



KARRIERE-KOMPASS  
**Duale Hochschule**  
 Baden-Württemberg



FALLSTUDIE  
**LIEBHERR-Hausgeräte**  
 Ochsenhausen GmbH

# ThomasWorld

**Thomas**  
 macht Menschen erfolgreicher

Ausgabe 6 | Frühjahr 2010

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

## Schunk greift sich Talente mit Thomas! Optimale Vorbereitung - schnelle und präzise Auswahl

Mit einer Ausbildungsquote zwischen 12 und 14 Prozent belegt die SCHUNK GmbH & Co. KG schon seit Jahren die vordersten Ränge in der bundesdeutschen Industrie. Während diese Quote bundesweit gerade einmal 6,4 Prozent beträgt, ist es bei SCHUNK mehr als das Doppelte. Insgesamt lernen derzeit 176 Auszubildende bei SCHUNK, davon auch 20 junge Frauen in technischen Berufen. Zerspanungsmechaniker, Fachkräfte für Lagerlogistik, Elektroniker, Technische Zeichner, Industrie- und Informatikkaufleute sowie Studenten der Dualen Hochschule (DH) in den Fachrichtungen International Business, Maschinenbau, Mechatronik, Elektrotechnik und Wirtschaftsingenieurwesen. SCHUNK wählt seine Auszubildenden und DH-Studenten in einem mehrstufigen Auswahlprozess aus. In den Auswahlprozess der DH-Studenten für das Jahr 2010 wurde die Thomas VPA (Verhaltens-Profil-Analyse) und der Thomas Fähigkeitstest TST erfolgreich integriert. In der letzten Stufe des Auswahlverfahrens werden die Bewerber zu einem Assessment-Center eingeladen.



Foto Copyright: Schunk GmbH & Co. KG

Lesen Sie weiter auf der nächsten Seite ...

### In aller Kürze

#### DGFP Kongress und Messe



Auch in diesem Jahr sind wir auf der Leitmesse für das Personal- und Bildungsmanagement vom 10. bis 11. Juni 2010 vertreten. Besuchen Sie uns auf der Personal & Weiterbildung am Thomas-Stand 339 in Halle 3. Wir freuen uns auf Ihren Besuch!

#### NEU: Anwendertraining

Mit dem eintägigen Anwendertraining ergänzen wir unser Trainingsangebot

für zertifizierte Thomas-User um einen praxisorientierten Workshop. Die Teilnehmer erweitern ihre Kenntnisse zur Mitarbeiterbeurteilung und wie sie Führungsqualitäten bewerten können. Die Seminaragenda finden Sie online auf der Rückseite des Trainingsplans.

#### Brille putzen!

Einer unserer Kunden bezeichnet die Thomas VPA als "Brillenputzmittel". *"Die Verhaltens-Profil-Analyse gibt mir einen klareren Blick auf meine Mitarbeiter, ungetrübt von meinen eigenen blinden Flecken, täglichen Stimmungsschwankungen, Sympathien usw.!"*

### Inhalt

- ▶ **NEWS** 1
- ▶ **TALENTMANAGEMENT I/2**  
Schunk GmbH & Co. KG
- ▶ **TRAININGSTERMINE** 2  
Führungskräftetraining
- ▶ **FALLSTUDIE** 3  
Liebherr Hausgeräte Ochsenhausen GmbH
- ▶ **DUALE HOCHSCHULE 3/4**
- ▶ **THOMAS INTERN** 4  
Mitarbeiter-Porträt: Ellen Poot

## Stetes Wachstum!

In dem allgemein schwierigen Jahr 2009 konnten auch wir nicht mehr in dem bisherigen Tempo zulegen. Besonders das Neugeschäft war wesentlich schwieriger als bisher gewohnt. Unsere Stammkunden haben aber Thomas-Berichte bezogen wie noch nie, sodass wir 2009 noch mit einem kleinen Zuwachs abschließen konnten.



**Das erste Quartal 2010 zeigt wieder sehr deutlich nach oben, was auch die verstärkte Rekrutierungs-Aktivität in Deutschland widerspiegelt.**

Die Krise hat auch zu mehr Kostenbewusstsein bei Stellenbesetzungen geführt. Gleichzeitig werden psychometrische Tools mehr akzeptiert und als wertvolle Entscheidungshilfe zum Wohle von Arbeitnehmer und Arbeitgeber häufiger angewandt. Dazu gibt es immer öfter Betriebsvereinbarungen, die den Einsatz von Thomas zum Thema haben. Solche Zustimmung von gewerkschaftlicher Seite motiviert uns ganz besonders!

Wilfried Mätzler, Geschäftsführer

# Schunk greift sich Talente mit Thomas

## (Fortsetzung)

Im Vorfeld wurde den Bewerbern per E-Mail eine Einladung zum Ausfüllen der Thomas VPA geschickt. Das Beobachterteam des Assessment-Centers konnte sich nun durch die Thomas VPA und dem darauf basierenden Bericht „Strukturiertes Interview“ optimal auf den Assessment-Tag vorbereiten. Der Fragenkatalog dient als individueller Gesprächsleitfaden für das Bewerberinterview.

Am Tag des Assessments wurde dann zu Beginn der Thomas TST durchgeführt. Durch die schnelle Auswertbarkeit konnte sich das Beobachterteam in einer Pause noch einmal VPA- und TST-Ergebnis im Zusammenhang anschauen, so die Einzelgespräche optimal vorbereiten und den Bewerbern bereits am Assessment-Tag ein Feedback zu ihrem TST-Ergebnis geben.

Wir sind froh, den Thomas TST als Auswahlinstrument kennen gelernt zu haben. Denn gerade für die Entscheidung zur Einstellung von DH-Studenten ist der Fähigkeitstest optimal. Im Dualen Studium wechseln sich die Theorie- und Praxisphasen sehr schnell ab, und die Studenten müssen sich immer wieder auf neue Situationen einstellen. Es ist die Fähigkeit gefordert, sich sehr schnell viel Wissen anzueignen. Man erkennt an den TST-Ergebnissen und in den Feedbackgesprächen

## Führungskräfte-Training

### Verhaltensanpassung ist eine Führungsaufgabe!

Auf der Basis des Thomas-Systems unterstützen wir Vorgesetzte bei der Mitarbeiterführung. Im Mittelpunkt des Inhouse-Seminars "Führungskräfte-Training" stehen das Erkennen von menschlichen Verhaltensmustern, die Interaktion von Systemen und Menschen sowie die erfolgreiche Teamarbeit. Es kann als Führungsinstrument und Hilfsmittel zur Motivation von MitarbeiterInnen benutzt werden.

Auf diese Weise bildet das Thomas-System die Grundlage für eine strukturierte Personalentwicklungsarbeit, die eventuellen Trainingsbedarf erkennt und auf Probleme in der Belegschaft reagieren kann. Weiters werden die Seminarteilnehmer in der Lage sein, ihre Führungskompetenzen bewusster einzusetzen und somit ihre Mitarbeiter besser zu motivieren. Voraussetzung für einen erfolgreichen Seminarablauf ist, dass alle Teilnehmer mit ihrer eigenen Thomas VPA (Verhaltens-Profil-Analyse) vertraut sind und auch ein Feedbackgespräch mit dem haus-internen Thomas-Spezialisten stattgefunden hat.

Für Fragen und individuelle Terminvereinbarungen stehen wir Ihnen unter Telefon 08382-2772983 gerne zur Verfügung.

sofort, wenn es Probleme bereitet, sich schnell neues Wissen anzueignen. Diese Fähigkeit ist sonst kaum prüfbar, denn ein Schulzeugnis sagt darüber nichts aus. SCHUNK will zukünftig die Thomas VPA und den Thomas TST als festen Baustein in ihr Auswahlverfahren aufnehmen. Das Familienunternehmen SCHUNK GmbH & Co. KG mit Stammsitz in Lauffen am Neckar

gilt als Global Player und Kompetenzführer in den beiden Geschäftsbereichen Spanntechnik und Automation. Neben den Werken in Lauffen, Brackenheim-Hausen und Mengen erschließen 23 Tochtergesellschaften die internationalen Märkte rund um die Welt.

### Kontakt:

Carolin Müller, Leitung Kaufmännische Ausbildung  
Schunk GmbH & Co. KG  
carolin.mueller@de.schunk.com  
Tel. +49-7133-103-2480, www.schunk.com

## Thomas Trainingstermine 2010

### 2. Quartal

|                      |           |                  |
|----------------------|-----------|------------------|
| VPA Basistraining    | Frankfurt | 13. - 14.04.2010 |
| VPA Basistraining    | Köln      | 20. - 21.04.2010 |
| VPA Basistraining    | Lindau    | 28. - 29.04.2010 |
| Teambildungstraining | Lindau    | 30.04.2010       |
| TST-Training         | Hamburg   | 20.05.2010       |
| VPA Basistraining    | Hamburg   | 02. - 03.06.2010 |
| Teambildungstraining | Hamburg   | 04.06.2010       |
| VPA Basistraining    | Lindau    | 23. - 24.06.2010 |
| VPA Basistraining    | Frankfurt | 29. - 30.06.2010 |

### 3. Quartal

|                   |           |                  |
|-------------------|-----------|------------------|
| VPA Basistraining | Köln      | 06. - 07.07.2010 |
| VPA Basistraining | Lindau    | 21. - 22.07.2010 |
| Anwendertraining  | Lindau    | 23.07.2010       |
| Anwendertraining  | Köln      | 19.08.2010       |
| TST-Training      | Köln      | 20.08.2010       |
| VPA Basistraining | Hamburg   | 08. - 09.09.2010 |
| VPA Basistraining | Lindau    | 22. - 23.09.2010 |
| VPA Basistraining | Frankfurt | 29. - 30.09.2010 |

### 4. Quartal

|                      |           |                  |
|----------------------|-----------|------------------|
| VPA Basistraining    | Köln      | 05. - 06.10.2010 |
| TST Training         | Hamburg   | 22.10.2010       |
| VPA Basistraining    | Lindau    | 27. - 28.10.2010 |
| Teambildungstraining | Lindau    | 29.10.2010       |
| VPA Basistraining    | Lindau    | 24. - 25.11.2010 |
| TST-Training         | Lindau    | 26.11.2010       |
| VPA Basistraining    | Frankfurt | 29. - 30.11.2010 |
| VPA Basistraining    | Hamburg   | 01. - 02.12.2010 |
| Anwendertraining     | Hamburg   | 03.12.2010       |
| VPA Basistraining    | Köln      | 09. - 10.12.2010 |

# Die Thomas VPA als Karriere-Kompass

## Duale Hochschule Ravensburg: Gelungene Zusammenarbeit mit Partner-Unternehmen

Die Duale Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) mit Sitz in Stuttgart ist die erste duale, praxisintegrierte Hochschule in Deutschland. Mit derzeit rund 23.500 Studierenden, über 8.000 kooperierenden Unternehmen und sozialen Einrichtungen sowie über 90.000 Absolventen zählt die DHBW zu den größten Hochschulen des Landes. Für die Studenten von Vorteil sind die international

anerkannten Abschlüsse, die kurze Dauer des Intensivstudiums, das Lernen in kleinen Kursgruppen sowie der Praxisbezug durch die Zusammenarbeit mit Unternehmen und qualifizierten Experten.

Unser Kunde, die Liebherr-Hausgeräte Ochsenhausen GmbH, engagiert sich als Partner-Unternehmen bei der DHBW am Standort Ravensburg. Liebherr setzt bei der Auswahl geeigneter Kandidaten bereits seit geraumer Zeit auf die Thomas VPA. In einem mehrwöchigen Projekt mit Studenten des Studiengangs „International Business“ unter der Leitung von Prof. Dr. Karin Reinhard zeigten die Liebherr Personalreferenten Christina Geiß und Daniel Aumann sowie Personalleiter Detlef Georg, wie die Thomas VPA durch objektive Selbsterkenntnis ein wertvoller Ratgeber bei der Planung der beruflichen Zukunft ist.

„Durch die Auseinandersetzung mit den Ergebnissen konnte in Einzelgesprächen sehr schnell und intensiv über berufliche Entwicklungsmöglichkeiten diskutiert werden“, erläutert Daniel Aumann. Die im Anschluss an die Thomas VPA durchgeführten Feedbackgespräche halfen den

Nachwuchskräften, die eigenen Stärken zu benennen und sich somit gezielter auf Bewerbungen vorbereiten zu können. Als besonders positiv empfanden die Studenten, dass Tools zur Eignungsdiagnostik die Wahrnehmung und die Reflektion des eigenen Verhaltens im Hinblick auf die individuelle Karriereplanung schärfen.

Liebherr-Hausgeräte stehen als Symbol für Qualität in Europa und darüber hinaus. Täglich verlassen über 7.000 Geräte die verschiedenen Produktionsstandorte. Ideen, modernes Design und durchdachte Lösungen für optimalen Bedienungscomfort kennzeichnen das Programm. Dazu gehören Tisch- und Standkühlschränke, Kühl-Gefrierkombinationen, Tisch- und Standgefrierschränke, Gefriertruhen, Vorrats- und Getränkeköhlschränke, Wein- klima- und Weitemperierschränke sowie Kühl- und Gefriergeräte für den gewerblichen Einsatz.

### Kontakt:

Daniel Aumann, Personalreferent  
Liebherr Hausgeräte Ochsenhausen GmbH  
daniel.aumann@liebherr.com  
Tel. 07352 928 6300, www.liebherr.com



Foto Copyright: Liebherr-Hausgeräte Ochsenhausen GmbH

## Soft Skills auf dem Prüfstand

### Selbsterkenntnis als erster Schritt in der Karriereplanung

Wer bin ich? Was sind meine Stärken und Schwächen? Welche Stelle passt zu mir und von welcher Stelle lasse ich lieber die Finger? Diese und andere Fragen werden für jeden Schüler und Studenten - je näher der Schul- bzw. Studienabschluss heranrückt und die Berufswahl ansteht - immer wichtiger. Daher war das Interesse von über 30 Studenten der Betriebswirtschaft an der Dualen Hochschule Ravensburg, die sich im 6. Semester einige wenige Monate vor ihrem Abschluss befanden, an entsprechenden Analysen immens groß.

Gleichzeitig mischte sich auch verständliche Skepsis und Zurückhaltung unter die Neugierde. Wieso sollten die Facetten der Persönlichkeit durch eine Analyse preisgegeben werden, deren Ergebnisse keine hundertprozentige Zuverlässigkeit beanspruchen können und die Aussagekraft für daraus abzuleitende Entscheidungen als fragwürdig erscheinen lassen? Nein, es gibt keine Analyse, die eine hundertprozentige Treffsicherheit beanspruchen kann. Aber bei Analysen mit einem hohen Validitätsfaktor kann von einer

beeindruckend und in Studien nachgewiesenen hohen Aussagekraft ausgegangen werden.

### Verhalten reflektieren

Um sich selbst ein Bild von der Brauchbarkeit derartiger Analysen machen zu können, erhielten die Studenten im Fach Personalmanagement durch die freundliche Unterstützung von Thomas International die Möglichkeit, die Thomas „Verhaltens-Profil-Analyse“, kurz VPA, kennen zu lernen. Sie erfuhren einiges über die theoretischen Grundlagen der Analyse sowie die konkrete Anwendung und die Formulierung beispielhafter Auswertungen. Anschließend konnten sie diese selbst ausprobieren, um einen eigenen Eindruck über die Handhabbarkeit und Aussagekraft zu gewinnen.

Ein für die Studenten wichtiger Hinweis bestand darin, dass mit der Thomas VPA kein Persönlichkeits-, sondern ein Verhaltensprofil erstellt wird.



Denn für einen erfolgreichen Weg in der beruflichen Praxis ist vor allem von Bedeutung, von welchem Verhalten als Einzelperson oder in Zusammenarbeit mit anderen im Team auszugehen ist und ob das Verhalten zu den Erfordernissen einer konkreten Stelle passt. Weitere Hinweise bestanden darin, dass nur authentische, spontane Antworten zu einem aussagekräftigen Ergebnis führen können und die Wahl vermeintlich „sozial erwünschter“ Adjektive von der Auswertung

Lesen Sie weiter auf der nächsten Seite ...

## Soft Skills auf dem Prüfstand

### (Fortsetzung)

erkannt und zu dem Ergebnis "ungültige Analyse" führen würde.

#### Selbsterkenntnis in 8 Minuten

Erstaunlich war für die Studenten, dass die Bearbeitung nur ca. 8 Minuten dauerte. Bei der Selbsteinschätzung zeigte sich dabei manch skeptischer Blick angesichts der spontan zu wählenden Adjektive. So wandten zwischendurch einzelne Studenten bei der konzentrierten Bearbeitung ein, dass die zur Wahl stehenden Adjektive nicht zusammen zu passen schienen, so dass sie kaum gegeneinander abwägen würden können oder dass man sich nicht eindeutig für eines der Adjektive entscheiden könne. Dem Hinweis, dies dennoch spontan zu versuchen, wurde nachgegeben und alle Studenten hatten in der angegebenen Zeit die ihrer Meinung nach jeweils 24 am meisten und am wenigsten zutreffenden Adjektive benannt. Und: Die Auswertung zeigte, dass alle Profile gültig waren.

#### Wertvolles Feedback

Der spannendste Teil bestand in der Beschreibung des persönlichen Verhaltensprofils eines jeden Einzelnen. Die Reaktionen waren sehr vielfältig:

„Fast erschreckend, dass man in knapp 10 Minuten ein Bild von sich erhält, das in erstaunlicher Weise weitgehend zutrifft: *„Ich habe mir über bestimmte Verhaltensweisen noch nie explizit Gedanken gemacht, aber jetzt wird mir mein Verhalten und die sich daraus ergebenden Wirkungen auf andere bewusst“*. Oder: *„Ich würde die Analyse gerne mit anderen abgleichen, um ständige Konflikte mit bestimmten Personen besser im Vorfeld vermeiden zu können“*.

*„Wenn die Analyse zutrifft, und mein erster Eindruck ist dementsprechend, dann sollte ich nochmals umdenken und in meiner Berufswahl die Stärken meines Verhaltensprofils besser berücksichtigen.“*

#### Berufsausrichtung einschätzen

Auch wurden auf der Grundlage von einzelnen Analysen Fragen der Berufsausrichtung diskutiert: Welche Verhaltensweisen werden im angestrebten Berufsfeld voraussichtlich gefordert und passen diese zum eigenen Profil? Die Diskussion dieser Fragestellung führte bei einer Studentin dazu, die angestrebte Berufsausrichtung ernsthaft in Frage zu stellen: *„Wenn die Analyse zutrifft, und mein erster Eindruck ist dementsprechend, dann sollte ich noch-*

*mals umdenken und in meiner Berufswahl die Stärken meines Verhaltensprofils besser berücksichtigen.“*

Für die Studenten war es eine interessante Erfahrung, auf der Grundlage der Thomas VPA über das eigene Verhalten bewusst nachzudenken und dieses mit den Verhaltensweisen anderer sowie mit den Anforderungen von konkreten Stellen abzugleichen. Darüber hinaus ist davon auszugehen, dass der ein oder andere Student in seinem späteren beruflichen Betätigungsfeld die Thomas VPA im Rahmen von Auswahlentscheidungen bei Stellenbesetzungen nutzen wird.

#### Kontakt:

DHBW Ravensburg  
Marienplatz 2  
88212 Ravensburg  
Tel.: 07 51-1 89 99-27 00  
www.dhbw.de

## Mitarbeiter-Porträt: Ellen Poot



Ellen Poot ist bei Thomas zuständig für das Marketing. Sie entwirft Broschüren, Verkaufsunterlagen und Anzeigen für On- und Offline-Medien, erstellt Übersetzungen, organisiert Kundenveranstaltungen und Workshops, recherchiert und textet für den Thomas-Newsletter und aktualisiert kontinuierlich die Firmen-Website. Dabei hat sie stets ein Auge auf die vom englischen Mutterhaus vorgegebene Corporate Identity des Unternehmens. Nach München und Dornbirn (Österreich) ist Lindau die dritte Station im beruflichen Werdegang der gebürtigen Aachenerin und ausgebildeten Industriekauffrau mit

Abendstudium an der Kölner Akademie "WAK" und IHK-Abschluss zur Fachkauffrau für Marketing. Ergänzt hat sie ihre berufliche Qualifikation durch das CAE-Sprachdiplom am Cambridge Institut München und Weiterbildung im Bereich DTP/Webdesign. Für Thomas arbeitet Ellen Poot seit Juni 2007. In ihrer Freizeit joggt sie regelmäßig, hält sich mit Gymnastik fit, schwimmt und wandert leidenschaftlich gerne. Die herrliche Bodenseeregion und die benachbarten Alpen laden ja geradezu dazu ein!

**Thomas**  
macht Menschen erfolgreicher