

Co-Creation Lab Vienna

Titel der Challenge	<u>Assessment Center der Zukunft</u>
Unternehmen/Institution	<u>Wien Energie GmbH</u>
Ansprechperson(en) mit Position im Unternehmen/in der Institution	<u>Mag. Andrea König, B.A., Employer Branding & Trend Scout Anja Soffa, Personalentwicklung</u>
Beteiligte Abteilung(en)	<u>Personal - Organisationsmanagement</u>
Datum	<u>04.06.2018</u>

1. Beschreibung Ihres Unternehmens/Ihrer Institution

Wien Energie ist der größte Energiedienstleister Österreichs, eines der 50 umsatzstärksten Unternehmen des Landes und einer der größten Arbeitgeber in der Bundeshauptstadt. Zwei Millionen Menschen, 230.000 Gewerbe- und Industrieanlagen sowie 4.500 landwirtschaftliche Betriebe in Wien sowie in umliegenden Gemeinden in Niederösterreich und dem Burgenland verlassen sich auf die zuverlässige Versorgung mit Strom, Gas, Wärme und Kälte. Durch das breite Portfolio an Kraftwerken, die Errichtung eigener Speicher und langfristige Lieferverträge kann Wien Energie auch in unsicheren Zeiten eine zuverlässige Versorgung garantieren. Bis 2030 wird sich die Einwohnerzahl Wiens etwa um jene von Linz erhöhen. Wien Energie setzt alles daran, für alle Haushalte und Unternehmen im Großraum Wien die beste Wahl in allen Fragen der Energieversorgung zu bleiben.

Vom Versorger zum Dienstleister

Bis 2030 wird das Unternehmen den Anteil der erneuerbaren Energien an der Gesamtstromproduktion von derzeit rund 20 bis 25 Prozent auf 35 bis 40 Prozent steigern. Bei der Wärmeproduktion soll der Anteil auf rund 40 Prozent ausgebaut werden. Zugleich treibt Wien Energie den Paradigmenwechsel vom Versorger zum Dienstleister voran. Der bloße Verkauf von Strom und Wärme gehört der Vergangenheit an: Wien Energie wird seinen Kundinnen und Kunden über die reine Kilowattstunde hinaus zusätzliche Produkte und Leistungen anbieten. Bis 2030 soll der Umsatz mit Dienstleistungen wesentlich wachsen. Zu den neuen Geschäftsfeldern zählen etwa Smart-Solutions-Pakete und Lösungen für E-Mobilität.

2. Bitte beschreiben Sie Ihre Challenge. Wie lässt sich die ideale Situation beschreiben, die sich durch die Lösung der Challenge ergibt?

Um den Personalbedarf der Zukunft decken zu können, vor allem in neuen Berufsfeldern, die durch die fortschreitende Digitalisierung entstehen, brauchen wir fähige Talente, die wir über ein Trainee Programm rekrutieren. Die dafür geeigneten Personen wählen wir im Rahmen eines Assessment Centers aus, welches wir künftig innovieren möchten. Einige Elemente des Assessment Centers sollen mittels neuer digitalen Technologien näher an die Realität geführt werden.

Hierfür möchten wir beispielsweise eine VR-Brille einsetzen um Rollenspiele, Gruppendiskussionen und Real Life Examples damit realer zu gestalten und die KandidatInnen zu testen.

3. Welche komplementären Kompetenzen suchen Sie, um kooperativ an der Challenge zu arbeiten?

Wir suchen Personen/Unternehmen, die die Fähigkeit besitzen, ein Assessment Center virtuell zu gestalten und zudem technische Kenntnisse im Bereich VR besitzen

4. Warum ist die Lösung der Challenge gerade jetzt wichtig für Sie?

Da wir laufend (jährlich) auf der Suche nach geeigneten Trainees sind und somit regelmäßig Assessment Center abhalten, möchten wir diese neue Möglichkeit gerne dahingehend testen und im Juni 2019 erstmals einsetzen. Überdies möchten wir damit zeigen, dass wir eine Vorreiter-Rolle im Bereich "neue Recruitingwege" einnehmen können.

5. Wie passt die Challenge in die Innovationsstrategie Ihres Unternehmens?

Der Energiemarkt ist im Umbruch. Der Klimawandel und die Umstellung des Energiesystems stellen die traditionellen Versorger vor neue Herausforderungen. Das Thema Digitalisierung betrifft einen Energieversorger mehr als je zuvor. Digitalisierung bedeutet auch, dass Kooperationen etwa mit Start-ups oder anderen Forschungseinrichtungen an Bedeutung gewinnen. Unsere Produkte und Dienstleistungen werden immer komplexer. Für diese benötigen wir immer speziellere Kompetenzen, die wir nicht zur Gänze innerhalb des Unternehmens aufbauen können. Auch weil wir nicht sicher sein können, welche Kompetenzen langfristig überhaupt benötigt werden. Die Zusammenarbeit mit Start-ups und anderen Industrien macht uns schneller und flexibler. Digitalisierung ist die Chance, Innovationen in der Informations- und Kommunikationstechnologie für die Entwicklung neuer Geschäftsmodelle zu nutzen – etwa Big Data, künstliche Intelligenz, Internet der Dinge oder Augmented Reality. Begriffe wie Big Data & Co begleiten uns schon lange. Mittlerweile

sind viele dieser Technologien so ausgereift, dass man konkrete Einsatzmöglichkeiten im Unternehmen testen kann. Die genaue Form der Anwendungen ist noch nicht absehbar, aber wir sind bereits in die Zukunft gestartet, wir arbeiten in mehreren Bereichen an Prototypen. Nur ein Beispiel: Wir nutzen die Möglichkeiten von vor- ausschauernder Instandhaltung und von Augmented Reality, also der Erweiterung der physischen Realität mit virtuellen Informationen. Die Idee: Ein Mitarbeiter geht mit einer Datenbrille wie etwa Google Glass durch das Kraftwerk und bekommt Daten zu den technischen Anlagen eingeblendet – wie ist der Zustand, wann ist die nächste Wartung notwendig? Er müsste dann weder Laptop noch Tablet-PC mitschleppen. Die digitalen Technologien lassen sich in jedem Bereich des Unternehmens einsetzen, von der Kraftwerkssteuerung über die Buchhaltung bis zum Recruiting.

Die eingereichte Challenge spricht genau den Aspekt der Digitalisierung an. Im Bereich des Personalmanagements gibt es langfristige Ziele, die Digitalisierung für sich zu nutzen, um sich als attraktiver Arbeitgeber durch moderne Arbeitsmöglichkeiten und -infrastrukturen zu positionieren.

6. Wieviel Budget und interne Personalressourcen können Sie zur Lösung der Challenge zur Verfügung stellen?

Personalressource: 1 Manntag/Woche

Budget: ca. € 20.000,- für gemeinsame Prototypenentwicklung; Je nach Lösung kann dies angepasst werden.

Die Bereitstellung von Ressourcen ist aber auch stark von den entwickelten Lösungsansätzen abhängig und kann bei Bedarf noch angepasst werden.

7. Welche zusätzlichen Ressourcen können Sie bereitstellen, um eine gute Lösung der Challenge zu ermöglichen (interne Expertise, Ansprechpersonen, Zeit, Daten, Infrastruktur, Netzwerke, Kontakte zu Kundinnen und Kunden, ...)?

Wir haben jahrelange Erfahrung im Bereich Recruiting und der Durchführung von Assessment-Centern. Dieses Wissen würden wir mit dem Projektpartnern teilen. Wir können auch unsere Örtlichkeiten für Prototypen nutzen. Für den Prototypen selbst können wir auf ein internes Netzwerk von möglichen Testpersonen zurückgreifen.

Darüber hinaus haben wir bereits Erfahrungen im Bereich Augmenten Reality (Remote Assistenz im Kraftwerk), die wir mit den Projektteilnehmern teilen würden.

8. Bitte fassen Sie Ihre Challenge kurz und allgemein verständlich zusammen. Diese Zusammenfassung dient als erste Information für externe Expertinnen und Experten sowie zu Kommunikationszwecken:

Hintergrund

Um digitale Talente zu finden, bedarf es neuer Recruitingwege und -methoden, weshalb wir unsere künftigen Trainees im Assessment Center mittels neuer digitaler Technologien wie VR/AR auf die Anforderungen unserer neuen Arbeitswelt prüfen wollen.

Unser Assessment Center besteht aus folgenden Elementen:

1. Selbstvorstellung (Aufgabenstellung: Moderation eines Tages der offenen Tür inklusive Selbst- und Firmenpräsentation)
2. Rollenspiel (Konfliktgespräch, Verkaufsgespräch)
3. Strukturiertes Interview
4. Teamarbeit an einem Projekt inklusive Präsentation vor Assessoren

Verschiedene Assessoren bewerten anschließend die künftigen Trainees. Der Fokus bei der Rekrutierung liegt auf jungen HochschulabsolventInnen mit Praktikumserfahrungen etc. Wir suchen Trainees in den Fachbereichen IT, Sales und Technik. In der Lösung müsste auf die unterschiedlichen Anforderungen der Fachrichtungen eingegangen werden und es muss daher unterschiedliche Einsatzmöglichkeiten bzw. Szenarien geben. Eine Lösung muss nicht alle Unternehmensbereiche abdecken.

Es geht hierbei um einen punktuellen Einsatz und eine Ergänzung zu dem bisherigen Rekrutierungsprozess nicht um eine vollständige Digitalisierung des gesamten Assessment Centers. Auch eine digitale Komponente vor dem Assessment Center wäre denkbar.

Was wird gesucht?

Ein Tool, welches der Vergleichbarkeit und der Beurteilung der Kandidatinnen und Kandidaten gilt, kein Spaß-Tool zu "Employer Branding" Zwecken. Wir suchen Personen/Unternehmen, die die Fähigkeit besitzen, Teile eines Assessment Centers und/oder Preassessments virtuell zu gestalten und zudem technische Kenntnisse im Bereich VR besitzen. VR und/oder AR wären mögliche Technologien, wobei die Challenge auch für andere Technologien offen ist.

Denkbar wäre beispielsweise der Kandidatin/dem Kandidaten bei der Selbstvorstellung (s.Punkt 1.) eine VR/AR Brille aufzusetzen und ein Publikum einzublenden. Auch möglich wäre es, beim Rollenspiel einen Avatar einzusetzen.

Wichtig ist, dass durch den Einsatz der Technologie, das AC realer gestaltet wird und somit gezeigte Verhaltensweisen näher an der Realität liegen. Somit sollen die jeweiligen Kompetenzen z.B. Kommunikation, Präsentation, Verhandlungsgeschick, Konfliktlösekompetenz, Kreativität, Flexibilität, Empathie, Eigenmotivation, Stresskompetenz, Organisationskompetenz, unternehmerisches Denken etc. beobachtet werden. Auf der Metaebene soll zudem der immer wichtiger werdende Umgang mit digitalen Technologien überprüft werden.

Es kann ein Einzelunternehmen oder Konsortium eine Teil- oder Gesamtlösung einreichen.

Was wird geboten?

Die Möglichkeit, mit einem der größten Arbeitgeber Österreichs an dem Assessment Center der Zukunft zu arbeiten. Die eingereichte Challenge wird von internen Expertinnen und Experten mit mind. einem Tag pro Woche begleitet. Darüber hinaus wird auch ein Budget von ca. 20.000 Euro für die gemeinsame Prototypenentwicklung zur Verfügung gestellt, was je nach Lösung auch angepasst werden kann.

Folgende Frage ist nur zu beantworten, wenn Sie anstreben, mit Ihrer Challenge in einen Call zu gehen, d.h. öffentlich nach Partnerinnen und Partnern zu suchen:

9. Wie profitieren Ihre zukünftigen Partner vom gemeinsamen Co-Creation Projekt? Welche Art der Zusammenarbeit wird angestrebt (z.B. kooperatives Forschungs- oder Entwicklungsprojekt, Entwicklungsauftrag, gemeinsame Gründung eines Start-ups, Kauf einer fertigen Lösung, etc.)?

Das hängt stark vom Partner bzw der Lösung ab. In der Vergangenheit hat Wien Energie viele kooperative Forschungs- und Entwicklungsprojekte gestartet. Wien Energie sieht sich hierbei als Partner auf Augenhöhe mit den entsprechenden Partnern.

Ebenso wurden einzelnen Entwicklungen in Auftrag gegeben oder nur eine fertige Lösung zugekauft. Aktuell besteht kein Interesse an einer gemeinsamen Gründung eines Start-Ups oder der Beteiligung an diesen.

Die Informations- und Vernetzungsangebote werden im Rahmen des Projektes „IC3 Innovation by Co-Operation, Co-Creation and Community Building“ aus Mitteln des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung kofinanziert. Nähere Informationen zum IWB/EFRE-Förderprogramm: <http://www.efre.gv.at>.