

adevis

Infos für Personalentscheider

News

1/2005

adevis
Personaldienstleistungen

Liebe Leserin,
lieber Leser

Sie halten die 1. Ausgabe von *adevis News* in den Händen. In diesem Newsletter mit neuem Namen und in überarbeitetem Design finden Sie regelmäßig 4 mal im Jahr viele Tipps und Infos rund um Personalfragen und -organisation. In dieser Ausgabe haben wir für Sie neben knallharten Fakten auch interessante Themen rund ums Personaler-Leben zusammengetragen. Lesen Sie



auf S. 3, warum professionelles Personal-Marketing auch für kleinere und mittlere Unternehmen wichtig ist, und worauf insbesondere bei Stellenanzeigen zu achten ist. Auf die Vorteile, die sich für Unternehmen in der Zusammenarbeit mit Personaldienstleistern ergeben, möchten wir Sie auf S. 1 und 2 aufmerksam machen. Das ist neu bei *adevis*: Seit 1. April gelten die Qualitäts-Garantien für Kunden. Mit vielen überdurchschnittlichen Leistungen, die Sie so noch nicht kennen gelernt haben. Mehr dazu finden Sie auf S. 1. Neu in unserem Newsletter: die Rubrik „Leben und arbeiten in Köln“, in der wir Sie stets mit Neuigkeiten rund um unsere Domstadt versorgen möchten. Zu guter Letzt: machen Sie mit beim Gewinnspiel. Es lohnt sich! 1. Preis: ein „Happy Weekend“ in einem Hotel im Westerwald. Ich wünsche Ihnen viel Spaß beim Lesen des Newsletters.

Klaus Pohlmann
Ihr Klaus Pohlmann
Geschäftsführender Gesellschafter

Inhalt

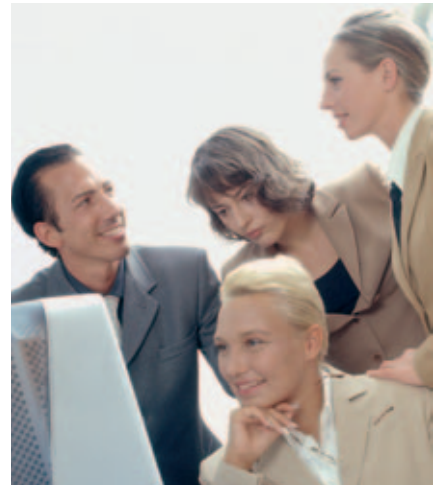
Der effiziente Weg zu neuen Mitarbeitern.....1	1
Neu bei <i>adevis</i> : die Qualitäts-Garantien für Kunden.....1	1
Kostenloses ERecruiting für Unternehmen.....2	2
Worauf Sie bei Stellenanzeigen achten sollten...3	3
Leben und arbeiten in Köln.....3	3
Bewerbungsgespräch: Auf die Sprache kommt es an.....4	4
<i>adevis</i> bei der evd.....4	4
Gewinnspiel.....4	4
Impressum.....4	4

Der effiziente Weg zu neuen Mitarbeitern

Personalbeschaffung outsourcen

Die Suche nach geeignetem Personal ist sehr arbeitsintensiv. Immer mehr Firmen legen deshalb diese Arbeit in die Hände von externen Profis

Offene Stellen zu besetzen gehört zu den zeitaufwändigsten Aufgaben im Tagesgeschäft eines Unternehmens. Stellenanzeigen formulieren und platzieren, Bewerbungen sichten, Bewerbungsunterlagen zurücksenden, Kontakt aufnehmen, Sondierungs- und Zweitgespräche führen, Einstellungstests durchführen, Personalakten anlegen. All das bindet viel Zeit, Kraft und Geld. Und sollte sich der erwählte Kandidat in der Praxis nicht bewähren, entstehen neben der Fehlinvestition hohe Ersatzbeschaffungskosten. Das lässt sich nur in einer Personalabteilung mit entsprechenden Kapazitäten problemlos abwickeln. Und selbst hier kann es bei starkem Zeitdruck oder hohem Bedarf zu Engpässen führen. Viele Unternehmen haben daher inzwischen erkannt, dass es viel effizienter ist, genau diese Aufgabe an externe Profis zu delegieren. Personaldienstleister sind hierfür die richtigen Spezialisten. Denn die Vermittlung von Arbeitnehmern in



Immer mehr Firmen nehmen den Service von Personaldienstleistern in Anspruch

jeder Branche und mit jeglicher Ausbildung ist ihre Kernkompetenz. Sie sind die Profis, was den Umgang mit Stellenanzeigen und Bewerbern angeht. Bewerberprofile mit den Anforderungen des suchenden Unternehmens abgleichen, Zeugnisse und Referenzen interpretieren, den sensiblen Umgang mit den Stellensuchenden und vor allem eine gute ▶

Neu bei *adevis*: die Qualitäts-Garantien für Kunden

Leistungen transparent gemacht

***adevis* hat sie, die Qualitäts-Garantien für Kunden. Seit 1. April sind sie im Einsatz. Der hohe Service-Standard von *adevis* ist darin schwarz auf weiß festgehalten**

Seit 1. April 2005 gibt es beim Kölner Personaldienstleister *adevis* die Qualitäts-Garantien für Kunden. Anhand der acht klar definierten Garantien wie z.B. der Schnelligkeits-Garantie oder der Sicherheits-Garantie können sich Kunden jetzt einen genauen Überblick über den zu erbringenden und von *adevis* garantierten Service verschaffen. Ein Beispiel: die schnelle Anfragenbearbeitung. *adevis* garantiert, dem Kunden binnen einer Stunde (im Rahmen der Öffnungszeiten) mitzuteilen, ob die gewünschte Qualifikation im Mitarbeiter- und Bewerberpool

vorhanden ist. Weiterhin wird garantiert, dass die Tätigkeit eines *adevis*-Mitarbeiters in den ersten 4 Stunden kostenlos ist, falls der Mitarbeiter sich als ungeeignet erweist, und der Kunde deshalb auf Austausch besteht. Darüber hinaus kann jeder Mitarbeiter, der begründet fachlich ungeeignet ist, innerhalb der ersten Einsatzwoche ohne jegliche Kosten ausgetauscht werden.

Weitere Infos zu den *adevis* Qualitäts-Garantien für Kunden finden Sie auch im Internet unter: www.adevis.de > Kundenservice > Qualitätsgarantien



Depression: Krankheitsgrund Nr. 1

Einer britischen Studie des King's College Hospital in London zufolge sind Depressionen ein wesentlicher Auslöser für die Arbeitsunfähigkeit von Angestellten. Eine

bessere Vorsorge könnte Abhilfe schaffen. Die Forscher verweisen insbesondere auf ein erfolgreiches Projekt in Holland, das eine psychologische Betreuung am Arbeitsplatz vorsieht. So können die ersten Anzeichen von Stress bei Mitarbeitern früh erkannt und behandelt werden.

Fairness spricht sich herum

Über 100 Unternehmen sind es bereits, die sich an der Aktion „Fair Company“ der Jungen Karriere der Verlagsgruppe Handelsblatt beteiligen. Die Initiative will dem Trend entgegenwirken, dass immer mehr Firmen abgebaute Vollzeitstellen mit Praktikanten besetzen. Als „Fair Company“ werden nur Unternehmen ausgezeichnet, die für eine neue Ethik in der Arbeitswelt stehen und Absolventen eine faire Chance für den Eintritt in den Arbeitsmarkt geben. www.jungekarriere.com/fair-company

Deutscher Personalwirtschafts-Preis 2005

Der 13. Deutsche Personalwirtschafts-Preis steht in diesem Jahr unter dem Motto „Work-Life-Balance“. Ausgezeichnet werden innovative Konzepte zur Vereinbarkeit von Beruf & Familie und Work-Life-Balance. Mit der jährlichen Verleihung des Deutschen Personalwirtschafts-Preises wird die Möglichkeit geboten, erfolgreiche und innovative Personalarbeit sichtbar zu machen. Die Verleihung steht dieses Jahr unter der Schirmherrschaft von Bundesministerin Renate Schmidt. Einsendeschluss ist der 15. Juli 2005. Die Preisverleihung findet im Rahmen der Zukunft Personal 2005, am 14. September 2005, in Köln statt.

Infos: www.personalwirtschaft.de

Neue Broschüre für Pendler

Mit einer neuen Broschüre wirbt der Bürgerservice Pendlernetz NRW aktuell in Unternehmen für die Förderung von Fahrgemeinschaften. Diese enthält Tipps, wie Arbeitgeber die Bildung von Fahrgemeinschaften im Unternehmen fördern können sowie Argumente, warum Fahrgemeinschaften für



Mitarbeiter wie Betriebe gleichermaßen vorteilhaft sind. Die Broschüre ist unter www.nrw.pendler-netz.de als Download zu finden.

Fortsetzung von Seite 1

► **Marktkennntnis** – das bestimmt ihre tägliche Arbeit.

Die Arbeitserleichterung beginnt für den Kunden bereits bei der Verhaltens-Profil-Analyse, Mitarbeiter-Arbeitsplatz-Analyse und Teamanalyse zur gesuchten Person. Diese Auswertungen dienen der Validität von Anforderungsprofil und Personalauswahl und machen eine Personalentscheidung sicherer und auch kostengünstiger.

Der Personaldienstleister schaltet daraufhin nach Wunsch die Anzeigen und nimmt die eingehenden Bewerbungen in Empfang. Mit Hilfe von Gesprächen, Tests und Referenzen beurteilt er die Bewerber nach ihrer fachlichen und persönlichen Eignung. Dabei hat er stets vor Augen,

Smile + Work

Smile + Work heißt das neue Bewerbermanagement-System von adevis. Das elektronische System ermöglicht dem adevis-Berater nicht nur einen schnellen Kandidatenzugriff, sondern auch eine zügige Dossiererstellung. Aktuell stehen 10.000 Bewerber aus zahlreichen Arbeitsbereichen zur Auswahl. www.adevis.de

dass der Kandidat in die Unternehmenskultur des Auftraggebers passen und die jeweils erforderliche Sozialkompetenz mitbringen muss.

Es ist schließlich nur eine kleine Auswahl an Bewerbern, die der Personaldienstleister dann noch dem Kunden vorstellt, damit dieser die Entscheidung fällt. ■

Kostenloses ERecruiting für Unternehmen

Schnelle Bewerbersuche mit System

Eine der größten Bewerberdatenbanken im Raum Köln hält adevis jetzt für Unternehmen bereit. Die Personalrecherche erfolgt über www.adevis.de

Über 10.000 qualifizierte Bewerber stehen in der elektronischen Bewerberdatenbank von adevis zur Verfügung – unter anderem aus den Bereichen Gewerbliches und Kaufmännisches sowie Medien-, Fach- und Führungspersonal aus der gesamten Kölner Region. Täglich tragen sich neue Kandidaten mit Foto, Lebenslauf, Zeugnissen und detaillierten Angaben zur Person ein.

Die Nutzung des Systems ist denkbar einfach: Über www.adevis.de in der Rubrik „Personalanforderung“ wird die Anfrage unter Angabe der Berufsbezeichnung, Tätigkeitsbeschreibung, Fach-, Sprach- und PC-Kenntnissen frei formuliert und dann versendet.

Die Personalanfrage wird daraufhin bei adevis intern automatisch per Volltextsuche mit allen Bewerberdaten abgeglichen. Das Ergebnis wird per Matching mit prozentualer Rangfolge der Übereinstimmung ausgeworfen, wobei nur die geeignetsten Bewerber angezeigt werden.

Innerhalb einer Stunde wird der Anfragende benachrichtigt, ob adevis einen fachlich geeigneten Kandidaten anbieten kann, ob dieser bereits persönlich bekannt ist und ab wann er verfügbar ist. Das vollständige Dossier geht dem Unternehmen dann innerhalb weniger Minuten zu. Sollten noch bestimmte Daten fehlen, werden diese vorher oder zeitgleich recherchiert.

Und sollte im Bewerber-

system kein geeigneter Kandidat gefunden worden sein, dehnt adevis die Suche für den Kunden kostenlos im Rahmen von Kontingent-Vereinbarungen auf Jobbörsen im Internet aus. Auch weitergehende Recherchen sind nach Absprache möglich. Bezahlt wird nur bei Erfolg auf Provisionsbasis im Rahmen der Personalvermittlung.

Damit stellt adevis seinen Kunden und allen interessierten Unternehmen eine schnelle, objektive und kostensparende Alternative für die Personalsuche zur Verfügung. Alle einmal erfassten Anfragen können vom Nutzer hinterlegt und bei späterem Bedarf wieder aktiviert werden. Besonders attraktiv am ERecruiting: Die Prozesse sind einfach, schnell und effektiv, berücksichtigen detailliert die erfassten Profildetails und bereiten die abschließende persönliche Bewertung der geeigneten Kandidaten durch adevis optimal vor. www.adevis.de > **Kundenservice** > **Personalanforderungen** ■



Personal-Marketing folgt den Regeln des Gesamt-Marketings

Worauf Sie bei Stellenanzeigen achten sollten

Die Großen machen es vor. Aber auch für kleinere und mittlere Unternehmen ist professionelles Personal-Marketing wichtig. Es dient dazu, neue Mitarbeiter zu gewinnen. Und soll die Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen fördern



Gutes Personal-Marketing beginnt bei den einfachen Dingen. Viele Unternehmen und Organisationen haben einheitliche Design-Richtlinien, das Corporate Design (CD), die es bei Stellenanzeigen zu beachten gilt. Dazu gehören das Logo, die unternehmenstypische Schrift und die Bildsprache, die die Bildauswahl bestimmt. Kleinere oder neu gegründete Unternehmen, die noch keine CD-Richtlinien definiert haben, können sich damit behelfen, dass sie auch bei Stellenanzeigen auf einheitliche Gestaltung achten. Schließlich wirbt eine Personalanzeige nicht nur um neue Mitarbeiter, sondern für das ganze Unternehmen.

Wichtig ist, dass Bewerber, Kunden und Lieferanten auch bei Stellenanzeigen das

Unternehmen wiedererkennen. Gleich ob Kleinanzeige in einer regionalen Zeitung, großformatige Anzeige in einer überregionalen Zeitung oder Darstellung im Internet: Personalanzeigen transportieren gewollt oder ungewollt immer auch einen Teil der Unternehmensphilosophie. Ein Unternehmen, das sich seinen Kunden gegenüber jung und modern darstellt, kann sich beim Personal-Marketing nicht konservativ positionieren. Das wäre unglaublich und würde sich langfristig negativ auf die Wahrnehmung innerhalb des Kundenkreises und der Zielgruppe auswirken. Verlust von Marktanteil wäre eine der möglichen Folgen. So ist auch bei jeder Stellenanzeige zu bedenken: Spiegelt die Anzeige authentisch die Identität des Unternehmens wider? Wer bei Stellenanzeigen berücksichtigt, dass das Personal-Marketing zum Gesamt-Marketing des Unternehmens passt, kann nichts falsch machen. In wettbewerbsintensiven Zeiten ist es wichtiger denn je, dass alle Kommunikationsmaßnahmen ineinander greifen. ■



LEBEN UND ARBEITEN IN KÖLN

Die Kölner Opern Passagen vereinen Kommerz und Kultur

Bunte Mischung nach Feierabend

Shopper gehen oder den Tag kulinarisch ausklingen lassen. Jazz genießen oder im Theater herzlich lachen – ein Trip in die Kölner Opern Passagen



Seit einem Jahr tragen sie ein neues Outfit – und einen neuen Namen: Die Kölner Opern Passagen. Besser bekannt sind sie vielen Kölnern noch als Schweizer Ladenstadt, vor 40 Jahren als erste Shopping Mall im Westen Deutschlands unmittelbar neben dem Opernhaus erbaut.

Heute sollte man sich einen Besuch in der rundum erneuerten Mall nicht entgehen lassen: In modernem Ambiente bietet sich ein vielfältiges Shopping-Angebot. Exklusive Modeboutiquen haben hier ebenso ihren Platz wie ein alteingesessener Rasierer-Service, Beauty- und Wellness-Angebote, Galerie und Delikatessen-Laden. Entspannen lässt es sich in einem der Restaurants oder Cafés, donnerstags und samstags sogar bei Jazz-Klängen aus dem Konzertsaal des C. Bechstein Zentrums im Herzen der Passage. Ebenfalls mit von der Partie ist das „Theater am Dom“, das mit seinem kleinen aber feinen Programm das kulturelle Angebot der Passagen vervollständigt.

www.opernpassagen.de

Kostenlose Workshops

Das Berlitz Center Köln bietet speziell für den Teilnehmerkreis Personalentscheider, Einkäufer von Weiterbildungsmaßnahmen und Geschäftsführer kostenlose Sprachen-Workshops und Interkulturelles Training an. Im Raum Köln finden die Workshops am 13.06.2005 zum Thema „Business Presentations“, am 08.09.2005 zum Thema „Business Small Talk“ und am 28.11.2005 zum Thema „Berlitz Cross Cultural“ statt.

Infos: www.berlitz.de

Kölner Netzwerk

Ein Netzwerk für Kölner Personalentscheider wurde als eine Kölner Institution aller Branchen unter Leitung von adevis-Chef Klaus Pohlmann ins Leben gerufen. Hier trifft man sich mehrmals im Jahr zum Erfahrungsaustausch unter Kollegen oder kann an Veranstaltungen teilnehmen, die sich mit interessanten Personal-Themen beschäftigen. Wer gern beim Netzwerk dabei sein möchte, kann sich unter www.adevis.de > **Personalentscheider** registrieren lassen.

KurzNews

Personalgewinnung per Internet

Auf dem 3. Symposium für Personalverantwortliche in Wiesbaden wurde die Studie „Recruiting Trends 2005“ vorgestellt. 90 Prozent der Teilnehmer an der Studie geben an, dass die Personalbeschaffung durch das Internet in den kommenden Jahren noch stärker zum Einsatz kommt.

„Hintergrund des weiter zunehmenden Engagements der Unternehmen bei den Internetkanälen sind die geringen Kosten bei steigender Reichweite sowie die Möglichkeit, elektronische Bewerbungsverfahren aktiv zu fördern“, sagt Wolfgang König, Professor für Wirtschaftsinformatik an der Universität Frankfurt.

Messetermin in Wiesbaden

Am 9./10. Juni 2005 findet in den Rhein-Main-Hallen in Wiesbaden die Fachmesse „Personal & Weiterbildung“ statt. Neben Spezialisten für Personal- und Organisationsentwicklung, Personalmarketing und Recruiting sind auch Akademien und Institute für Führungskräfte- und Managementtraining vertreten. Im Messe-Podium erhalten die Besucher zwei Tage lang aktuelles Praxiswissen, anschaulich dargestellt in mehr als 100 Kurzvorträgen, präsentiert von Referenten der ausstellenden Unternehmen.

Weitere Informationen unter www.dgfp.com

Warum Frauen im Bewerbungsgespräch schlechter abschneiden als Männer

Auf die Sprache kommt es an

Eine Studie an der Universität Passau stellt fest: Frauen verkaufen sich in einem Bewerbungsgespräch schlechter als Männer. Schuld daran sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Sprache



Der feine Sprach-Unterschied: Frauen bewerben sich anders

Frauen sind zu bescheiden. Sie stellen ihre Leistungen in einem Bewerbungsgespräch nicht adäquat heraus. Das hat Daniela Wawra in ihrer Doktorarbeit an der Universität Passau herausgefunden. Bei zahlreichen Einstellungsgesprächen stellte sie u.a. fest, dass Männer ihre Stärken direkt ansprechen, Frauen dagegen viel mehr Schwächen zugaben. Hinzu kam, dass die männlichen Bewerber dazu ten-

dierten, ihre Stärken sprachlich aufzuwerten, Frauen diese eher herunterspielten. Die Sprachwissenschaftlerin führt dies auf die unterschiedliche Sozialisation von Frau und Mann zurück. Ihrer Meinung nach werden Frauen auch heute noch dahingehend sozialisiert, sich selbst zurückzunehmen und eigene Vorzüge nicht allzu deutlich herauszustellen. Die Studie zeigt, dass die Gefahr besteht, dass vor allem Frauen aufgrund ihres Sprachgebrauchs in diesem Kontext diskriminiert werden. Organisationen gehen hier unter Umständen bestens geeignete Bewerberinnen für eine Stelle verloren. Dies geschieht, weil den meisten Personalverantwortlichen Unterschiede im Sprachgebrauch von Männern und Frauen nicht bewusst sind. Der Sprachgebrauch der Bewerberinnen wird häufig an der männlichen „Norm“ gemessen und Abweichungen werden Frauen meist als Schwäche ausgelegt.

Wawra, Daniela. **Männer und Frauen im Job Interview**. Münster, 2004: LIT-Verlag. ■

Neues von unseren Kunden

adevis bei der evd

Die evd energieverorgung dormagen gmbh versorgt als regionaler Energiedienstleister die Dormagener Bürger mit Strom, Gas, Wasser und Wärme. Sie beschäftigt zurzeit 63 Mitarbeiter. Durch



Gute Zusammenarbeit: adevis und evd

Ihre straffe Organisation und schlanke Struktur gelang es ihr, sich im liberalisierten Energiemarkt gegen große Energieversorger zu behaupten. Seit Ende letzten Jahres bedient sie sich bei Einstellungen der Personaldienstleistung von adevis. „Die qualifizierte Vorauswahl von adevis erleichtert uns die Entscheidung und schon die zeitlichen Ressourcen unserer Mitarbeiter“, so Klaus Steiner, kfm. Leiter der evd. „So wurden in 2005 bereits 3 neue Mitarbeiter über adevis gewonnen.“ www.evd-dormagen.de ■

adevisNews-Gewinnspiel



Machen Sie mit beim **adevisNews-Gewinnspiel** und mit etwas Glück gewinnen Sie ein „**Happy Weekend**“ im Landhaus Höhler im Westerwald. Beantworten Sie unten stehende Frage und senden Sie uns die richtige Antwort zu.

Die Preisfrage lautet: Wie heißt das adevis-Bewerbermanagement-System?

Lösung: _ _ _ _ _ + _ _ _ _ _

Und das können Sie gewinnen:

- 1. Preis:** „Happy Weekend“ für 2 Personen (2 Ü/HP) im Landhaus Höhler im Westerwald (Wert: 236 Euro). Mitten im Westerwald, fern von Stress und Autoverkehr – das macht den Reiz des Flair Hotels Landhaus Höhler aus. Für Tagungen und Konferenzen steht ein gut ausgestatteter Raum mit moderner Tagungstechnik zur Verfügung. Ein abwechslungsreiches Programm rundet das Angebot für Tagungsgäste ab. Im Hotel-Restaurant sorgen Produkte aus der Region für kulinarischen Genuss. Flair Hotel Landhaus Höhler, Am Waldsee 3, 35794 Mengerskirchen, Tel. 06476/8031, Fax 06476/8886, info@landhaus-hoehler.de, www.landhaushoehler.de
- 2.–5. Preis:** je 1 Ratgeber: „Stress erfolgreich bewältigen“, Köln (Wert: 14,95 Euro)
- 6.–10. Preis:** je 1 Ex. „Kölner Witze“, Bachem Verlag Köln (Wert: 5 Euro)

Bitte senden Sie die Lösung per Postkarte, Fax oder E-Mail an:

Mundo Marketing GmbH, **adevisNews**, Schreiberstr. 2, 51105 Köln, Fax 0221/ 921635-24, E-Mail: adevis@mundo-marketing.de

Einsendeschluss ist der 30.06.2005. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen!

Der neue Jobguide Köln/Bonn 2005/06 ist da

Soeben erschienen ist die aktualisierte Auflage des Jobguide Köln/Bonn 2005/06, ein Firmen-Stadtführer mit jeder Menge Nutzwert rund ums Thema Job und Karriere. Von A wie Akademien bis Z wie Zeitarbeit. Mit vielen Adressen, Ansprechpartnern, Telefonnummern, E-Mail-Adressen. Annette Eicker (Hrsg.), **Jobguide Köln/Bonn 05/06, 9,90 Euro**, www.matchboxmedia.de



Impressum

Herausgeber:

adevis Personaldienstleistungen GmbH & Co. KG
Neue Weyerstr. 10 · D-50676 Köln
Tel. 0221 / 92 15 85-0 · Fax 0221 / 92 15 85-55
E-Mail: info@adevis.de · www.adevis.de

Geschäftsführung: Klaus Pohlmann (verantwortlich)
Mitglied im Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e.V.

Gesamtrealisation:

Mundo Marketing GmbH Agentur für Kommunikation
Schreiberstr. 2 · D-51105 Köln
Tel. 0221 / 92 16 35-0 · Fax 0221 / 92 16 35-24
E-Mail: info@mundo-marketing.de
www.mundo-marketing.de

Auflage: 6.500 Exemplare, Mai 2005