

Moderne Azubi-Auswahl

Potenziale erkennen, die richtigen Kandidat:innen finden
und Ihre Arbeitgebermarke positionieren



Die besten

für Ihr Unternehmen gewinnen

Aon unterstützt Sie

In welcher Situation Sie sich bei der Auswahl von Auszubildenden auch immer befinden: Aon unterstützt Sie dabei, die besten Kandidat:innen auszuwählen. Denn wenn Sie frühzeitig die Fähigkeiten und Qualifikationen von Bewerber:innen erkennen, die wichtig für den Ausbildungserfolg sind, besetzen Sie nicht nur Ihre Ausbildungsplätze mit den passenden Talenten, sondern stellen im Idealfall kompetente und angesehene Fachkräfte oder Manager:innen von morgen ein. Auch Kandidat:innen, die Sie nicht einstellen können, vermitteln Sie einen positiven Eindruck von Ihrem Unternehmen, wenn diese einen modernen und fairen Auswahlprozess erleben.

2

Demografischer Wandel

Waren es früher die Schulabgänger:innen, die nach ihrem Abschluss um Ausbildungsplätze kämpfen mussten, ist es nun an den Unternehmen, den besten Talenten genügend Anreize zu bieten, um sie für sich zu gewinnen.

Azubi-Auswahl im digitalen Zeitalter

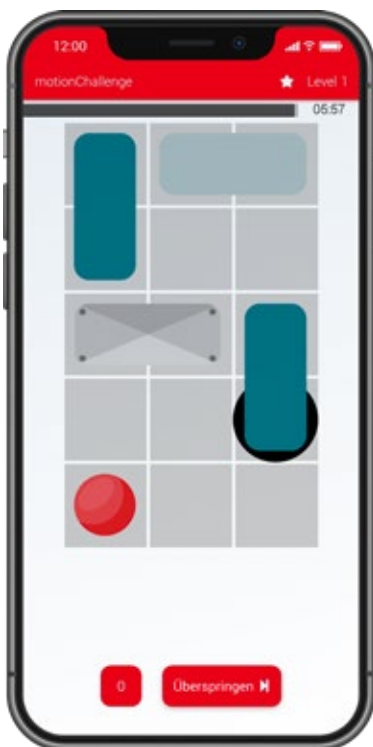
Mit der Digitalisierung müssen Unternehmen sich ständigen Veränderungen anpassen. Was gestern noch als modern galt, ist heute schon veraltet. Auch im HR macht dieser Wandel keinen Halt: Mit dem Einzug einer neuen Generation von Digital Natives in den Arbeitsmarkt werden Unternehmen vor neue Herausforderungen gestellt. Der demografische Wandel verändert die Rollen auf dem Arbeitsmarkt. Waren es früher die Schulabgänger:innen, die nach ihrem Abschluss um Ausbildungsplätze kämpfen mussten, ist es nun an den Unternehmen, den besten Talenten genügend Anreize zu bieten, um sie für sich zu gewinnen. Zudem kämpfen Unternehmen damit, dass sie immer weniger qualifizierte Bewerbungen erhalten. Ein schnelles, faires und wertschätzendes Auswahlverfahren zu bieten, damit sich die qualifizierten Kandidat:innen auch für sie entscheiden, unterstützt in beiderseitiger Hinsicht.



Für uns war der Umstieg auf Online Assessments erfolgreich. Wir haben damit höhere Abschlussquoten erzielt.“

Ulrike Wittkamp,
Stadtreinigung Hamburg

Azubis



Screenshot: motionChallenge, scales mtu und chatAssess

Attraktiver Bewerbungsprozess für Ihre Azubi-Auswahl

Der Azubi-Auswahl-Prozess

- **Online Bewerbung über ein Bewerbermanagement-System (BMS):** Hinterlegung der Bewerbungsdokumente und persönlicher Daten durch die Bewerber:innen.
- **Automatische Einladung zum Online Assessment:** Nach Eingang der Bewerbung wird durch das BMS automatisch eine Einladung zum Online Assessment an den Kandidat:innen versandt.
- **Bearbeitung eines SJTs im Messenger-Stil (chatAssess):** Die Einladung leitet zu einem fiktiven Instant Messenger weiter. Hier werden den Kandidat:innen Probleme imaginärer Kollegen:innen präsentiert, auf die diese reagieren müssen.
- **Einbetten weiterer kognitiver Verfahren in SJTs:** In den Chatverläufen bitten fiktive Kollegen:innen den:die Kandidat:in darum, Fähigkeits-, Wissens- oder Sprachtests sowie Persönlichkeitsfragebögen zu bearbeiten. Diese sind in den Messenger integriert.
- **Einsatz von gamified Online Assessments:** Durch den Einsatz kognitiver Fähigkeitstests im Stil von Smartphone-Spielen konnte Aon die Bewertung des Auswahlverfahrens deutlich verbessern: Kandidat:innen bewerteten das Verfahren gegenüber traditionellen Online Assessments (im Gesamteindruck) um 91 % positiver.
- **Automatische Berechnung eines Fit Scores:** Anhand eines Scoring-Algorithmus wird ein Fit Score berechnet, welcher anzeigt, wie gut eine Person für eine bestimmte Position geeignet ist. Basierend auf diesem Score findet eine automatisierte Vorauswahl anhand zuvor festgelegter Gewichtungen der Ergebnisse statt.
- **Automatisiertes Einladen der besten Kandidat:innen zum Video Interview:** Die Kandidat:innen, die am besten für den Job geeignet sind, erhalten eine Einladung zum Video Interview. Durch einen ersten Eindruck über die Videos können Kosten und Zeit im weiteren Interviewprozess gespart werden, da nicht alle Kandidat:innen persönlich vor Ort interviewt werden müssen.
- **Erfahrene Recruiter:innen wählen nun die besten unter den Kandidat:innen im persönlichen Gespräch aus:** Erfahrungswissen und Menschenkenntnis sind unverzichtbar bei der Auswahl. Zudem unterstützen die Ergebnisreports und Interviewleitfäden die Gesprächsführung.



Vorteile für Ihr Unternehmen

- **Zeitersparnis:** Schnellere Bearbeitung eingehender Bewerbungen.
- **Effizienz:** Nur qualifizierte Kandidat:innen werden zum persönlichen Interview eingeladen.
- **Fairness:** Die Passung zwischen Kandidat:in und Job wird durch den Einsatz von Online Assessments und auf Basis zuvor festgelegter Auswahlkriterien bestimmt. Vorurteile können so reduziert werden.
- **Expertise:** Mit validen psychometrischen Verfahren und Erfahrung in der Personalauswahl werden die Kandidat:innen rekrutiert, die am besten zum Unternehmen passen.

Azubi-Auswahl-Prozess



Der erste Eindruck zählt

Candidate Experience

Die besten Bewerber:innen erhalten Angebote von mehreren Arbeitgebern. Unternehmen müssen deshalb als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen werden, um die begehrten Talente für sich zu begeistern. Die neue Generation hat andere Wertvorstellungen als die vorherige, was unbedingt berücksichtigt werden sollte. So legen Bewerber:innen zum Beispiel großen Wert darauf, sich in ihrem Beruf zu verwirklichen, ihre Arbeit als sinnvoll zu empfinden, Spaß im Job zu haben und einer guten Arbeitsatmosphäre zu begegnen. Mit einer positiven, modernen Candidate Experience können Unternehmen bereits im Bewerbungsprozess einen solchen Eindruck vermitteln.

Sprachverfügbarkeit und verfügbare Normgruppen

Das System, die Tests und Fragebögen sowie die Reports stehen in zahlreichen Sprachen zur Verfügung. Die Sprachversionen werden fortlaufend ergänzt oder auf Anfrage entwickelt.

Die internationalen und lokalen Normgruppen werden kontinuierlich aktualisiert und um neue erweitert.

Wieso ist die Candidate Experience so wichtig?



Candidate Experience

Mit unseren Gamified Assessments bewerteten Kandidat:innen den Auswahlprozess um **91 % positiver**.



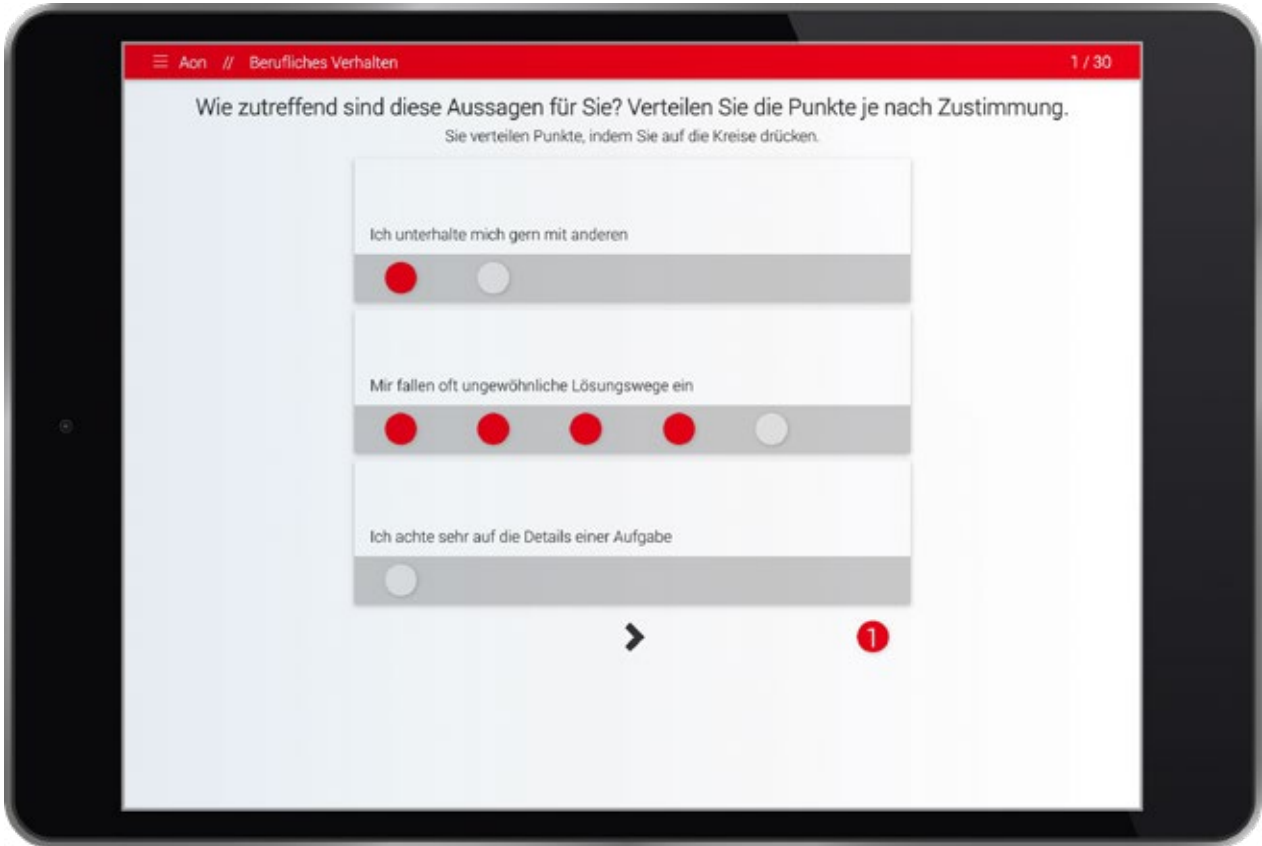
Employer Branding

Durch die nahtlose Integration in Ihr BMS erhalten Kandidat:innen ein **einheitliches Bild** von Ihrem Unternehmen.



Talent-Strategie

Die **besten Talente** entscheiden sich für Unternehmen, mit denen sie sich identifizieren können.



Screenshot: shapes basic, digitChallenge, gridChallenge und vidAssess

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