

**NTT DATA**  
Trusted Global Innovator

**AW Academy**

# NTT DATA Java Academy

„Wie ein IT-Unternehmen neunzehn neue Mitarbeiter innerhalb von 12 Wochen findet“

Thomas Knauer & Philipp Leipold

# Agenda

- Allgemeines Recruiting NTT DATA:
  - Wie hat NTT DATA zuvor gesucht?
  - Wie kam die Zusammenarbeit zustande?
- Academy
  - Was ist Academy?
- Zusammenarbeit
  - Curriculum
  - Individuelle Bedürfnisse
  - Worauf wird wert gelegt, was müssen MA können und mitbringen?
  - Wie unterscheidet sich dieser Bewerbungsprozess von regulären?



## Kontakt Daten



**Thomas Knauer**  
**Head of Recruiting**  
[Thomas.Knauer@nttdata.com](mailto:Thomas.Knauer@nttdata.com)



**Philipp Leipold**  
**Managing Director**  
[philipp.leipold@awacademy.de](mailto:philipp.leipold@awacademy.de)

# IT und Beratung für Deutschland



Hauptsitz in  
München,  
Schwabing

Niederlas-  
sungen  
deutschland-  
weit

#5  
IT-Beratungen  
in Deutschland

Präsenz in  
wichtigen  
Automotive-  
Regionen

> 1.700  
Mitarbeiter in  
Deutschland

Top Employer  
Deutschland  
2019

# Talent Acquisition – Portfolio und Kanäle I

## A – Standard-Portfolio

- i. **Stellenausschreibungen** auf Stepstone, LinkedIn, Xing, Absolventa, additiv weitere
- ii. Nutzung unserer Kontakte in den **studentischen Unternehmensberatungen**, Hochschulevents, Messen etc.
- iii. Einige weniger IT fokussierte **Professional-Events**, eigene Inhouse Events wie MouNTTaineer
- iv. Mitarbeiter werben Mitarbeiter
- v. Meetups, TechTalks, Basecamps und Hackathons in München, Stuttgart, Frankfurt, Erfurt

## B – Active Sourcing

- vi. Test für „Active Marketing“ an IT Studenten via Xing
- vii. Zusätzlich Active Sourcing bei Zielgruppe der Professional

## C - Social Media Kampagne(n) → sehr selten, da kostenintensiv!

- viii. **Facebook, Instagram Ads** für Informatiker, **In App Werbung** → aktuell nicht, da zu teuer
- ix. Ads bei Stackoverflow und Github

## D - Trial & Error

- x. **Test von Social Automation** und Data Analytic Tools (wie z.B. und MoBerries, Talent.io, INGA)
- xi. Academic Work Academy 😊



## DIE HERAUSFORDERUNG

*Young Professionals: Die Arbeitskräfte der Zukunft finden und langfristig binden*

# 72%

der Arbeitgeber hatten in den letzten sechs Monaten Schwierigkeiten, den richtigen Mitarbeiter zu finden.

The Confederation of Swedish Enterprise  
(Svenskt Näringsliv) 2018

Bis 2025 werden jeden Tag 48 Manager das 66. Lebensjahr erreichen.

Aktuell fehlen allein in Deutschland etwa

# 82.000

Fachkräfte in der IT- und Tech-Branche

Bitkom, 2018



1,6 Millionen Menschen werden bis 2025 voraussichtlich in Rente gehen

# 4,5 Jobangebote pro IT-Kandidat

Swedish IT & telecom industry

## Warum Academy?

- Fachkräftemangel vor allem im Bereich IT/Technik
  - Neue Anforderungen an IT-Personal
- Accelerated Learning: Praxisorientierter und interaktiver Lernansatz durch verkürzte Lernphasen, in denen komplexe Inhalte nachhaltig im Gedächtnis verankert werden





# Weltweit einzigartiges Konzept

Ziel: Maximale Nutzung der Potentiale von Mensch und Unternehmen



- Offene Programme
- Kundenspezifische Programme
- Altersdurchschnitt von ~ 31 Jahren
- 80% Akademiker
- 35%+ Frauenanteil in IT-Programmen
- 500 Programmierstunden in 12 Wochen Bootcamp-Format (Vollzeit)
- Dozenten-/Trainergeführt On-Site

# Wie wir arbeiten

## Academy Prozess



### Marketing / PR

- Storytelling
- Traditionelle Marketing-Kanäle
- Social Media
- Nutzung von vertikalen und horizontalen Kanälen



### Auswahlprozess

- Tests von kognitiven Fähigkeiten
- Motivation und Persönlichkeit
- „Traditionelle“ Rekrutierung (telefonische und persönlich Interviews, Einholen von Referenzen)



### Dozenten

- Ein Fuß in der Ausbildung, ein Fuß in der Consulting-Welt
- Fach-Experten im jeweiligen Bereich
- Leidenschaft zu fordern und entwickeln



### Pädagogik

- Fokus auf Learning Outcomes
- Peer-to-peer: Projekte stets im Team
- Action learning: Uneingeschränkte Praxisorientierung
- Soft-Skill-Trainings
- Fokus auf Lebenslangem Lernen



### Evaluation & Test

- Wöchentliches Feedback: „Wie geht's Dir?“
- Wöchentlicher technischer Kompetenztest
- 1:1 Monitoring

# Learning Outcomes

## Was sind Learning Outcomes?

- Definieren die erlernten Fähigkeiten an den Consultant, sowie das Wissen und deren Anwendungstiefe.

## Warum Learning Outcomes?

- Beschreiben klar unsere Erwartungen an die Consultants.
- Ermöglichen den Consultants sich zielgerichteter vorzubereiten und zu arbeiten.
- Sind wissenschaftlich fundiert: Je mehr man vorab weiß, was man erlernt, desto engagierter lernt man → Motivation.

## Welche Vorteile bringen sie mit?

- Trainer können das Curriculum gezielt anpassen und danach ausrichten.
- Consultants können effektiver lernen und die Motivation leichter aufrechterhalten.
- NTT DATA weiß genau, was die Consultants nach dem Training alles können.
- ...

## NTT DATA Java Academy - Curriculum

### Week 1

Java Basics, Java Klassen, Objekte, Methoden  
Kalender, Datum, Uhrzeit  
Exceptions

### Week 2

Collection Framework, JUnit Test, Objektorientierte Programmierung  
Code Debugging

### Week 3

Mini-Projekt, HTML, XML, CSS, Internationalisierung, Responsive Design, Bootstrap, UX/UI, Eclipse

### Week 4

Mini-Projekt, Git, GitLab, Linux, Build Management, Maven, IT Security

### Week 5

Scrum Training, Soft Skills Training (Kommunikation, interkulturelle Zusammenarbeit)

### Week 6

JavaScript (Basics, Callbacks, DOM, Node.js, OOP, Reactive)

### Week 7

SQL (Oracle, PostgreSQL), Datenbanken (Neo4J, MongoDB), Java OR-M, JPA, Spring Boot & Data

### Week 8

Zwischenprojekt Remote

### Week 9

Zwischenprojekt Remote

### Week 10

REST Services, JSON, Angular

### Week 11

Deployment Lifecycle, Continuous Integration, Jenkins, DevOps (Docker Container, Build Pipelines), Clean Code, Code Review, Eclipse Microprofile

### Week 12 & 13

Abschlussprojekt: Agile, selbstorganisierte 3-4er Teams, Single Page Frontend, Java / REST Backend, Datenbank, Klassenmodellierung



**AW** Academy

**NTT DATA**

Trusted Global Innovator