

Aus- und Weiterbildung III

Eignungsanalysen in der Lernenden-Rekrutierung

Es gibt viele Möglichkeiten, wie Unternehmen angehende Lernende finden, die auch zum Unternehmen passen. Je nach Branche stehen Eignungstests, Schnupperlehren, Abschlusszeugnisse oder aber auch Assessment-Tage im Vordergrund. Der Beitrag zeigt eine Übersicht über gängige Anbieter und Tests sowie Erfahrungsberichte von Unternehmen.

› Martina Vogel, Carine Legio-Egli

Zu Beginn gleich so viel: Ein Rezept mit «Geling-Garantie», wie Unternehmen an den oder die perfekte Lernende/n kommen, gibt es nicht. Zu persönlich und individuell ist die Besetzung von Lehrstellen. In den letzten Jahren sind nebst einer Schnupperlehre, einer ansprechenden Bewerbungsmappe und dem persönlichen Gespräch auch Zertifikate von Eignungstests immer wichtiger geworden. Grosskonzerne wie die Credit Suisse, die Post oder Coop berücksichtigen nur noch Bewerber, die einen Eignungstest absolviert haben.

Hilfreiche Eignungsanalysen

Aber auch immer mehr KMU setzen auf die Analysen als Auswahlkriterium. In diversen Branchen sind die Eignungsanalysen mittlerweile ebenfalls fester Bestandteil beim Bewerbungsprozess geworden. Einerseits ermöglichen sie einen direkten und objektiven Vergleich unter den Bewerbern, andererseits vereinfachen sie das ganze Bewerbungsverfahren enorm.

Hinzu kommt, dass sich viele Eltern inzwischen bewusst sind, dass der Einsatz von Eignungstests in der Rekrutierungs-

phase auch Ausdruck einer seriösen Ausbildung ist.

Die berufsbezogene Eignungsdiagnostik lässt sich in drei Bereiche aufteilen. Zum einen gibt es die Eignungsanalysen, die berufsbezogen eine objektiv vergleichbare Beurteilung von Jugendlichen erlauben. Zum zweiten gibt es die Persönlichkeitsanalysen, welche die jeweiligen Jugendlichen auf leistungs- und berufsbezogene Situationen hin prüfen. Beim dritten Bereich, den Interessensanalysen, ermitteln und plausibilisieren die Jugendlichen mittels Selbsteinschätzung ihrer Fähigkeiten ihre Interessen und Stärken. Die Eignungsanalyse ist die gängigste Methode, um zu prüfen, ob ein Kandidat den Anforderungen des gewünschten Berufs entspricht, weshalb diese hier im Fokus steht.

Was getestet wird

Es ist unbestritten: Eignungstests werden immer wichtiger. Getestet werden je nach Anbieter unterschiedliche Bereiche. Dies sind zum einen das Schulwissen mit den Schwerpunkten Deutsch, Mathematik, Fremdsprachen und Allgemeinwissen.

Die Jugendlichen werden zudem auf ihre Persönlichkeit hin wie auch auf Wissens- und Fachkompetenzen geprüft. Im Fokus stehen aber auch Geschwindigkeit, Textverständnis, Konzentrationsfähigkeit oder räumliches Vorstellungsvermögen. Der Wissensstand wird üblicherweise am Ende der 8. Klasse abgeholt. Die einzelnen Lehrbetriebe bestimmen selbst, ob und welche Analysen sie von ihren angehenden Lernenden verlangen. Dafür können die Betriebe aus einer Vielzahl an Tests und Anbietern auswählen. Abbildung 1 zeigt eine Übersicht.

Der Multicheck

Ein Unternehmen, das sich seit über 20 Jahren mit Eignungsanalysen beschäftigt, ist die Firma «gateway.one» aus Bern. «gateway.one» ist ein interaktives Karriereportal, und mit dem Multicheck ist das Unternehmen unter den privaten Anbietern marktführend. So ist der Multicheck mit rund 30 000 Durchführungen pro Jahr der Spitzenreiter unter den Eignungsanalysen in der Schweiz. Es handelt sich dabei um eine berufsspezifische Analyse. Das heisst, die Anforderungen eines Ausbildungsberufs stehen im Zentrum

und die Jugendlichen absolvieren je nach Berufswunsch einen der neun verschiedenen Eignungsanalysen.

Die Tests unterscheiden sich einerseits vom Inhalt, aber auch vom Niveau und sind auf den gewählten Beruf abgestimmt. Die computerbasierte Abklärung prüft das Schulwissen, die berufsspezifischen Fähigkeiten sowie kognitive Fähigkeiten wie Logik, Kurzzeitgedächtnis, Merkfähigkeit, räumliches Vorstellungsvermögen und die Konzentrationsfähigkeit. In über 50 Testzentren in der Schweiz kann der Multicheck in den Sprachen Deutsch, Französisch und Italienisch absolviert werden. Die Analysen dauern zwischen 1,5 und 3,5 Stunden und kosten zwischen CHF 60 und 100.

Wie erklärt sich der Geschäftsführer von «gateway.one», Adrian Krebs, die zuneh-

mende Bedeutung des Multichecks? Dies hänge damit zusammen, dass vor allem viele Kleinbetriebe weder die Zeit noch die Finanzen hätten, um aussagekräftige Testverfahren zu entwickeln und selbst durchzuführen, so Krebs. «Der Multicheck ist die einzige Eignungsanalyse, die in drei Sprachen verfasst ist. Sie ist objektiv und kann deshalb in allen Landesteilen eingereicht und verglichen werden».

Eignungstests: Pro und Contra

Für die Jugendlichen heisst es bei der Lehrstellensuche also: Bevor sie eine Bewerbung absenden, müssen sie sich genaustens informieren, ob und welche Analyse vom jeweiligen Unternehmen verlangt wird. Das kann dann auch heissen, dass Jugendliche mehrere Analysen absolvieren müssen, wenn sie sich auf mehr als eine Lehrstelle bewerben möch-

ten. Bewerben sich Jugendliche auf verschiedene Berufe, wird der Aufwand multipliziert.

Immer wieder kommt deshalb auch Kritik an den Verfahren auf. Die Schulzeugnisse und Bewerbungen würden durch die Tests abgewertet, heisst es beispielsweise. Auch die Kosten der Tests, die nicht von allen Unternehmen getragen werden, stehen immer wieder im Fokus der Kritik. Sowohl Ausbildungsbetriebe wie auch der Bund stellen sich jedoch hinter die Eignungsanalysen. So argumentierte der Bundesrat in seiner Antwort auf einen parlamentarischen Vorstoss, dass dank der Eignungsanalysen eine möglichst objektive Beurteilung der Bewerbenden möglich sei und Jugendliche mit durchgezogenen Schulleistungen eine weitere Chance erhalten, ihr Potenzial zu zeigen.

Anzeige



workaholic

Was Sie tun können, damit Sie keiner werden,
jetzt auf visana.ch/workaholic



visana
Rundum gut betreut.

Abb. 1: Anbieter von Eignungstests

Kantonale Standortbestimmungen der Bildungsleistung

Zum Beispiel Check S2 und S3 (Nordwestschweiz), Stellwerk 8 und 9 (Kanton Zürich, Zentralschweiz)

Analysen von Berufsverbänden

Verschiedene Verbände haben eigene Analysen entwickelt, unter anderem der Autogewerbeverband und Viscom

Betriebseigene Tests

Selbstentwickelte Testverfahren von meist grösseren Unternehmen, oft in Kooperation mit einem privaten Anbieter.

Private Anbieter

«gateway.one», Nantys oder Cut-e.

Adrian Krebs erklärt, dass die Eignungsanalysen den Wert des Schulzeugnisses keinesfalls schmälern, sondern im Gegenzug eine Ergänzung darstellen. Angesprochen auf die Kosten rechnet Krebs vor, dass «gateway.one» abzüglich Personal- und Mietkosten maximal CHF 2,50 pro Test zufallen. Dieses Geld wiederum wird laufend in Projekte investiert, welche das Unternehmen den Lehrstellensuchenden kostenlos zur Verfügung stellt. So können die Jugendlichen beispielsweise eine kostenlose digitale Bewerbungsmappe erstellen und

sich über das Portal direkt auf offene Lehrstellen bewerben.

Irene Geiser von Cerutti Partner Architekten AG stellt sich ebenfalls hinter die Eignungsanalysen: «Mit diesen Tests investieren die Jugendlichen in ihre berufliche Zukunft. Aus meiner Sicht sind diese Analysen ihren Preis wert». Geiser argumentiert auch ganz betriebswirtschaftlich: «Auf diese Weise können wir viele Arbeitsstunden einsparen. Der Rekrutierungsprozess hat sich für uns vereinfacht. Das macht es mir, als Gesamtverantwort-

liche HR, einfacher, einen Überblick zu behalten. Bei uns rekrutieren beispielsweise die Ausbilder selbst, dank der Tools hat sich dieser Prozess nun vereinheitlicht und professionalisiert.»

Bedarfsorientiert zugeschnitten

Cerutti Partner Architekten AG ist kein Einzelfall. Immer häufiger greifen Unternehmen auf die Angebote privater Anbieter zurück, um standardisierte Eignungstests den eigenen Bedürfnissen anzupassen. Dieser Trend bestätigt auch Krebs: «Immer mehr Unternehmen lassen firmeneigene «Multichecks» erstellen. Und wir werden auch immer häufiger gebeten, das gesamte Lernenden-Recruiting für Unternehmen mitzugestalten».

Samuel Lanz von der Valiant Bank, welche seit rund vier Jahren den gesamten Rekrutierungsprozess über «gateway.one» laufen lässt, erklärt, wieso sich dieses Modell für sie bewährt hat: «Wir rekrutieren schweizweit und brauchen eine Vergleichsbasis. Genau diese liefern uns die Analysen. Mittels dieser Vergleichsinstrumente können wir dann abwägen, ob sich die Resultate mit den Zeugnissen und der Bewerbungsmappe ungefähr decken und wir erhalten einen Gesamteindruck der Kandidaten. Der Mensch steht bei der Valiant Bank im Vordergrund, und dafür

Abb. 2: Die wichtigsten Analysen und Tests im Überblick

Eignungsanalysen	Interessenanalysen	Persönlichkeitsanalysen
Multicheck von «gateway.one»	Wayfi von «gateway.one»	Identifi von «gateway.one»
Basic Check von «gateway.one»	Explorix (D)	Persolog Schweiz
Kompass von Nantys	Feel-ok.ch Interessenskompass	
Check S2 und Check S3	My Berufswahl	
Stellwerk 8 und 9 (Instrument zur Bildungsevaluation)	Aubi-plus	
Berufs-Check	Berufsnavigator.ch	
Eignungstests von Berufsverbänden		
HR Diagnostics		

braucht es das persönliche Gespräch». Darum, so Lanz weiter, verlassen sich die Recruiter nicht nur auf die Eignungsanalysen. Sowohl die schulischen Leistungen wie auch die Resultate des obligatorischen Assessment-Tages, während dessen die Jugendlichen zudem eine Persönlichkeitsanalyse von «gateway.one» absolvieren, werden ausgewertet. Erst dann fällt die Bank eine Entscheidung.

Individualisierter Prozess

Unabhängig davon, mit welchen Hilfsmitteln nach den passenden Lernenden gesucht wird: Die Besetzung einer Lehrstelle ist zeitaufwendig und kann – insbesondere für die Jugendlichen – sehr emotional sein. Bei der Entscheidung für oder gegen einen Kandidaten spielen für die Unternehmen viele Faktoren eine Rolle. Wissenschaftliche Analysen können und sollen die Fir-

men dabei unterstützen, objektive Entschiede zu fällen, das Bauchgefühl zu bestätigen oder auch einen angehenden Lernenden in einem anderen Licht zu zeigen. Welche Analyse oder Methode schlussend-

lich zum Zuge kommt, bestimmt das Unternehmen. Und dank der grossen Auswahl und Flexibilität der Tests, kann jedes Unternehmen individuell seinen eigenen Rekrutierungsprozess festlegen. «



Porträt



Adrian Krebs

Geschäftsführer, «gateway.one»



Kontakt

info@gateway.one, www.gateway.one

Anzeige



**IHRE ART
ZU ARBEITEN
ENTWICKELT
SICH WEITER.**

Ihr Kaffee-
Erlebnis ebenfalls.

NESPRESSO[®]
PROFESSIONAL



NESPRESSO MOMENTO

ENTWICKELT FÜR WERTVOLLE
KAFFEE-ERLEBNISSE

what else?

www.nespresso.com/pro