



Führungskräfteauswahl – Strategien umsetzen bei Burger King

Mit dem Einsatz von innovativen Online Assessments die idealen Führungskräfte finden

Zusammenfassung

Auswahl von Führungskräften durch maßgeschneiderte Online Assessments

Das Burger King Leadership Development Program (LDP) für junge Absolventen 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 aus den eigenen Reihen.

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

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



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 Franchisenehmern zusammenarbeiten können, sondern auch eine langfristige, strategische Perspektive haben.

Die Herausforderung

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

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 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, die zu unserer Unternehmenskultur passen und unseren Erfolg auch in Zukunft ausbauen. Das heißt, wir benötigen Bewerber mit den richtigen Fähigkeiten, mit Talent und Motivation, damit wir unseren Kunden die besten Burger der Welt servieren können.“

„Bei uns gilt das Leistungsprinzip – und wir möchten, dass die Arbeit unseren Mitarbeitern Spaß macht. Wir haben eine großartige Marke und werden sie Jahr für Jahr weiter verbessern, indem wir Mitarbeiter ins Unternehmen holen, die zum Unternehmenserfolg beitragen. Wir haben langfristige Ziele und suchen nach engagierten und motivierten Mitarbeitern, mit denen wir diese Ziele erreichen können. Unser Führungskräfteprogramm für den EMEA bietet hochtalentierten Absolventen die Möglichkeit, Teil unseres Unternehmens zu werden und etwas bewegen zu 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 Verkäufer bis zum Geschäftsführer – welche entscheidenden Fähigkeiten sind maßgeblich? „Wir erwarten nicht, dass die Absolventen dieses Programms Restaurantmanager werden, sie müssen aber über Glaubwürdigkeit und Know-How verfügen, wenn sie später mit Franchisenehmern sprechen“, erklärt Lauri Hulsbergen.

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 Kandidaten 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 Bewerbern in den letzten zwei Jahren war für Burger King EMEA klar, dass es sich auf die Bewerber 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 an der weiteren Bewertung teilnehmen können, die auch alle Anforderungen für das Programm erfüllen. In den letzten zwei Jahren wurden von diesen Kandidaten 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 Kandidaten 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 Kandidaten 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



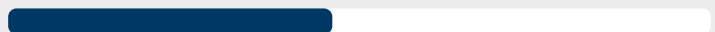
K.o.-Fragen

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



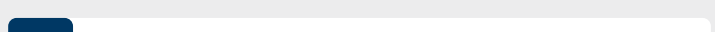
Numerisches Schlussfolgern und Persönlichkeitsfragebogen

6.000 Tests prüften, ob die Kandidaten gut zur Unternehmenskultur passen.



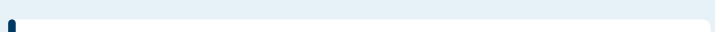
Face-to-face Assessments und Interviews

1.200 Kandidaten erhielten ein simuliertes Planspiel.



Abschlussgespräch und Angebot

20 Stellen des Führungskräfteprogrammes wurden besetzt.





**Höhere
Mitarbeiterbindung**
sowie eine schnellere
Beförderung der LPD
Absolventen seit
der Einführung des
Online Assessments.

Das Ergebnis

Stärkere Mitarbeiterbindung und schnellere Beförderung – Zeichen für die richtigen Rekrutierungsentscheidungen

Burger King EMEA verfolgt den Verlauf der LDP-Absolventen und ihrer Karriere im Unternehmen. Seit der Einführung der Online-Tests im Auswahlverfahren hat sich die Mitarbeiterbindung deutlich verbessert.

- Die Mitarbeiterbindung der Absolventen von 2014 ist mehr als doppelt so hoch wie die der Teilnehmer von 2012.
- Der Großteil der LDP-Absolventen wird innerhalb von 18 Monaten zum Senior Analyst befördert.
- Mehr als ein Drittel der aktuellen Managementpositionen ist zurzeit mit ehemaligen LDP-Teilnehmern 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 Kandidaten auszuwählen, die am besten zu unseren recht spezifischen und vordefinierten Kriterien passen. Bei diesen Kandidaten 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 Burger King EMEA

**Nach der Einführung
des Online Assessments**



Kontakt

Sie wollen mehr über Aon's
Assessment Solutions erfahren?

Besuchen Sie uns hier:
assessment.aon.de

Oder schreiben Sie eine E-Mail an:
germany.assessment@eon.com

Über Aon

Aon ist ein führendes globales Beratungs- und Dienstleistungsunternehmen, das eine breite Palette von Lösungen zu den Themen Risiko, Altersversorgung, Mitarbeiterentwicklung und Gesundheit anbietet. Weltweit arbeiten für Aon 50.000 Mitarbeiter in 120 Ländern. In Deutschland sind rund 1.650 Mitarbeiter an zwölf Standorten für das Unternehmen tätig. Die Deutschlandzentrale ist in Hamburg.

Über Assessment Solutions

Aon's Assessment Solutions entwickelt und implementiert webbasierte Tests und Fragebögen für die Personalauswahl und -entwicklung und führt jährlich 30 Millionen Online Assessments in 90 Ländern und 40 Sprachen durch. Mit seinen innovativen, intelligenten und validen psychometrischen Verfahren unterstützt Aon's Assessment Solutions Unternehmen dabei, genau die Talente mit den Fähigkeiten und der kulturellen Passung zu identifizieren, die langfristig zum Unternehmenserfolg beitragen.

© Aon plc 2021. Alle Rechte vorbehalten.

Die hierin enthaltenen Informationen und Aussagen sind allgemeiner Art und nicht dazu gedacht, sich mit den Umständen bestimmter Einzelpersonen oder Organisationen zu befassen. Obwohl wir uns bemühen, zutreffende und zeitgemäße Informationen zur Verfügung zu stellen, und uns auf Quellen stützen, die wir als vertrauenswürdig erachten, kann nicht garantiert werden, dass diese Informationen zum Zeitpunkt ihres Erhalts durch den Leser noch zutreffend sind oder dass sie auch in Zukunft zutreffend sein werden. Ohne angemessenen fachmännischen Rat, der sich auf eine gründliche Untersuchung der besonderen Umstände stützt, sollte man sich nicht nach diesen Informationen richten.