

InnoWard 2021

Wettbewerbsbeitrag Berufliche Erstausbildung

© Eingereicht von: DEVK

Challenge Days – Fresh. Clear. Smart.

Summary

Der „War for Talents“ und die oft fehlende Qualifikationstiefe an Schulen stellen Unternehmen vor Herausforderungen, die Ressource „Nachwuchs“ für sich zu begeistern und passende Bewerber/innen auszuwählen. 2019 haben wir deshalb den Auswahlprozess mit den inhouse entwickelten DEVK Challenge Days auf neue Füße gestellt.

Wir haben unsere Azubis und Studierenden gefragt, was ihnen bei einem Auswahlprozess wichtig ist. Wir punkten bei diesem Assessment mit Buddys, Gamification, Wertschätzung, Transparenz und Schnelligkeit. Erprobt ist es inzwischen in Präsenz und digital. Im Mittelpunkt stehen ausbildungsnahe und unterhaltsame Situationen, die wichtigsten Skills unserer Branche sowie authentisches gegenseitiges Kennenlernen. Die DEVK Challenge Days haben Eventcharakter – der/die Bewerber/in rückt in den Mittelpunkt. Kununu-Ratings bestätigen dies eindrücklich.

Entstehungshintergrund

Der „War for Talents“ und der demographische Wandel erfordern eine pfiffige Vorgehensweise bei der Rekrutierung – vor allem in unserer als dröge verschrienen Branche.

Die Zeit, in der Schulabgänger/innen Sorge hatten, nach dem Abschluss einen „vernünftigen“ Ausbildungsplatz zu bekommen, ist längst vorbei. Früher waren Schüler/innen und deren Familien dankbar, wenn man eine Einladung zum Vorstellungsgespräch bekam und es schaffte, sich gegen Konkurrenten/innen durchzusetzen. Heute sind Bewerber/innen in einer besseren Position und fragen uns zum Beispiel, ob sie beim Vorstellungsgespräch auch snappen oder regelmäßig im Home Office arbeiten dürfen.

Der Nachwuchs ist umkämpft. Versicherungen konkurrieren nicht nur miteinander, sondern sie stehen in Konkurrenz zu allen Branchen. Erschwerend kommt hinzu, dass Versicherungsthemen im Bewusstsein der Zielgruppe so gut wie keine Rolle spielen. Wir haben noch immer mit dem „Klinkenputzer-Image“ zu kämpfen; unser Ruf ist angestaubt. Die neu lancierte Initiative „werde insurancer“ des GDV unterstützt dabei, diesem Image entgegenzuwirken.

Um uns im Bewerbermarkt auch als DEVK besser zu behaupten und die jungen Menschen an uns zu binden, haben wir unseren Auswahlprozess auf neue Füße gestellt. Entstanden sind die DEVK Challenge Days. Sie sind ein anderes, eintägiges Assessment Center – an den Erlebniswelten der jungen Menschen orientiert und eingebettet in einen umfassenden Bindungsprozess. Und dies „Fresh. Clear. Smart.“

Vorüberlegungen

Bei der Entwicklung des Verfahrens haben wir „Stakeholder“ – Azubis, Bewerber/innen, Führungskräfte, Ausbildende, betriebsrätliche Gremien – eingebunden und Eckpunkte definiert.

Die DEVK Challenge Days sollen ...

- an unsere DEVK Strategie angelehnt sein. Bei dieser steht die Kundenbegeisterung im Vordergrund. Deshalb wollen wir begeisterte Teilnehmende; und zwar unabhängig davon, ob wir Zu- oder Absagen aussprechen.
- flexibel als Modulbaukasten funktionieren.
- einen hohen diagnostischen Mehrwert liefern.
- unterstützen, Menschen auszuwählen, die gut zur DEVK Kultur passen und auch den Bewerbern/innen eine fundierte Entscheidung im Sinne einer zweiseitigen Passung ermöglichen.
- Skills, die für unsere Branche relevant sind, beobachtbar werden lassen: Flexibilität, Veränderungsbereitschaft, Kommunikationsfähigkeit.
- die Erlebniswelt der jungen Bewerber/innen abbilden: in Sprache, Digitalität, Abwechslungsreichtum.
- junge, vielversprechende Kandidaten/innen an die DEVK binden.
- vor allem die Bedürfnisse der Zielgruppe abdecken: Schnelligkeit, Transparent, Gamification, Feedback.

Kurzum: Die DEVK Challenge Days sollen fresh, clear und smart sein.

Konzept

Der Ablauf lehnt sich an gängige Assessment Center-Verfahren an. Teilnehmende durchlaufen Einzel- und Gruppenübungen. Was ist jedoch das Innovative und Nachahmenswerte?

Das Verfahren ist eine „low budget“ Produktion, die ausschließlich mit internen Ressourcen und eigener Kreativität des kleinen Teams Erstausbildung (2,8 FTE) der Zentrale in Köln entstanden ist.

Es ist modular aufgebaut: Es gibt Pflicht-, Wahl- und „on-top-Module“. Dieses Baukastensystem erlaubt vor allem auch den kleinen dezentralen Standorten der DEVK, die auch ausbilden, ein passendes Verfahren zusammenzustellen.

Es ist nah an der Kultur und am Unternehmen dran. Durch eine flankierende reale oder digitale Hausführung erleben die Teilnehmenden hautnah die DEVK und können abwägen, ob das Unternehmen zu ihnen passt.

Zentraler Baustein sind die Challenge-Buddys: Aktuelle Azubis und Studierende fungieren als DEVK-Wikipedia, als Kontaktpersonen und „Feel-Good-Manager/innen“ und stehen den Bewerbern/innen ab dem Erhalt der Einladung zur Verfügung. Je ein Buddy begleitet eine/n Bewerber/in auf der Wegstrecke, nimmt ihn/sie am Auswahltag in Empfang, geht mit ihm/ihr durchs Haus, beantwortet alle Fragen und sorgt dafür, dass sich die Person gut aufgehoben fühlt. So entsteht ab dem ersten Tag ein Netzwerk.

Wir leben im Verfahren Wertschätzung: Das Unternehmen und die Teilnehmenden lernen sich authentisch kennen. Wir kommunizieren sehr klar, was die Bewerber erwartet und was wir als Unternehmen erwarten. Und: Wir sprechen Zu- und Absagen noch am selben Tag aus. Wir binden damit die jungen Menschen vom ersten Tag an direkt an die DEVK.

Das Assessment Center punktet vor allem durch „Gamification“. Das bedeutet, dass die Übungen mit zielgruppenpassenden Trailern anmoderiert werden. Eine Gruppenübung ist angelehnt an einen „Escape Room“, bei dem die Teilnehmenden gemeinsam – entweder im realen Seminarraum oder digital – gemeinsam ein Rätsel lösen müssen.

Praxiserfahrungen, Learnings, Effekte und Feedbacks

Praxiserfahrungen: Bewährter Ablauf

Das Ausbildungsjahr 2021 haben wir über die DEVK Challenge Days eingestellt und viele Erkenntnisse gesammelt. Sowohl bei den Präsenz- als auch den MS-Teams-Terminen haben wir die besten Erfahrungen mit folgendem Ablauf gemacht:

- Begrüßung und Vorstellung der Beobachter/innen
- Erste Gruppenübung in „Escape Room Manier“: Beispiel „Versicherungsdetektive“
- Zweite Gruppenübung: Beispiel „Blackout-Versicherung“ (Instruktion in der Anlage)
- Erste Einzelübungen: Selbstpräsentation → die Teilnehmenden bereiten sich zu Hause vor
- Zweite Einzelübung: Spartenpräsentation → die Teilnehmenden erarbeiten sich im Vorfeld eine Versicherungssparte und präsentieren ihr Ergebnis beim Challenge Day
- Während der Beobachterkonferenzen: Hausbegehung vor Ort oder alternativ digital („DEVK-TV“)
- Intro, Outro und Pausen mit den Challenge Buddys
- Insgesamt haben wir 398 Bewerbungen für 18 Ausbildungsplätze in drei Ausbildungsgängen (duales Studium Risk and Insurance, duales Studium Informatik, Kaufleute für Versicherungen und Finanzen) erhalten.
- Am 1. Oktober 2021 haben wir die Präsenz-Pilotveranstaltung des Challenge Days durchgeführt und am 20. Januar 2021 die digitale Variante pilotiert.
- Zwischen Oktober 2020 und März 2021 haben wir 10 Veranstaltungen in der Zentrale in Köln durchgeführt –davon 7 im Präsenzformat und 3 digital.
- 89 Bewerber/innen haben wir eingeladen, 47 Bewerberinnen sind angetreten.
- 21 Teilnehmenden haben wir am selben Tag eine Zusage gegeben.
- 18 Teilnehmende haben den Arbeitsvertrag unterschrieben.

Damit konnte die DEVK alle verfügbaren Plätze bis März 2021 für den Ausbildungsstart im August 2021 besetzen.

Learnings, Effekte und Feedback

Als Vorbereitung auf den Tag müssen die Bewerber/innen zwei Präsentationen erarbeiten. Wir haben die Erfahrung gesammelt, dass diese Aufgaben zu viele Kandidaten/innen von der Teilnahme am Assessment abschrecken, weil andere Unternehmen dies nicht verlangen. Aus diesem Grund haben wir unsere Kommunikation intensiviert und für Transparenz gesorgt, warum unsere Teilnehmenden sich

vorbereiten müssen. Dadurch konnten wir die Spreu vom Weizen trennen, die Teilnahmequote nach ersten schlechten Erfahrungen deutlich erhöhen und v.a. auch kurzfristiges Nicht-Erscheinen reduzieren.

Die sogenannte Spartenpräsentation, bei der sich die Bewerber/innen eigenständig eine Versicherungssparte erarbeiten und das Ergebnis präsentieren, erleben wir als besonders hilfreich. Denn hier erkennen wir, ob die Kandidaten/innen einen Zugang zu Versicherungsthemen finden und sich insgesamt fachliche Grundlagen erarbeiten können.

Die Feedbacks der Bewerber/innen erleben wir als authentisch und ehrlich. Die jungen Menschen haben uns rückgemeldet, dass der Aufwand bei der DEVK deutlich höher sei als bei anderen Unternehmen, aber dass vor allem auch die Spartenpräsentation helfen würde, sich ein Bild von Versicherungsunternehmen zu machen.

Besonders viel positives Feedback bekommen wir zum neuartigen, pfiffigen Format (Trailer, Videos, Gruppenarbeiten) und zum Kontakt mit den Challenge Buddys. Die Einbindung aktueller Studierender und Azubis und der Kontakt zu den Beobachtenden kommen gut an und beschreiben die Teilnehmenden als wertvoll. Es wurde sogar im einen oder anderen Fall der Grundstein für einen weiteren, engen Kontakt gelegt. Viele Bewerber/innen, denen wir eine Zusage gegeben haben, melden sich direkt für die Unterstützung bei künftigen Challenge Days und fiebern der Aufgabe entgegen. Nicht zuletzt Ratings bei „kununu“ sprechen für den Erfolg des Verfahrens.

Mit zusätzlichen Bindungsaktivitäten bis zum Einstellungsstart, wie zum Beispiel einem Infoabend mit den Eltern, und Aktivitäten mit den Buddys, binden wir die jungen Menschen zusätzlich an die DEVK.

Nächste Schritte

Aktuell wird eine Landingpage „devk.de/challenge_days“ programmiert. Von der Seite Ausbildung bei der DEVK springen Interessierte auf die „Challenge Days“-Seite ab. Wir gehen davon aus, dass der Webauftritt noch in diesem Jahr aktiviert wird. Bis dahin bekommen die Bewerbenden vorab Infos über das Bewerberportal der DEVK.