

80 Prozent der Azubis befürworten Online-Tests

Ein Interview mit Felicia Ullrich, u-form Testsysteme GmbH & Co., zum Einsatz von Online Assessments für Azubis



Felicia Ullrich,
u-form Testsysteme
GmbH & Co.

HRP: Was messen Eignungstests im Bereich der Ausbildung?

Felicia Ullrich: Häufig eingesetzt werden Leistungstests, die Kernkompetenzen messen, wie Sprachverständnis oder Rechenfähigkeit. Auch oft zum Einsatz kommen Intelligenztestverfahren, die eine hohe Messgenauigkeit haben, dafür aber bei den Bewerbern eher unbeliebt sind, weil der Bezug zum Ausbildungsberuf fehlt. Testverfahren, die soziale Kompetenzen messen, werden seltener eingesetzt, erfreuen sich aber bei den Bewerbern einer hohen Beliebtheit. So zeigt die Studie, dass 88,6 Prozent der Bewerber es wichtig finden, dass Tests auch Persönlichkeitsaspekte erfassen.

HRP: Wie hat sich hier die Akzeptanz bei den Bewerbern und den Ausbildungsbetrieben entwickelt?

Ullrich: Die Akzeptanz bei den Bewerbern ist erstaunlich hoch, wenn man bedenkt, dass die Durchführung eines Tests auch mit Stress verbunden ist. Wir haben die Akzeptanz von Tests in der Studie „Azubi-Recruiting Trends 2018“ mehrfach abgefragt. Demnach befürworten rund 80 Prozent der Bewerber den Einsatz von Tests – wenn diese berufsnahe Aufgabenstellungen enthalten. Als Gründe für den Einsatz von Tests werden das hohe Maß an Objektivität genannt und die Chance jenseits von Schulnoten zu beweisen, was man kann.

HRP: Nach welchen Kriterien passen Sie Ihre Tests an?

Ullrich: Natürlich ist es uns bei unseren Tests wichtig, dass diese die wissenschaftlichen Kriterien wie Objektivität, Validität und Reliabilität erfüllen. Aber uns ist auch wichtig, dass die Akzeptanz der Tests bei den Bewerbern hoch ist. Rund 60 Prozent der Bewerber erhalten heute mehr als ein Ausbildungsangebot. Da muss ich als Unternehmen schon im Auswahlverfahren punkten und Testverfahren einsetzen, die von den Bewerbern akzeptiert sind. Daher befragen wir die Zielgruppe regelmäßig, was ihnen bei Tests wichtig ist. Auf der anderen Seite schauen wir immer, was ist zukunftsweisend und welche Informatio-

nen brauchen unsere Kunden, um sich sicher für die richtigen Azubis und duale Studenten zu entscheiden. Unser neuesten Testverfahren ist ein Testmodul „digitale Kompetenz“ und ein Forces Choice Test zum Thema Werte.

HRP: Für wen und was sind Test geeignet und wofür nicht?

Ullrich: Ein Test kann nie das persönliche Gespräch ersetzen – auch kein Persönlichkeitstest. Ein Test unterstützt Unternehmen und Bewerber bei der Vorauswahl und zeigt, ob der Bewerber die nötigen Kernkompetenzen für den Beruf mitbringen oder in welchen Bereichen Qualifizierungsbedarf besteht. Dieses Wissen ist auch für Bewerber wichtig. An einem Test zu scheitern, ist sicherlich nicht schön – später im Beruf zu scheitern, aber noch um ein Vielfaches frustrierender.

HRP: Sie sprechen von einer Individualisierbarkeit der Testsysteme. Was heißt das?

Ullrich: Das fängt mit dem Layout des Tests an und geht bis zu individuellen Inhalten und Schnittstellen zu anderen HR-Systemen. Bei den Online-Testverfahren passen wir die Testzugangseite an das Layout des Kunden an und integrieren in den Test Logo und Hausfarben des Kunden. Tests wie die Kompetenzfeststellung werden ganz individuell an die Anforderungen des Kunden zugeschnitten. Und für Kunden mit eher seltenen Ausbildungsberufen entwickeln wir eigene Testinhalte.

HRP: Lassen sich damit tatsächlich „Hidden Champions“ finden?

Ullrich: Die Antwort ist einfach: Ja. Liebeskummer, Trennung der Eltern, Schulfrust sind nur drei Gründe für schlechte Schulleistungen. Das heißt aber nicht, dass der junge Mensch nicht über ausreichende Kernkompetenzen verfügt – und diese fördern Tests zu Tage. Gerade diese „Hidden Champions“ sind oft loyale Mitarbeiter, die am Ende der Ausbildung nicht noch studieren gehen.

HRP: Frau Ullrich, vielen Dank für das Gespräch.