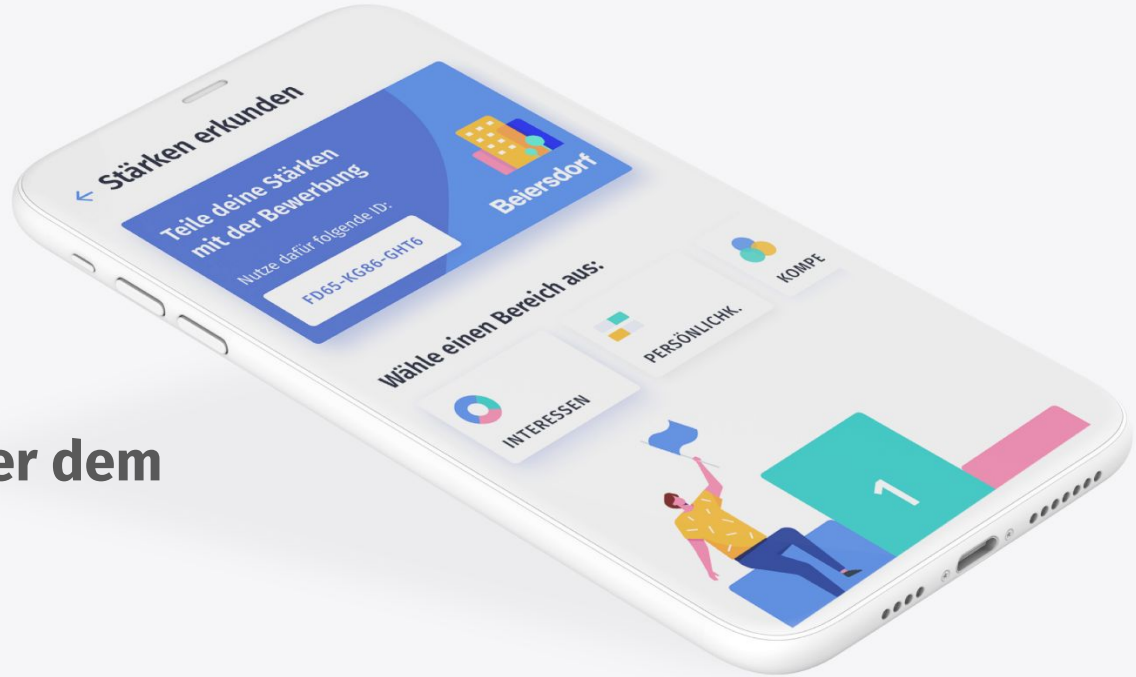




wissenschaftlich · datengetrieben · ansprechend

Stellt den Menschen hinter dem Lebenslauf in den Fokus!



Individuelle Stärken im Fokus



Bewerbungsunterlagen fehlt die Aussagekraft in Bezug auf Future Skills etc.

Diagnostische Daten haben die **höchste Vorhersagekraft** für erfolgreiche Einstellungen.

Wir machen sichtbar, was nicht im CV steht!



5X bessere
Vorauswahl

The image features a large, grey, faceted iceberg floating in a blue sea. The waterline is a light blue horizontal line. A magnifying glass with an orange handle and a green lens is positioned on the right side of the iceberg, focusing on the submerged part. To the left of the iceberg, there is an orange, scalloped-edged circular badge containing the text '5X bessere Vorauswahl'.

Case Study mit 56 Bewerber:innen
aus der Unternehmensberatung

Beste Passung in 3 Schritten



1. Analyse

des Anforderungsprofils



2. Testung

der Stärken von Bewerber:innen

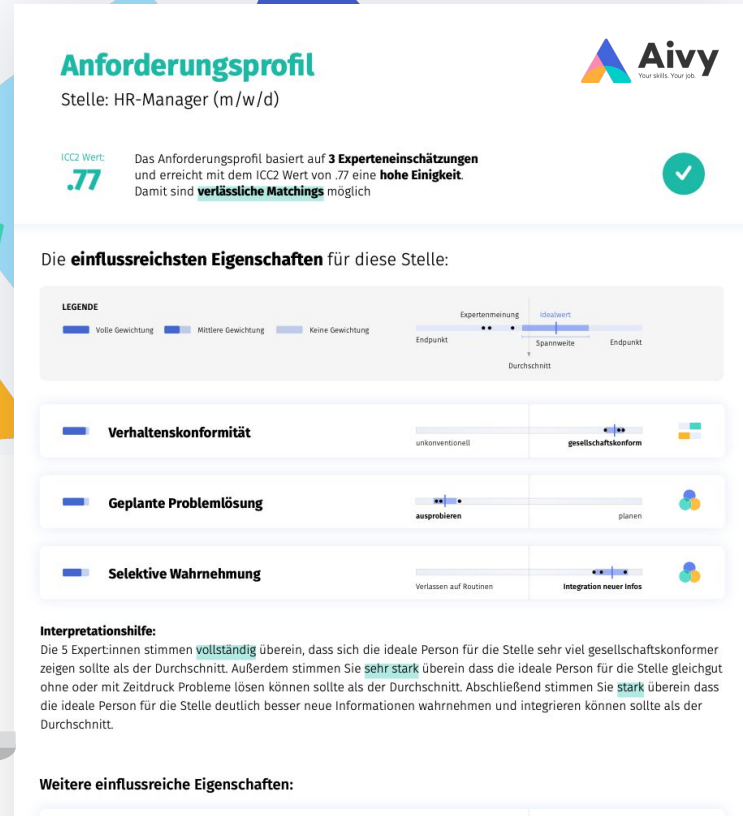


3. Matching

der Talente-Stellen-Passung

I. Analyse des Anforderungsprofils

In Form eines **kurzen Online-Fragebogens** bestimmt ihr die **individuellen Anforderungen** an die jeweiligen Stelle objektiv und unabhängig voneinander.



Anforderungsprofil
Stelle: HR-Manager (m/w/d)

ICC2 Wert: **.77** Das Anforderungsprofil basiert auf **3 Experteneinschätzungen** und erreicht mit dem ICC2 Wert von **.77** eine **hohe Eignigkeit**. Damit sind **verlässliche Matchings** möglich.

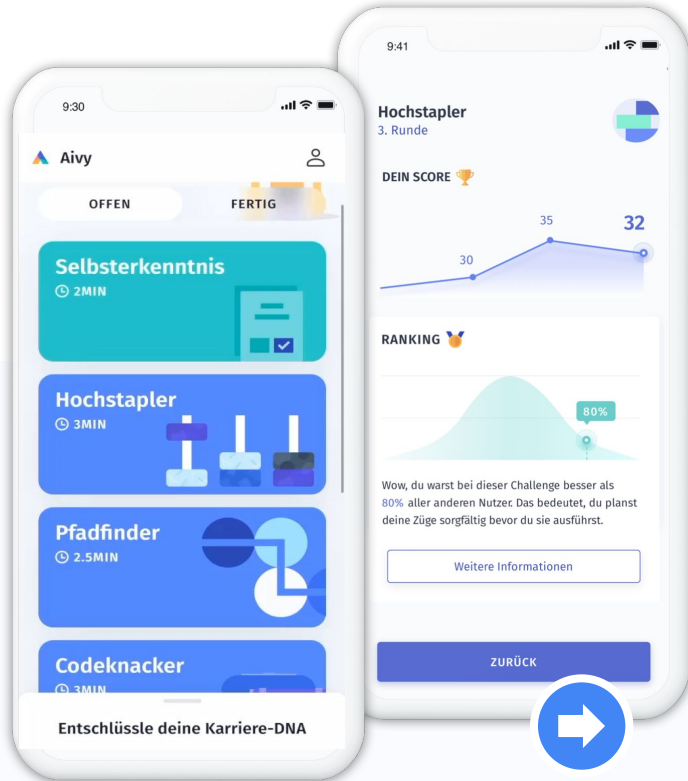
Die **einflussreichsten Eigenschaften** für diese Stelle:

- Verhaltenskonformität**: unkonventionell vs. gesellschaftskonform
- Geplante Problemlösung**: ausprobieren vs. planen
- Selektive Wahrnehmung**: Verlassen auf Routinen vs. Integration neuer Infos

Interpretationshilfe:
Die 5 Expert:innen stimmen **vollständig** überein, dass sich die ideale Person für die Stelle sehr viel gesellschaftskonformer zeigen sollte als der Durchschnitt. Außerdem stimmen Sie **sehr stark** überein dass die ideale Person für die Stelle gleichgut ohne oder mit Zeitdruck Probleme lösen können sollte als der Durchschnitt. Abschließend stimmen Sie **stark** überein dass die ideale Person für die Stelle deutlich besser neue Informationen wahrnehmen und integrieren können sollte als der Durchschnitt.

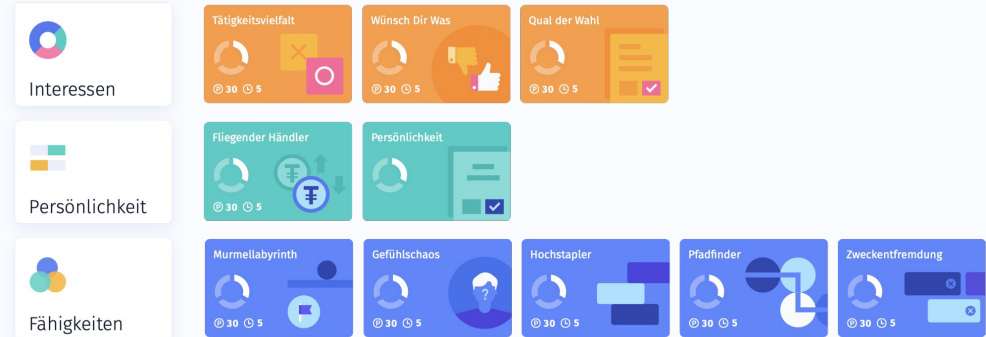
Weitere einflussreiche Eigenschaften:

II. Assessment der Stärken von Bewerbenden



95 %
Candidate Experience

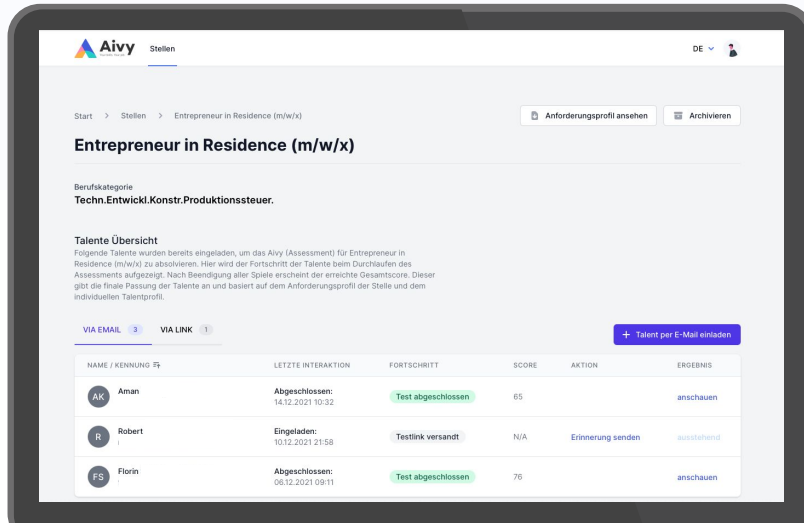
80 %
Zeitersparnis



III. Matching der Talente-Stellen-Passung

“Hire for attitude, train for skills”

Identifiziert, wer euer Team zum Erfolg führt!



Entrepreneur in Residence (m/w/x)

Berufskategorie
Techn.Entwickl.Konstr.Produktionssteuer.

Talente Übersicht
Folgende Talente wurden bereits eingeladen, um das Aivy (Assessment) für Entrepreneur in Residence (m/w/x) zu absolvieren. Hier wird der Fortschritt der Talente beim Durchlaufen des Assessments aufgeführt. Nach Beendigung aller Spiele erscheint der erreichte Gesamtscore. Dieser gibt die finale Passung der Talente an und basiert auf dem Anforderungsprofil der Stelle und dem individuellen Talentprofil.

VIA EMAIL 3 VIA LINK 1 + Talent per E-Mail einladen

NAME / KENNUNG	LETZTE INTERAKTION	FORTSCHRITT	SCORE	AKTION	ERGEBNIS
AK Aman	Abgeschlossen: 14.12.2021 10:32	Test abgeschlossen	65		anschauen
R Robert	Eingeladen: 10.12.2021 21:58	Testlink versandt	N/A	Erinnerung senden	ausstehend
FS Florin	Abgeschlossen: 06.12.2021 09:11	Test abgeschlossen	76		anschauen

Passungsprofil

Talent-ID: F2ECBAAC-529D
Stelle: HR-Manager (m/w/d)

71 Die Person hat eine **hohe Passung** mit der ausgeschriebenen Stelle.

Die **einflussreichsten Eigenschaften** für diese Stelle:



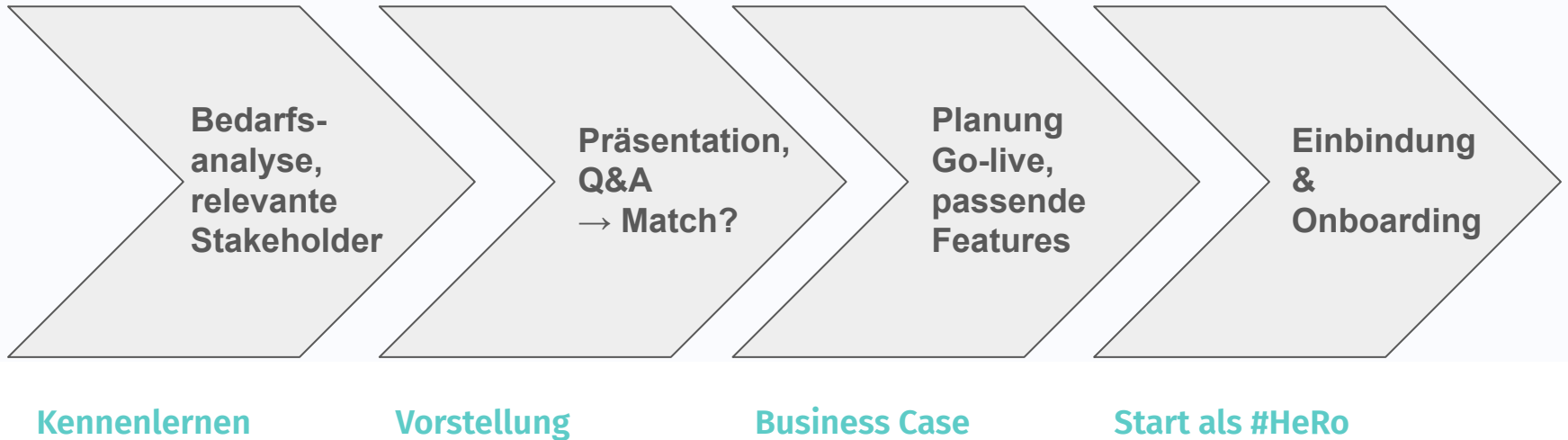
Interpretationshilfe:

In Bezug auf die geplante Problemlösung liegt die Person sehr nah am Idealwert und ist in diesen Eigenschaften deshalb **sehr passend** für Ihre Stelle. Bei der selektiven Wahrnehmung verlässt sich die Person etwas mehr auf Routinen als es für die Stelle ideal wäre und damit immernoch **passend**. Allerdings ist die Person bezüglich der Verhaltenskonformität weniger gesellschaftskonform als für die Stelle ideal wäre.

Weitere einflussreiche Eigenschaften:



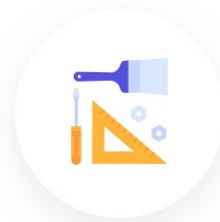
From zero to #HeRo



Unser Qualitätsversprechen



Erfüllt gemäß DIN 33430 alle relevanten
wissenschaftlichen Gütekriterien



Mobil und webbasiert nutzbar sowie
ohne IT-Aufwand integrierbar



DSGVO-konforme Datenverarbeitung
auf zertifizierten deutschen Servern

Tausende Kandidat:innen mit Aivy zu testen ist günstiger als eine einzige Fehleinstellung!

Für mehr Diversität im Recruiting



Aivy stellt die **Kriterien in den Fokus, die wirklich zu Arbeitserfolg und -zufriedenheit führen**: individuelle Stärken & Fähigkeiten!



So werden **Chancengleichheit und Vielfalt** im Recruiting gesteigert. Eure Teams werden diverser und das bedeutet **mehr Profitabilität, Motivation & Kreativität!**

ZIELE FÜR
NACHHALTIGE
ENTWICKLUNG

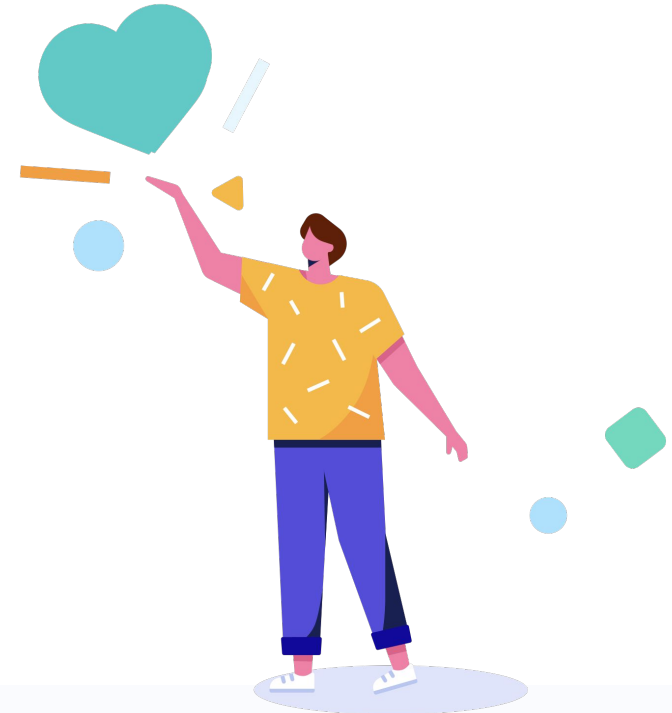
5 GESCHLECHTER-
GLEICHHEIT



8 MENSCHENWÜRDIGE
ARBEIT UND
WIRTSCHAFTS-
WACHSTUM



10 WENIGER
UNGLEICHHEITEN



In guter Gesellschaft

Über **150.000 Testungen** für mehr als 50 Unternehmen, darunter:



FRESENIUS



WÜRTH



Lufthansa



BR¹



HERMÈS
PARIS



R+V



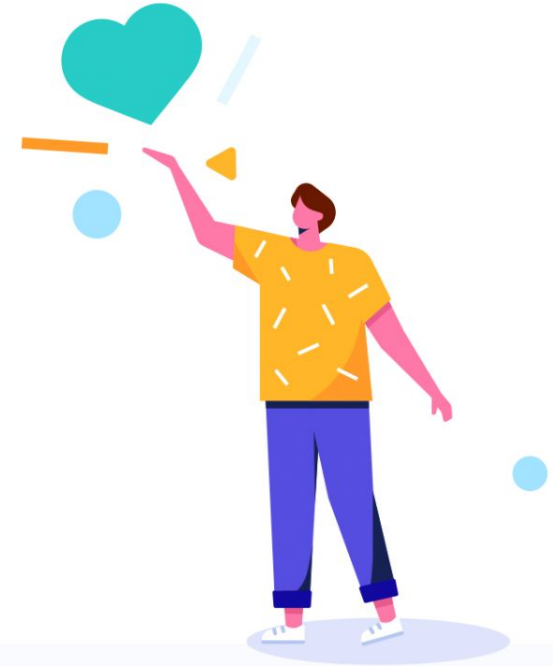
L-BANK
Staatsbank für Baden-Württemberg



PROVINZIAL



E
EDEKA



Jetzt die passenden Kandidat:innen auf den ersten Blick identifizieren und ein erfolgreiches Team aufbauen!



Alexandra Kammer

Head of Diversity
Management

✉ kammer@aiivy.app



Florian Dyballa

Managing Director
Co-Founder

✉ dyballa@aiivy.app

