

accessnews

Im Fokus

Zehn Jahre access-special: Garantiert gute Ergebnisse

Runde Geburtstage soll man feiern – so ist es Brauch! Auch access folgt diesem Brauch und feiert 2007 einen runden Geburtstag: zehn Jahre access-special!

Ein kleiner Rückblick: 1997 veranstaltet access die ersten Recruiting Events exklusiv für einzelne Unternehmen. Bereits im Jahr 1999 wurden siebzehn access-special durchgeführt. Zehn Jahre später – 2007 – blicken wir auf mehr als 200 maßgeschneiderte Recruiting Events zurück. Zehn Jahre access-special: Ein guter Grund, um einmal die Wirksamkeit dieser unternehmensindividuellen Rekrutierungs-lösung unter die Lupe zu nehmen.

access-special: Rekrutierung und Personalmarketing

War ein access-special in der Anfangszeit bei den Unternehmen „nur“ als Rekrutierungs-Tool bekannt, so hat sich diese Lösung in den letzten Jahren darüber hinaus sehr stark in Richtung Personalmarketing-Tool bewegt. Ein access-special bietet einem Unternehmen die einmalige Möglichkeit, sich im Rahmen einer von access gezielt gesteuerten Marketingkampagne in der Zielgruppe zu positionieren.

Soweit zur Theorie – doch wie sieht es in der Praxis aus?

- Haben unternehmensindividuelle Rekrutierungsveranstaltungen einen

Einfluss auf das Arbeitgeberimage eines Unternehmens?

- Steigert eine solche Veranstaltung die Attraktivität des Arbeitgebers in der jeweiligen Zielgruppe?
- Haben die Teilnehmer nach dieser Veranstaltung ein höheres Einstiegsinteresse an diesem Unternehmen?

Diesen Fragen geht eine Studie nach, die im Rahmen einer Diplomarbeit an der FH Köln im Jahr 2006 durchgeführt wurde. Dazu wurden in Kooperation mit access die Teilnehmer von 30 durchgeführten unternehmensindividuellen Rekrutierungsveranstaltungen der Jahre 2004 und 2005 befragt. Zunächst einmal wurden die Teilnehmer gefragt, welche Faktoren ihrer Meinung nach die Attraktivität eines Unternehmens nachhaltig beeinflussen. Die Untersuchung zeigt, dass ein Unternehmen nur dann als attraktiver Arbeitgeber eingeschätzt wird, wenn auch eine ausreichende Kenntnis über dessen Arbeitgeberfaktoren besteht. Doch wie gelangen potentielle Bewerberinnen und Bewerber an eben diese Informationen?

Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass gerade eine unternehmensindividuelle Rekrutierungsveranstaltung eine ideale Plattform darstellt, um ein Unternehmen genauer kennen zu lernen und sich über die wichtigen Arbeitgeberfaktoren genauer zu informieren.

Fortsetzung Seite 2

Editorial



Liebe Leserinnen und Leser,

Zehn Jahre sind in unserer schnelllebigen Zeit schon eine kleine Ewigkeit. Unsere ersten access-specials 1997 wurden noch vollständig ohne Internet beworben – heute gar nicht mehr vorstellbar.

Und dennoch hat diese Form der Image- bzw. Employer Branding-Bildung plus Rekrutierung nichts von ihrer Effektivität verloren. Auch und gerade in Zeiten, in denen unsere Zielgruppe große Teile ihrer Aufmerksamkeit in virtuellen Welten, social networks und „communities“ verbringt, ist es letztendlich doch meist der persönliche Kontakt, der den entscheidenden Ausschlag gibt.

Sicher, fast alle Kandidaten sind „im Netz“, aber eigentlich lautet doch die Frage „wie bekommen wir sie dort heraus“, wenn wir sie als vielversprechend identifiziert haben.

Und hier stellen unsere mehrtägigen Veranstaltungen den Königsweg dar. Fachlich interessante Beiträge und Fallstudien, der direkte Draht zum möglichen Chef und potentiellen Kollegen – und das auch abends an der Bar – networking mit Gleichgesinnten und ebenso interessanten Kommilitonen der besten Hochschulen, attraktives Hotel und Rahmenprogramm – diese Kombination wurde inzwischen hunderte Male erfolgreich durchgeführt.

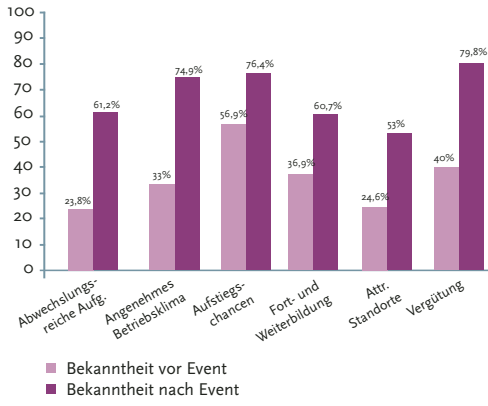
Wenn auch Sie aktuell nach den „goldenen Eiern“ suchen, sprechen Sie mit uns. Wir finden eine Lösung.

In diesem Sinne: frohe Ostern wünscht Ihnen Ihr

Norbert Wangnick
Vorstand, access AG

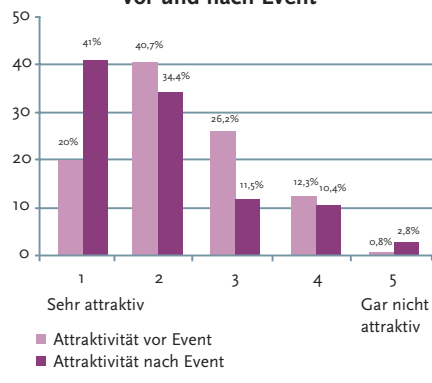
Nach einer solchen Veranstaltung haben die Teilnehmer ein deutlicheres Bild über die Faktoren, die die Attraktivität eines Unternehmens ausmachen.

„Top 6“ Arbeitgeberfaktoren vor und nach Event



Doch was bedeutet das für ein Unternehmen, welches eine solche Veranstaltung durchführt? Besteht hier ein Zusammenhang mit der Arbeitgeberattraktivität? Ja! So verdoppelte sich der Anteil der Befragten, die das Unternehmen als sehr attraktiven Arbeitgeber bewerteten, von 20% vor dem Event auf knapp 41% nach dem Event. 82 % der Personen, die vor dem Event unentschlossen hinsichtlich der Beurteilung des Unternehmens als Arbeitgeber waren – es also weder sehr attraktiv noch unattraktiv einstufen – gaben nach dem Event die Arbeitgeberattraktivität als hoch bzw. sehr hoch an.

Attraktivität des Unternehmens vor und nach Event



Anhand dieser Ergebnisse lässt sich eindeutig ableiten, dass eine unternehmensindividuelle Rekrutierungsveranstaltung einen unmittelbaren Einfluss auf das jeweilige Arbeitgeberimage hat.

Doch auch den Rekrutierungsaspekt hat die vorliegende Studie nicht außer Acht gelassen: Der Vergleich des Einstiegsinteresses der Befragten vor und nach dem Event zeigt deutlich den herausragenden Einfluss unternehmensindividueller Veranstaltungen. Der Anteil der Befragten mit sehr hohem Einstiegsinteresse verdoppelte sich von 16,9% vor dem Event auf 35,5% nach dem Event. 70,6% aller Teilnehmer, die vor dem Event unentschlossen waren, hatten nach dem Event hohes bis sehr hohes Interesse bei dem Unternehmen zu arbeiten. Zudem signalisierten 73% aller Personen, die vor dem Event ein eher geringes Einstiegsinteresse hatten, nach dem Event ein hohes bis sehr hohes Einstiegsinteresse.

Dies zeigen auch die Aussagen unserer Kunden:

„Bei Shell haben wir entschieden, dass uns nur selektive Recruiting Events weiterbringen. Wir arbeiten lieber mit einer sorgfältig zusammengestellten kleinen Gruppe intensiv, so haben beide Seiten mehr davon. Für access sprechen die langjährige Erfahrung, die individuellen Problemlösungen und der gute Zugang zu unserer Zielgruppe.“
Heika Bauer, Shell

„Die Umsetzung der Projekte durch access war professionell und die Betreuung sehr angenehm mit schnellen Reaktionszeiten. Im Ergebnis konnten wir eine Reihe interessanter KandidatInnen für unseren Assessment Day gewinnen. Hieraus resultierten 2006 im Ganzen 11 Vertragsangebote.“
Reiner Jung, Towers Perrin

Kommen wir noch einmal zurück zu unseren Ausgangsfragen:

- Haben unternehmensindividuelle Rekrutierungsveranstaltungen einen Einfluss auf das Arbeitgeberimage eines Unternehmens?
 - Steigert eine solche Veranstaltung die Attraktivität des Arbeitgebers in der jeweiligen Zielgruppe?
 - Haben die Teilnehmer nach dieser Veranstaltung ein höheres Einstiegsinteresse an diesem Unternehmen?
- Alle Fragen können wir – nun auch belegt durch diese Studie – eindeutig mit „Ja“ beantworten!
Übrigens: Insgesamt haben 54% aller Befragten nach einer solchen Veranstaltung ein konkretes Jobangebot von dem jeweiligen Unternehmen erhalten.

access-special: Garantiert gute Ergebnisse – nicht nur für Ihr Recruiting!

10 Jahre access-special – eine Erfolgsstory

- Über 200 individuelle Recruiting-Lösungen
- Über 60 verschiedene Unternehmen
- Über 9.000 Teilnehmer/innen

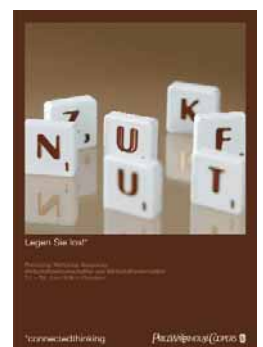
Unternehmen, die regelmäßig access specials durchführen:

- Accenture, seit 1997, 41 specials
- BearingPoint, seit 2000, 21 specials
- PricewaterhouseCoopers, seit 2000, 15 specials
- Capgemini, seit 2005, 6 specials

Ausgewählte aktuelle access-special Projekte:

- Booz Allen Hamilton – „Verbinde die Welt!“, März 07
- Procter&Gamble – Recruiting Event at Braun, März 07
- Carl Zeiss AG, Juni 07
- General Electric, Juni 07
- Shell Deutschland Oil GmbH, Juli 07

Karoline Franke
Recruiting Events



access-select

access select – Die Personalberatung

Von der Identifikation bis zu eignungsdiagnostischen Methoden:
Unsere Kompetenz für Sie!

Jeder Kunde ist einzigartig

Den oder die richtigen Kandidaten für eine bestimmte Position zu finden ist eine der wichtigsten und verantwortungsvollsten Aufgaben eines Unternehmens. Bei der Suche und Auswahl neuer Mitarbeiter verlassen sich deshalb viele Unternehmen auf die Expertise der access Personalberatung.

Zu unserem ganzheitlichen, kundenorientierten Ansatz gehört dabei nicht nur das Finden geeigneter Kandidaten, sondern auch die Beratung bezüglich der Vorgehensweise und Auswahlmethode. In einem interdisziplinären Team bestehend u. a. aus Psychologen, Betriebs- und Volkswirten sowie Juristen entwickeln wir das für jeden Kunden beste Konzept zur Identifikation passgenauer Kandidaten.

Unterschiedliche Ziele erfordern unterschiedliche Auswahlmethoden

Obwohl die Unterlagen eines Bewerbers einiges über ihn aussagen, lassen sich bestimmte Fähigkeiten einfach nicht mit Urkunden nachweisen, sondern sind vielmehr aus dem Verhalten abzuleiten. Aus diesem Verhalten lassen sich wiederum bestimmte Fähigkeiten identifizieren, denen später in der Berufspraxis eine wichtige Rolle zugesprochen wird.

Ein solches Verhalten erkundet man mit sog. „eignungsdiagnostischen Methoden“. Dies ist ein Sammelbegriff, unter dem man verschiedene Verfahren zur Messung von Kompetenzen und Verhaltenstendenzen mit Berufsbezug zusammenfasst. Zu diesen Verfahren zählen beispielsweise Gruppenübungen, Intelligenz- und Persönlichkeitstests, Rollenspiele, situative und biographische Interviews sowie Präsentationen.

Um für eine aktuelle Vakanz einen passenden Mitarbeiter zu identifizieren, gibt es nicht „das beste Verfahren“. Unser Beratungsansatz besteht vielmehr darin, Ihnen genau zuzuhören und zu ermitteln, welches das für Sie beste Verfahren ist.

Je nach Ihren Bedürfnissen, Anforderungen und Zielen identifizieren wir zukünftige potentielle Mitarbeiter durch Vorauswahlgespräche oder konzipieren ein- bis dreitägige Assessment Center.

Ein umfassender Eindruck durch Assessment Center

Ein Assessment Center ist ein Auswahlverfahren, bei dem es primär darum geht, ein möglichst umfassendes Bild der teilnehmenden Bewerber zu erhalten, um die für einen bestimmten Job am besten passenden Kandidaten zu ermitteln. Generell kann es bei einem Assessment Center zum einen um die Auswahl externer Bewerber gehen, zum anderen aber auch um Potentialerkennung bei internen Mitarbeitern in Hinblick auf einen bestimmten Job oder abzuleitende Personalentwicklungsmaßnahmen.

Gerade bei externen Bewerbern beinhaltet ein Assessment Center auch einen gewissen Marketing-Aspekt, denn gerade bei mehrtägigen Veranstaltungen geht es auch darum, sich als Unternehmen den Kandidaten gegenüber auf eine bestimmte Weise zu präsentieren.

Jedes Auswahlverfahren ist einzigartig.

Uns kommt es darauf an, für jeden Kunden individuell beste Lösung zu finden. Wir entwickeln maßgeschneiderte Personalauswahlverfahren, die wir auf die Branchen, Bedürfnisse und Zielsetzungen jedes einzelnen Kunden individuell abstimmen.

Um das für Sie beste Auswahlverfahren zu konzipieren, setzen wir uns zunächst intensiv mit Ihnen auseinander und ermitteln, welche Ziele Sie verfolgen. Wir analysieren den Job und die damit verbundenen Aufgaben unter Berücksichtigung der betreffenden Abteilungsstruktur.

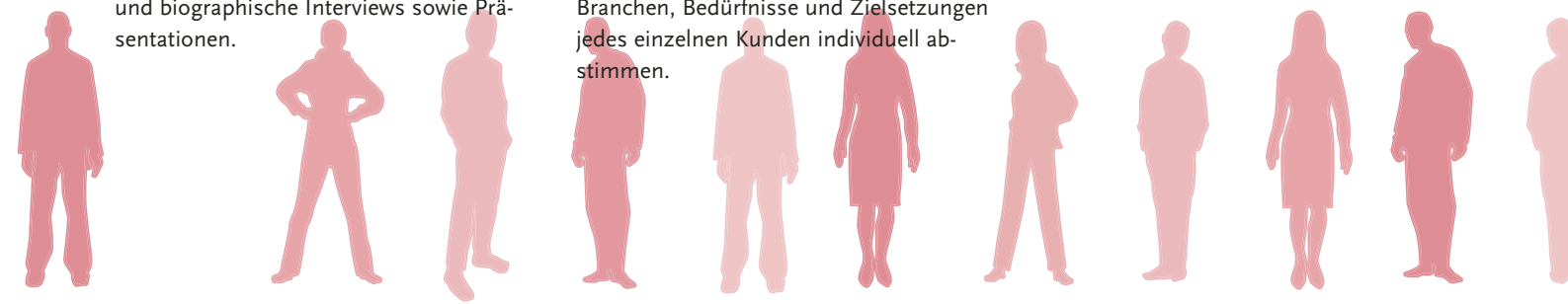
Anschließend wird auf dieser Basis ein Anforderungsprofil erstellt und festgelegt, welches die Schlüsselfaktoren für Erfolg sind. Erst wenn all diese Punkte feststehen, legen wir geeignete Auswahlinstrumente und Messkriterien fest. Im Falle eines Assessment Centers übernehmen wir die gesamte Organisation und Implementierung, schulen die Beobachter, führen das Assessment Center durch, übernehmen die Betreuung aller Beteiligten vor Ort und fungieren als Moderator. Selbstverständlich legen wir Wert auf eine langfristige Zusammenarbeit, führen Evaluationen durch und bleiben für Unternehmensvertreter wie auch für Bewerber Ansprechpartner noch lange über den Auswahltag hinaus.

Finden Sie mit uns die beste Lösung

Wir bieten keine Standard-Lösungen sondern Qualität, die auf jahrelanger Erfahrung beruht und mit Sicherheit Ihren wie unseren hohen Ansprüchen gerecht wird. Gerne finden wir auch für Sie nicht nur die richtigen Mitarbeiter, sondern auch die richtige Methode.

Rufen Sie uns an, wir stehen für ein unverbindliches Gespräch jederzeit gerne zur Verfügung.

Arne tom Wörden
Search & Selection



Aus den Hochschulen

Elite, Cluster, Humboldt und sonstige Ideale

Das Veränderungstempo der Hochschullandschaft ist schon fast irritierend

Jahrzehnte lang waren – im langen Schatten der Humboldtschen Tradition – größere Veränderungen von deutschen Hochschulen ausgeschlossen. Schaut man in diesem Jahr auf das tertiäre Bildungssystem, dann können einen die Vielzahl der „Baustellen“ schon ein bisschen irritieren: Geht's jetzt an den Hochschulen schon zu wie im eigenen Unternehmen?

Auch manche Verhaltensweisen sind ungewöhnlich: In Bochum gibt ein Banken-Professor seinen 120 Studenten zehn Versprechen für ein besseres Studium ab („Pauls 10“), die eher an eine gut vermarktete „Business Mission“ eines Großunternehmens erinnern als an „Aushänge zur Lehrstuhlorganisation“ früherer Zeiten.

Keine Frage: Der Bologna-Prozess, das Förderprogramm für Elite-Universitäten und die demografischen Implikationen ab 2020 führen zu den radikalsten Verände-

rungen der deutschen Hochschullandschaft seit Humboldt. Und unser Eindruck ist, dass diese nicht nur auf das Notwendige oder Erzwungene beschränkt bleiben. Vielmehr tut sich nun an allen Ecken und Enden der Hochschulen Neues auf.

Ein interessantes Beispiel dafür ist die betriebswirtschaftliche Fakultät der Uni Frankfurt/Main: Schon 2001 wurde beschlossen, den Wirtschaftswissenschaften ein deutlicheres Profil zu geben, sich zu fokussieren: Wo andere Hochschulen vielleicht mit zwei bis maximal drei Lehrstühlen das Thema Banken und Finanzierung abdecken, wird das Frankfurter „House of Finance“ ab 2008 vierzehn (!) Professoren zu diesem Fachgebiet beherbergen. Eine perfekte Ausgangslage, wenn in ein paar Jahren der Wettbewerb um die finanziell lukrativen, nicht konsekutiven Master-Studenten beginnt. Auch werden wir Diplom-Akademiker uns auch daran

gewöhnen müssen, das Bachelor- und Master-Absolventen nicht mehr bei einem „Meffert“ oder „Bullinger“ studiert haben werden: Spezialisierungen und Prüfungen durch Lehrstühle werden durch „anonyme“ Fächer-Cluster abgedeckt.

Hier in den access news werden wir nun regelmäßig auf Themen aus den Hochschulen hinweisen, die uns für Recruiting und Employer Branding wichtig erscheinen. Über Ihr Feedback freuen wir uns!

Jens Ohle
Vorstand, access AG

Links:

„Pauls 10“:

www.ruhr-uni-bochum.de/fin-kred/

„House of Finance“:

www.muk.uni-frankfurt.de/pm/pm2007/0207/018/

Recruiting Process Management

Management statt Outsourcing –

Unser Geschäftsbereich Recruiting Process Outsourcing wird zu Recruiting Process Management

Outsourcing – für viele ist dieser Begriff mit etwas Negativem und Bedrohlichem verbunden, einige assoziieren mit dem Wort sogar direkt den Abbau von Stellen – meistens noch der eigenen.

In der Praxis sieht das bei unseren Projekten im Bereich Recruitingprozesse ganz anders aus. Wenn access seine Dienstleistungen anbietet, dann geht es nicht um Abbau der vorhandenen Stellen, sondern um die Unterstützung der stark ausgelasteten Personalabteilungen und um die Flexibilisierung des traditionell sehr volatilen Recruitinggeschäftes. Deshalb verstehen wir uns als Teil einer Personalabteilung und nicht als externe Outsourcing-fabrik – wir unterstützen Unternehmen bei der Abwicklung der Recruitingprozesse indem wir konsequent unsere Kernkompe-

tenzen einsetzen: wir wollen den Recruitingprozess schnell, effizient und erfolgsorientiert gestalten. Die besten Kandidaten zu mobilisieren ist die eine Herausforderung des Recruiting (und Schwerpunkt des access Geschäftsbereiches „Recruiting Solutions“), dann den besten Kandidaten auch unter Vertrag nehmen zu können die andere.

Das Wort Outsourcing passt daher nicht genau zu unserer Dienstleistung. Deshalb suchten wir eine bessere Umschreibung und sind auf den Begriff „Management“ gestoßen:

Definition Managementprozess

Ein Managementprozess sollte ergebnisorientiert, ganzheitlich und konstruktiv

sein. Der Durchführende hat sich dabei auf das Wesentliche zu konzentrieren. Die Konzentration auf die eigenen Stärken sowie das Schaffen von Vertrauen bei den Beteiligten führen zusätzlich zu einem positiveren und ehrlicheren Gesamtbild des Prozesses.

Quelle: Wikipedia

Ein kleiner Exkurs in die Praxis – access vor Ort

Bei einem Kundenunternehmen, das wir in den Recruitingprozessen unterstützen, werden wir zu einem Projektmeeting mit einem Fachbereich gerufen, der gerade einen Ausbau um 20 neue Stellen plant. Das access Recruiterteam bespricht vor Ort mit den Hiring Managern die Vakanzen,

analysiert die aktuellen Bewerbungszahlen und entwirft mit Blick auf den Kandidatenmarkt passende Beschaffungsmaßnahmen.

Parallel dazu startet in der access Zentrale in Köln bereits der Beschaffungsprozess: unsere Sourcing-Spezialisten durchsuchen mit Hilfe einer IT-Schnittstelle den Talentpool des Unternehmens, schalten Stellenanzeigen in den Jobbörsen und sprechen geeignete Kandidaten in den öffentlichen Netzwerken an. Bereits nach einigen Tagen können die ersten Bewerber zum Interview eingeladen werden, das ein access Recruiter gemeinsam mit dem

Hiring Manager durchführt. Der Fachbereich entscheidet sich für einen geeigneten Kandidaten. Der access Recruiter leitet sofort die Angebotsverhandlung ein. Bereits nach rund 35 Tagen kann die erste Stelle besetzt werden.

Mit einem Blick auf unsere praktische Arbeit stellen wir fest: unsere Erfolgsfaktoren für ein exzellentes Recruitingergebnis ist das konsequente Management des Prozesses anhand folgender Kriterien:

- Schnelligkeit durch Fokussierung
- Fachkompetenz durch hohe Arbeitsteilung
- Flexibilität durch große Recruiter Teams

Wir wollen ein positives und ehrliches Gesamtbild von Recruitingprozessen gemeinsam mit den Unternehmen, die sich für eine Unterstützung durch access im Bereich Recruiting entscheiden, erreichen. Aus diesem Grund war eine Umbenennung unseres Geschäftsbereiches längst überfällig.

Bettina Schmeil
Recruiting Process Management

Recruiting Event Vorankündigung

access-next Technical Sales 8./9. Dezember 2007, Frankfurt-Rödermark

Ende diesen Jahres lädt access zum ersten Mal in unserer Eventreihe access-next zum Workshop Technical Sales ein.

Auf dieser Veranstaltung treffen Sie auf exzellente Verkäufer im technischen Vertrieb.

Unternehmen und Teilnehmer haben Gelegenheit ein ganzes Wochenende dazu zu nutzen, sich mit Teilnehmern ausführlich auszutauschen und Kontakte für Ihr persönliches Netzwerk aufzubauen, welches weit über die Veranstaltung hinaus reicht.

Professionals mit erster einschlägiger Berufserfahrung findet man leider nur schwer. access hat hier seinen Fokus auf die so genannten „Market Observer“ gelegt. Diese stehen erfolgreich im Berufsleben, sind aktuell nicht aktiv auf Stellensuche, aber stets bereit eine neue Herausforderung anzunehmen, sofern diese viel versprechend erscheint. Die „Market Observer“ verfolgen die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt nur bedingt. access begleitet diese Zielgruppe schon seit ihrem Eintritt ins Berufsleben und dies ermöglicht eine zielgenaue Ansprache.

Als teilnehmendes Unternehmen reisen Sie bereits am Freitagabend an und lernen in lockerer Atmosphäre die Teilnehmer-

Innen während eines Abendessens und anschließendem Get-together kennen. In den verschiedenen Modulen, die Samstag und Sonntag angeboten werden, lernen Sie zahlreiche Kandidaten von der persönlichen und fachlichen Seite kennen.

Die Module setzen sich wie folgt zusammen:

- Unternehmenspräsentation: in einer 30-minütigen Präsentation stellen Sie Ihr Unternehmen vor.
- Open Space: Hier stehen Sie den Teilnehmern in ungezwungener Atmosphäre während des Mittags-Snacks an Stehtischen für Fragen zur Verfügung. Die Tische werden mit Unternehmensnamen gekennzeichnet, so können die Teilnehmer gezielt auf Sie zukommen.
- Podiumsdiskussion: Im direkten Vergleich präsentieren Sie sich den Teilnehmern.
- Round Table: Hier stehen Ihnen sechs bis sieben Teilnehmer im direkten Austausch zur Verfügung, berichten von Ihrer täglichen Arbeit und bringen den Kandidaten Ihre Ziele und Visionen näher. Die Teilnehmer werden im Vorfeld von Ihnen ausgewählt und von access zugeteilt.
- Buffet: Die Tische sind nach Unternehmen geordnet. Die Teilnehmer haben auch hier freie Platzwahl. So entstehen auch beim Abendessen in



lockerer Atmosphäre weitere interessante Gespräche.

- Interviews: In halb- oder einstündigen Gesprächen lernen Sie Ihre Wunschkandidaten am Sonntag in Interviews kennen. Welche Kandidaten Sie interviewen, entscheiden Sie vor Ort am Samstagabend.

Südlich von Frankfurt/Main liegt das Parkhotel Rödermark mitten in einer grünen Park- und Seeanlage, nur wenige Autominuten von der A3 entfernt. Die Hotelanlage ist im bayrischen Stil gehalten, mit hellem, teilweise postmodernem Konferenz- und Tagungsbereich, im grünen Herzen von Hessen vor den Toren des Odenwaldes.

Merken Sie sich diesen Termin vor. Bis zum 10. September 2007 können Sie sich einen Teilnahmeplatz sichern. Weitere Informationen erhalten Sie von Ihrem Accountbetreuer telefonisch unter (02 21) 95 64 90-801, oder Sie wenden sich per E-Mail an customer-relations@access.de.

Uta Ott
Recruiting Events

Potenzialanalyse Verfahren

Eignungsdiagnostische Unterstützung im SAP Recruiting

SAP sucht die besten Hochschulabsolventen und die Erwartungen an die zukünftigen Mitarbeiter sind hoch. Für potenzielle Einsteiger hat SAP daher ein spezielles Programm, das SAP Future Team, entwickelt, welches aus vielfältigen Fallstudien und Trainingseinheiten, zusätzlich zu der normal laufenden Arbeitstätigkeit, besteht. Dieses Programm steht unter ständiger enger Beobachtung/Aufmerksamkeit der verschiedenen Vorstandsbereiche. Bei der erfolgreichen Umsetzung der Rekrutierung für das Future Team, hat sich SAP für access entschieden. access unterstützt von der professionellen Kandidatenauswahl bis hin zur Durchführung von Assessment Centern in Walldorf.

Im Rahmen der Unterstützung bei der Rekrutierung qualifizierter Mitarbeiter für die SAP AG hat access sich für die MPA – Master Person Analysis aus den Potenzialanalysenverfahren von Master Management entschieden. Die MPA misst Verhalten im beruflichen Kontext und bietet somit eine optimale Unterstützung in der Auswahl und Beurteilung von Kandidaten im Recruitingprozess. „Die hohe Vorhersagekraft und die wissenschaftlich saubere Dokumenta-

tion waren wesentliche Gründe für access, sich für den internationalen Anbieter Master Management zu entscheiden“, so Lars Winkler von access, Projektleiter für SAP.

Im Vorfeld wurde gemeinsam mit SAP für alle zu besetzenden Positionen eine MPA Anforderungsanalyse erstellt. Dies funktioniert einfach über einen Online Fragebogen, den das Projektteam von SAP ausgefüllt hat. Aufgrund dieser Basis wurden einzelne Verhaltenseigenschaften gewichtet, die eine wichtige Rolle im Rahmen der Vorauswahl haben.

Die MPA wird bei Kandidaten eingesetzt, die die ersten Hürden in der formalen Prüfung genommen haben und in der engeren Auswahl sind. Alle relevanten Kandidaten erhalten online einen MPA Persönlichkeits-test. Dieser wird in 20 bis 30 Minuten ausgefüllt, die Ergebnisse stehen danach umgehend zur weiteren Bearbeitung zur Verfügung. In der GAP Analyse, also der Prüfung zwischen Soll und Ist Profil, werden Stärken aber auch Entwicklungspotenzial der Kandidaten sehr schnell ersichtlich. In dem darauf folgenden Telefoninterview erhalten die Kandidaten ein persönliches Feedback durch die access Mitarbeiter.

Darin werden zusätzlich weitere relevante Kriterien abgefragt und beurteilt. Die MPA Ergebnisse dienen als Unterstützung für das Telefoninterview. Im weiteren Selektionsprozess fließen die MPA Ergebnisse in persönliche Interviews und Assessment Center bei SAP mit ein.

„Eignungsdiagnostische Analysen sind zukünftig in der Personalauswahl immer wichtiger“, so Lars Winkler. Die Prognostizität durch diese Verfahren ist enorm. Auch im Rahmen des AGG kann niemand objektiver beurteilen als ein standardisiertes Testverfahren. Darüber hinaus ist es für alle Kandidaten ein neutrales und faires Instrument. Die Akzeptanz der Recruiter und des Unternehmens wächst dadurch. Der Einsatz eignungsdiagnostischer Verfahren ist somit auch im Sinne des Personalmarketing und der Arbeitgeberattraktivität ein nicht zu unterschätzender Imageaspekt.

Weitere Informationen zur MPA erhalten Sie direkt bei Herrn Winkler unter Lars.Winkler@access.de oder unter www.master-management.de. Wir beraten Sie gerne, wie wir Sie in Ihren HR-Prozessen mit eignungsdiagnostischen Analysen unterstützen können.

access-first Nachbericht

access-first Banking 2007 – Deutschlands Top-Banken stellen sich vor!

Dieses Jahr feierte der access-first Workshop Banking ein Jubiläum: Es ist bereits der 25. Workshop im Bereich Banken/Finanzen, den access durchgeführt hat! Aber das war nicht der einzige Grund, der diesen Workshop zu etwas Besonderem machte: Neun der größten und namhaften Banken Deutschlands haben an der Veranstaltung teilgenommen. Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen konnten sich also ein rundes Bild der gesamten Bankenbranche verschaffen.

Zur Veranstaltung wurden AbsolventInnen und StudentInnen mit wirtschaftswissenschaftlichem Studium kurz vor Studienende eingeladen. Die Studienschwerpunkte der Teilnehmer und Teilnehmerinnen waren hauptsächlich Bankbetriebslehre,

Controlling/Unternehmensrechnung sowie Finanzierungs-/Investitionslehre.

Durchschnittlich studierten die Teilnehmer und Teilnehmerinnen 11 Semester und hatten bereits zwei Praktika absolviert. Hierbei hatte rund die Hälfte je einen Studienaufenthalt oder ein Praktikum im Ausland vorzuweisen.

Vom 15. bis 17. Januar 2007 trafen die 130 Teilnehmer und Teilnehmerinnen im Seminaris Hotel in Bad Honnef auf 12 Unternehmen. Der erste Tag stand ganz im Zeichen der drei Sponsoren. Vor dem großen Plenum stellten sich BearingPoint, Deutsche Bank und die WestLB in Unternehmenspräsentationen vor. Nach dem gemeinsamen Abendessen konnten die

ersten Eindrücke vertieft werden: Die Zukunft, die Herausforderungen und die Möglichkeiten im Bereich Banking wurden in einer spannenden und energiegeladenen

nen Podiumsdiskussion mit drei hochrangigen Referenten der Sponsoren diskutiert.



„Wirklich beeindruckt war ich von der Qualität der Teilnehmer. Ich kenne keine Recruiting Veranstaltung, bei der so viele interessante Kandidaten auf einmal zu treffen sind. Mit diesen ausgewählten Hochkarätären dann während zweier intensiver Tage und Abende ins fachliche, aber auch persönliche Gespräch zu kommen, das ist für beide Seiten hochgradig effizient.“

*Kai H.A. Giesel, Deutsche Bank, GB
Strategic Project Management, Director*

„Für uns ist access-first Banking ein maßgeschneidertes Recruiting Event, auf dem wir zeigen können, dass die WestLB zu den „Employern of Choice“ gehört. Und das ist uns auch diesmal wieder gelungen. Als Teilnehmer an der Podiumsdiskussion hat mir die Praxisnähe besonders gefallen, eine Gelegenheit etwas aus dem Nähkästchen zu plaudern und den Blick über den Tellerrand hinaus zu richten – das kann man in keinem Lehrbuch nachlesen. Mehr denn je kommt es für uns zukünftig darauf an, frühzeitig mit den „Right Potentials“ für unser Haus ins Gespräch zu kommen.“

*Karl-Heinz Große Peclum, Leiter
Geschäftsbereich Personal WestLB AG*

Am zweiten Tag der Veranstaltung haben sich die Unternehmen und Teilnehmer in Fallstudien intensiver kennen gelernt. Dabei wurde ein Einblick in die tägliche Arbeit gewährt. Bei der Firmenmesse standen die Personal- und Fachbereichsvertreter Rede und Antwort und weitere

Kontakte wurden geknüpft. Abends wurden die Gespräche beim Round-Table-Dinner im schönen Ambiente des alten Kursaals vertieft und der intensive Tag fand einen entspannten Ausklang. Am dritten Tag standen wie gewohnt die Interviews auf dem Programm, parallel dazu hatten Teilnehmer die Möglichkeit, sich in Beratungsgesprächen und in Workshops rund um das Thema Karriere zu informieren und auszutauschen.

Die verschiedenen aufeinander aufbauenden Module der Veranstaltung sorgten dafür, dass Unternehmensvertreter als auch die Teilnehmer sich in verschiedenen Situationen näher kennen lernen und ein umfassendes Bild machen konnten.

Maren Münzberg
Recruiting Events

access Kooperationspartner

Total Talent

Ganzheitliches Talent Management von der Stellenanzeige bis zur Nachfolgeregelung

Die Qualität von Mitarbeitern ist ein entscheidender Wettbewerbsfaktor jeder Branche. Alle Marktteilnehmer befinden sich in einem harten Konkurrenzkampf um qualifizierte Fach- und Führungskräfte. Folge: Personalabteilungen stehen vor der Herausforderung schlagkräftige Strategien zu entwickeln. Gefragt sind ganzheitliche Konzepte mit denen passende Kandidaten gesucht, gefunden und langfristig gebunden werden. Von besonderer Relevanz: Erfolgsversprechende Talente müssen frühzeitig gefördert werden, um später Führungspositionen ausfüllen zu können.

Erster Punkt zur Umsetzung ist ein effektiver Einstellungsprozess. Dazu gehört die klassische Schaltung von Stellenanzeigen nach den Gestaltungsrichtlinien des Unternehmens. Professionelle Online-Stellenbörsen wie StepStone (www.stepstone.de) bieten Formate an, die jedem Corporate Design angepasst werden kön-

nen. Darüber hinaus sind hinsichtlich eines effizienten Selektionsverfahrens Online-Bewerbungsformulare bestens geeignet eine effiziente Kandidaten-Vorauswahl zu leisten. Eine automatisierte E-Mail-Korrespondenz trägt zu optimalem Prozessmanagement bei. Professionelle e-Recruitment-Systeme wie StepStone EasyCruit oder StepStone i-Grasp bieten dazu standardisierte Lösungen.

Bis hierhin sind das Lösungen, die moderne Personalmanager kennen und – den richtigen Partner vorausgesetzt – erfolgreich umsetzen. Der Begriff „Total Talent“ umreißt allerdings einen weiteren Aspekt des Prozesses. Dabei geht es darum, Mitarbeiter langfristig im Unternehmen zu halten und in ihrer Entwicklung zu unterstützen. Auch hier bietet professionelles Talent Management die Lösung: Das StepStone-Produkt ET-Web übernimmt die Daten eines neuen Mitarbeiters direkt aus dem Bewerbermanagement-System und macht sie als digitale Personalakte verfügbar. Standardschnittstellen ermöglichen die Integration in ERP-Systeme wie SAP, Peoplesoft oder ADP/Paisy. Module wie

„Compensation Management“ oder „Performance Management“ unterstützen bei Zielvereinbarungen, Mitarbeitergesprächen und Vergütungshierarchien. Mit dem Skill- und Kompetenzmanagement erhält der Personalmanager einen Überblick über die Skills jedes Mitarbeiters, die bei der Karriereplanung und dem „Succession Planning“ in die Auswahl geeigneter Positionen und Kandidaten einfließen. Hierbei stehen die individuellen Fähigkeiten sowohl von Stellen- als auch von Mitarbeiterseite aus im Mittelpunkt. Wird ein Nachfolger gesucht, kann so schnell ein enger Kandidatenkreis ermittelt werden. „StepStone ist der einzige Anbieter, der ganzheitliches Talent Management aus einer Hand anbietet. Wir nennen diesen Ansatz Total Talent“, so Frank Hensgens Vorstand der StepStone Deutschland AG.

Kontakt:

StepStone Deutschland AG
Sascha Theisen, Public Relations
fon (0211) 93493 5702
eMail: sascha.theisen@stepstone.de
www.stepstone.de

Recruiting Events

Terminübersicht 2007

Rufen Sie uns an: Wir informieren und beraten Sie gerne über aktuelle Veranstaltungen. Tel.: (02 21) 95 64 90-801

accessfirst 
 workshops for graduates

Zielgruppe: Absolventen

Thema	Datum	WiWi	Ing.	IT	Frühbucherschluss	Buchungsschluss
Financial Services & Risk Management	25.-27.06.2007	■			–	30.03.2007
Consulting	08.-10.10.2007	■	■	■	20.04.2007	25.05.2007
Investment Banking	17.-19.10.2007	■			20.04.2007	25.05.2007
Finance & Controlling	24.-26.10.2007	■			20.04.2007	25.05.2007

accessnext 
 workshops for professionals

Zielgruppe: Professionals

Thema	Datum	WiWi	Ing.	IT	Buchungsschluss
Engineering	16./17.06.2007		■		19.03.2007
SAP Professionals	30.06./01.07.2007	■		■	16.04.2007
Career Lounge „IT & Consulting“	07.09.2007	■	■	■	04.06. 2007
Finance & Controlling	29./30.09.2007	■			02.07.2007
Electrical Engineering	27./28.10.2007		■		30.07.2007
Information Technology	24./25.11.2007	■		■	27.08.2007
Consulting	01./02.12.2007	■	■	■	03.09.2007
Technical Sales	08./09.12.2007		■	■	10.09.2007

access 
 excellent recruiting

Sonstige Recruiting Events

Thema	Datum	WiWi	Ing.	IT	Frühbucherschluss	Buchungsschluss
Hands-on Sales	21./22.06.2007	■	■	■		30.03.2007
Karrieretage Maschinenbau	28./29.06.2007		■			30.03.2007
Lawyers@work	07./08.09.2007		Juristen			Ausgebucht
Trainee 2007	01./02.10.2007	■	■	■		25.05.2007

access vor Ort

