

High Potentials erkennen, Nachwuchskräfte sichern

Studienfonds nutzt Testverfahren des geva-instituts zur Auswahl und individuellen Förderung künftiger Leistungsträger.

„**K**luger Köpfe kosten Geld“ – so titelte die *Financial Times* unlängst und wies damit auf den von vielen deutschen Unternehmen beklagten Fachkräftemangel hin. Dem steigenden Nachfrageüberhang setzt die Münchner CareerConcept AG privatfinanzierte Bildungsfonds entgegen, die akademische Talente aus zukunfts-trächtigen Studiengängen gezielt unterstützen. Wesentlicher Bestandteil bei der Auswahl der High Potentials ist die Potenzial-Analyse des geva-instituts.

Vor allem seit der weitgehenden Einführung der Studiengebühren hat sich die Bedarfslücke an hoch qualifizierten Arbeitskräften vergrößert, insbesondere in den Bereichen Maschinenwesen, Mechatronik und anderen technischen Berufen. „Leider gehen sehr viele akademische Talente verloren, da sie nicht über genügend Kapital für eine optimale Ausbildung verfügen“, kritisiert Rolf Christian Zipf, Vorstandsmitglied bei CareerConcept. „Auf der anderen Seite suchen Unternehmen, Stiftungen und Privatinvestoren immer wieder nach innovativen Anlagemöglichkeiten. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, diese beiden Seiten so zusammenzubringen, dass für alle Beteiligten ein Vorteil entsteht.“

Im Jahr 2002 initiierte das Unternehmen, das als „Erfinder“ der Bildungsfonds in Deutschland gilt, seinen ersten Fonds. Die Rückzahlung der Studienfinanzierung erfolgt erst, wenn der Geförderte sein erstes Beschäftigungsverhältnis antritt, die prozentuale Rückzahlungshöhe und -dauer bemisst sich an seinem Verdienst. Um zu prognostizieren, welcher Bewerber früh eine gut bezahlte Stelle finden wird – in wen sich die Investition also „lohnt“ –, ist eine gezielte Auswahl von Bewerbern mit großem Potenzial unerlässlich. Mit dieser Stellschraube lässt sich die Risikostruktur des innovativen Bildungsfonds-Modells steuern.

Zentrale Bedeutung der Bewerberauswahl

Um also die Leistungsfähigkeit und Erfolgsaussichten der Studierenden und somit ihre späteren Berufsaussichten und Verdienstchancen realistisch einschätzen zu können, wurde ein aufwändiges, mehrstufiges Scoring-Verfahren entwickelt, in dessen Mittelpunkt die Potenzial-Analyse des geva-instituts steht. Zunächst berücksichtigt es harte Faktoren wie die Abi-turnote des Bewerbers, die erfahrungsgemäß ein guter Prädiktor für den Studienerfolg ist, oder aber Kriterien wie die Leistungsentwicklung und Fächerkombination in der Oberstufe, studienrelevante Zusatzqualifikationen, praktische Erfahrungen oder das außerschulische Engagement. Der Test des geva-instituts überprüft in einem Leistungsteil, welche kognitiven Fähigkeiten der Bewerber in wichtigen Kernbereichen mitbringt, also beispielsweise seine Konzentrationsfähigkeit, sein Allgemeinwissen oder das mathematische Denken. Auch die beruflichen Interessen und Ziele des Teilnehmers werden im Rahmen der geva-Potenzial-Analyse abgefragt.

Eine weitaus größere Relevanz für die Auswahl haben jedoch die sogenannten weichen Faktoren, die maßgeblich über das Gelingen des Studiums und Berufsweges entscheiden. In Form einer Selbsteinschätzung werden daher auch persönlichkeitsorientierte Merkmale wie Empathie, Durchhaltevermögen, Belastbarkeit, Eigenverantwortlichkeit, Lernbereitschaft, Sozialkompetenz oder Zielstrebigkeit getestet. Erfahrungswerte von CareerConcept haben gezeigt, dass vor allem diejenigen Kandidaten eine gute berufliche Chance haben, bei denen ein vertriebsorientiertes Vorgehen feststellbar ist: Sie sind, unabhängig vom gewählten Studienfach, am ehesten in der Lage, ihr Studium erfolgreich abzuschließen und in ein Beschäftigungsverhältnis zu transformieren – und genau diese Bewerber auszumachen, ist das Ziel des Auswahlverfahrens.



Bei persönlichen Gesprächen, mit denen die Bewerberauswahl abschließt, bietet die Potenzial-Analyse vielfältige fundierte Anknüpfungspunkte und stellt somit eine wesentliche Entscheidungsgrundlage für eine Finanzierungszusage dar.

Flexibles Instrument auf wissenschaftlich hohem Niveau

Dass sich CareerConcept gerade für ein Testverfahren des geva-instituts entschieden hat, liegt für Rolf Christian Zipf auf der Hand: „Zum einen haben uns die Referenzen überzeugt, die das geva-institut vorweisen kann. Vorrangig hatte unsere Entscheidung jedoch qualitative Gründe: Der geva-Test stellt ein Instrument dar, das sich optimal an unsere individuellen Anforderungen anpassen ließ.“ So wurde gemeinsam mit den geva-Beratern ein bedarfsgerechtes Merkmalsprofil erarbeitet, bei dem der gewünschte Zielkorridor für die vielversprechendsten Bewerber sowie die Gewichtung der einzelnen relevanten Ausprägungen festgelegt und die nötigen Workflows an die Erfordernisse des Studienfinanzierers angepasst wurden. „Im geva-institut haben wir somit einen offenen und sehr verlässlichen Partner gefunden.“ ■

IHR ANSPRECHPARTNER



HOLGER LANGE
Projektleitung

☎ 0049 89 273211-370

@ lange@geva-institut.de