

„Ein echter Mehrwert für Azubi-Bewerber“

Gespräch mit **Felicia Ullrich** von u-form Testsysteme über den Einsatz von E-Assessments in der Auswahl von Auszubildenden

HRP: Warum sollten Ausbildungsbetriebe aktuell über den Einsatz von Testverfahren bei der Auswahl von Azubis nachdenken?

Felicia Ullrich: Tests geben Azubi-Bewerbern wie Unternehmen eine größere Gewissheit bei der Frage, ob sich Bewerber für ein bestimmtes Berufsbild eignen. Dank ihrer Objektivität stoßen sie bei Bewerbern auf eine hohe Akzeptanz. So stellen Tests einen echten Mehrwert für beide Seiten dar. Außerdem kommen immer mehr Zweifel an der Aussagekraft von Schulnoten als Indiz für Leistungsfähigkeit und Berufseignung auf – auch unter den Ausbildungsverantwortlichen. Das hat zuletzt unsere Studie „Azubi-Recruiting Trends 2016“ gezeigt. Das ist einer der Gründe, warum immer mehr Unternehmen bei der Vorauswahl auf elektronische Testverfahren setzen. 88,6 Prozent der Bewerber fänden es laut unserer Studie übrigens gut, wenn Ausbildungsbetriebe in Tests neben Leistungs- auch Persönlichkeitsaspekte testen würden.

HRP: Können Ausbildungsbetriebe „Leistung“ und „Persönlichkeit“ denn in einem einzigen Verfahren testen?

Ullrich: Mit der „Kompetenzfeststellung“ der u-form Testsysteme können Unternehmen mit nur einer Testung sowohl Leistungsfaktoren (Hard Skills) als auch persönliche und soziale Faktoren (Soft Skills) messen – eine Kombination aus beiden macht ja in der Regel die „Passung“ von Auszubildenden aus. Das Verfahren ist zudem



Felicia Ullrich

Geschäftsführerin der u-form Testsysteme und Initiatorin der jährlich durchgeführten Studie „Azubi-Recruiting Trends“. Ullrich hält seit Jahren bundesweit Vorträge und Workshops zum Thema Azubi-Recruiting und -Marketing

individuell auf den Bedarf des jeweiligen Ausbildungsbetriebs zugeschnitten: Unternehmen können für die „Kompetenzfeststellung“ aus über 50 Testskalen auswählen. Unter www.testsysteme.de/action kann eine kostenlose Demo-Version des Tests bestellt werden.

HRP: Welche weiteren Trends gibt es bei den Tests für Azubis?

Ullrich: Zum einen möchten immer mehr Unternehmen berufsnahe und handlungsorientierte Tests, die aufgrund ihrer Praxisnähe eine besonders hohe

Akzeptanz bei der Zielgruppe genießen. Hier bieten wir eine neue elektronische Postkorbübung, die speziell für Azubi-Bewerber entwickelt wurde. Sie misst die Planungskompetenz ebenso wie das Entscheidungsverhalten und die Prioritätensetzung. Die Azubi-Bewerber bearbeiten hierbei an das Unternehmen gerichtete Mails und müssen zum Beispiel Termine verschieben, E-Mails weiterleiten sowie entscheiden, welche Geschäftsvorfälle wichtig oder unwichtig sind.

Zum anderen setzen wir in der Entwicklung verstärkt auf adaptive Testverfahren, die sich flexibel an das Lernniveau und den Lernfortschritt der Bewerber anpassen. Je nach Antwort, wird der Schwierigkeitsgrad der nächsten Frage entweder erhöht oder gesenkt. So wird in kürzerer Zeit das Leistungsniveau des Bewerbers ermittelt. Zudem stellen adaptive Testverfahren auch unter dem Aspekt der Candidate Experience einen echten Gewinn für den Auftritt von Ausbildungsbetrieben dar, weil sie Frustrationserlebnisse der Testkandidaten minimieren. Aktuell bieten wir hier schon die ALR (Adaptive Leistungsstandmessung Rechnen) an, adaptive Tests zu weiteren Kompetenzen sind in Vorbereitung. All diese Testverfahren und das weitere Testprogramm finden Sie unter www.testsysteme.de/shop.

HRP: Frau Ullrich, wir danken für das Gespräch.

Das Interview führten **Franz Langecker** und **Lisa Bieder**.