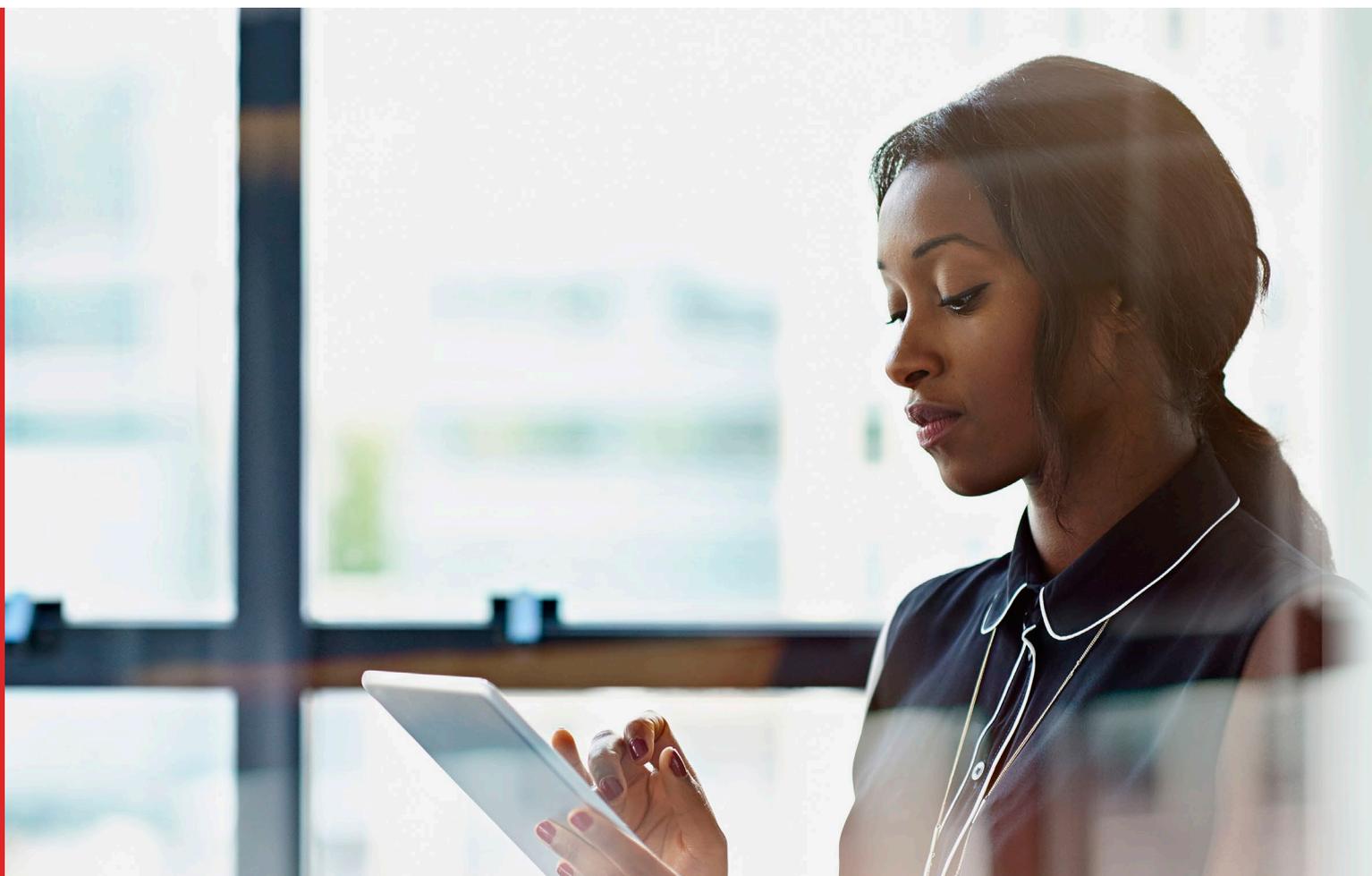


# Going mobile

Siemens unterstützt die Karriereplanung  
von Schulabgänger:innen



# Die Herausforderung

## Schritt halten mit den Bewerber:innen

### Kurzer Überblick

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

Siemens Professional Education (SPE) hat sich als Teil der Personalabteilung von Siemens darauf spezialisiert, Berufsausbildungsprogramme für Schulabgänger:innen 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 Mitarbeiter:innen 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:innen für den eigenen Konzern ein und dehnte das Programm auch auf 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:innen in anderen Unternehmen.

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



## **10.000 Auszubildende**

Aktuell befinden sich etwa 7.000 junge Menschen in Berufsausbildungsprogrammen innerhalb von Siemens. Zusätzlich unterstützt Siemens etwa 3.000 Berufseinsteiger:innen in anderen Unternehmen.

# Die Lösung

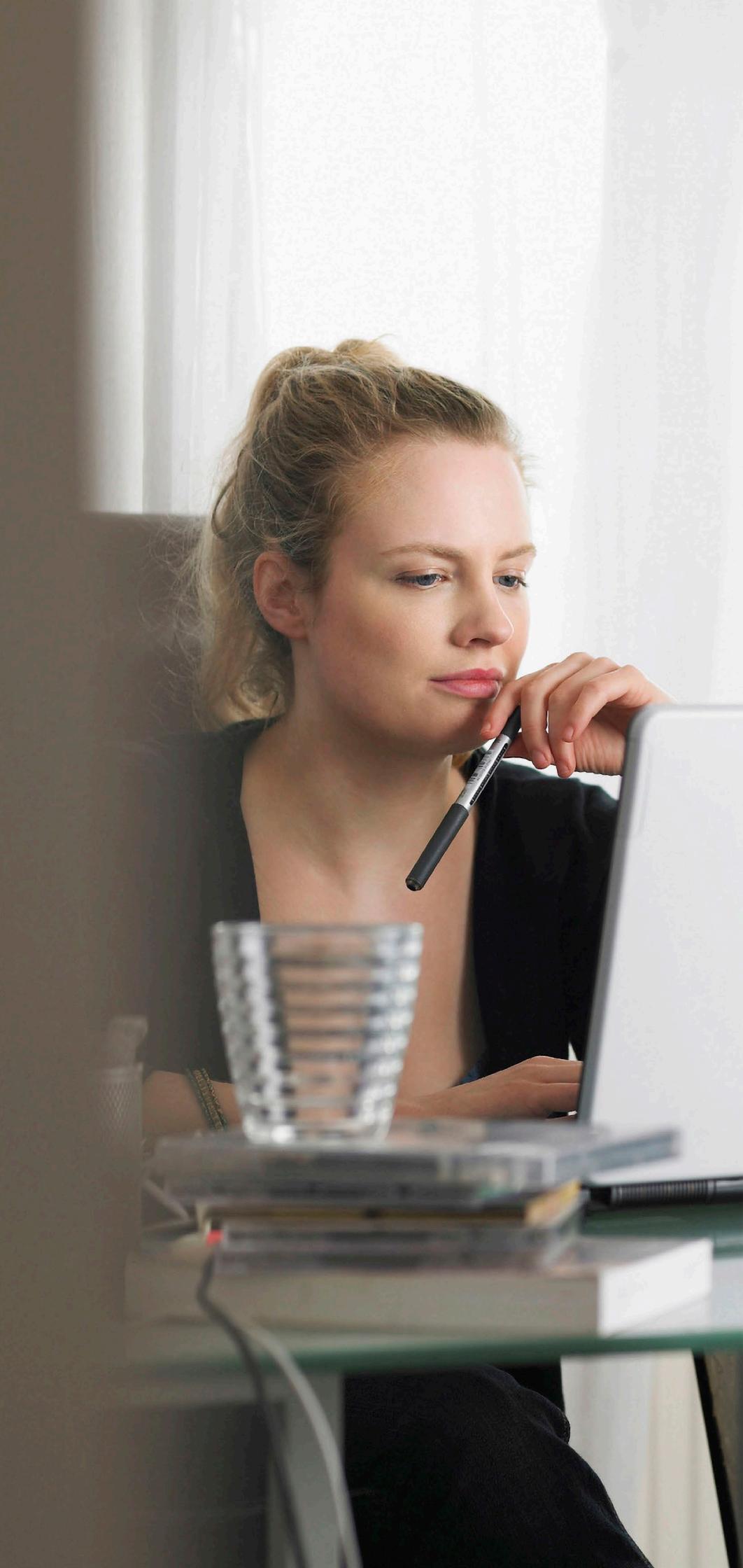
## Job Navigator Tool

Um sie bei dieser Entscheidung zu unterstützen, entwickelte Aon für Siemens das Job Navigator Tool JONA™. JONA™ hilft Schulabgänger:innen herauszufinden, welches Ausbildungsprogramm bei Siemens ihren Stärken am besten entspricht. Nach einer Reihe von Tests und Assessments wird den potenziellen Bewerber:innen das Schulungsprogramm vorgeschlagen, für das sie am besten geeignet sind.

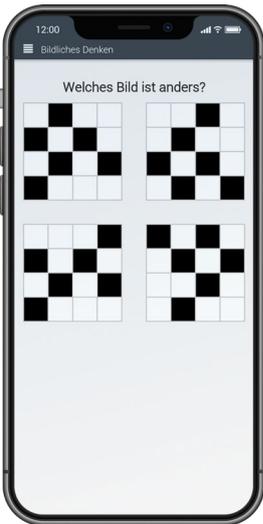
Die ersten Fragen im Job Navigator Tool sind sehr allgemein gehalten. („Arbeiten Sie gerne am Computer?“, „Sind Sie kreativ?“), danach folgen eher kompetenzbasierte Fragen. Abschließend werden mit den scales Tests Bereiche wie logisches Denken, räumliches Vorstellungsvermögen sowie Zahlen- und Sprachverständnis beurteilt. Ulrike Bittcher erläutert: „Das Job Navigator Tool bewertet die Stärken der potenziellen Kandidat:innen 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.“

### Über Siemens

Siemens ist in über 200 Ländern tätig und beschäftigt rund 377.000 Mitarbeiter:innen. Als einer der größten Hersteller energieeffizienter und ressourcenschonender Technologien bot Siemens im Jahr 2017 1.600 Ausbildungsplätze für kaufmännische und technische Berufe in den Bereichen Elektronik, IT und Metall an.



# 2





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 im Hinblick auf Jobsuche und Bewerbung. Daher ist es für den gesamten Siemens-Konzern – nicht nur für das Ausbildungsprogramm – sehr wichtig, die Entwicklungen im Bereich mobile Technologie zu berücksichtigen, denn nur so kann das Unternehmen Online Assessments einsetzen und gleichzeitig die hohe Zuverlässigkeit und Validität des Bewerbungsprozesses bewahren.

Ulrike Bittcher fügt hinzu: „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 Aon gerade, wie diese Tools adäquat und zuverlässig angepasst werden können, daher haben wir an dieser Idee gemeinsam weitergearbeitet.“

Zu den Herausforderungen, die Aon bewältigen musste, gehörten 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:innen. Potenzielle Bewerber:innen 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 Nutzer:innen 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:innen zu einem Interview eingeladen werden oder nicht. Stattdessen wurde die weniger riskante Option des Job Navigators gewählt, dessen Ergebnisse nur für den/die Bewerber:in bestimmt sind.

# Das Ergebnis

## Mobilfreundliche Lösungen entwickeln

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 Aon 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 Aon 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 im Hinblick auf die rasanten technologischen Veränderungen.“

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 Nutzer:innen 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.“

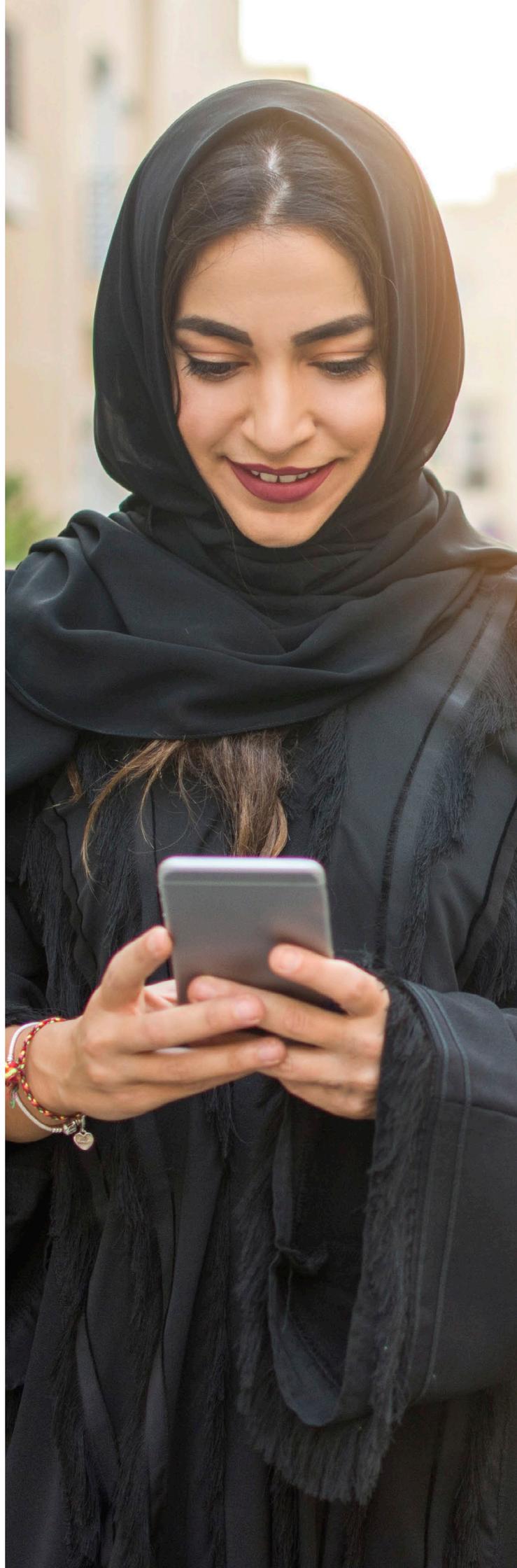
Der Mehrwert der Tests besteht für uns darin, die potenziellen Kandidat:innen bei ihrer Karriere, ihrer Ausbildungswahl und ihrer Bewerbung zu unterstützen – aber nicht als Teil unseres Bewerbungsprozesses. In Zukunft werden wir vielleicht darüber nachdenken, unsere Auswahlverfahren zum Beispiel für 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: Das Unternehmen ermutigt Frauen, die Branche für sich zu entdecken, hilft Auszubildenden, ihren Weg zu finden, und unterstützt kleinere Organisationen bei der Ausbildung.



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 Aon bereits, wie diese Tools adäquat und zuverlässig angepasst werden können, daher haben wir an dieser Idee gemeinsam weitergearbeitet.“

**Ulrike Bittcher, Human Resources, Siemens**

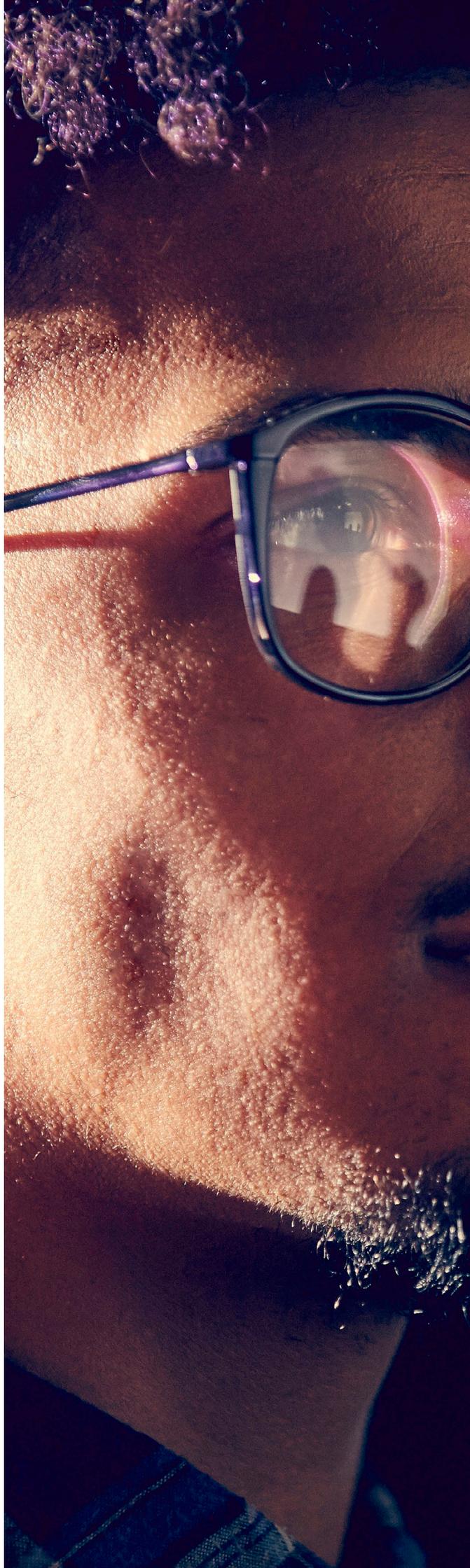


### **Aon und Siemens – ein Winning Team beim European HR Excellence Award**

Im März 2017 wurden die Awards erstmals durch das Magazin Human Resources Manager in Berlin vergeben. In der Kategorie „Best Use of Technology“ gewann Aon gemeinsam mit Siemens mit dem Projekt „Going mobile – Starte Dein Siemens“ den European HR Excellence Award 2017.

Mit dem European HR Excellence Award werden jedes Jahr Arbeitgeber und HR-Teams für innovative und zukunftsweisende Strategien und Projekte im Bereich Human Resources ausgezeichnet. Aus 400 Bewerbungen wurde Aon mit Siemens nominiert und hat sich schließlich in der Endrunde gegen starke Konkurrenz erfolgreich durchgesetzt.

Stefan Häussermann, Managing Director Germany bei Aon, sieht die Auszeichnung nicht nur als Mehrwert, dass mehr Unternehmen auf diese Weise ihre zukünftigen Arbeitnehmer rekrutieren: „Wir freuen uns sehr über diese Auszeichnung. Das Siemens-Projekt war eine besondere Herausforderung. Aus einer innovativen Projektidee ist eine technologisch anspruchsvolle und hochfunktionale Lösung gewachsen. Was unser Team hier realisiert hat, unterstreicht unsere besondere Kompetenz im Bereich Mobile Assessment.“





## **European HR Excellence Award**

Mit dem Award werden herausragende HR-Projekte, die von außergewöhnlicher Innovativität und Kreativität geprägt sind, ausgezeichnet.

## Kontakt

Aon  
Assessment Solutions  
germany.assessment@aon.com  
assessment.aon.de

## Über Aon

Aon plc (NYSE: AON) steht dafür, Entscheidungen zum Besseren zu gestalten – um das Leben von Menschen auf der ganzen Welt zu schützen und zu bereichern. Unsere Mitarbeitenden bieten unseren Kunden in über 120 Ländern und Staaten Beratung und Lösungen, um ihnen die Kompetenz und Zuversicht zu geben, bessere Entscheidungen zum Schutz und Wachstum ihres Unternehmens zu treffen.

©2023 Aon plc. Alle Rechte vorbehalten.

Die hierin enthaltenen Informationen und Aussagen sind allgemeiner Natur und beziehen sich nicht auf die Umstände einer bestimmten Person oder Einrichtung. Obwohl wir uns bemühen, genaue und aktuelle Informationen bereitzustellen und Quellen zu nutzen, die wir für zuverlässig halten, können wir nicht garantieren, dass diese Informationen zum Zeitpunkt ihres Erhalts richtig sind oder auch in Zukunft richtig sein werden. Wir übernehmen keine Verantwortung für die Vollständigkeit der Informationen oder der Annahmen, die auf diesen Informationen basieren. Wir sind nicht verpflichtet, Informationen zur Verfügung zu stellen, zu aktualisieren oder zu korrigieren. Jedwede Haftung durch Aon für Folgen, die aus oder im Zusammenhang mit der Nutzung der Informationen entstehen, ist ausgeschlossen. Niemand sollte auf der Grundlage solcher Informationen handeln, ohne sich nach einer gründlichen Prüfung der jeweiligen Situation professionell beraten zu lassen. [www.aon.com/germany](http://www.aon.com/germany)