



BEWERBER UM AUSBILDUNGSPLÄTZE werden immer häufiger am PC getestet. Persönlichkeitstests versprechen genauere Ergebnisse als viele andere Auswahlverfahren.

Besser testen als Mappen sichten

AZUBI-AUSWAHL. Bei der Azubi-Auswahl können Unternehmen kaum auf biografische Daten zurückgreifen. Auch Schulnoten sind wenig aussagekräftig. Deshalb führen immer mehr Unternehmen IT-gestützte Persönlichkeitstests ein. Diese sind leicht auszuwerten und ermöglichen Tests, die auf Papier nicht funktionieren.

Rechenaufgaben, mit Papier und Bleistift zu lösen, sowie einige Fragen zur Allgemeinbildung – so sahen früher die Auswahltests für Auszubildende in vielen Unternehmen aus. Heute arbeiten bei den mittelständischen Unternehmen noch rund 20 bis 25 Prozent nach dieser Methode, bei den Großunternehmen sogar weniger als zehn Prozent.

Reisekosten sparen

Der Trend bei der Azubi-Auswahl geht eindeutig in Richtung IT-gestützte Auswahlverfahren. Der Grund: Papier ist zwar geduldig, aber technisch sehr aufwändig zu handhaben. Zum einen bringen IT-gestützte Verfahren einen deutlich geringeren Auswertungsaufwand mit sich als Papierbögen, die zunächst eine manuelle Erfassung der Ergebnisse erfordern, was zu Rechen- und Übertragungsfehlern führen kann. Zum anderen erlaubt das Testen am Computer

Methoden, die auf dem Papier nicht funktionieren. Beispielsweise sind Aufgaben zur Bearbeitungsgeschwindigkeit mit genauer Zeitnahme, Tests zur Reaktionsgeschwindigkeit sowie zur Gedächtnisleistung nur oder zumindest besser am PC durchführbar.

Darüber hinaus bieten IT-gestützte Verfahren die Möglichkeit, die Bewerber entweder am PC im Unternehmen zu testen oder die Reisekosten bei großen Bewerbergruppen zu sparen, indem diese den Test online von zu Hause aus durchführen. Das birgt natürlich das Risiko, dass der Testteilnehmer die Fragen nicht selbst beantwortet. „Deshalb ist von einer Auswahl, die sich allein auf ein Online-Verfahren stützt, abzuraten. Sinnvoll ist es, in einem zweiten Schritt die Ergebnisse der besten Kandidaten vor Ort zu überprüfen“, sagt Gerhard Bruns, Geschäftsführer des Geva-Instituts, München. Andererseits: „Bewerbungsunterlagen werden noch leicht-

ter von anderen Personen erstellt oder fast fertig aus dem Internet heruntergeladen“, ergänzt Hans-Eckart Klose, Gesellschafter des Azubi-Diagnosezentrums, Freiburg. Dies wird selten bei der Vorauswahl der Bewerber beachtet.

Die Noten sagen wenig aus

Daher empfehlen Arbeitspsychologen, als ersten Schritt der Bewerbervorauswahl einen Persönlichkeitstest durchzuführen und erst im Anschluss Schulnoten – die je nach Schule und Bundesland erheblich schwanken – oder Bewerbungsunterlagen zu betrachten. „Zwar liegt die Varianzaufklärung – mit anderen Worten die Entscheidungssicherheit – bei der Auswahl nach Schulnoten bei 16 Prozent. Das ist nicht schlecht“, erklärt Andreas Frintrup, Vorstand von HR-Diagnostics, Stuttgart. „Aber dies bezieht sich nur auf den Ausbildungserfolg laut IHK-Abschlussnote“, schränkt er ein. Bezogen auf den beruflichen Erfolg drei Jahre nach Ausbildungsabschluss liege die Varianzaufklärung bei niedrigen drei Prozent. „Das Unternehmen muss ich also die Frage stellen, ob es jemanden einstellen will, der eine gute IHK-Note erreicht, oder jemanden, der nach Ausbildungsabschluss dem Unternehmen Erfolg verspricht“, so Frintrup.

Auch die Beurteilung nach den Bewerbungsunterlagen (vier Prozent Varianzaufklärung) oder mittels eines Assessment Centers (acht Prozent) hat eine geringe Aussagekraft für den Berufserfolg. Dagegen verspricht ein strukturiertes und standardisiertes Vorstellungsgespräch (25 Prozent) eine ziemlich hohe Entscheidungssicherheit. Persönlichkeitstests können je nach Kombination der Verfahren zwischen neun und nahezu 50 Prozent Varianzaufklärung erreichen.

Ein weiteres Argument für einen Persönlichkeitstest bei der Azubi-Auswahl ist, dass die Bewerber außer Schulbesuch und vielleicht einigen Praktika oder außerschulischen Aktivitäten kaum Erfahrungen gemacht haben. Ob jemand im Team zusammenarbeiten kann, wie gewissenhaft und lernbereit er ist, sind aber Merkmale, die schon von frühester Jugend an vorhanden sind und die im Test ermittelt werden können.

Die Motivation ist das A und O

Deshalb spielt beim Testverfahren des Geva-Instituts im Gegensatz zu herkömmlichen

Verfahren, die vor allem Intelligenz und Allgemeinwissen testen, der Leistungsteil keine dominierende Rolle mehr. „Besonders wichtig sind uns Aspekte der Berufsmotivation. Schließlich scheitern die meisten Ausbildungsverträge nicht am Können, sondern am Wollen“, erklärt Gerhard Bruns. „Wir wollen mit dem Test dem Unternehmen die Sicherheit geben, Personen auszuwählen, die wirklich für den Beruf aus sich heraus motiviert sind und gleichzeitig über die notwendigen persönlichen, sozialen und methodischen Eigenschaften verfügen.“ Dies wird im ersten Schritt geprüft. Im zweiten Schritt wird ermittelt, ob das kognitive Vermögen auch ausreicht, die Berufsausbildung erfolgreich abzuschließen.

Zudem haben Firmen die Möglichkeit, den Test individuell anzupassen. Wenn zum Beispiel Bewerber für verschiedene Berufe mit dem gleichen Instrument getestet werden, können bei der Auswertung unterschiedliche Schwerpunkte und Anforderungen hinterlegt werden. Die Tests können sowohl klassisch mit Papier und Bleistift oder online durchgeführt werden – entweder über einen Zugang von zu Hause oder am Bildschirm im Unternehmen. Die Auswertung übernimmt das Geva-Institut, um Fehler, die durch eine manuelle Erfassung im Unternehmen

entstehen würden, zu vermeiden und eine komplexe Analyse der vielen Daten sowie eine professionelle Ergebnisdarstellung zu ermöglichen. Außerdem führen Psychologen eine Qualitätssicherung durch – bei schnellen Auswertungszeiten von zwei bis 24 Stunden. Gerhard Bruns: „Indem die Bewerber mit ihrer Normgruppe verglichen werden, ist es möglich, sie genau zu positionieren.“

Auswahl und Verwaltung in einem

Noch weiter geht das Testverfahren von HR Diagnostics: Ein Unternehmen gibt vor, welche Merkmale bei künftigen Azubis wichtig sind und der Dienstleister ergänzt den Kriterienkatalog gegebenenfalls um weitere Merkmale, die aus seiner Erfahrung und wissenschaftlichen Forschungsergebnissen heraus nicht fehlen dürfen. Das Testen ist sowohl mit Papier und Bleistift als auch online möglich, wobei nur noch drei Prozent der Kunden das Papier/Bleistift-Verfahren anwenden. Das liegt unter anderem daran, dass mit der Softwarelösung „Jobmatcher“ der gesamte Recruitingprozess von einem webbasierten Verwaltungstool gesteuert wird. Das Unternehmen kann die Testergebnisse mittels eines mitgelieferten Tools selbst abrufen. „Jobmatcher“ ermöglicht darüber hinaus die Bewerberverwaltung.

Ein ganz anderes Konzept hat der wissenschaftliche Leiter von HR Diagnostics, Professor Heinz Schuler von der Universität Hohenheim, entwickelt: Azubi-BK (Arbeitsprobe zur berufsbezogenen Intelligenz. Büro- und kaufmännische Tätigkeiten) ist ein Testverfahren, das auf dem Papier bearbeitet wird. Das Besondere: Es kombiniert die diagnostischen Prinzipien Arbeitsproben und Intelligenztest. Die Bewerber bearbeiten Aufgaben, die etwas mit der späteren Tätigkeit zu tun haben. Dass gleichzeitig die Intelligenz gemessen wird, ist auf den ersten Blick nicht zu erkennen. Die berufsbezogenen Aufgaben erhöhen die Akzeptanz bei den Bewerbern.

Online-Test für Kleinunternehmen

Während die meisten Großunternehmen, die viele Auszubildenden einstellen, moderne Testverfahren einsetzen, arbeitet – wie bereits erwähnt – noch ein Viertel der Mittelständler mit veralteten Methoden. Bei kleinen Firmen, die vielleicht nur einen Azubi im Jahr einstellen, ist diese Quote deutlich höher. Um auch diesen Unternehmen ein Verfahren mit hoher Aussagekraft für den Berufserfolg anzubieten, hat Hans-Eckart Klose vom Azubi-Diagnosezentrum Freiburg ein Auswahlverfahren entwickelt, das auf drei Schritten basiert. Dieses funktioniert wie folgt: Im ersten Schritt haben Handwerksbetriebe und andere Kleinunternehmen, die selbst keine ausreichenden Bewerbungen erhalten haben, die Möglichkeit, aus einem Bewerberpool weitere Kandidaten zu generieren. Der zweite Schritt sieht den effektiven und zeitsparenden Umgang mit den Bewerbungen vor: Die Bewerber durchlaufen zur Vorauswahl einen Online-Test. Dieser ist gleichzeitig die Grundlage für Schritt Nummer drei: die Verbesserung der Aussagekraft durch ein wissenschaftlich fundiertes psychologisches Auswahlverfahren.

„Durch die Online-Tests kann die Qualität der Bewerberauswahl um das Sechsfache verbessert werden“, fasst Hans-Eckart Klose zusammen. Seine Erwartung: „Ich hoffe, dass durch diese Leistung Betriebe, die sich aus der Ausbildung zurückgezogen haben, wieder Azubis suchen werden. Ein geeigneter Azubi ist nach Abschluss einer dreijährigen Ausbildung um 20.000 bis 30.000 Euro produktiver gewesen als ein wenig geeigneter Azubi.“ (dfu)

→ TIPPS

Persönlichkeitstests für Azubis finden

Die Auswahl eines geeigneten Persönlichkeitstests für Ausbildungsplatzbewerber ist eine schwierige Aufgabe – nicht zuletzt deshalb, weil die meisten publizierten Verfahren sich an Zielgruppen mit Berufserfahrung richten.

Aber die Mühe, einen Persönlichkeitstest für die Bewerbergruppe der Schulabgänger zu suchen, lohnt sich. Denn durch den Einsatz eines solchen Testverfahrens lassen sich auch bei Auszubildenden Fehlentscheidungen vermeiden. Folgende Leitfragen sollten bei der Entscheidung für einen Test beachtet werden:

- Steht das Verfahren in relevantem Zusammenhang mit den Anforderungen der angebotenen Ausbildungsgänge?
- Wurde das Verfahren für Ausbildungsplatzbewerber entwickelt? Ist es angemessen hinsichtlich sprachlicher Gestaltung, Dauer, Abstraktions- und Schwierigkeitsniveau?
- Sind die Aussagen ausbildungs- und berufsbezogen gestaltet?
- Liegen Normen für Ausbildungsplatzbewerber vor?
- Kann der Anbieter Qualitätsparameter wie eine Konstrukt- und Kriterienvvalidierung, Untersuchungen zu internen Konsistenzen und Messstabilität vorweisen? Ist die Prognosekraft hinsichtlich Ausbildungs- und/oder Berufserfolg nachgewiesen?
- Die DIN 33430 zu berufsbezogenen Eignungsuntersuchungen liefert weitere Qualitätsparameter, die bei der Entscheidung helfen.
- Im Zweifel hilft der Rat eines ausgewiesenen Diagnostik-Experten.