

Zuverlässig geeigneten Nachwuchs auswählen

Mit einem fundierten Eignungstest können Unternehmen Auszubildende und BA-Studenten effizient auf Eignung und Motivation prüfen.

Aufwändige Auswahlverfahren kosten viel Geld – Ausbildungsabbrüche ebenso. Um die Eignung von Bewerbern einfach und zuverlässig zu prüfen, nutzen Unternehmen wie die Dresdner Bank oder das Kammergericht Berlin den Auswahltest des geva-instituts.

Fast jeder vierte Ausbildungsvertrag in Deutschland wird vorzeitig gelöst. Oft spielen Konflikte im Betrieb oder persönliche Gründe eine Rolle. Doch jeder dritte Abbrecher hatte sich die Ausbildung anders vorgestellt oder seinen Wunschberuf noch nicht gefunden.

Hohe Treffsicherheit

Unser Auswahltest muss treffsicher die Passenden herausfiltern: nicht die Besten nach Schulnoten, sondern die, die sich wirklich für den Beruf eignen. Sehr wichtig ist dabei auch die Motivation, und die misst der Auswahltest des geva-instituts als Einziger von vielen Tests, die wir gesichtet haben. Das haben wir auch in den Vorstellungsgesprächen festgestellt. Die Bewerber fühlen sich sehr gut getroffen – man macht als Arbeitgeber mit diesem Test einen guten Eindruck.

ASTRID LESSER

Mitarbeiterin des Aus- und Fortbildungsreferats
der Präsidentin des Kammergerichts Berlin



Motivation und Persönlichkeit des Bewerbers müssen also zu den Anforderungen passen. „Ob ein Kandidat im Team aufblüht oder lieber allein arbeitet, sich für Labortätigkeiten eignet, gern handwerklich arbeitet oder kundenorientiert denkt, zeigen Schulnoten und Bewerbungsunterlagen kaum“, sagt Gerhard Bruns, Geschäftsführer im Münchner geva-institut, das seit 20 Jahren Jugendliche bei der Berufswahl begleitet. „Und nur wenige Schulabgänger können ihre Stärken und Interessen klar benennen.“

Prüfung nach Anforderungsprofil

Der Eignungstest des geva-instituts schließt diese Lücke – so effizient, dass er selbst unter Tausenden Bewerbern die Geeigneten herausfiltert. Grundlage ist ein psychologisches Verfahren, das die Berater des geva-instituts entwickelt und in jahrelanger Anwendung validiert haben. Als Vergleich - dienen die anonymen Daten Tausender Schulabgänger, deren Fähigkeiten und Interessen das geva-institut getestet hat.

Standardmäßig analysiert der Eignungstest Grund- und Schlüsselqualifikationen, kognitive Leistungen, Ziele und Interessen. Je nach Beruf kann der Ausbildungsbetrieb auch Allgemeinwissen, Rechtschreibung, räumliches Vorstellungsvermögen und mechanisches Verständnis prüfen lassen. Die Auswertung berücksichtigt die Anforderungen kaufmännischer, technischer oder handwerklicher Berufe. Auf Wunsch erstellt das geva-institut gemeinsam mit dem Ausbildungsbetrieb ein maßgeschneidertes Anforderungsprofil.

Erfolgreicher Roll-out

Um unser Anforderungsprofil zu definieren, haben wir einen Konzeptions-Workshop mit dem geva-institut, unserem Vertrieb und der Berufsausbildung durchgeführt. Das geva-institut hat dann berechnet, ob wir mit unseren Maßstäben noch genug geeignete Kandidaten bekommen würden – das war der Fall. Im November 2005 starteten unsere regionalen Bildungsteams mit den Tests; 2007 haben wir rund 6500 Tests durchgeführt. Alles klappt reibungslos, und mit der Betreuung durch das geva-institut sind wir rundum zufrieden.

FRIEDERIKE SCHREINER
Referentin in der Berufsausbildung bei der Dresdner Bank

Leichte Handhabung

Nach wenigen Tagen Abstimmung steht der Test als Online- oder Papiertest zur Verfügung. „Damit kann man eine Handvoll Bewerber genauso testen wie große Zahlen bundesweit“, erklärt Gerhard Bruns. „Ausbildungsbetriebe können die Tests ganz einfach selbst durchführen. Immer häufiger wird aber auch die Zusammenarbeit mit einem Bildungsträger, der in seinen Räumen die Testung übernimmt.“ Erfahrene regionale Anbieter kann das geva-institut vermitteln.

Vergleich mit Altersgruppe wichtig

Bei mehr als 22 000 Bewerbungen ist die Auswahl für uns eine große Herausforderung. Insgesamt beobachten wir – wie andere Banken auch –, dass das Leistungsniveau der Bewerber abnimmt. Durch die riesige Menge an Vergleichsdaten, die das geva-institut zur Verfügung hat, kann man die Testergebnisse einzelner Bewerber den Leistungen gleichaltriger Jugendlicher mit gleicher Schulbildung gegenüberstellen. Das ist besonders wichtig, da sich das Bildungsniveau verändert, und der Test berücksichtigt diese Relationen.

DIRK STÖLTING
verantwortlich für die Konzeption von Berufs-, Aus- und Weiterbildung der Dresdner Bank

Beispiel Kammergericht Berlin: Das Aus- und Fortbildungsreferat trifft unter den Bewerbern eine Vorauswahl, die Tests führt ein Bildungsanbieter in seinen PC-Räumen durch. Schon am nächsten Tag hat das geva-institut die Auswertung geliefert. Sie zeigt in übersichtlicher Form, welche Kandidaten voll, bedingt oder gar nicht geeignet sind und in welchen Punkten sie wie gut mit dem Anforderungsprofil des Kammergerichts übereinstimmen. Entsprechend werden die Bewerber zum Gespräch eingeladen. „Den geva-Test zu nutzen, ist für uns sehr einfach“, berichtet Astrid Lesser, Mitarbeiterin des Aus- und Fortbildungsreferats der Präsidentin des Kammergerichts. „Und die sorgfältige Auswahl zahlt sich aus: Jeder Rechtspflegeranwärter, den wir nach drei Jahren nicht in den Beruf übernehmen können, kostet schließlich viel mehr als ein Test.“

Differenzierte Auswertung – klare Entscheidungsgrundlage

Die Testdaten werten die Experten des geva-instituts innerhalb kürzester Zeit aus. Aus komplexen Variablen entsteht eine gut lesbare Auswertung und Profildarstellung jedes Bewerbers mit seinen Stärken und Schwächen, die klar zeigt, wie gut er dem Anforderungsprofil entspricht. Hinzu kommt die Einordnung in die Vergleichsgruppe sowie auf Wunsch ein Ranking über alle Testteilnehmer.

Diese Auswertung zeigt genau, was Personalverantwortliche zur Absicherung ihrer Entscheidung wissen müssen. „Aus dem geva-Test erfahren wir viel über Stärken wie Selbstbewusstsein, Offenheit, Engagement und Vertriebsorientierung“, berichtet Dirk Stölting, verantwortlich für die Konzeption von Berufs-, Aus- und Weiterbildung der Dresdner Bank. „Durch die Vielzahl der Aufgaben ist die Auswertung valide und sehr differenziert. Der Zusammenhang von Test und Ergebnissen ist sehr transparent; das überzeugt auch die Bewerber.“

Die Vorauswahl lässt sich so leicht finalisieren und kommunizieren. „Je nach Zahl der Ausbildungsplätze kann man zum Beispiel die 20 Prozent mit den höchsten Passungswerten zum Anforderungsprofil des Unternehmens einladen“, empfiehlt Gerhard Bruns. Für Vorstellungsgespräche bildet die Testauswertung samt der mitgelieferten Interpretationshilfe eine fundierte Grundlage.

Unternehmen, die ihre Bewerber über ein Assessment Center weitertesten möchten, können übrigens auch hierbei die Hilfe des geva-instituts in Anspruch nehmen und sich ein kundenspezifisches Konzept entwickeln lassen. ■



Der Eignungstest für Azubis und BA-Studenten

Leicht einsetzbares Verfahren zur passgenauen Auswahl von Berufseinsteigern

NUTZEN

- effiziente Vorauswahl unter großen Bewerberzahlen
- Ranking aller Bewerber nach Passung zum Beruf und Unternehmen
- Gegenüberstellung mit Ergebnissen Tausender Gleichaltriger der gleichen Schulform

KRITERIEN

- Grund- und Schlüsselqualifikationen, kognitive Fähigkeiten, Interessen, Ziele/Motive
- Vergleich mit dem Anforderungsprofil des Unternehmens
- Zusatzmodule z. B. für technische Berufe möglich

DURCHFÜHRUNG

- Online- oder Print-Test
- Testung beim Ausbildungsbetrieb, über Bildungsträger oder via Internet
- Auswertung nach Absprache innerhalb weniger Stunden verfügbar

ZUSATZLEISTUNGEN NACH VEREINBARUNG

- Persönliche Beratung und Begleitung durch geva-Experten
- Anpassung an das Corporate Design
- Einbindung der Testergebnisse in Bewerbungsmanagement-Software
- Entwicklung maßgeschneiderter Assessment Center

IHRE ANSPRECHPARTNERIN



DANIELA JÖRGL
Projektleitung

☎ 0049 89 273211 - 610
@ joergl@geva-institut.de