



HR performance

businesspartner für personalverantwortliche

Sonderheft



Recruiting Tomorrow 2014

Sponsored by:



Neue Trends in der Auswahl von Azubis

Was waren das für Zeiten. Früher konnten sich Ausbildungsbetriebe entspannt zurücklehnen und die Azubi-Bewerber kommen lassen. Und sie kamen in Scharen. Unternehmen suchten sich die besten Exemplare aus dem reichhaltigen Angebot aus und setzten bei der Ausbildung besonders gerne auf Gymnasiasten und Realschüler. Nur: Diese Zeiten sind vorbei – endgültig. Längst ist die Ausbildung zum kandidatenorientierten Markt geworden – und es gilt auch, bislang vernachlässigte Talentgruppen wie Hauptschüler und Bewerber mit Migrationshintergrund gezielt auszuschöpfen. Für die Auswahl von Azubis heißt das: Die bisherige Auswahl, die sich stark an den Noten orientierte, passt nicht mehr so richtig in die Zeit. Im Sommer 2013 verkündete deshalb einer der größten Ausbildungsbetriebe in Deutschland, die Deutsche Bahn, künftig Azubis nicht mehr nach Noten vorab auszusortieren und stattdessen auf ein Online-Testverfahren zu setzen. Im September riefen die beiden Personalverbände DGFP und HR Alliance dann in einer gemeinsamen Erklärung zur dualen Berufsausbildung dazu auf, die Rekrutierungspraxis bei Auszubildenden zu ändern, um auch schulschwachen Schülerinnen und Schülern eine Chance zu geben. Ausbildungsbetriebe, so hieß es, sollten Azubis „stärken- und potenzialorientiert auswählen und ausbilden“.

Bei schulschwachen Bewerbern genauer hinsehen

Auch nach unserer Beobachtung kommen die Unternehmen daran nicht mehr vorbei. Geringer Schulerfolg kann viele Gründe haben. Es ist ein Fehlschluss, ihn mit „Ausbildungsunfähigkeit“ gleichzusetzen. Unternehmen werden angesichts des sich verknappenden Talentangebots gezwungen sein, auch bei schulschwachen Bewerbern genauer hinzusehen, insbesondere wenn sie Nachwuchs für gewerbliche Ausbildungsgänge suchen. Der von uns durchgeführten Studie Azubi-Recruitingtrends 2013 zufolge (siehe Kasten), sind 79 Prozent der Ausbildungsbetriebe grundsätzlich bereit dazu, Bewerber nachzuschulen, die durch das herkömmliche Qualifikationsraster fallen. Im ersten Schritt müssten Ausbildungsbetriebe „Ausbildungseignung“ dazu losgelöst von den Schulnoten überprüfen. Hier bieten sich Tests an, die der Studie zufolge auf eine große Akzeptanz bei der Zielgruppe stoßen. 68 Prozent der Azubis finden Tests im Auswahlverfahren „sehr gut“ oder „eher gut“.

Potenziale stärker in den Blick nehmen

Doch worauf sollten Ausbildungsbetriebe bei den Tests für schulschwache Azubis achten? Die Tests sollten Potenziale in den Blick nehmen, Praxiseignung testen und dabei sicherstellen, dass die Ergebnisse nicht zu stark durch den Faktor Sprache beeinflusst werden. Dazu zwei Beispiele: Der von u-form Testsysteme entwickelte Lernpotenzialtest wurde gezielt für Azubi-Bewerber geschaffen, die keine guten Noten mitbringen. Er richtet den Blick weg vom Ergebnis vergangener Lernprozesse („Was haben Bewerber gelernt?“) und hin auf die Lernfä-

higkeit der Bewerber („Können sie lernen?“). Gute Lernfähigkeitstests reduzieren die Testanordnung deshalb auf einen vorsprachlichen Kern, arbeiten mit Symbolen und treffen so eine Aussage über die generelle

Studie Azubi-Recruitingtrends 2013

Von u-form Testsysteme durchgeführte und von Professor Daniela Eisele (Hochschule Heilbronn) wissenschaftlich begleitete Online-Befragung von 714 Azubis/Schülerinnen und Schülern sowie 441 Ausbildungsverantwortlichen. Einige Ergebnisse:

- **Angebote im gewerblich-technischen Bereich und zum dualen Studium sind besonders stark vom Bewerbermangel betroffen.** Im Durchschnitt erhielten die teilnehmenden Betriebe 2012 pro Azubi-Stelle im kaufmännischen Bereich 27, im gewerblich-technischen Bereich 14 und im dualen Studium 21 Bewerbungen.
- **Azubis sind heute keine Bittsteller mehr, sondern treten als selbstbewusste Kunden auf.** Nur 17 Prozent votierten für die Aussage „Ich bin froh, wenn ich überhaupt einen Ausbildungsplatz bekomme“, eine große Mehrheit dagegen für die weitaus selbstbewussteren Varianten wie „Ich informiere mich im Vorfeld und weiß genau, was ich will.“ (54 Prozent).
- **Aktuell schneiden Social Media als Informationskanal für das Thema Ausbildung bei der Zielgruppe relativ schlecht ab.** Mit 19 Prozent „sehr intensiver“ oder „intensiver“ Nutzung sind sie bei Azubis sogar etwas weniger beliebt als bei Ausbildungsverantwortlichen.

Weitere Ergebnisse per Mail an: info@uforme.de (Betreff: Azubi-Recruitingtrends 2013).

Lern- und Merkfähigkeit. In dem Lernpotenzialtest werden den Bewerbern dazu kurz Symbole gezeigt, die sie im ersten Teil des Tests wiedererkennen sollen. Die Reihenfolge der Symbole unterliegt gewissen Regeln (zum Beispiel von Klein nach Groß). Im zweiten Testteil gilt es, diese Regeln zu erkennen und bei der Lösung der Aufgaben anzuwenden. Im dritten Teil des Tests sollen diese Regeln dann auf neue Aufgaben übertragen werden. Auf diese Weise wird sowohl die Gedächtnisleistung der Kandidaten als auch ihr Lernpotenzial erfasst.

Nächste Frage >>

1. Bilder erkennen

Suchen Sie nun aus den folgenden 8 Bildern die eben gezeigten Bilder heraus, indem Sie die Kennziffern der entsprechenden Bilder in die Kästchen eingeben.

1) 	2) 	3) 	4) 	<input type="text"/>
5) 	6) 	7) 	8) 	<input type="text"/>

Klicken Sie nun auf die nächste Frage

Rechenfähigkeiten: Nachholbedarf genau ermitteln

Unser zweites Beispiel wurde für Bewerber mit schwachen Leistungen in Mathematik entwickelt. In diesem für die Ausbildung besonders wichtigen Bereich sind bei Bewerbern oft gravierende Leistungsdefizite festzustellen. Kern der „Adaptiven Leistungsstandardmessung „Rechnen“ ist das sogenannte „Branched Testing“, das heißt ein adaptives und dynamisches Testverfahren, in dem die Schwierigkeit der Testaufgaben von den Antworten der jeweils zuvor gelösten Aufgaben abhängen. Die Testkandidaten bekommen also zu Beginn eine Aufgabe. Nur wenn sie diese richtig lösen, gibt es eine schwierigere Aufgabe etc. Zum einen bietet dieses Verfahren den Vorteil, Bewerber nicht zu frustrieren, weil die Testaufgaben flexibel dem jeweiligen Leistungsstand angepasst werden. Zum anderen bekommen Ausbildungsbetriebe detailliert Auskunft darüber, wo Stärken und Schwächen der Bewerber liegen und wo sowie in welchem Umfang sie nachschulen können und müssen. Der Test lässt sich zudem mit einer E-Learning-Lösung verbinden, mit der die Testkandidaten später in der Ausbildung im Selbstlernverfahren zielgenau ihre Rechenfähigkeiten steigern können.

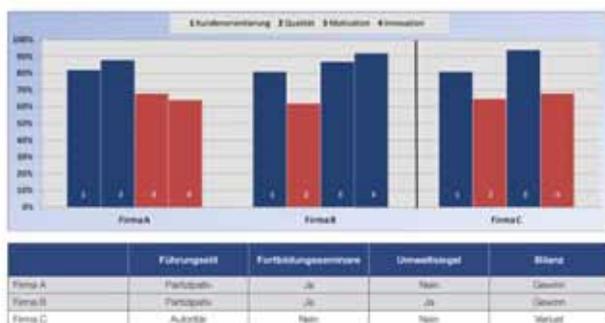
Intelligenztests für leistungsstarke Kandidaten einsetzen

Doch Tests lassen sich in der Auswahl von Auszubildenden nicht nur für schulschwache Kandidaten gewinnbringend einsetzen. Generell liegen bei Azubi-Bewerbern mit ihren recht kurzen Lebensläufen nur wenig verlässliche Angaben vor, die Rückschlüsse auf den möglichen Ausbildungserfolg ziehen lassen. Am oberen Rand des Azubi-Qualifikationsspektrums setzt der von der Universität Hildesheim entwickelte Intelligenztest ANAKONDA ein (Analogiebezogene Kognitive Numerische Daten Analyse). ANAKONDA ist vor allem für anspruchsvolle kaufmännische Ausbildungs- und BA-Studiengänge sinnvoll. Seit Ende der 1990er Jahre belegen Studien die im Vergleich zu Assessment-Centern deutlich größere Verlässlichkeit von Intelligenztests zur Vorhersage von beruflichem Erfolg und Ausbildungserfolg. Intelligente Azubis sowie Mitarbeiter können kognitiv anspruchsvolle Aufgaben schneller erfassen, umsetzen und sich besser an neue Situationen anpassen. Anders als im europäischen Ausland werden Intelligenztests in Deutschland bisher dennoch nur selten in der Auswahl von Azubis eingesetzt. Grund dafür ist die unzureichende Akzeptanz der Verfahren seitens der



1. Aufgabe 1

Welcher erfolgsbegünstigende Faktor, der bei den Gewinnern übereinstimmend zum Profit führt, wird von den Verlustunternehmen unzureichend erfüllt?



Anheit	Firma C
<input type="checkbox"/>	Kundenorientierung
<input type="checkbox"/>	Qualität
<input type="checkbox"/>	Motivation
<input type="checkbox"/>	Innovation
<input type="checkbox"/>	Führungsstil

Bewerber, aber auch der Ausbilder. Sie liegt vor allem in der bislang geringen „Augenschein-Validität“ begründet: Herkömmliche Tests haben kaum Bezüge zu realen Ausbildungssituationen. Bei ANAKONDA ist das nicht der Fall, zudem ist der Test weitgehend sprachfrei. Anhand von Kennziffern in graphischer und tabellarischer Form müssen die Testkandidaten herausfinden, wie verschiedene betriebswirtschaftliche Faktoren zusammenwirken. Welche Faktoren verursachen Erfolg oder Misserfolg von Unternehmen?

Vorstellungen von Azubi-Bewerbern und Angebot des Betriebs matchen

Über Erfolg und Misserfolg von Auszubildenden im Betrieb entscheiden nicht nur deren Leistungspotenziale und Persönlichkeitseigenschaften, sondern auch ihre Vorstellungen von und Anforderungen an eine Ausbildung. Das gezielte Matching von dem, was Ausbildungsbetriebe bieten, und dem, was Azubi-Bewerber möchten oder sich vorstellen, bietet Ausbildungsbetrieben einen guten zusätzlichen Anhaltspunkt zu der Frage, ob Kandidaten tatsächlich „passen“. Für Azubi-Bewerber stellt es unabhängig vom Endergebnis einen sehr großen Nutzen da, da sie so den eigenen Präferenzen gezielt auf den Grund geben können: Passen ihre Vorstellungen tatsächlich zum Betrieb und zum gewählten Ausbildungsberuf? Das von u-Form Testsysteme entwickelte „Bewerber-Matching“ erfasst dazu verschiedene Dimensionen wie Branche, Arbeitszeiten, Arbeitsabläufe und Arbeitsort. Für Bewerber ist es weitgehend stressfrei, da hier kein Leistungsstand erhoben wird.

Zeit durch Online-Verfahren gewinnen

Unsere Beispiele zeigen: Noten allein bieten keine hinreichenden Informationen mehr, um die passenden Azubis zu finden und dabei das vorhandene Potenzial möglicher Talente gezielt auszuschöpfen. Neue Testverfahren können viele Lücken in der bisherigen Auswahlpraxis schließen. Online-Tests bringen dabei den Vorteil mit sich, bei Bewerbern und Unternehmen gleichermaßen Zeit zu sparen. Aus der Sicht der sich heute als Kunden sehenden Azubi-Bewerber (siehe Kasten) sind solche Verfahren zeitgemäß und verkürzen das Auswahlverfahren. 63 Prozent von ihnen bewerten Online-Testverfahren gegenüber Papiertests unserer Studie zufolge als „besser“ oder „gleich“. Für die Zielgruppe sind die Online-Varianten praktisch und entsprechen den eigenen Mediengewohnheiten. Betriebe können durch ihren Einsatz Bewerbungszeiten verkürzen und damit Pluspunkte bei den Azubis von morgen gewinnen. Aus Sicht der Ausbildungsbetriebe sind Online-Verfahren genauso valide wie Papiertests, aber wesentlich weniger kosten-, personal- und zeitintensiv. Ausbildungsbetriebe sollten die dadurch gewonnene Zeit dazu nutzen, sich künftig auch jene Bewerber genauer anzusehen, die bislang durchs Notenraster gefallen sind. ◀

Autorin

Felicia Ullrich

Geschäftsführerin,
u-form Testsysteme,
f.ullrich@u-form.de

