

# Going mobile: Siemens unterstützt die Karriereplanung von Schulabgängern

# SIEMENS

343.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind weltweit in den Bereichen Elektrifizierung, Automatisierung und Digitalisierung bei Siemens tätig. Entsprechend breit ist auch das Spektrum an Ausbildungsprogrammen für Schulabgänger, das Siemens betreut. Allein in Deutschland gibt es etwa 120 unterschiedliche Programme – eine Vielfalt, die Bewerberinnen und Bewerber, die ihre eigenen Stärken noch nicht genau kennen, überfordern könnte. Um diesen jungen Menschen eine Orientierungshilfe zu bieten, entwickelten *cut-e* und Siemens einen Job Navigator. Aufgrund der Veränderungen im Nutzungsverhalten mit mobilen Technologien ist dieses Projekt nun auch ein ideales Testfeld für die mobilfähige Entwicklung von Online Assessments.

## Die Herausforderung: Going mobile – Schritt halten mit den Bewerbern

Siemens Professional Education (SPE) hat sich als Teil der Personalabteilung von Siemens darauf spezialisiert, Berufsausbildungsprogramme für Schulabgänger zu definieren, zu entwerfen und zu entwickeln. Ulrike Bittcher, verantwortlich für die Eignungsdiagnostik und das Kompetenzmanagement bei SPE, erklärt: „Wir verstehen die Ausbildungsgänge als eine solide Grundlage, auf der Siemens die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Zukunft ausbildet. Unsere Programme zeichnen sich aus durch einen hohen Grad an praktischer Ausbildung in Kombination mit theoretischen Inhalten, die an Berufsschulen bzw. Hochschulen vermittelt werden. Alle Ausbildungsgänge schließen mit renommierten Zertifikaten ab, die deutschlandweit und von anderen Unternehmen anerkannt werden. Das macht eine Ausbildung bei uns so attraktiv.“

Im Jahr 2015 stellte Siemens etwa 2.000 Schulabgänger für den eigenen Konzern ein und dehnte das Programm auch auf andere externe Klein- und Mittelbetriebe aus, denen die Infrastruktur, die Ressourcen oder das Know-how fehlen, um junge Menschen intern auszubilden. Aktuell befinden sich etwa 7.000 junge Menschen in Berufsausbildungsprogrammen innerhalb von Siemens; zusätzlich unterstützt Siemens etwa 3.000 Berufseinsteiger in anderen Unternehmen.

Wer einen Ausbildungsplatz bei Siemens erhalten möchte, absolviert ein Online Assessment, das auf dem Fähigkeits- und Eignungstest *scales* von *cut-e* basiert. Doch die Menge an Ausbildungsgängen ist groß und oft haben viele Schulabgängerinnen und Schulabgänger kaum Einblicke in die Möglichkeiten und Karrierewege, die ihnen in einer sich rasant verändernden Welt offenstehen. Woher also können potenzielle Bewerberinnen und Bewerber wissen, welche Ausbildung für sie am besten geeignet ist?

## Die Lösung: Das Job Navigator Tool

Um sie bei dieser Entscheidung zu unterstützen, entwickelte *cut-e* für Siemens das Job Navigator Tool (Jona™ – [www.jona.mentaga.de](http://www.jona.mentaga.de)). Jona™ hilft Schulabgängerinnen und Schulabgängern herauszufinden, welches Ausbildungsprogramm bei Siemens ihren Stärken am besten entspricht. Nach einer Reihe von Tests und Assessments wird den potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern das Schulungsprogramm vorgeschlagen, für das sie am besten geeignet sind.

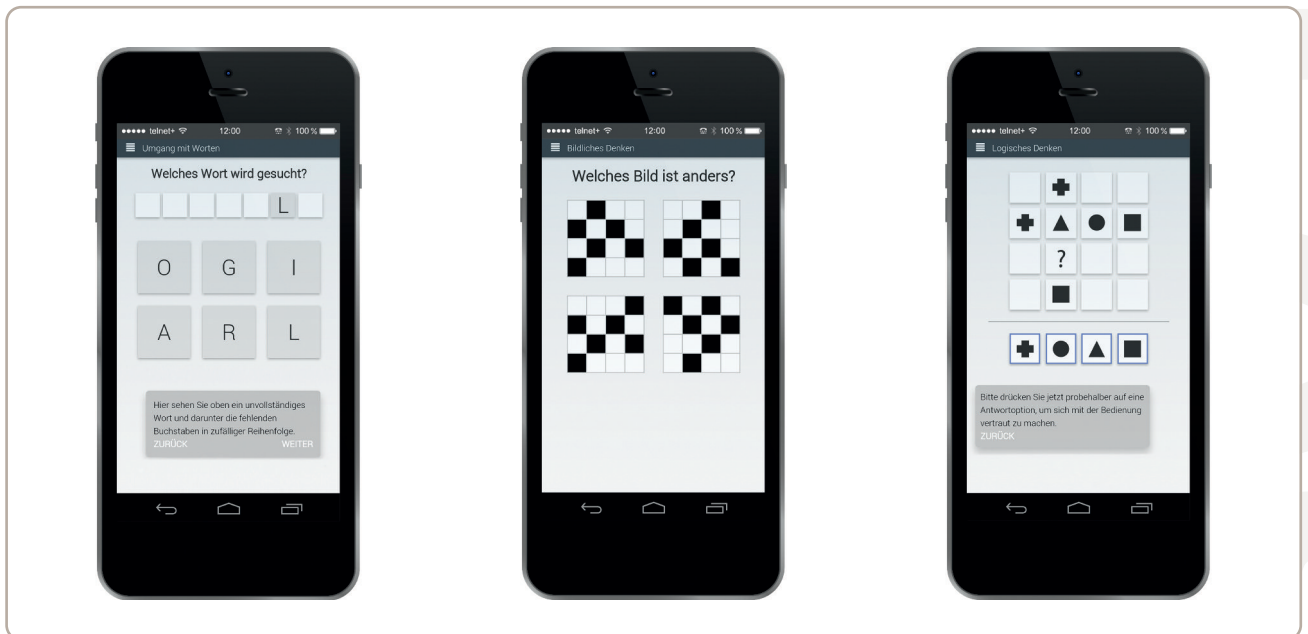
Die ersten Fragen im Job Navigator Tool sind sehr allgemein gehalten. (Arbeiten Sie gerne am Computer? Sind Sie kreativ?), danach folgen eher kompetenzbasierte Fragen. Abschließend werden mit den *scales* Tests Bereiche wie logisches Denken, räumliches Vorstellungsvermögen sowie Zahlen- und Sprachverständnis beurteilt. Ulrike Bittcher erläutert: „Das Job Navigator Tool bewertet die Stärken der potenziellen Kandidaten und hebt sie hervor, um die Bewerbungsentscheidung zu erleichtern. Die Tests sind vollständig anonym, denn wir speichern keine persönlichen Daten und das Tool ist auch nicht Teil unseres Auswahlprozesses.“

Als der Job Navigator im Jahr 2008 eingeführt wurde, war das Tool innovativ, hochmodern und ansprechend gestaltet. Doch das Internet hat sich gewandelt: Die Technologien entwickelten sich weiter und auch die Gewohnheiten der Menschen haben sich verändert, vor allem in Hinblick auf Jobsuche und Bewerbung. Daher ist es für den gesamten Siemens-Konzern – nicht nur für das Ausbildungsprogramm – sehr wichtig, die Auswirkungen mobiler Technologien und deren Nutzung zu verstehen, um weiterhin marktführende Online Assessments einzusetzen und gleichzeitig die hohe Zuverlässigkeit und Validität des Bewerbungsprozesses zu bewahren.

Ulrike Bittcher fügt hinzu: „Wir wissen, dass sich unser Bewerberpool in Bezug auf die Technologie-nutzung verändert und stellen fest, dass Online Assessments einen echten Mehrwert für unseren Auswahlprozess darstellen. Wir wollten herausfinden, wie sich die Situation verändert, wenn dieselbe Art von Tests auf Smartphones durchgeführt werden kann. Zu diesem Zeitpunkt untersuchte *cut-e* gerade, wie diese Tools adäquat und zuverlässig angepasst werden können, daher haben wir an dieser Idee gemeinsam weitergearbeitet.“

Eine der Herausforderungen, die *cut-e* bewältigen musste, war die Vielfalt der Mobilgeräte auf dem Markt – das Online Assessment sollte auf allen Geräten durchführbar sein – und die Innovationsgeschwindigkeit in der Smartphone-Entwicklung. Entsprechend musste die Kompatibilität konstant überprüft werden: Funktioniert ein Online Assessment auf einem alten iPhone ebenso gut wie auf dem neuesten Android-Gerät? Mobile Geräte verändern auch die Gewohnheiten der Nutzer. Potenzielle Bewerberinnen und Bewerber sitzen nicht länger an einem gut beleuchteten Tisch, sondern fahren mit dem Zug, warten auf einen Freund usw. Da es sich um ein standardisiertes, objektives Online Assessment handelt, müssen die Nutzerinnen und Nutzer darauf vertrauen können, dass die Art ihres Gerätes keinen Einfluss auf das Testergebnis hat.

Ulrike Bittcher wusste, dass Siemens die mobilen Assessments vorantreiben, gleichzeitig aber auch die Risiken minimieren wollte. Daher sollten nicht sofort die relevanten Auswahlverfahren getestet werden, bei denen am Ende entschieden wird, ob die Bewerber zu einem Interview eingeladen werden oder nicht. Stattdessen wurde die weniger riskante Option des Job Navigators gewählt, dessen Ergebnisse nur für den Bewerber bzw. die Bewerberin bestimmt sind.



Screenshots des JONA-Test-Centers

## Das Ergebnis: „mobilfreundliche“ Lösungen entwickeln – was bisher geschah

Die Online Assessments für eine mobile Umgebung zu entwickeln und daran anzupassen, war ein schrittweiser Prozess. Im ersten Schritt wurden die Fragebögen für die beruflichen Interessen und Vorlieben umgesetzt sowie Tests, die sich mit dem Zahlenverständnis und dem logischen Denken befassen. Anschließend ging *cut-e* zu komplexeren Tests über, die das Textverständnis der teilnehmenden Personen analysieren und deren visuelle Auffassungsgabe und Farbverstehen bewerten.

Für dieses Projekt musste das Team alle Aspekte der Testelemente und der Benutzeroberfläche genau analysieren: die Ausrichtung der einzelnen Punkte, die grafischen Designelemente, die Anwendung von Wischbewegungen („Swiping“), die Menge an Text auf dem Bildschirm sowie die Reaktionszeit der Technologien.

Dazu Ulrike Bittcher: „Man darf die Arbeit, die notwendig ist, um eine Desktop-Version in eine mobile zu verwandeln, nicht unterschätzen. Die umfassenden Kompetenzen von *cut-e* waren dabei von unschätzbarem Wert, nicht nur im Bereich der psychometrischen Aspekte des Online Assessments und in Bezug auf das, was machbar – und nicht machbar – ist, sondern auch in Hinblick auf die rasanten technologischen Veränderungen.“

## Ein Testgelände für die Zukunft

Mithilfe des Job Navigators gelang es Siemens herauszufinden, wie Online Assessments für mobilere Plattformen adaptiert werden können; so konnten die Herausforderungen identifiziert und bewältigt werden, ohne den Auswahlprozess des Unternehmens zu beeinträchtigen.

„Sie können sicher sein, dass wir keine persönlichen Daten der Nutzerinnen und Nutzer von Jona™ sammeln. Zu statistischen Zwecken fragen wir einige grundlegende demografische Daten ab, aber für uns ist es nicht von Interesse, wer genau die Tests nutzt. Wir wissen nicht, ob die Teilnehmenden sich anschließend bei Siemens bewerben und, falls ja, ob ihnen eine Position bei uns angeboten wird. Und genau das ist ein wichtiger Aspekt für uns. Der Mehrwert der Tests besteht für uns darin, die potenziellen Kandidatinnen und Kandidaten bei ihrer Karriere, ihrer Ausbildungsauswahl und ihrer Bewerbung zu unterstützen – aber nicht als Teil unseres Bewerbungsprozesses. In Zukunft werden wir vielleicht darüber nachdenken, unsere Auswahlverfahren zum Beispiel für Tablets zu adaptieren. Zunächst einmal müssen wir aber Erfahrungen mit den Herausforderungen sammeln, die diese Technologien mit sich bringen.“

Siemens führte den Job Navigator im Jahr 2008 ein – und noch immer greifen hauptsächlich männliche Nutzer darauf zu. Das ist wenig überraschend angesichts der Tatsache, dass etwa 70 % der Siemens-Bewerbungen von Männern eingereicht werden. Wie Ulrike Bittcher jedoch erklärt, bietet der Job Navigator dem Professional Education Team spannende Möglichkeiten: Mit gezielter Werbung für das Tool werden womöglich mehr Frauen die Online Assessments durchführen und sich anschließend für ein technisches Schulungsprogramm bewerben. Für Siemens ist der Job Navigator ein idealer Weg, um die eigene Arbeitgebermarke zu stärken – und das eigene Engagement unter Beweis zu stellen, in dem sie Frauen ermutigen, die Branche für sich zu entdecken, Auszubildenden helfen, ihren Weg zu finden, und andere, kleine Organisationen unterstützen.

*„Wir wissen, dass sich unser Bewerberpool in Bezug auf die Technologienutzung verändert und stellen fest, dass Online Assessments einen echten Mehrwert für unseren Auswahlprozess darstellen. Wir wollten herausfinden, wie sich die Situation verändert, wenn dieselbe Art von Tests auf Smartphones durchgeführt werden kann. Zu diesem Zeitpunkt untersuchte cut-e bereits, wie diese Tools adäquat und zuverlässig angepasst werden können, daher haben wir an dieser Idee gemeinsam weitergearbeitet.“*

Ulrike Bittcher, Human Resources, Siemens

## Im Jahr 2012 punktete cut-e gemeinsam mit Siemens und gewann den HR Excellence Awards 2012

Im Dezember 2012 wurden die Awards erstmals durch das Magazin Human Resources Manager in Berlin vergeben. In der Kategorie „Employer-Branding-Strategie national“ gewann cut-e gemeinsam mit Siemens mit dem Projekt „Starte Dein Siemens! Bring frischen Wind in Deine Zukunft“ den HR-Excellence Award 2012.

Mit der Vergabe der HR Excellence Awards werden herausragende HR-Projekte, die von außergewöhnlicher Innovativität und Kreativität geprägt sind, ausgezeichnet. Aus 400 Bewerbungen wurde cut-e mit Siemens für die HR Excellence Awards 2012 nominiert und hat sich schließlich in der Endrunde gegen starke Konkurrenz erfolgreich durchgesetzt.

Dr. Achim Preuß, Gründer und Geschäftsführer von cut-e, sieht die Auszeichnung nicht nur als Mehrwert, dass mehr Unternehmen auf diese Weise ihre zukünftigen Arbeitgeber rekrutieren: „Wir freuen uns über den Preis als Anerkennung durch das Expertengremium und sehen das ebenso als Bestätigung wie die vielen positiven Rückmeldungen der jungen Nutzer des Online-Systems!“

**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.