

Bewerberauswahl mit Online-Tests im Bereich „Ausbildung“ der Henkel KGaA

Vor dem Hintergrund sinkender Zahlen geeigneter Bewerber gewinnt der Einsatz wissenschaftlich fundierter Verfahren zur Bewerberauswahl immer mehr an Bedeutung. Von Unternehmen wird jedoch häufig der hohe Kosten- und Zeitaufwand beklagt, der mit der Anwendung dieser Testverfahren einhergeht. Wie eine innovative Online-Lösung zur effizienteren Durchführung der Bewerberauswahl beitrug.

Der Ausbildungsmarkt und das Risiko einer Fehlbesetzung

Der Wettbewerb um geeignete Auszubildende wird zunehmend schärfer. Ab 2006 rechnet das Kölner Institut der deutschen Wirtschaft (IW) mit einer stetig sinkenden Zahl von Abgängern der allgemein bildenden Schulen: 2015 werden deutschlandweit zirka 150.000 junge Menschen weniger dem Ausbildungsmarkt zur Verfügung stehen als 2006. Bereits heute stellen ausbildende Betriebe fest, **dass die Auswahl geeigneter Bewerber immer schwerer fällt, weil immer weniger Schulabgänger den Anforderungen an Ausbildungsreife und Ausbildungsfähigkeit in ausreichendem Maße entsprechen.**

Vor diesem Hintergrund gewinnt der Einsatz fundierter Testverfahren zur Bewerberauswahl erheblich an Bedeutung. Kaum ein Unternehmen bildet junge Menschen aus, ohne zuvor eine Eignungsprüfung vorzunehmen. Das Risiko einer Fehlbesetzung ist angesichts der hohen Gesamtkosten einer Ausbildung von bis zu zirka 65.000 Euro [1; 6] für eine Ausbildungsstelle zu groß, um diese lediglich nach einem intuitiven Urteil zu vergeben.

Um dieses Risiko zu minimieren, stehen eine ganze Reihe von bewährten, nach wissenschaftlichen Kriterien konstruierten Testverfahren zur Verfügung, die jedoch längst nicht flächendeckend eingesetzt werden. Werden sie zur Bewerberauswahl herangezogen, bilden sie häufig den ersten Schritt nach der Analyse der Bewerbungsunterlagen im Auswahlverfahren der Betriebe und sichern das Vorliegen grundlegender Fähigkeiten für einen bestimmten Ausbildungsberuf ab.

Unternehmen beklagen den hohen personellen und finanziellen Aufwand von rund 200 Euro je Stellenbesetzung, der für die standardisierte Testdurchführung

betrieben werden muss [6]. Für kleine Unternehmen, die nur ein geringes Bewerberaufkommen haben, ist der Einsatz von traditionellen Tests deshalb meist wenig attraktiv. Unternehmen mit einem großen Angebot an Ausbildungsstellen führen im Gegensatz dazu effizientere Gruppentests durch. Dies begrenzt die Kosten für den Auswahlprozess erheblich. Gruppentests sind jedoch dann nicht mehr ökonomisch, wenn die Kandidatengruppen klein sind. Dies ist zum Beispiel dann der Fall, wenn Bewerbungsphasen nahezu abgeschlossen sind. Auch für wenig bekannte Berufsbilder können oft nur kleine Bewerbergruppen einem Eignungstest unterzogen werden. Unangemessen hohe Kosten sind die Folge. Unternehmen mit einer stark verzweigten Struktur stehen vor einem anderen Problem: Bei zentraler Testdurchführung entsteht ihnen ein erheblicher finanzieller Aufwand durch Reisekosten.

Welche Lösung bietet sich Unternehmen mit geringer Bewerberzahl oder stark verzweigter Struktur? Müssen alle Bewerber „zentral“ getestet werden, um einen einheitlichen Standard an das Auswahlverfahren anlegen zu können?



*Dr. Loert deRiese-Meyer,
Leiter der chemischen und
technischen Ausbildung der
Henkel KGaA, Düsseldorf*



*Dipl.-Psych. Martin
Hobrecker, Hobrecker
Organisationsberatung,
Wuppertal
m_hobrecker@hr-hr.de*