

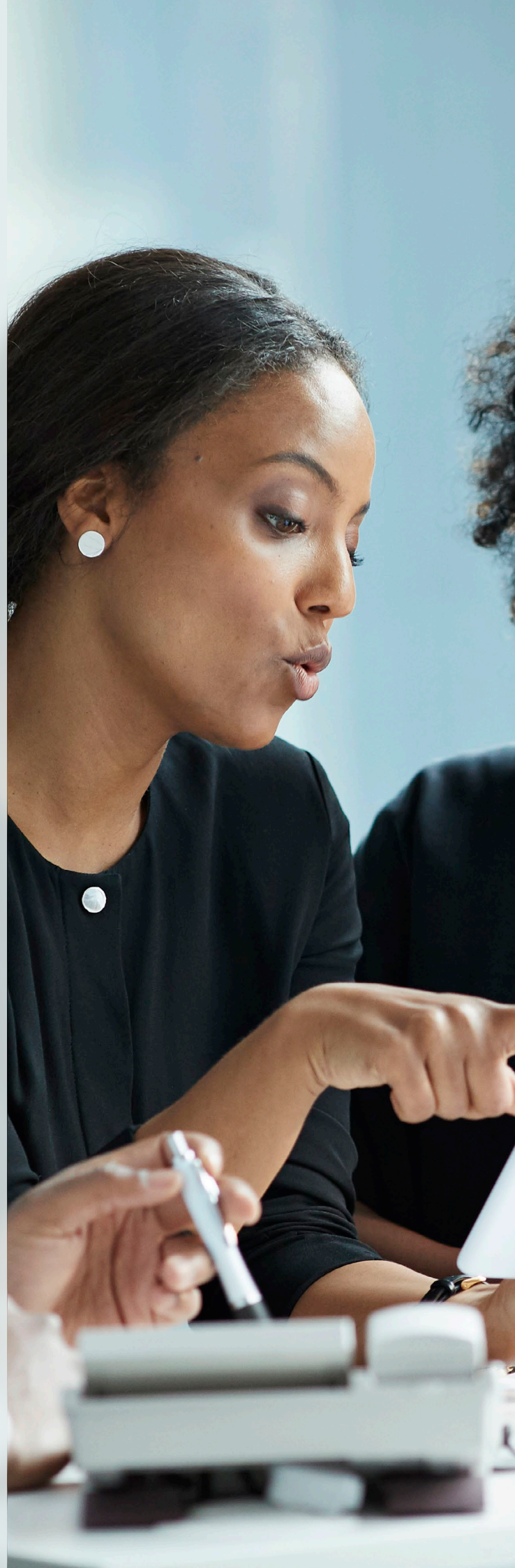
Führungskräfteauswahl

Wie Burger King die idealen Führungskräfte findet



„Erwartungsgemäß gibt es hohe Bewerberzahlen für dieses Programm. Mit einem starken Markennamen und einem großartigen Weiterbildungsprogramm war es für uns kein Problem, die Bewerber:innen anzusprechen. Die Menge an Bewerbungen zu verwalten und die besten Kandidat:innen herauszufiltern, war dagegen eine echte Herausforderung.“

Lauri Hulsbergen,
Director of People,
Communications & IT für EMEA





Zusammenfassung

Auswahl von Führungskräften mit maßgeschneiderten Online Assessments

Das Burger King Leadership Development Program (LDP) für junge Absolvent:innen im EMEA liefert die gesuchten Talente und die Online Assessments von Aon unterstützen bei ihrer Identifizierung. Das Ergebnis ist eine deutlich **verbesserte Mitarbeiterbindung** sowie eine **schnellere Beförderung** der Mitarbeiter:innen aus den eigenen Reihen.

Über Burger King

BURGER KING®, gegründet im Jahr 1954, ist eine Weltmarke. Mit den Veränderungen der Inhaberschaft und im Unternehmensmanagement ist die Vision klar: das profitabelste Schnellrestaurant zu sein. Dazu müssen neue, hochtalentierte und starke Führungskräfte an Bord geholt werden, die nicht nur die Restaurants leiten und mit den Franchisenehmer:innen zusammenarbeiten können, sondern auch eine langfristige, strategische Perspektive haben.

Die Herausforderung

Führungskräfte auswählen, die mutige Entscheidungen für die Zukunft treffen

Die Burger King Corporation hat große Veränderungen im Unternehmensmanagement umgesetzt und konnte ein bedeutendes Wachstum erzielen. Es wurden mutige und engagierte Entscheidungen getroffen, und die künftigen Mitarbeiter:innen müssen diesen Mut widerspiegeln, um das Unternehmen weiter voranzubringen.

Lauri Hulsbergen, Director of People, Communications & IT für den EMEA, erklärt: „Wir brauchen die richtigen Mitarbeiter:innen, die zu unserer Unternehmenskultur passen und unseren Erfolg auch in Zukunft ausbauen. Das heißt, wir benötigen Bewerber:innen mit den richtigen Fähigkeiten, mit Talent und Motivation, damit wir unseren Kund:innen die besten Burger der Welt servieren können.“

Das Programm ist auf dem Entwicklungsmodell für Führungskräfte der Burger King Corporation aufgebaut. Es verbindet Schulungen und Erfahrungen in Restaurants, in der gesamten Region und im Hauptsitz, um besser zu verstehen, was ein erfolgreiches Unternehmen ausmacht: Vom Verkaufspersonal bis zur Geschäftsführung – welche entscheidenden Fähigkeiten sind maßgeblich? „Wir erwarten nicht, dass die Absolvent:innen dieses Programms Restaurantmanager werden, sie müssen aber über Glaubwürdigkeit und Know-How verfügen, wenn sie später mit Franchisenehmern sprechen“, erklärt Lauri Hulsbergen.

4

„Bei uns gilt das Leistungsprinzip – und wir möchten, dass die Arbeit unseren Mitarbeiter:innen Spaß macht. Wir haben eine großartige Marke und werden sie Jahr für Jahr weiter verbessern, indem wir Mitarbeiter:innen ins Unternehmen holen, die zum Unternehmenserfolg beitragen. Wir haben langfristige Ziele und suchen nach einer engagierten und motivierten Belegschaft, mit der wir diese Ziele erreichen können. Unser Führungskräfteprogramm für den EMEA bietet hochtalentierten Absolvent:innen die Möglichkeit, Teil unseres Unternehmens zu werden und etwas bewegen zu können.“



„Wir brauchen die richtigen Mitarbeiter:innen, die zu unserer Unternehmenskultur passen und unseren Erfolg auch in Zukunft ausbauen.“

Lauri Hulsbergen,
Director of People,
Communications & IT für EMEA

Die Lösung

Ein präzise abgestimmter Assessmentprozess, mit Fokus auf Fähigkeiten und kultureller Eignung



Einer der schwierigsten Teile bei der Gestaltung des Prozesses war die Bestimmung der Gewichtung, die wir den Ergebnissen der einzelnen Kompetenzen geben sollten. Gemeinsam mit Aon haben wir uns jedoch genau angesehen, wo die Grenzwerte liegen und wo Kandidat:innen auf die nächste Stufe eintreten oder eben abgelehnt werden. Diese Gewichtung haben wir so lange verfeinert bis sich der Trichter für uns alle richtig anfühlte. Am Ende geht es in der Gewichtung etwas mehr um kulturelle Eignung als um analytische Fähigkeiten.“

Lauri Hulsbergen,
Director of People, Communications & IT für EMEA

Mit einer Rekrutierungskampagne in ganz Europa und über 13.000 Bewerber:innen in den letzten zwei Jahren war für Burger King EMEA klar, dass es sich auf die Bewerber:innen konzentrieren musste, die wirklich für dieses Unternehmen geeignet waren. Infolgedessen wurde der Prozess überarbeitet und in Zusammenarbeit mit Aon ein Online Assessment eingeführt.

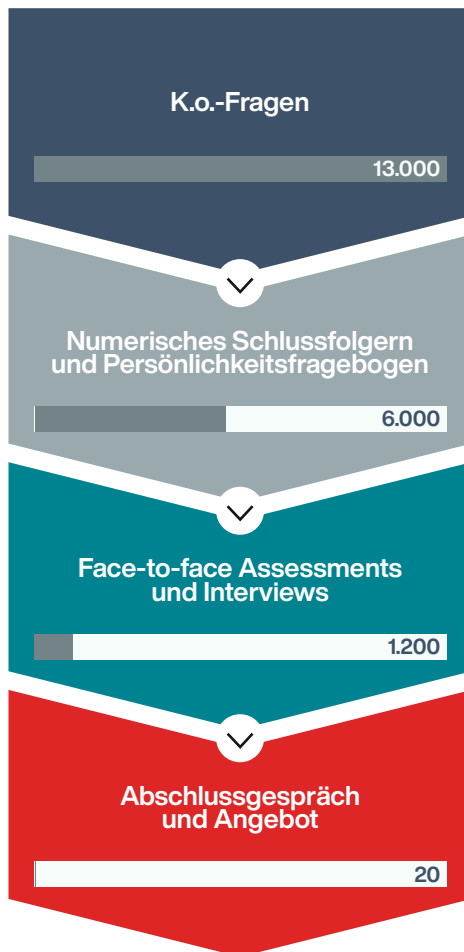
Durchdachte Einstiegsfragen helfen sicherzustellen, dass nur diejenigen Bewerber:innen an der weiteren Bewertung teilnehmen können, die auch alle Anforderungen für das Programm erfüllen. In den letzten zwei Jahren wurden von diesen Kandidat:innen über 6.000 Online-Tests absolviert. Dazu gehören ein Test für Zahlenverständnis und der Persönlichkeitsfragebogen shapes, mit dem überprüft wird, ob die Bewerber zur Unternehmenskultur von Burger King EMEA passen – beispielsweise in Hinblick auf Veränderungsbereitschaft, Prioritätensetzung und Ehrgeiz.

Wenn die Kandidat:innen die Online-Tests erfolgreich absolvieren, werden sie zu einem Assessment-Center eingeladen, in dem ein simuliertes Planspiel stattfindet. Innerhalb von zwei Jahren haben 1.200 Kandidat:innen diese Bewerbungsphase erreicht. Diejenigen mit den besten Leistungen werden anschließend zu weiteren Interviews eingeladen, und etwa 20 freie Plätze des Programms werden vergeben.





Candidate Journey – mit Statistiken aus den letzten zwei Jahren



13.000 Bewerber:innen

beantworteten die ersten Fragen. Diese stellen sicher, dass nur jene, die die Anforderungen erfüllen in die nächste Runde kommen.

6.000 Tests

prüften, ob die Kandidat:innen gut zur Unternehmenskultur passen

1.200 Kandidat:innen

erhielten ein simuliertes Planspiel.

20 Stellen

des Führungskräfteprogrammes wurden besetzt.

Das Ergebnis

Stärkere Mitarbeiter:innenbindung und schnellere Beförderung – Zeichen für die richtigen Rekrutierungsentscheidungen

Burger King EMEA verfolgt den Verlauf der LDP-Absolvent:innen und ihrer Karriere im Unternehmen. Seit der Einführung der Online-Tests im Auswahlverfahren hat sich die Bindung der Mitarbeiter:innen deutlich verbessert.

- Die Mitarbeiter:innenbindung der Absolvent:innen von 2014 ist mehr als doppelt so hoch wie die der Teilnehmer:innen von 2012.
- Der Großteil der LDP-Absolvent:innen wird innerhalb von 18 Monaten zum Senior Analyst befördert.
- Mehr als ein Drittel der aktuellen Managementpositionen ist zurzeit mit ehemaligen LDP-Teilnehmer:innen besetzt, die ein bis drei Jahre nach Programmende befördert wurden.

Burger King APAC hat nun ebenfalls begonnen, mit den Tests von Aon für die LDP-Auswahl zu arbeiten.



Der Nutzen, den die Einführung der Online Assessments von Aon für unseren LDP-Auswahlprozess im EMEA gebracht hat, ist klar erkennbar. Wir können uns ganz darauf konzentrieren, nur die Kandidat:innen auszuwählen, die am besten zu unseren recht spezifischen und vordefinierten Kriterien passen. Bei diesen Kandidat:innen können wir rasche Fortschritte sehen, denn sie engagieren sich für das Unternehmen und leisten einen Mehrwert. Der Prozess ist so ausgelegt, dass wir ihn jederzeit anpassen können, sollten wir neue Fähigkeiten oder Charakteristika benötigen.“

Lauri Hulsbergen,
Director of People, Communications & IT für EMEA

Nach der Einführung des Online Assessments:

- Erfolgreiche, schnellere Beförderungen
- Verdopplung der Mitarbeiter:innenbindung



Höhere Bindung der Mitarbeiter:innen sowie eine schnellere Beförderung der LPD Absolvent:innen seit der Einführung des Online Assessments.

Kontakt

Aon
Assessment Solutions
germany.assessment@aon.com
assessment.aon.de

Über Aon

Aon plc (NYSE: AON) steht dafür, Entscheidungen zum Besseren zu gestalten – um das Leben von Menschen auf der ganzen Welt zu schützen und zu bereichern. Unsere Mitarbeitenden bieten unseren Kunden in über 120 Ländern und Staaten Beratung und Lösungen, um ihnen die Kompetenz und Zuversicht zu geben, bessere Entscheidungen zum Schutz und Wachstum ihres Unternehmens zu treffen.

©2023 Aon plc. Alle Rechte vorbehalten.

Die hierin enthaltenen Informationen und Aussagen sind allgemeiner Natur und beziehen sich nicht auf die Umstände einer bestimmten Person oder Einrichtung. Obwohl wir uns bemühen, genaue und aktuelle Informationen bereitzustellen und Quellen zu nutzen, die wir für zuverlässig halten, können wir nicht garantieren, dass diese Informationen zum Zeitpunkt ihres Erhalts richtig sind oder auch in Zukunft richtig sein werden. Wir übernehmen keine Verantwortung für die Vollständigkeit der Informationen oder der Annahmen, die auf diesen Informationen basieren. Wir sind nicht verpflichtet, Informationen zur Verfügung zu stellen, zu aktualisieren oder zu korrigieren. Jedwede Haftung durch Aon für Folgen, die aus oder im Zusammenhang mit der Nutzung der Informationen entstehen, ist ausgeschlossen. Niemand sollte auf der Grundlage solcher Informationen handeln, ohne sich nach einer gründlichen Prüfung der jeweiligen Situation professionell beraten zu lassen. www.aon.com/germany