

# Auswahl von kaufmännischen Auszubildenden bei Deutsche Post DHL

Die Anforderungen eines Großkonzerns an die optimale Gestaltung des Bewerbungsprozesses mit hohen Fallzahlen und einer dezentralen Organisation führten zu einer anwenderfreundlichen und ökonomischen Systemlösung. Der diagnostische Methodenmix, einheitliche administrative Prozesse sowie etablierte Entscheidungsregeln erlauben eine effektive Auswahl mit hoher Qualität.

## Zielsetzung

Vor der Neugestaltung des Bewerbungsprozesses gab es einen mehrstufigen Auswahlprozess mit etablierten Entscheidungsregeln. Ziel war eine weiterhin sequenzielle Bewerberauswahl mit einer optimierten diagnostischen Qualität. Mit dem Wechsel von Papier-Bleistift-Verfahren zu einem onlinebasierten Vorgehen wurde eine konsequente Ausrichtung an den jeweiligen Ausbildungsanforderungen und dem Kompetenzmodell des Unternehmens angestrebt. Zugleich sollten die verschiedenen technischen Systeme harmonisiert werden. Medienbrüche führten zu umfangreichen internen Abstimmungsprozessen und wirkten sich ungünstig auf die Prozessschnelligkeit aus. Ziel war ein durchgehend onlinegestützter Prozess mit einem übergreifenden Bewerbermanagementsystem.

## Ablauf des neu gestalteten Bewerbungsprozesses

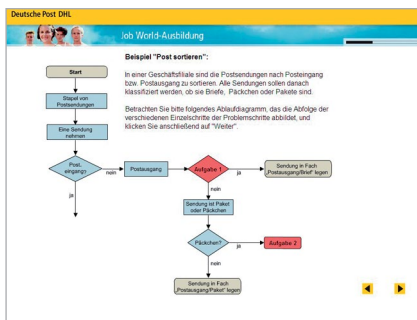
Interessierte können sich direkt über die Stellenbörse der Karriereseiten mittels eines Online-Formulars auf die gewünschte Ausbildungsstelle bewerben. Unmittelbar im Anschluss erfolgt ein automatisches Screening der Bewerberdaten nach zuvor festgelegten Mindestkriterien. Wer diese erfüllt, wird automatisch zu einem Online-Assessment eingeladen und

über die nächsten Schritte informiert. Schnittstellen sorgen für die reibungslose Zusammenführung der Informationen im Bewerbermanagementsystem. Personalverantwortliche haben hierüber Zugriff auf alle Lebenslauf- und Assessment-Daten und können die Bewerberinnen und Bewerber für das Interview, nachfol-

gend den Bewerbungstag, auswählen. Auch die individuelle Bewerberkommunikation wird über das Bewerbermanagementsystem abgewickelt, welches alle Ablaufschritte sowie die Kommunikation in der Bewerberhistorie dokumentiert. Ein konsequentes Controlling des Status quo wird somit ohne zusätzlichen Aufwand möglich.



PhotoCase.com - Gnoibii



Die Prozessoptimierung hat für die Deutsche Post DHL folgende Vorteile:

- + Beibehaltung eines bewährten sequenziellen Auswahlprozesses
- + systematische Aufbereitung von Informationen für eine bessere Vergleichbarkeit der Bewerberdaten
- + Integration aller entscheidungsrelevanten und im Verlauf des Auswahlprozesses erhobenen Informationen in ein System
- + konsequente Datenbasis für eine systematische Evaluation
- + schnellere Durchlaufzeiten und damit verkürzte Wartephase für die Bewerberinnen und Bewerber
- + geringere Kosten im administrativen und qualitativen Auswahlprozess

### Online-Bewerbungsbogen und Pre-Screening der Lebenslaufdaten

Für jeden Ausbildungsgang wurde ein auf die jeweiligen Anforderungen zugeschnittenes Online-Bewerbungsfeld entwickelt. Das Formular enthält neben standardisierten auch offene Fragen – z.B. zu Gründen, warum gerade diese Ausbildung gut zur eigenen Person passen würde. Diese können im Interview aufgegriffen werden. Zudem können der Bewerbung ein individuell gestalteter Lebenslauf als Anhang oder weitere Unterlagen beigefügt werden. Alle Daten stehen den Personalverantwortlichen im Bewerbermanagementsystem nach

Entscheidungskategorien aufbereitet zur Verfügung. Die Bewerberdaten werden automatisch mit den Mindestkriterien abgeglichen. Auch das Pre-Screening wurde auf die jeweiligen Ausbildungsanforderungen zugeschnitten und wendet exakt die bereits im Unternehmen etablierten Auswahlregeln an. Es trägt somit zur Fairness des Verfahrens bei und lässt dem Personalteam mehr Zeit für die Bewerberinnen und Bewerber, welche die Mindestanforderungen erfüllen.

Das Online-Bewerbungsformular bietet folgende Vorteile:

- + standardisiertes Formular plus Raum für die individuelle Darstellung der eigenen Person
- + starke Ausrichtung an den Anforderungsprofilen und individuellen Inhalten pro Ausbildungsgang
- + automatisiertes Pre-Screening der Bewerberdaten nach Mindestvoraussetzungen
- + ressourceneffizientes Vorgehen durch die Konzentration auf „passende“ Bewerberinnen und Bewerber

### Einbettung des Online-Assessments in den Auswahlprozess

Die Bewerberinnen und Bewerber, die die erste Hürde des Pre-Screenings erfolgreich genommen haben, werden zu einem Online-Assessment eingeladen, welches sie innerhalb eines vorgegebenen Zeitraums bearbeiten. Es enthält einen Mix an Aufgabentypen und -formaten, mit denen verschiedene Persönlichkeits- und Leistungsaspekte erfasst werden. Die Zusammenstellung des Verfahrens ist auf das Kompetenzmodell des Unternehmens und die jeweiligen Ausbildungsanforderungen zugeschnitten.

Die Ergebnisse des Online-Assessments werden direkt in das Bewerbermanagementsystem übertragen und sind als Ranking-Liste eine gute Informationsbasis für weitere Auswahlentscheidungen. Sie bieten viel Gesprächsmaterial für diese junge Bewerbergruppe, die in der Regel über relativ wenig berufsbezogene Erfahrungen verfügt, auf die man im Interview eingehen könnte. Zusätzlich werden die Ergebnisse in Form eines schriftlichen Berichts aufbe-

reitet. Er enthält neben einer ausführlichen Ergebnisdarstellung einen integrierten Interviewleitfaden. Die Vertiefungsfragen für das Interview sind den Ergebnissen der jeweiligen Bewerberin bzw. des jeweiligen Bewerbers angepasst und unterstützen die Recruiter optimal.

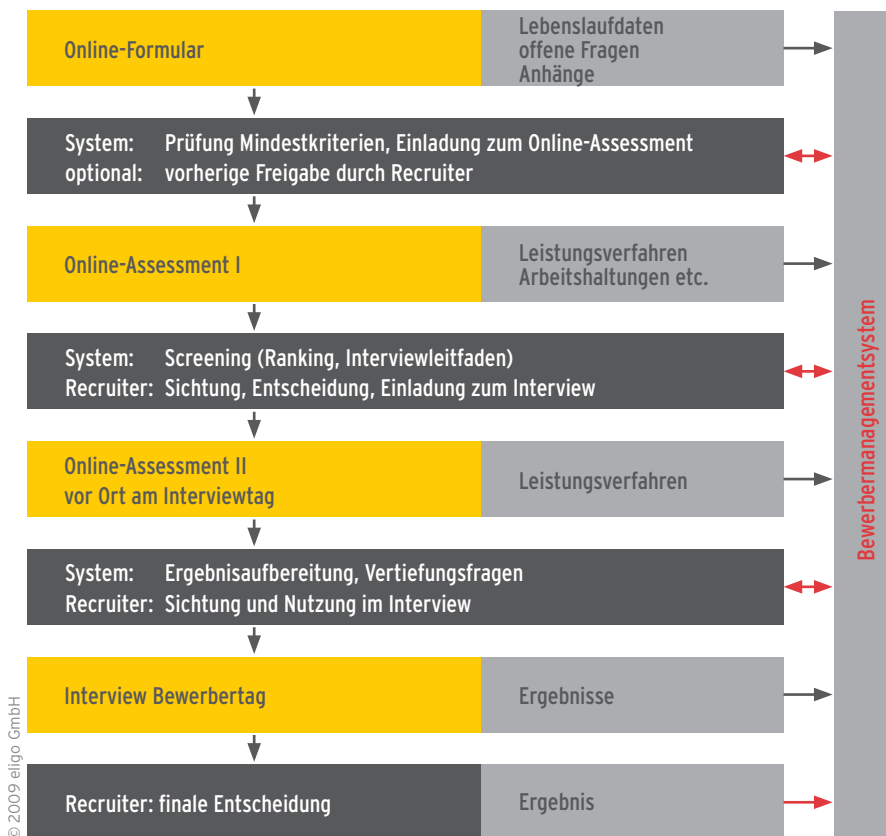
Zur Absicherung der Ergebnisse steht im Rahmen des Bewerbungstages bzw. des Interviews vor Ort ein weiteres Verfahren zur Verfügung, dessen Ergebnisse ebenfalls direkt nach der Durchführung abgerufen werden können.

Dieses onlinebasierte Verfahren hat nicht nur administrative Vorteile, sondern beeinflusst auch das Arbeitgeber-Image positiv. Als Dank erhalten alle Bewerberinnen und Bewerber am Ende des Auswahlprozesses einen persönlichen Ergebnisbericht. Die Rückmeldungen zeigen, dass der Ergebnisbericht geschätzt und als Hilfestellung für die eigene Weiterentwicklung genutzt wird.

Für das Unternehmen hat das Online-Assessment mehrere Vorteile:

### Diagnostische Vorteile

- + starke Ausrichtung am Kompetenzmodell des Unternehmens und an den Ausbildungsanforderungen durch darauf zugeschnittene Verfahren
- + „Methodenmix“ auch im Online-Assessment: Leistungs- und Persönlichkeitsskalen in unterschiedlichen Formaten
- + Erweiterung der diagnostischen Informationsbasis für das Interview durch das Online-Assessment
- + Integration eines Leitfadens mit individuellen Vertiefungsfragen im Ergebnisbericht für ein halbstrukturiertes kompetenzbasiertes Interview



© 2009 eligo GmbH

+ Abb. 1: Sequenzielles Auswahlverfahren

**Administrative Vorteile**

- + Zeit- und Ortsunabhängigkeit
- + kein administrativer Aufwand für die Durchführung, keine Reisezeiten
- + Ergebnisse der Assessments sind in Echtzeit verfügbar und direkt im Bewerbermanagementsystem hinterlegt

**Vorteile für das Unternehmens-Image**

- + persönliches Feedback für alle Bewerberinnen und Bewerber (Wertschätzung, Employer Branding)
- + positive Effekte für das Arbeitgeber-Image durch ein attraktives Medium

**Durchführung Interview und Bewerbungstag**

Interview und Bewerbungstag werden dezentral durchgeführt. Die Einladung erfolgt bequem über das Bewerbermanagementsystem. Alle relevanten Informationen wie Lebenslaufdaten, Antworten auf offene Fragen, Ergebnisse des Online-Assessments mit integriertem persönlichem Interviewleitfaden sowie Anhänge sind übersichtlich aufbereitet und können leicht ausgedruckt werden. Die Ergebnisse aus Interview bzw. Bewerbungstag werden wiederum in das Bewerbermanagementsystem eingetragen. So sind alle relevanten Informationen in einem System - eine hervorragende Datenbasis, um die Qualität der Auswahl systematisch zu überprüfen.



PhotoCase.com · euryfotos

**Fazit**

Neugestaltung und Optimierung des Auswahlprozesses stoßen beim Personalteam auf große Akzeptanz. Beides wird durchweg als Systemverbesserung mit einer großen Anwenderfreundlichkeit wahrgenommen. Der hohe Anforderungsbezug sowie die Integration der Lebenslaufunterlagen, der Online-Assessment- und Interviewergebnisse und der Bewerberkommunikation in ein Bewerbermanagementsystem führten zu wesentlichen Qualitätsverbesserungen in Diagnostik und Administration. Für unterschiedliche Ausbildungen liegt somit ein integrierendes System vor, das in den Inhalten flexibel bleibt, um den verschiedenen Anforderungen gerecht zu werden. Der durchgehend digitalisierte Prozess erhöht die Transparenz, beschleunigt den Informationsfluss und ermöglicht eine zeitnahe Rückmeldung der Ergebnisse.

**Ergebnisse zur Vertiefung**

**Leistungsbereitschaft**

Sich selbst motivieren können (11)



Besonders herausfordernde Aufgaben reizen den Teilnehmer seiner Selbstbeschreibung zufolge weniger. Personen mit ähnlichen Werten ist es eher wichtig, Aufgaben zu bearbeiten, deren Schwierigkeitsgrad sie im Vorhinein absehen können. Es bereitet ihnen zumeist keine Freude, besonders knifflige Aufgaben zu lösen. Der Teilnehmende hat Schwierigkeiten, sich zum Lernen zu motivieren, beginnt mitunter spät oder neigt dazu, die Aufgabe beiseitezulegen, wenn Schwierigkeiten bei der Bewältigung auftauchen.

**Mögliche Vertiefungsfragen**

- + Für welche eigentlich langweilige Aufgabe konnten Sie sich zuletzt begeistern?
- + Was tun Sie, um sich selbst zu einer anstrengenden Aufgabe zu motivieren?

# Der Azubi Explorer von Deutsche Post DHL

Welche Ausbildung passt zu mir?  
Was erwartet mich eigentlich in der  
Ausbildung bei Deutsche Post DHL? -  
Der interaktive Azubi Explorer hilft  
weiter.

## Zielsetzung

Die richtige Berufswahl zu treffen ist gar nicht so leicht. Jugendliche stehen vor der Herausforderung, sich ein Bild von Anforderungen der Berufe zu machen und diese mit den eigenen Potenzialen und Interessen abzugleichen. Dies ist eine schwierige Aufgabe, die fundierte Informationen erfordert. Hier stehen die Jugendlichen oft vor einer Informationsflut. Dies gilt insbesondere für ein so breites Angebot an Ausbildungsberufen, wie es der Konzern Deutsche Post DHL anbietet. Es reicht von Fachlagerist/-in über Mechatroniker/-in bis zu verschiedenen kaufmännischen Berufen, und auch ein Studium an einer Berufsakademie oder privaten Hochschule ist möglich. Eine Alternative zu „klassischen“ Wegen zur Übermittlung dieser Informationen sind online gestützte Selbsterkundungs-

programme. Sie erlauben es, spielerisch zu informieren und realistische Eindrücke zu vermitteln, und helfen Jugendlichen, interaktiv Antworten auf ihre Fragen zu finden.



PhotoCase.com - Cathi\*

## Das Tool

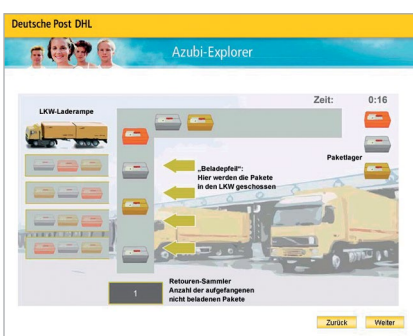
Der Azubi Explorer ist eine Online-Orientierungshilfe für Schülerinnen und Schüler, die sich für einen Ausbildungsplatz bei Deutsche Post DHL interessieren. In interaktiven Modulen können die Jugendlichen spielerisch die Berufe erleben, treffen Entscheidungen und bewerten, was ihnen gefällt. Über typische berufliche Situationen erhalten sie einen möglichst realistischen Einblick in die Ausbildungsberufe. Sie bewerten, ob sie die Tätigkeiten, das Arbeitsumfeld, die typischen Kontaktpartner interessant finden oder nicht. Sequenzen mit berufsbezogenen Spielen, zum Beispiel ein Reaktionsspiel für Kaufleute für Dialogmarketing, lockern auf und motivieren zum Weitermachen.

Innerhalb von 30 Minuten haben die Schülerinnen und Schüler die Möglichkeit herauszufinden, welcher der bei Deutsche Post DHL angebotenen Ausbildungswege am besten zu ihnen passt und was sie konkret von der jeweiligen Ausbildung zu erwarten haben. Der Azubi Explorer bietet somit Antworten auf Fragen wie:

- + Welche Ausbildung passt zu mir?
- + Was erwartet mich in der Ausbildung?
- + Was ist typisch für den Beruf?
- + Was lerne ich in der Berufsschule?

## Erfahrungen

Mit dem Azubi Explorer gelingt es, Schülerinnen und Schüler mediengerecht anzusprechen. Durch dieses interaktive Angebot auf den Karriereseiten des Unternehmens haben die jungen Menschen die Möglichkeit, sich dem Thema Karriere und speziell dem beruflichen Werdegang bei Deutsche Post DHL spielerisch zu nähern. Onlinegestützte Orientierungshilfen wie der Azubi Explorer tragen dazu bei, dass die Jugendlichen sich bewusster für einen Ausbildungsweg entscheiden können. Im Gegensatz zu oft teuren Präsenzveranstaltungen wie Jobmessen bietet das Tool somit eine sehr kostengünstige Möglichkeit, Jugendliche jederzeit zu unterstützen, sich virtuell ein Bild davon zu machen, was sie in der Ausbildung erwartet.



- + **eligo GmbH**  
Arndtstraße 34  
10965 Berlin  
Telefon +49 30 6953999-50
- + **eligo GmbH**  
Universitätsstraße 142  
44799 Bochum  
Telefon +49 234 43821-00
- + [service@eligo.de](mailto:service@eligo.de)  
[www.eligo.de](http://www.eligo.de)