

easyJets

Wettbewerbsvorteil sicherstellen



Um den Wettbewerbsvorteil von easyJet sicherzustellen, muss auf mehrere wichtige Aspekte geachtet werden: Die richtigen Kandidaten müssen identifiziert, die Geschwindigkeit des Bewerbungsprozesses muss optimiert, realistische Stellenangebote und valide Auswahlkriterien müssen genutzt und in einen durchdachten Prozess integriert werden.

Als größte Fluglinie Großbritanniens und viertgrößte Europas bedient easyJet über 700 Strecken und beschäftigt mehr als 9000 Mitarbeiter. Das Unternehmen verfolgt Wachstumspläne mit einer starken Konzentration auf den europäischen Markt.

Die Herausforderungen: die richtigen Kandidaten bereits früh im Prozess zu identifizieren und zu motivieren

Ruth Spalding, Resourcing Manager bei easyJet, erklärt: „Unser Erfolg hängt von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ab, und uns steht bereits großartiges Personal zur Verfügung. Außerdem können wir auf unserem guten Ruf und einer starken Arbeitgebermarke aufbauen. Das heißt, wir können für unsere Stellen mit hohem Personalbedarf eine große Anzahl an Kandidatinnen und Kandidaten anwerben. Wir wissen aber auch, dass es noch viele großartige Talente gibt, die wir ebenfalls erreichen und zu einer Bewerbung motivieren möchten. Nicht erfolgreiche Bewerberinnen und Bewerber so schnell wie möglich aus dem Prozess auszuschneiden, ohne die Markenwahrnehmung zu beeinträchtigen.“

easyJet steht vor folgenden Herausforderungen:

- Qualifiziertere Kandidatinnen und Kandidaten anzuwerben
- Einen einheitlichen, nachhaltigen und wiederholbaren Rekrutierungsprozess zu erstellen
- Diejenigen, die ein großes Potenzial in unserem Unternehmen haben, so früh wie möglich zu identifizieren, zu motivieren und zu rekrutieren
- Nicht erfolgreiche Bewerberinnen und Bewerber so schnell wie möglich aus dem Prozess auszuschneiden, ohne die Markenwahrnehmung zu beeinträchtigen.

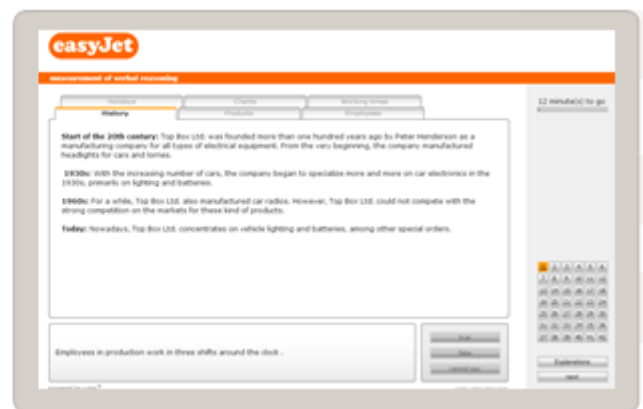
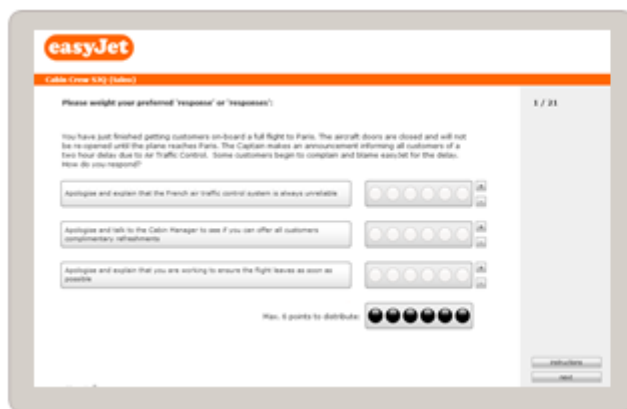
Die Lösung: Durch das Online-Screening wird sichergestellt, dass nur die besten Kandidaten zu den persönlichen Interviews eingeladen werden

Aufgrund der hohen Anzahl an Bewerbungen gibt es natürlich deutliche Qualitätsunterschiede. Die Herausforderung besteht für easyJet darin, ein effizientes Screening umzusetzen, sodass nur die aussichtsreichsten Bewerber im Prozess vorankommen, aber auch nicht erfolgreich Kandidaten eine positive Bewerbungserfahrung mitnehmen.

Mit diesem Ziel führte easyJet eine realistische Stellenvorschau in Form eines Online-Fragebogens für Personen ein, die an einer Stelle als Kabinenbesatzung interessiert sind. Durch den realistischen Einblick in die Aufgaben eines Besatzungsmitglieds bei easyJet erhalten die potenziellen Kandidaten die Möglichkeit, den Prozess von sich aus zu beenden, wenn sie das Gefühl haben, dass die Position nicht zu ihnen passt. Dies bedeutet, dass sich nur diejenigen Personen bewerben, die geeigneter und motivierter für diese Stelle sind.

Im Rahmen des ersten Teils des Bewerbungsprozesses werden die Bewerber zu einem Online Test für Sprachverständnis und einem speziell entwickelten und validierten Fragebogen zum situationsbezogenen Urteilsvermögen eingeladen, die über das Bewerbermanagementsystem von easyJet durchgeführt werden. In dieser frühen Phase kann easyJet daher bereits diejenigen Bewerber herausfiltern, die nicht den Mindeststandards entsprechen. Es werden daher nur die Lebensläufe der geeigneteren Kandidaten analysiert.

Um die geeignetsten Talente zu identifizieren, entwickelte das Team von easyJet gemeinsam mit cut-e ein Profil, wobei die Bewertung des Fähigkeitstests und des Fragebogens zum situationsbezogenem Urteilsvermögen kombiniert wurden. Diejenigen mit einer „geringen Passung“ wurden herausgefiltert und die Talente mit einer „mäßigen“ oder „hohen Passung“ in die Phase der Lebenslauf-Screenings und anschließend zu einem Assessment Center weitergeleitet. Die Vorteile dieses Ansatzes sind die Einheitlichkeit an allen Standorten und der nachhaltige und schlanke Prozess, der kaum Eingriffe des easyJet-Teams benötigt.



Screenshots des easyJet-Fragebogens zum situationsbezogenen Urteilsvermögen & scales verbal von cut-e

Das Ergebnis: Die HR-Kennzahlen zeigen eine Verbesserung der Einstellungsrate und der Performance auf – über zahlreiche Stellen hinweg

Ruth Spalding erklärt: „Eines unserer Hauptziele besteht darin, die Qualität der Bewerbungen und Erfolgswahrscheinlichkeit der Kandidatinnen und Kandidaten in unseren Assessment Centern zu erhöhen. Indem wir nur die besten Talente zu diesen Veranstaltungen einladen, verkürzen wir unsere Rekrutierungszeit und reduzieren unsere Kosten – an den Assessment Centern nehmen nur noch die Kandidaten teil, die wahrscheinlich auch erfolgreich sind und ein Angebot bei easyJet annehmen würden.“

Als die Verbesserungen im Online-Assessment-Prozess begannen, Gestalt anzunehmen, konnte easyJet nach den persönlichen Assessment Centern erhöhte Einstellungsquoten feststellen. Als die Kandidaten ohne vorausgehende Online Assessments im Assessment Center selbst getestet wurden, lag die Rate der Teilnehmenden, die schließlich auch erfolgreich eingestellt wurden, bei 41 %. Durch das Online Assessment, das im Vorwege durchgeführt wird, konnte diese Rate auf 48 % gesteigert werden.

Und dank des Einsatzes von RJPs (Realistic Job Preview) liegt die Konversionsrate aktuell bei 55 %. Dies bedeutet, dass weniger teure Assessment Center organisiert werden müssen, um die Zielvorgaben für die Rekrutierung zu erreichen. Aus der Perspektive der Kosteneinsparung entspricht dies 100.000 GBP innerhalb von 3 Jahren.

Die Auswirkungen der Rekrutierung geeigneter Kandidaten zeigen sich zusätzlich auch in einer geringeren Anzahl an abgebrochenen Ausbildungen, einer verbesserten Erfüllung der Stellenanforderungen und einem positiveren Feedback der Fluggäste.

Online Assessments für weitere Positionen

Aufgrund des erfolgreichen Ansatzes für die Mitarbeiter der Kabinenbesetzung führte easyJet einen verbesserten Prozess für die Beförderung von Besatzungsmitgliedern zu Crew-Leitern ein. Der Rekrutierungsprozess für Co-Piloten wurde ebenfalls überarbeitet: Online Assessments werden bereits früh im Prozess genutzt und mit einer Vergleichsgruppe ausgewertet. Dank dieser Einführung konnte die Konversionsrate in der Phase der Assessment Center auf über 70 % erhöht werden, wodurch im Jahr der ersten Einführung über 10.000 GBP eingespart werden konnten.

easyJet konnte in den vergangenen zwei Jahren bei der Bewerberanzahl für das Absolventenprogramm einen Anstieg von über 350 % verzeichnen. Der neue Prozess beinhaltet bereits sehr früh Online Assessments für Sprach- und Zahlenverständnis sowie induktiv-schlussfolgernde Tests. Dadurch konnte easyJet die Absolventenrekrutierung schneller als in den Vorjahren durchführen, musste weniger Assessment Center durchführen und konnte dennoch die erforderliche Anzahl von Absolventen rekrutieren.

„Der Fragebogen zum situationsbezogenem Urteilsvermögen wurde von cut-e für uns entwickelt und berücksichtigt, welche Verhaltensweisen – und Reaktionen – easyJet von der Kabinenbesetzung erwartet. Der Fragebogen wurde in Zusammenarbeit mit unseren derzeit leistungsstärksten Besatzungsmitgliedern ausgearbeitet, die wir in unserem Unternehmen als „Experten“ für die Anforderungen dieser Stelle betrachten. Es handelt sich daher um ein erfolgreiches Assessment für die Besatzungsmitglieder von easyJet.“

Ruth Spalding, Resourcing Manager bei easyJet

Machen Sie es nach! Kontaktieren Sie uns.

cut-e ist international Marktführer in der Erstellung und Implementierung von webbasierten Tests und Fragebögen für die Personalauswahl und -entwicklung. cut-e unterstützt Unternehmen dabei, genau die Menschen mit den Fähigkeiten und der kulturellen Passung zu identifizieren, die zum Unternehmenserfolg beitragen. cut-e führt jährlich über 12 Mio. Online Assessments in über 70 Ländern in 40 Sprachen durch.