angezeigt. In aller Regel wird so bereits in der Bewerberübersicht deutlich, welche Bewerber in die nächste Runde des Auswahlprozesses kommen. Weitere Details der Bewerbungen müssen also erst später gesichtet und gewichtet werden.

## Einladung per Mausclick

Die Einladung der Bewerber zur Verhaltens-Profil-Analyse (VPA) erfolgt mit wenigen Mausclicks direkt im Bewerbermanagement-System JOBquick®. Nachdem bereits alle Daten im Bewerbermanagement vorliegen, müssen diese nicht erneut im Thomas-System erfasst werden.



Foto Axel Haitzer Copyright: Aicovo GmbH

## Die elektronische Bewerberakte: alle Daten an EINER Stelle

Nach Durchführung der VPA steht zunächst die Grafik als PDF direkt in der Bewerberübersicht sowie der elektronischen Bewerberakte zur Verfügung. Sofern mit Idealprofilen abgeglichen wird, kann bereits in der Bewerberübersicht per Kennzahl auf einen Blick erkannt werden, welche Bewerber am besten geeignet sind. Ein Feedbackbericht an Bewerber wird mit wenigen Mausclicks per E-Mail verschickt. Direkt aus der elektronischen Bewerberakte können im weiteren Auswahlprozess zusätzliche Berichte des Thomas-Systems abgerufen werden. Einfacher geht's nicht.

## Optimieren auch Sie Ihren Bewerbungsprozess

Gerade bei der Vereinfachung des Bewerbungsprozesses schlummert in vielen Firmen erhebliches Sparpotenzial. Sprechen Sie mit unseren Experten darüber, wie Sie profitieren können.

Axel Haitzer, aicovo gmbh, Telefon 0 80 31 - 222 76 54, axel.haitzer@aicovo.com

Bewerbermanagement - Eingang		JOBquick®					
Bewerbungen: 25   Ungelesen: 1							
<input type="checkbox"/>	K	Status	VPA	Abschluss	IP	Name	PLZ Ort
<input type="checkbox"/>	-	Eingang	1	Abitur	2,3	Pabst, Stefan	83022 Rosenheim
<input type="checkbox"/>	-	Eingang	2	Abitur	1,8	Matt, Gerhard	31584 Eckerberg
<input type="checkbox"/>	-	Eingang	4	FH-Reife	3,0	Klein, Silvia	83129 Berg
<input type="checkbox"/>	-	Eingang	3	Abitur	2,4	Gras, Dörte	45278 Grünstadt
<input type="checkbox"/>	-	Eingang	2	Fachabitur	2,2	König, Hans Peter	11002 Aargau
<input type="checkbox"/>	-	Eingang	5	Abitur	2,8	Baumgartner, Josef	45246 Geroldshausen
<input type="checkbox"/>	-	Eingang	1	Abitur	2,8	Holler, Joachim	52634 Rüben
<input type="checkbox"/>	-	Eingang	2	Mittlere Reife	1,0	Bäcker, Anita	13579 Charming
<input type="checkbox"/>	-	Eingang	4	Fachabitur	1,2	Brecher, Konstanze	83022 Rosenheim
<input type="checkbox"/>	-	Eingang	5	Fachabitur	1,5	Hubert, Johanna	46576 Karlstadt
<input type="checkbox"/>	-	Eingang	1	FH-Reife	1,1	Ungewill, Bernhard	83138 Neuberg
<input type="checkbox"/>	-	Eingang	3	FH-Reife	2,6	Kantig, Katharina	75345 Kernten

## Messe-Rückblick



## Messe Wiesbaden Personal & Weiterbildung '09

Auch dieses Jahr fand im Rahmen des DGFP-Kongresses vom 4. bis 5. Juni 2009 die Fachmesse Personal & Weiterbildung in Wiesbaden statt, die als exzellente Plattform für HR Entscheider und Anbieter bekannt ist. Wir konnten uns über einen sehr guten Ausstellerplatz, reges Interesse am Thomas-System und viele qualifizierte Kontakte freuen. In gewohnt angenehmer Atmosphäre bot die Messe auch willkommenen Anlass zum Austausch mit Mitbewerbern und Experten der Personalwirtschaft.

Menschen bei Thomas

## Portrait: Melanie Reich



Wir setzen unsere Reihe "Menschen bei Thomas" mit Melanie Reich fort. Die gelernte Reiseverkehrskauffrau ist seit Januar 2006 ein wichtiges Glied in unserem Team und die Jüngste in der Runde. Zu ihrem Aufgabengebiet gehören die Einrichtung und Pflege der Web-Accounts, Messe- und Seminarvorbereitungen sowie Berater- und Kundensupport. Freundlich, entgegenkommend und geduldig nimmt sie sich für jeden die erforderliche Zeit, um Probleme zu beheben und Fragen zu klären. Ganz besonders freut sie sich, unsere Thomas-Kunden bei den Seminaren persönlich kennenzulernen. "Es ist fantastisch, dort zu arbeiten, wo andere Urlaub machen. So eine tolle Aussicht hat nicht jeder", sagt sie. In ihrer Freizeit fährt sie gerne Ski, ist gern draußen in der Natur und verbringt viel Zeit mit Freunden und der Familie.

## Trainingsplan 2. Halbjahr '09

### 3. Quartal

TST Training	Frankfurt	07.07.09
VPA Basistraining	Lindau	28. - 29.07.09
VPA Basistraining	Frankfurt	04. - 05.08.09
VPA Basistraining	Köln	25. - 26.08.09
VPA Basistraining	Lindau	30.09.-01.10.09

### 4. Quartal

VPA Basistraining	Hamburg	01. - 02.10.09
Teambildungstraining	Hamburg	02.10.09
TST Training	Hamburg	23.10.09
VPA Basistraining	Lindau	28. - 29.10.09
VPA Basistraining	Frankfurt	03. - 04.11.09
Teambildungstraining	Köln	13.11.09
Teambildungstraining	Hamburg	20.11.09
VPA Basistraining	Hamburg	24. - 25.11.09
VPA Basistraining	Lindau	25. - 26.11.09
Teambildungstraining	Lindau	27.11.09
VPA Basistraining	Köln	01. - 02.12.09

## Wissenschaft: Dr. Marston

### Die Theorie des menschlichen Verhaltens

Die Thomas Verhaltens-Profil-Analyse VPA (engl. PPA Personal Profile Analysis) hat ihren Ursprung in der wissenschaftlichen Arbeit von Dr. William Moulton Marston (1928, 1931). Darin stellt er die Theorie auf, dass das menschliche Verhalten die Reaktion des Individuums auf dessen Umwelt ist. Menschen betrachten sich entweder stärker oder schwächer als ihre Umwelt bzw. nehmen diese entweder als freundlich oder feindlich wahr.

Dies lässt sich als Funktion von zwei Achsen (extern und intern) beschreiben. Auf der zwischen diesen beiden Achsen entstehenden Matrix lassen sich die typischen Verhaltensweisen eines Individuums und seine Ausprägungen darstellen. Bei seinen Untersuchungen stellt Marston vier immer wiederkehrende Verhaltensgrundmuster fest, die er mit den Begriffen Dominance (Dominanz), Inducement (Veranlassung), Submission (Unterwerfung) und Compliance (Befolgung, Einhaltung) belegte.



Marston's Untersuchungen kommen zu der Schlussfolgerung, dass die meisten Menschen durch Lernen und Erfahrung ein bevorzugtes Verhalten entwickeln, auch wenn sie in der Lage sind, zu unterschiedlichen Zeiten alle vier Verhaltensgrundmuster zu zeigen. Sullivan (1935) und Rogers (1951) bestätigen diese Theorie nach einer großen Testreihe über die Reaktionen von Menschen auf das Bemühen eines Individuums, den eigenen Verhaltensstil zu finden.

In den späten 1950er Jahren adaptiert Dr. Thomas Hendrickson die wissenschaftliche Theorie von Marston auf die Arbeitswelt und entwickelt die Thomas Verhaltens-Profil-Analyse in der heutigen Form.