



SEMINAR
FH Lübeck setzt
Thomas VPA ein



STUDIE
Hohe Trefferquote
bei Einstellungstests

ThomasWorld

Thomas
macht Menschen erfolgreicher

Ausgabe 7 | Herbst 2010

www.thomasinternational.net

Sparda-Bank Baden-Württemberg

Erfolgreiches Bewerbungsmanagement mit Thomas

Bei den Sparda-Banken wird Nachwuchsförderung und Personalentwicklung groß geschrieben. Damit diese Investition in die Zukunft auch gelingt, gilt es von vorne herein die passenden Kandidaten auszuwählen. Daher investieren wir unter anderem in ein modernes Online-Bewerbungsmanagement. Unser Karriere-Portal sammelt alle vakanten Stellen der Sparda-Gruppe in einer Datenbank. Das Suchergebnis der Job-Börse lässt sich nach individuellen Kriterien selektieren. Hat ein Interessent eine passende Stelle gefunden, kann er sich sofort online darauf bewerben. Das ist bequem und spart zudem Zeit und Geld. Das Thomas-System zur Eignungsdiagnostik unterstützt uns effektiv bei der Besetzung freier Stellen. Schließlich lässt sich die soziale Kompetenz eines Kandidaten schwerlich aus Schulzeugnissen herauslesen. Wir wenden

die Thomas Verhaltens-Profil-Analyse erfolgreich sowohl bei der Rekrutierung neuer Mitarbeiter als auch bei der internen Personalentwicklung an. Uns kommt es sehr auf die Soft Skills unserer Bankberater an. Der Kontakt zu unseren Kunden ist sehr persönlich und ungewöhnlich intensiv. Bei vielen Kunden erweckt dies das Gefühl einer schon fast familiären Beziehung. Und das macht die Sparda-Bank so sympathisch.

Lesen Sie bitte weiter auf der nächsten Seite



Foto Copyright: Sparda-Bank Baden-Württemberg

Inhalt

- ▶ **NEWS** 1
- ▶ **SPARDA-BANK BW** 1/2
- ▶ **HR-STUDIE** 2
Wie Mitarbeiter ihre Personaler sehen
- ▶ **FH Lübeck** 3
Seminar "Führung & Selbstmanagement"
- ▶ **STUDIE** 3/4
Humboldt-Universität, Berlin
- ▶ **TRAININGSTERMINE** 4
Gedanken zum Nikolaus

Zahlenspiele

Wir werden immer wieder gefragt, wie viele Variationen der VPA-Berichte es gibt. Unsere IT in Marlow weiß das auch nur ungefähr. Es gibt ca. 83 Milliarden mögliche (verschiedene) VPA-Berichte. Da aber



die Variationen auch noch davon abhängen, in welcher Reihenfolge manche Besonderheiten abgehandelt werden, sind es wohl noch einige mehr.

Die möglichen Variationen der VPA – MAA Vergleichsberichte liegt bei mehr als 167 Millionen. Die Bibliothek (für Deutsch), auf die hier zurückgegriffen wird, beinhaltet mehr als 1,5 Millionen Wörter in einigen tausend Dateien. Tatsächlich ist aber das individuelle Verhalten von Menschen nicht so fein zu unterscheiden und kann auch in der VPA nicht so genau unterschieden werden. Diese hohen Zahlen kommen zustande, weil abgesehen von den eigentlichen Verhaltenspräferenzen eines Kandidaten ja auch noch das derzeit aktuelle Verhalten am Arbeitsplatz, das Verhalten unter Druck sowie eventuelle Stressfaktoren identifiziert werden können.

Probieren Sie's aus!

Wilfried Mätzler, Geschäftsführer

In aller Kürze

Messe "Zukunft Personal"

Zukunft Personal Die "Zukunft Personal" fand dieses Jahr vom 12. bis 14. Oktober 2010 in Köln statt. Thomas International war, wie in den Jahren zuvor, wieder auf Europas größter Fachmesse für Personalmanagement vertreten. Der größte HR-Markt in Europa ist zugleich die wichtigste Networking-Plattform für deutschsprachige Personaler. Unsere Berater konnten zahlreiche Kunden und Interessenten am Thomas Messestand begrüßen.

Neue Thomas-Website

In Kürze wird die komplett überarbeitete Thomas Website in Deutschland online gehen. Dabei wird nicht nur der öffentliche Bereich ein neues Design bekommen. Die Menüführung des mit Login-geschützten Bereiches zur Berichterstellung ist erheblich benutzerfreundlicher und intuitiver geworden.



Sparda-Bank Baden-Württemberg

(Fortsetzung)

Nachwuchsförderung par excellence

Auszubildende spielen bei uns eine wichtige Rolle. Unsere Ausbildungsquote ist traditionell sehr hoch. Schulabgänger können sich vorab in unserem eigens geschaffenen Azubi-Portal online umfassend über die Ausbildungsinhalte und Perspektiven bei den Sparda-Banken informieren. Unsere Ausbilder sind heute neben ihrer beruflichen Kernaufgabe in erster Linie Begleiter von Lernprozessen. Bei fachübergreifenden Projektarbeiten und in Workshops lernen die jungen Leute mit Kollegen zusammen zu



Foto Copyright: Sparda-Bank Baden-Württemberg

arbeiten, gemeinsame Aufgaben zielgerichtet zu lösen und dabei ihre Ideen einzubringen. So fördern wir Eigeninitiative und Teamwork gleichermaßen. Diese Zusatzqualifikation zeichnet die Ausbildung bei der Sparda-Bank aus. Daher brauchen wir motivierte Auszubildende, die diese Angebote nutzen und bei ihrer täglichen Arbeit für unsere Kunden einsetzen können, um an der Erreichung der Unternehmensziele mitzuwirken.

Die Sparda-Banken: freundlich & fair

Oberstes Ziel unserer Bemühungen ist die Zufriedenheit unserer Kunden. Seit 17 Jahren in Folge belegt die Sparda-Bank Platz 1 in der Kundenzufriedenheit in Deutschland. Das bestätigt die Umfrage "Kundenmonitor 2009". In Zeiten von Veränderung und Verwerfungen konnten sich die Sparda-Banken mit ihrer konstanten und zugleich transparenten Geschäftspolitik erneut profilieren. Es zeigt sich, dass die betont konservative Ausrichtung des Geschäftes sich als stabilisierender Faktor erweist. Heute sind die Sparda-Banken eine Gruppe von 12 regionalen Genossenschaftsbanken, die in Deutschland mit rund 6.000 Mitarbeitern in über 400 Filialen knapp 3 Millionen Mitglieder betreuen. Traditionell sind die Sparda-Banken auf die Bedürfnisse privater Kunden spezialisiert. Die Kunden der Sparda-Banken können durch den Erwerb eines Genossenschaftsanteils Mitglied ihrer Bank werden. Mitglied bei der Sparda-Bank zu sein heißt jedoch mehr, als von günstigen Konditionen zu profitieren. Wie in keiner anderen Rechtsform besteht in der Genossenschaft für das einzelne Mitglied die Möglichkeit, aktiv an einem gemeinsamen Unternehmen mitzuwirken. Unser Motto „freundlich & fair“ heißt Banking von Mensch zu Mensch. Und das gilt nicht nur für unsere Kunden, sondern auch für unsere Mitarbeiter.

Kontakt:

Sparda-Bank Baden-Württemberg

Arnd Schillinger

Personalleiter

Tel. 0711-2006-1986

arnd.schillinger@sparda-bw.de

www.sparda-bw.de

Thomas Volkmann

Ausbildungsleiter

Tel. 0711/2006-1987

thomas.volkmann@sparda-bw.de

HR-Studie

Wie Mitarbeiter ihre Personalabteilung sehen

Laut einer aktuellen HR-Studie, durchgeführt von der Universität Koblenz, wünschen sich Mitarbeiter von ihren Kollegen aus der Personalabteilung mehr Engagement bei der Personalentwicklung. Untersucht wurde das HR-Image im Spiegel ihrer internen Kunden, d.h. die Fremdwahrnehmung von HR durch die Führungskräfte und Mitarbeiter sowie die Ermittlung der Relevanz der Image-Faktoren für das Mitarbeiterengagement. Dazu wurden Befragungsdaten von 1.034 Arbeitnehmern erhoben mit einer Gewichtung von 35,9 Prozent Führungskräfte und 64,1 Prozent Mitarbeiter aus Unternehmen unterschiedlichster Größenklassen. Verstärkt gefragt ist also HR in der Rolle als Mitarbeiter-Coach. Die größte Kompetenz und damit den höchsten

Professionalisierungsgrad wird der Personalabteilung im Bereich „Personalentlohnung und -verwaltung“ bescheinigt. In der Gesamtauswertung ist besonders auffällig, dass das Aufgabenfeld „Personal- und Organisationsentwicklung“ als eine besondere Schwäche des HR-Bereiches aus der Perspektive der internen Kunden bewertet wird. Hier bietet sich im Rahmen von regelmäßigen Mitarbeitergesprächen eine objektive Eignungsdiagnostik wie die Thomas Verhaltens-Profil-Analyse als hilfreiches Instrument bei der Planung individueller Karrieren an. Damit kommt die Personalabteilung dem gestiegenen Wunsch der Mitarbeiter nach Karriereberatung nach und verfügt zeitgleich über ein zuverlässiges Werkzeug zum Erkennen und Fördern von Talenten.

Fachhochschule Lübeck

Seminarreihe "Führung und Selbstmanagement" mit Thomas

Karriere machen ohne Schlüsselkompetenzen? Das war einmal. Erfolgreiche Karrieren setzen ein ganzes Bündel von Schlüsselkompetenzen wie z.B. Selbstmanagement, Kommunikation, Konfliktfähigkeit und Führungskompetenz voraus. Unternehmen testen in Assessment Centern, Traineeprogrammen und mit Persönlichkeitstests genau diese Kompetenzen, bevor sie sich für eine Zusammenarbeit entscheiden.

Das Kompetenzteam Soko-Dialog bereitet an der FH Lübeck in seinen Veranstaltungen auf diese beruflichen Herausforderungen vor. Verhalten wird trainiert, Praxisfälle simuliert, Testverfahren durchgeführt und die Selbstreflexion angeregt. Im diesjährigen Semester, geleitet von Frau Prof. Reski, findet eine Zusammenarbeit mit Thomas International statt. Soko-Dialog führt mit der

gemeinsamen Trainingsphilosophie Wissen zusammen aus der Hochschuldidaktik, der Unternehmensberatung, der psychologischen Beratung und der Koordination virtueller Teams. Das bildet sich im vielseitigen praxisorientierten Ausbildungskonzept ab.

Wichtigste Vermittlungsinstrumente sind:

- Die Seminarreihe Führung und Selbstmanagement
- Assessment Center für Studierende

Die Seminarreihe findet für Wirtschaftsingenieure und BWL-Studierende statt. Das Ziel des Seminars „Führung und Selbstmanagement“ ist die Vermittlung und Reflexion von persönlichen und sozialen Kompetenzen und die methodische Vorbereitung auf leitende Tätigkeiten in Unternehmen. Wichtig ist dem-



Das Thomas-System als Karrierekompass

nach bei allen Trainingseinheiten neben dem Ergebnis die Fähigkeit, den Entwicklungsprozess zu erkennen, zu analysieren und diese Analyse auf andere Situationen übertragen zu können. Die dafür notwendige Reflexionskompetenz soll in der semesterbegleitenden Studienarbeit erkennbar werden.

Studie der Humboldt-Universität

Hohe Trefferquote bei Eignungstests wissenschaftlich belegt

Psychologische Eignungstests sind in Deutschland immer noch wenig verbreitet, auch wenn ihr Einsatz wissenschaftlich empfohlen wird. Zudem gelten sie zum Teil als anrühlich und zweifelhaft. Personalverantwortliche in den USA und weiten Teilen Europas hingegen setzen sie oft und erfolg-

reich ein. In Großbritannien beispielsweise arbeiten 69 Prozent der Unternehmen mit Persönlichkeitstests, in Spanien sind es sogar 74 Prozent.

Fragt man jedoch nach, warum ein Arbeitgeber seine Bewerber lieber "aus dem Bauch heraus" interviewt, als sie einen erwiesenermaßen treffsichereren Eignungstest bearbeiten zu lassen, so bekommt man selten wissenschaftlich fundierte Antworten. Stattdessen überlagern Mythen und unbewiesene Vorbehalte die objektive Auseinandersetzung mit dem Thema. Jens Nachtwei und Carsten C. Schermuly von der Humboldt-Universität Berlin wollten es genauer wissen und haben in einer zweiteiligen Studie (Nutzungshäufigkeit und Typische Vorbehalte) untersucht, warum psychologische Eignungstests in Deutschland allen wissenschaftlichen Empfehlungen zum Trotz noch immer so wenig verbreitet sind. Lesen Sie bitte weiter auf der nächsten Seite

Unterstützend wird in diesem Semester das Verhaltensprofil von Thomas International eingesetzt. Ziel ist einerseits das Bekanntmachen mit einem Persönlichkeitsinventar, wie es in vielen Unternehmen eingesetzt wird. Ziel ist aber auch das Nutzen des Verfahrens, um die persönlichen Stärken und Präferenzen besser einschätzen zu können.

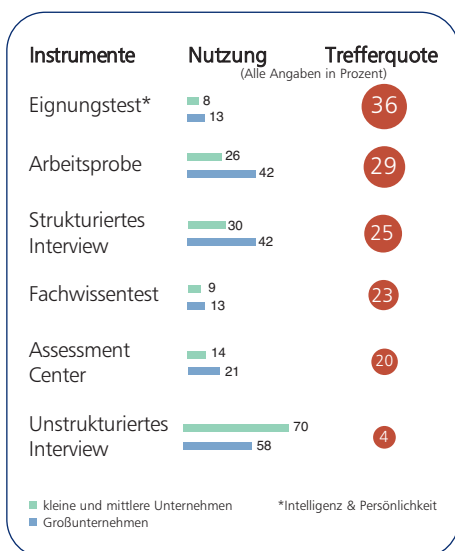
Die Teilnahme ist freiwillig. Das Ergebnis kann aber als Grundlage für das semesterabschließende Feedbackgespräch dienen. Hier wird auch geklärt, in wie weit das Verfahren hilfreich war. Damit wird ein Instrumentarium zur Selbsteinschätzung und zur Vorbereitung auf bevorstehende Bewerbungsprozesse etc. geliefert.

Verantwortlich:

Prof. Dr. Annegret Reski

FH Lübeck

Kontakt: soko-dialog@fh-luebeck.de



Studie der Humboldt-Universität

(Fortsetzung)

Sie fanden heraus, dass beim Vergleich gängiger Auswahlverfahren Eignungstests die höchste Trefferquote aufweisen und dabei auch noch kostengünstig sind. Allerdings liegen sie bei der Nutzung auf dem letzten Platz (siehe auch Grafik auf Seite 3).

Aus wissenschaftlicher Sicht schneidet das so weit verbreitete unstrukturierte Interview besonders schlecht ab. Lediglich mit einer Trefferquote von vier Prozent sagt das "Bauchgefühl" den zukünftigen Berufserfolg von Bewerbern voraus. Alarmierende 70 Prozent der Unternehmen halten an dieser Methode fest, die mit Abstand die geringste diagnostische Qualität aufweist. **Somit leistet sich die überwiegende Zahl der kleinen und mittleren Unternehmen in Deutschland ein wenig verlässliches Auswahlverfahren, welches sie teuer zu stehen kommen kann.** Denn letztlich führt eine subjektive Fehleinschätzung oftmals zu einer hohen Fluktuationsrate.

Speziell kleine und mittlere Unternehmen betrachten Tests häufig nur als Vorselektionsinstrument für den Fall, dass eine sehr große Zahl von Bewerbungen auf eine Stellenausschreibung eingeht. Dass Eignungstests auch für die ergänzende Feindiagnostik taugen - der Personalverantwortliche hat im Gespräch mit dem Bewerber mehr in der Hand als nur dessen Unterlagen - ist den meisten nicht bewusst.

Somit erübrigt sich auch der Mythos, dass Eignungstests die Komplexität einer Person nicht erfassen. Dieser Vorbehalt entsteht meist dann, wenn der Test nicht als Ergänzung für bestehende Verfahren - in der Regel das Interview - betrachtet wird. In diesem Fall fehlt natürlich das "soziale Moment" in der Diagnostik. Dass ein multimethodales Verfahren (sozialer Kontakt per Interview plus standardisierter, normierter Test) dieses Defizit beseitigt, ist den meisten Personalverantwortlichen nicht bewusst.

Ein weiterer Vorbehalt ist, dass Eignungstests Ergebnisse liefern, die mit der Realität im Berufsalltag nichts zu tun haben. Dies zeigt, welchen geringen Einfluss wissenschaftliche Erkenntnisse auf die Praxis der Personalauswahl haben. **Wie die Metaanalysen von Schmidt/Hunter und Judge et al belegen, können Eignungstests weit besser als alle anderen Auswahlverfahren den späteren Berufserfolg eines Bewerbers vorhersagen.**

In der aktuellsten Studie der Humboldt-Universität werden Assessment Center mit dem Benchmark für Assessment Center Diagnostik (BACDi) untersucht. Unternehmen haben die Möglichkeit, die BACDi-Software kostenfrei zu nutzen, um ihr Personalauswahl-AC hinsichtlich seiner methodischen Güte (in Konzeption, Durchführung und Auswertung) zu beurteilen und ein Feedback zu erhalten. Bei Interesse schreiben Sie bitte eine E-Mail an bacdi@lists.hu-berlin.de. Nähere Informationen zum BACDi-Projekt finden Sie unter www.bacdi.de.



Gedanken zum Nikolaus

Sie werden sich jetzt fragen, was Personalbeurteilung mit dem heiligen Mann zu tun hat. Dr. Frank Dulisch beschreibt auf seiner Website www.personalbeurteilung.de den sog. Nikolaus-Effekt (oder Recency-Effekt) wie folgt: Die letzten Eindrücke bleiben besser haften und zählen bei Beurteilungen mehr. Aber warum heißt diese Beurteilungstäuschung Nikolaus-Effekt? Auch der Nikolaus erinnert die Kinder ja meist nur an die Sünden aus der jüngeren Vergangenheit - so ungefähr aus den letzten drei Tagen -, auch wenn sein jährliches Erscheinen und sein goldenes, penibel geführtes Buch einen anderen Eindruck erwecken. Die letzten Leistungen sind dem Vorgesetzten besser im Gedächtnis präsent - Beurteilungszeiträume von einem oder gar zwei

Jahren stellen für das menschliche Gedächtnis eine Herausforderung dar! Insofern sind wir immer anfällig dafür, wenn Personen kurz vor dem Beurteilungszeitpunkt ihr Leistungsengagement beträchtlich steigern. Nur selten kann man eine Beurteilung auf harte "Leistungsfakten" stützen. Vor allem bei "freihändigen" Beurteilungen muss man sich davor hüten, die letzten Eindrücke überzubewerten. Am besten kann man sich durch kontinuierliche schriftliche "Gedankenstützen" vor diesem Vergessenseffekt schützen. Auch die Möglichkeit, in einem Beurteilungsvorgespräch mit dem Beurteilten gemeinsam den Beurteilungszeitraum noch einmal "Revue passieren" zu lassen, kann zur Gedächtnisauffrischung genutzt werden.

Thomas Trainingstermine 2010

4. Quartal

VPA Basistraining	Köln	05. - 06.10.2010
TST Training	Hamburg	22.10.2010
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