

Virtuelle Assessment Center

Beiersdorf ersetzt Vor-Ort-Termin
durch ein digitales Tool



Die Herausforderung

Virtualisierung des Präsenz-Assessment-Centers

Mit bekannten Marken wie NIVEA oder Eucerin und der modernen Employer Brand ist Beiersdorf ein attraktiver Arbeitgeber – gerade auch für Studienabsolvent:innen. Das Unternehmen bietet aktuell fünf verschiedene Traineeprogramme an, für die sich Kandidat:innen aus der ganzen Welt bewerben. Die sehr sorgfältige Auswahl ist in mehrere Auswahlsschritte gegliedert: Einem ersten Online Assessment folgen zeitversetzte Video Interviews und zuletzt wird in Hamburg mit den acht vielversprechendsten Teilnehmer:innen die Präsenz-Assessment-Center durchgeführt, bei dem diese anhand von verschiedenen Fragestellungen und Übungen noch einmal ihre besonderen Kompetenzen unter Beweis stellen können.

Den Kandidat:innen wird auf diese Weise ermöglicht, das Unternehmen und die Mitarbeiter:innen näher kennenzulernen, und Beiersdorf gewinnt einen umfassenden Eindruck von den einzelnen Bewerber:innen. Dieses beidseitige Kennenlernen ist sehr wertvoll, denn Beiersdorf legt großen Wert auf eine positive Candidate Experience und achtet darauf, dass der Auswahlprozess für alle Beteiligten einen Mehrwert bietet und als stimmig empfunden wird.

Über Beiersdorf AG

Die Geschichte der heutigen Beiersdorf AG beginnt 1882 mit der Erfindung der gestrichenen Pflaster in einer kleinen Hamburger Apotheke. In den Jahrzehnten danach entwickelt sich Beiersdorf zu einem global erfolgreichen Konsumgüterunternehmen mit über 160 Tochtergesellschaften und mehr als 20.000 Mitarbeiter:innen. Mit den weltweit erfolgreichen Marken NIVEA, Eucerin und La Prairie ist Beiersdorf in drei wichtigen Marktsegmenten vertreten: im Massenmarkt, in der Dermokosmetik und im Premium-Segment.



Virtuell und doch persönlich

Beiersdorf legt großen Wert auf eine positive Candidate Experience und ein beiderseitiges Kennenlernen.

Die Lösung

Vom physischen zum virtuellen Format

Beiersdorf setzte bereits kognitive Fähigkeitstests für die Vorauswahl seiner Trainees ein. Da das Präsenz-Assessment-Center aufgrund der Einschränkungen durch die Corona-Pandemie nicht mehr möglich war, beauftragte Beiersdorf Aon, den verbleibenden physischen Auswahlsschritt in ein virtuelles Format zu adaptieren.

Aon hat die besonderen Bedarfe von Beiersdorf aufgenommen und auf sein Online-Tool Panorama angepasst, mit dem das Assessment Center (AC) vollständig virtuell durchgeführt werden kann. Es bildet alle Anforderungen und Übungen aus den bisherigen Präsenzterminen ab und lässt sich flexibel auf die individuellen Anforderungen konfigurieren, etwa durch die Integration des unternehmensspezifischen Kompetenzmodells, die individuelle Landingpage oder die konfigurierbare Seite für die Kandidat:innen.

Aon implementiert alle Übungen und Leitfäden im System und bietet auch am Assessment-Center-Tag Beratung und Unterstützung an falls nötig.



Das Assessment Center als letzter Baustein im Auswahlprozess ist sowohl für Beiersdorf als auch für die Bewerber:innen sehr wichtig, da das dort durchlaufene Programm und dessen Ergebnisse zu einer fundierten Entscheidung beider Seiten führen sollen. Mit dem virtuellen Assessment ist es uns gelungen, die Vorgaben umzusetzen und damit diesen hohen Anspruch zu erfüllen.“

Anna Wulf,
Principal Consultant, Aon





Das Online-Tool Panorama bietet **drei Zugänge** über die jeweiligen Seiten für **Kandidat:innen**, **Assessor:innen** und **Projektmanager:innen**.

Die **Bewerber:innen** erhalten den Link zu ihrer Landingpage per E-Mail und können damit auf ihre individuelle Startseite zugreifen. Über diese Seite werden alle Aufgaben und Übungen angezeigt. Zu gegebener Zeit werden die Teilnehmer:innen für die einzelnen Räume und Aufgaben freigeschaltet und können diese dort entsprechend bearbeiten. Falls Informationen nur für einen bestimmten Zeitraum zur Verfügung stehen, sperren sich diese automatisch wieder nach der vorgegebenen Zeit. Die Interaktion mit den Assessor:innen ist über das Online-Tool selbst oder über integrierbare Drittanbieter wie MS Teams oder Skype möglich.

Die **Assessor:innen** können direkt im System auf Interviewleitfäden oder Rollenspiel-Unterlagen

zugreifen, sich Notizen machen und natürlich die Leistungen direkt bewerten. Das System aggregiert im Anschluss die Einschätzungen und generiert automatisch den finalen Ergebnisbericht.

Die komplette Koordination des Prozesses erfolgt durch die **Projektmanager:innen**. Von der Definition der Kompetenzen über die Entscheidung, welche Übungen im Assessment Center eingesetzt werden (z.B. Fallstudie, Interview, Rollenspiel und kognitive Fähigkeitstests), bis hin zur Einladung der Teilnehmer:innen und Assessor:innen.

Außerdem können Übungen angepasst und situationsbedingte Änderungen wie ein kurzfristiger Wechsel der Assessor:innen direkt im System vorgenommen werden.

Alle Beteiligten verfügen über individuelle Zugänge, um das komplexe Setting aufzusetzen und eine reibungslose Durchführung zu gewährleisten.

Individuell gestalteter
Willkommenstext für die
Kandidat:innen mit Ziel und
Ablauf des virtuellen ACs

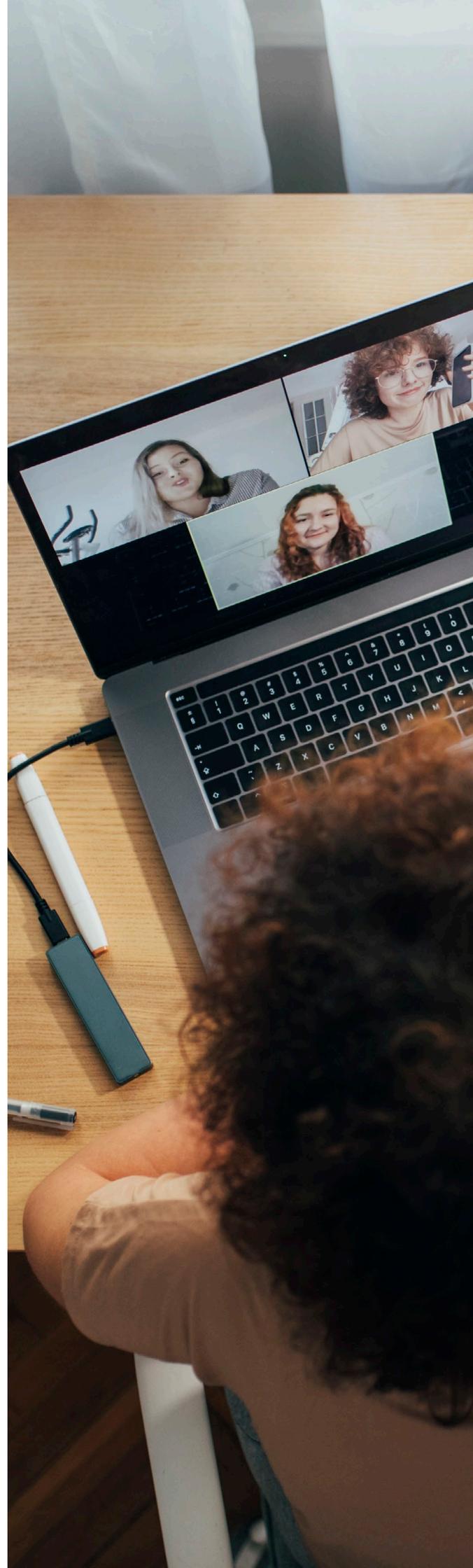


Digitale Abbildung eines komplexen Settings

Bei der Trainee-Auswahl von Beiersdorf absolvieren acht Kandidat:innen zeitgleich das virtuelle Assessment Center und werden dabei von vier Assessor:innen wechselweise beobachtet. Das Assessment selbst umfasst die Begrüßung der Kandidat:innen am Morgen, vier Kurzinterviews mit wechselnden Beobachter:innen, eine Fallstudie und ein Rollenspiel. Das Programm von Beiersdorf wird abgerundet durch ein virtuelles Treffen mit aktuellen Trainees, im Anschluss daran erfolgt die Verabschiedung.

Auch das Get-together findet nun digital statt. Am Vorabend des Assessments lädt Beiersdorf zu einem virtuellen Austausch ein. So wird auch im virtuellen Rahmen ein informelles Kennenlernen ermöglicht und die Teilnehmenden können eine erste persönliche Beziehung aufbauen.

Um Störungen auszuschließen und Systemeinstellungen zu überprüfen, wird dem Assessment Center ein technischer Check vorgeschaltet. So können sich die Teilnehmer:innen am eigentlichen Assessment-Center-Tag ganz auf ihre Aufgaben konzentrieren.





Virtuelles Assessment Center – Ablaufplan für Kandidat:innen



Das Setting mit acht Kandidat:innen und zahlreichen Wechseln von Teilnehmenden und Beobachtenden in immer wieder unterschiedlichen Konstellationen und Räumen ist sehr komplex, auch wenn Anpassungen an diese Umstellungssituation bereits im Vorfeld vorgenommen wurden (z. B. das Ersetzen der Flipchart-Präsentation durch eine PowerPoint-Präsentation, die dann per Screen Sharing mit den Beobachter:innen geteilt wird). Die Anforderungen sind also hoch.

Mittlerweile hat Beiersdorf die Administration und die Durchführung der virtuellen Assessments eigenständig übernommen.

Das Ergebnis

Evaluierung: Der Recruitingprozess wird modernisiert

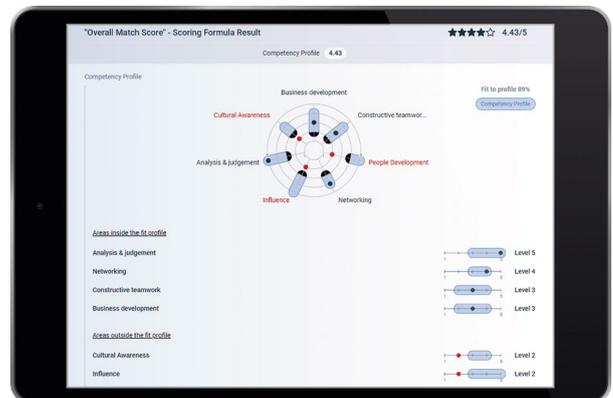
Das Online-Tool Panorama ermöglicht eine situationsangepasste Modernisierung des Recruitingprozesses und wird langfristig auch in anderen Unternehmen verstärkt zum Einsatz kommen.

Präsenz-Assessment-Center können mit dem Online-Tool Panorama vollständig virtualisiert und der Recruitingprozess auch in Zeiten großer Herausforderungen und notwendiger Veränderungen aufrechterhalten werden. Zudem leistet das Online-Tool einen relevanten Beitrag zur Nachhaltigkeitsstrategie, da vollständig auf Papierunterlagen verzichtet werden kann und der CO²-Ausstoß, unter anderem durch den Wegfall von Reisen, reduziert wird.

Beiersdorf kann sich darüber hinaus als attraktiver Arbeitgeber präsentieren, bei dem sich HR als moderne Funktion auf dem neuesten Stand der Digitalisierung zeigt.

Die positionsrelevanten Kompetenzen der Kandidat:innen lassen sich auch virtuell gut beobachten und das Online-Tool ermöglicht ein gegenseitiges Kennenlernen. „Innovativ, interaktiv und intuitiv“ – so lautet das umfassend positive Feedback der Kandidat:innen und Assessor:innen bei Beiersdorf gleichermaßen.

Ergebnisreport für Recruiter:innen mit integrierter, automatischer Scoring-Logik und beispielhaften Kompetenzen.





„COVID-19 hat den Wechsel zum virtuellen Assessment Center beschleunigt. Wir sind sehr zufrieden mit der Lösung von Aon, die es uns ermöglicht, unsere Assessment Center für die Trainee-Auswahl auf hohem Niveau virtuell durchführen zu können. Aufbau und Ablauf sind überzeugend und wir konnten die positive Candidate Experience auch in die virtuelle Welt retten. Mit diesem Modell werden unsere Assessments noch internationaler und nachhaltiger.“

Phyllis Fry,
Expert Recruiting Early Career Programs,
Beiersdorf

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