



concludis

Die Besten wählen zu können

Geht es Ihnen auch so, dass die Mitarbeiter Ihrer Personalabteilung sehr viel Zeit in die Bearbeitung und Vorauswahl von Stapeln von Bewerbungsmappen und E-Mails investieren – und damit häufig von ihren eigentlichen Aufgaben abgehalten werden? – Wobei die Vorauswahl so eine Sache ist und häufig nachvollziehbare qualitative Maßstäbe nicht immer zur Anwendung kommen. Da werden viele „hidden Champions“ und Potenzialträger alleine wegen der Masse der Bewerbungen nicht erkannt. Da spielt die Frage, was kostet mich die Bearbeitung einer Bewerbung, eine sehr wichtige Rolle. Wir haben diese Kosten im Zuge einer Prozessuntersuchung in einem Konsumgüterunternehmen in NRW ermittelt: 43 EURO - ohne Kosten für Interviews und Briefverkehr.

Concludis - das Prinzip

Concludis ist ein webbasiertes Rekrutierungsportal mit angeschlossenem Online Assessment. Im Rekrutierungsprozess übernimmt concludis auf der Basis individueller Vorgaben die elektronische Entgegennahme der Bewerberdaten und eine qualifizierte Bewerbervorauswahl mittels individueller psychologischer und kognitiver Testverfahren.

Innovatives Personalmarketing als Wettbewerbsvorteil

Mit concludis öffnet sich eine moderne Form der Mitarbeiterrekrutierung allen Unternehmen. Concludis wurde als offenes System entwickelt, dass sich insbesondere an mittelständische und kleine Unternehmen wendet, die bedingt durch knappe Budgets keine individuellen Entwicklungen realisieren können bzw. wollen – aber ein Höchstmaß an Individualität erwarten. Offenes System insofern, da sowohl die Benutzeroberfläche individuell an das CI des Unternehmens angepasst werden kann, wie auch die Bausteine des Online Assessments je nach Anforderungsprofil der zu besetzenden Position inhaltlich ausgestaltet werden können. Concludis bietet in seiner Auslieferungsversion umfangreiche Assessmentbausteine, die je nach Anforderung in Eigenregie verändert und erweitert werden können.

Concludis bietet somit alle Möglichkeiten des Customizings - ohne zusätzliche Kosten.

Concludis als Personalmarketinginstrument

Concludis bietet dem Bewerber die Möglichkeit, seine berufliche Vitae zu erfassen und stets aktuell zu halten. Auch nach der ersten Bearbeitung kann der Bewerber über seinen Benutzernamen und sein Passwort auf seine Bewerbungsdaten jederzeit zugreifen und ggfs. modifizieren. Über eine vorbereitete Funktion hat er die Möglichkeit, sich von seinen Daten ein pdf-Dokument zu erstellen, dass ihm seinen Lebenslauf in Anlehnung an den europäischen Standard aufbereitet.

Darüberhinaus verwaltet concludis über die Bewerbungsdaten hinaus die Ergebnisse zu den vorbereiteten Online Assessments. Damit kann jeder Bewerber seine stellspezifisch relevanten Kompetenzen in individuellen Tests unter Beweis stellen und die Ergebnisse einsehen. Um die Ergebnisse nicht zu verfälschen, können die Testverfahren lediglich einmal bearbeitet werden.

Keep in Touch

Dank concludis verlieren sich Unternehmen und Bewerber nie aus den Augen. Das Unternehmen ergänzt mit dem Einsatz von concludis sukzessive seinen Stamm an Interessenten, auf den auch nach Jahren noch zugegriffen werden kann. Ein Bewerber, dem heute keine Position angeboten werden kann, kann in drei Jahren sehr attraktiv für das Unternehmen sein. Er hat sich entwickelt - der Kontakt zu ihm stellt einen unschätzbaren Wert dar.

Einsatzphilosophie von concludis

Ein Online-Rekrutierungstool ersetzt nicht das persönliche Gespräch mit Bewerbern. Vielmehr geht es darum, mit den richtigen Bewerbern zu sprechen.

Das mit concludis mitgelieferte Online Assessment unterstützt die Vorauswahl fundiert und valide – es arbeitet bildlich gesprochen als Bewerberrichter. Über das Online Assessment werden die besten Bewerber herausgefiltert, denen das Unternehmen schließlich in persönlichen Gesprächen die notwendige und gebührende Zeit widmen kann. Darüber hinaus reduziert concludis die Prozesszeiten, die in der Personalabteilung für die Sichtung von Bewerbungen aufgebracht werden müssen, erheblich.

Einsatzszenarien für concludis

Concludis empfiehlt sich für die folgenden Einsatzszenarien in einem Unternehmen:

- Bearbeitung von Initiativbewerbungen,
- Einsatz als Rekrutierungsplattform zur Entgegennahme von Bewerbungen auf vakante Positionen im Unternehmen in Kombination mit einem Online Assessment,
- Einsatz zur Qualitätssicherung bei Teilaspekten von Bewerbungsprozessen und
- Einsatz bei internen [Vor-] Auswahlverfahren der Personalentwicklung für z.B.: Führungskräftenachwuchs oder Identifikation bestimmter Kompetenzen.

Bearbeitung von Initiativbewerbungen

Initiativbewerbungen sind bekanntermaßen im Unternehmen schwierig zu bearbeiten. Sie haben häufig keinen Bezug zu einer offenen Position und haben lange Laufzeiten, bis es zu einer Entscheidung kommt. Die Zahl der Initiativbewerbungen nimmt zu und nicht immer ist die Qualität hochwertig, so dass hohe Kosten entstehen und viel Zeit für Absagen und Rücksendungen aufgewandt werden müssen. Initiativbewerbungen zu vernachlässigen, kann einen nicht unerheblichen Imageverlust im Arbeitnehmermarkt bedeuten – aber auch unentdeckte Potenziale könnten dem Unternehmen verloren gehen.

Concludis kann bei dieser Form der Bewerbung seine Stärke in der strukturierten Entgegennahme der Bewerbungsunterlagen und der Koordination des Abstimmungsprozess zwischen den Fachabteilung hervorragend einsetzen. Kosten für Rücksendungen für Bewerbungsunterlagen entfallen gänzlich, Kandidaten erhalten innerhalb kürzester Zeit Feedback über den Stand ihrer Bewerbung. Erscheint eine Initiativbewerbung für eine aktuelle Vakanz im Unternehmen interessant, kann dieser Bewerber mit einem Klick zu einem für die Vakanz ausgeschriebenen Online Assessment per Mail eingeladen werden. Die Bewerbung fließt dann automatisch in den Bewerberpool der betreffenden Stellenausschreibung ein und kann dort weiterverarbeitet werden.

Einsatz als Rekrutierungsplattform

Mit diesem Einsatzszenario nutzen Sie alle Potenziale von concludis für Ihr Unternehmen. Mit wenigen Mausklicks richten Sie ein neues Projekt in concludis ein. Das Programm generiert automatisch eine URL, die Sie dann in eine webbasierte Stellenausschreibung z.B. auf der Homepage des Unternehmens oder in einer Stellenbörse (monster.de, stepstone o.ä.) einpflegen können.

Darüber hinaus können Sie Ihr neues Projekt um ein Online Assessment erweitern. Greifen Sie auf die Module zu, die concludis standardmäßig bereits umfasst: Persönlichkeitstests mit den Schwerpunkten Führung, Verkauf und Service, strukturierte Interviews je nach Aufgabenspektrum, Postkorbverfahren oder setzen Sie Ihre kognitiven Testverfahren ein.

Eigene Testverfahren z.B. zur Hinterfragung fachlicher Kompetenzen, ergänzen Sie mit wenigen Handgriffen. Sie entscheiden, wie lang und wie anspruchsvoll das Online Assessment für Ihre Bewerber sein soll. Nach Ablauf der Bewerbungsfrist lassen Sie sich die Bewerber zum Beispiel nach dem Ergebnis aus dem Online Assessment anzeigen und laden diese per Mail über concludis zu einem persönlichen Gespräch ein.

Die verbleibenden Bewerber erhalten eine Absageserienmail – natürlich ebenfalls über concludis. Von nun an beschäftigen Sie sich nur noch mit den Besten.

Aufwendige Prozeduren zur Absage nicht geeigneter Bewerber entfallen. Es entstehen keine Kosten für die Rücksendung von Bewerbungsunterlagen.

Einsatz zur Qualitätssicherung bei Teilaspekten von Bewerbungsprozessen

Sie entscheiden, wie weit Sie concludis in Ihrem Rekrutierungsprozess unterstützen soll. Ein mögliches Einsatzszenario ist auch, von concludis lediglich den Assessment-Center-Baustein zu nutzen. Sie nehmen die Bewerbungen Ihrer Kandidaten wie gehabt an und bitten eine Vorauswahl von Kandidaten, ein vorbereitetes Online Assessment zu durchlaufen. Vorteil dieser Vorgehensweise ist, dass Sie keine Hemmschwelle für eine Bewerbung aufbauen - alle Bewerber somit ansprechen und lediglich für die Interessantesten das Auswahlassessment einrichten.

Einsatz bei internen [Vor-] Auswahlverfahren

Diese Einsatzvariante von concludis fokussiert unternehmensin-

terne Auswahlverfahren. Gilt es z.B. für das jährliche Führungskräftenachwuchsprogramm im Unternehmen Potenzialträger zu identifizieren, bietet sich das Online Assessment als eine wirtschaftliche Methode an, effizient und kostengünstig eine Vorauswahl ggfs. aus einer Vielzahl von Bewerbern vorzunehmen.

Die wichtigsten Programmfunktionen

Rollen in conclusis

Conclusis differenziert vier Rollen: der Kandidat bzw. Bewerber, der unternehmensinterne Projektleiter/ Rekruter und der Bewerber – also eine Führungskraft aus der Fachabteilung, denen der Projektleiter geeignete Kandidaten vorstellt und Feedback einholt. Die vierte Rolle ist die des Testbearbeiters, der die Inhalte zu den Tests des Online Assessments eingibt. Bewerber und Testbearbeiter haben eingeschränkte Zugriffe.



Die wichtigsten Programmfunktionen für Bewerber

- Erfassung der persönlichen Stammdaten,
- Erfassung der schulischen und beruflichen Ausbildung, und wenn zutreffend: Erfassung der schulischen Noten,
- Beschreibung der beruflichen Erfahrung, dabei Differenzierung bei der beruflichen Erfahrung nach Branchenkenntnissen, Berufsfeldern und Funktionsbereichen in den jeweils gewählten Berufsfeldern,
- Angabe der fachlichen Kompetenzen differenziert nach den Rubriken IT, Vertrieb, Marketing, Personalmanagement Bankwesen, Finanz- und Rechnungswesen, Ingenieurwesen, Management, Sekretariat und Assistenz (Standardvorgabe – jedoch individuell veränderbar),

- Dokumentation des Karrierewunsches,
- Angabe, über welches Medium der Bewerber auf die Stellenausschreibung aufmerksam wurde,
- Bearbeitung eines vorbereiteten Online Assessments mit den Elementen Persönlichkeitstests (Führung, Verkauf und Service), Managementtest, Single-Choice-Tests zur Prüfung kognitiver Kompetenzen, Postkorbübung für die Dimensionen Analyse, Entscheiden und Organisieren und strukturierte Interviews,
- unmittelbare Darstellung der Assessment - Ergebnisse für den Bewerber und
- Ausdruck eines standardisierten CVs - angelehnt an die Gestaltungsempfehlungen der Europäischen Union.

Die wichtigsten Programmfunktionen in dem Portal für Projektleiter:

- Vielfältige individuelle farbliche Gestaltung der Oberfläche in Anlehnung an die unternehmenseigene CI,
- Anlegen beliebig vieler zu besetzender Positionen,
- Aufnahme beliebig vieler Kandidaten, die sich auf die ausgeschriebenen Positionen bewerben,
- Automatisches Generieren einer individuellen URL je Stellenprofil, die auf der Unternehmenshomepage oder einer webgestützten Anzeigen eingepflegt werden kann, um Bewerber direkt zu dem jeweils in conclusis vorbereiteten Assessment zu leiten,
- Anlegen eines strukturierten Anforderungsprofils je ausgeschriebener Position in den Bereichen IT-Kenntnisse, Vertrieb, Marketing, Personalmanagement, Bankwesen, Finanz- und Rechnungswesen, Ingenieurwesen, Management, Sekretariat und Assistenz
- Anlegen beliebig vieler Single-Choice Testverfahren zur Überprüfung von kognitivem Wissen,
- Anlegen beliebig vieler Interviewsets, über die Bewerbern offene Fragen gestellt werden, die ähnlich eines strukturierten Interviews zu beantworten sind,
- Einbinden vorbereiteter Persönlichkeitstests aus den Rubriken Führung, Verkauf und Service,
- Zugriff auf einen standardisierten Postkorb und Hinzufügen beliebig vieler Postkorbverfahren, die individuell entwickelt werden können,
- Zusammenstellen beliebig vieler Online Assessments aus den Rubriken Persönlichkeitstests, Single-Choice-Tests, Postkorbverfahren und strukturierter Interviews
- Anlegen unternehmensinterner Bewerber (z.B. die Führungskräfte in den Fachabteilungen), die dem Projektverantwortlichen strukturiert Rückmeldung zu der Eignung der Bewerber geben,
- Vorauswahl geeigneter Kandidaten für die Bewerber,
- Anzeigen der Bewerber je ausgeschriebener Position, sortiert nach den Ergebnissen des Assessments,
- Zusammenstellen aller Informationen zu einem Bewerber in einer pdf Datei (Bewerbermappe),
- Ausdruck eines CVs je Bewerber (europäische Norm),
- Abschlussbewertung durch den Projektverantwortlichen unter Berücksichtigung der Feedbacks der eingesetzten Bewerber mit wenigen Handgriffen,
- Kommunikation der Ergebnisse des Auswahlverfahrens mittels standardisierter Serienmails an die Bewerber – somit Projektabschluss innerhalb weniger Minuten,
- Komfortable Suchfunktion über alle Bewerber unter Berücksichtigung der Assessment Center Ergebnisse und dedizierter Matchinglisten,

- normierte Schnittstelle zu SAP für Datenaustausch,
- allgemeine Exportschnittstelle, um Daten in Standardprogrammen wie Word oder Excel zu verarbeiten,
- Nachverfolgung der Medien, wie Bewerber auf die Stellenausschreibung aufmerksam wurden,
- Einsatz von conclusis als Personalmarketingtool: Ansprache aller Bewerber z.B. über Informationsmails über Neuigkeiten im Unternehmen,
- Ausformulierung der Datenschutzrichtlinien, die von dem Bewerber bei seiner Registrierung bestätigt werden müssen.

Persönlichkeitsfragebögen

Diejenigen Unternehmen, denen es gelingt, ihre Mitarbeiter potentialgerecht optimal zu platzieren und zu fördern, haben zweifellos einen erheblichen Wettbewerbsvorteil realisiert.

Man versucht also, für eine zu besetzende Position diejenige Person zu identifizieren, die dort ihre Fähigkeiten und Stärken optimal nutzen und entwickeln sowie ihre Bedürfnisse bestmöglich befriedigen kann.

conclusis umfasst drei psychologische Testverfahren:

- Führungsprofil
- Verkaufsprofil
- Serviceprofil

mit deren Hilfe Motive und Einstellungen einer Person zu ihrem beruflichen Umfeld erfasst werden. Ziel der psychologischen Tests in conclusis ist die standardisierte Erfassung des Selbstbildes eines Testkandidaten in Hinblick auf relevante Beschreibungsdimensionen aus dem Berufsleben mit dem Fokus Führung, Verkauf und Service. Die Testergebnisse stellen kein Abbild der tatsächlichen Persönlichkeit der Person dar, sondern vielmehr ihr Selbstbild, das die Person von sich vermitteln will.

Anwendung sollen die Tests in den Situationen finden, die der Einschätzung einer Person im Hinblick auf bestimmte berufliche Anforderungen dienen. In erster Linie trifft dies auf Eignungs- und Platzierungsentscheidungen zu.

Normierung des psychologischen Testverfahren

Die Testnormierung erfolgte an einer Stichprobe von

- 5.338 Personen für das Führungsprofil,
- 1.230 Personen für das Verkaufsprofil und
- 8.252 Personen für das Serviceprofil.

Die Subnormierungen waren: Studierende/Hochschulabsolventen (Gesamtnorm und nach Fachbereich), Berufstätige (Gesamtnorm und nach Fachbereich) und Alters- und Geschlechternormen für die Gesamtstichprobe.

Reliabilität

Die Reliabilität beschreibt die Messgenauigkeit – also die Präzision des Testverfahrens in Form eines Schätzwertes auf der Skala

Cronbach's Alpha (Innere Konsistenz der Skalen). Die Werte liegen in den für Persönlichkeitstests üblichen Bandbreiten – teilweise sogar auf höherem Niveau (.75 bis .9). Das spricht dafür, dass die verwendeten Skalen inhaltlich relativ homogen sind und die mit den Dimensionen erfassten Facetten der jeweiligen Verhaltensdisposition mit guter bis zufriedenstellender Genauigkeit gemessen werden. Zusätzlich hat man die Retest- Reliabilität in einem Zeitraum von zwölf bis vierzehn Wochen mit 210 Testkandidaten erfasst. Auch hier liegen die Werte im idealen Bereich von .77 bis .89.

Validität

Die Validität eines Testverfahrens drückt seine Gültigkeit aus. Die Kennwerte sind auf Grund der Stichprobengröße als relativ stabil anzusehen. Zur Kriteriumsvalidität wurden Produkt-Moment-Korrelationen zwischen den Dimensionen und externen Massen (Studienverlauf, Berufsplanung, beruflichen Entgelt, berufliche Position, eigene Berufserfolgseinschätzung und Tätigkeitszufriedenheit) vorgenommen. Zwischen einzelnen Dimensionen wie Führungsmotivation und Gestaltungsmotivation und Durchsetzungsstärke lassen sich befriedigende, signifikante Zusammenhänge ($r = 0.38$) nachweisen.

Nutzen von conclusis

Das Handling einer Bewerbung kostet das Unternehmen (bei einem kalkulatorischen Kostensatz (Vollkosten) je Mitarbeiterstunde von 38 EURO) mit herkömmlichen Verfahren im Schnitt 43,50 EURO. Hierbei sind noch keine Material-, Reise oder Portokosten erfasst. Die Prozesskosten im Bereich des Bewerbermanagements sind hoch. Conclusis hilft, die Prozesskosten um bis zu 60% zu reduzieren - bei ca. 3.000 Bewerbungen pro Jahr eine Kostenreduktion von bis zu 78.000 EURO im Jahr – und das bei einer signifikanten Qualitätssteigerung.

Die Prozesszeiten für das Finden geeigneter Bewerber werden durch eine analytische Vorauswahl über kognitive und psychologische Testverfahren um bis zu 40% reduziert - somit ein unmittelbarer ROI für eine Investitionsentscheidung in conclusis.

Nicht unerwähnt bleiben sollte die Minimierung der Reisekostenerstattungen für Bewerber, denn bei Einsatz von conclusis reisen lediglich die Bewerber mit dem größten Potential zu Interviews und Bewerbungsgesprächen an.

Die Besetzungsqualität wird durch den Einsatz des Online Assessments optimiert. Darüberhinaus baut sich das Unternehmen einen qualifizierten Bewerberpool auf: Bewerberdaten werden zu geringen Kosten generiert, auch dann, wenn aktuell keine Vakanzen zu besetzen sind.

Schließlich hat das Unternehmen einen Imagegewinn durch den Einsatz moderner Auswahlverfahren in der Besetzung offener Positionen.

