

Werkstattbedarfshändler EUROPART verwendet EpsKA-Test als Teil der Azubi-Auswahl

Bessere Azubis dank Persönlichkeitstests? Wie der EpsKA-Test Unternehmen bei der Entscheidungsfindung unterstützen kann

Sie sind umstritten: Persönlichkeitstests bei der Bewerberauswahl. Während die einen sie als wertvolle Ergänzung des Bewerbungsprozesses schätzen, warnen die anderen vor der Gefahr, „gläserne Kandidaten“ zu erzeugen.

Doch gerade bei der Einstellung von Auszubildenden müssen Personaler ihre Entscheidung anhand relativ weniger Daten treffen. Ein wissenschaftlich fundierter Test wie der von Prof. Dr. Daniela Eisele und Dr. Martin Emrich entwickelte Test zur „Erfassung persönlicher und sozialer Kompetenzen von Auszubildenden“ (EpsKA) kann dort im Bewerberauswahlprozess hilfreich sein.

Der Zubehör- und Werkstattbedarfshändler EUROPART verwendet EpsKA bereits seit drei Jahren. Redakteurin Cora Bethke sprach mit Kirsten Stube, der Ausbildungsleiterin von EUROPART, und den beiden Entwicklern des Tests.

Seit wann verwenden Sie den EpsKa-Test und wie viele Bewerber haben Sie seitdem getestet?

Wir führen bei EUROPART seit drei Jahren Persönlichkeitstests durch. In der Zeit haben wir etwa 180 Bewerber getestet.

Weshalb haben Sie sich dafür entschieden, die Bewerberauswahl um einen Persönlichkeitstest zu erweitern?

Die EpsKA-Tests sind eine Ergänzung zu den anderen Tests, die wir verwenden. Allein durch das Zeugnis weiß man ja relativ wenig über einen Kandidaten. Dadurch achtet man etwa auch im Assessment Center ganz anders auf das Verhalten der Kandidaten. Die Ergebnisse sind zwar nicht entscheidungsgebend, aber sie unterstreichen doch oft meine persönlichen Eindrücke.

An welcher Stelle des Bewerbungsprozesses wird der Test eingesetzt?

Das ist bei uns abhängig davon, für welchen Standort sich die Kandidaten bewerben. Für die Zentrale in Hagen gibt es zwei Termine. Bei dem ersten Termin wird ein Wissenstest durchgeführt und ein Aufsatz geschrieben, bei dem die Bewerber darlegen sollen, weshalb sie sich bei uns beworben haben

und weshalb sie geeignet für uns wären. Wenn sie diese Tests bestehen, werden sie zu einem zweiten Termin eingeladen, bei dem sie erst den EpsKA-Test durchführen. Anschließend verwenden wir Module aus dem Assessment Center wie Präsentationen, Gruppenarbeit und so weiter. Bei den Niederlassungen werden dagegen alle Tests an einem Tag durchgeführt.

Wie bewerten die Bewerber den Persönlichkeitstest?

Er wird sehr positiv aufgenommen. Wir sagen ihnen auch vorher, dass es keine richtigen und falschen Antworten gibt, weil jeder eine eigene Persönlichkeit hat – auch wenn es in der Auswertung vielleicht etwas anders aussieht. Die Bewerber empfinden es als positiv, dass sie die Fragen nach Gefühl beantworten können.

Kommen alle mit der Fragestellung zurecht?

Grundsätzlich ja. Man kann auf die Fragen mit „ja“, „eher ja“, „eventuell“, „eher nein“ und „nein“ antworten. Manche schreiben noch etwas daneben, weil sie ihre Antworten begründen wollen. Das kann ich zwar verstehen. Gleichzeitig ist es aber die gestellte Aufgabe, jeweils eine Antwort anzukreuzen. Wenn aufgrund der hinzugefügten Infos der Test nicht vollständig ausgefüllt wurde, bewerte ich dies also eher negativ.

Auf welche Schwerpunkte des Tests legen Sie besonderen Wert?

Das hängt ein bisschen davon ab, auf welche Ausbildung sich die Kandidaten beworben haben. EUROPART bildet aus zu Kaufleuten für den Groß- und Außenhandel, zum Fachlageristen oder als Fachkraft für Lagerlogistik und schlussendlich noch zum Fachinformatiker.

Bei allen schaue ich als erstes auf die soziale Erwünschtheit. Danach steht bei den Kaufleuten die Teamfähigkeit und Zuverlässigkeit ganz oben. Bei den Informatikern dagegen braucht man zwar auch Teamfähigkeit, aber die Entscheidungskraft bewerte ich dort höher.

Den Punkt Initiative dagegen bewerte ich geringer, denn bei Azubis kann das doch auch nach hinten losgehen, wenn sie zuviel Initiative zeigen. Haben wir alles schon gehabt.

Sind die Testergebnisse Ihrer Meinung nach aussagekräftig und zuverlässig?

Definitiv. Es gibt Ausnahmen, weil es immer mal wieder Schauspieler gibt, aber in der Regel ist das Testergebnis zuverlässig. Was ich mir wie gesagt als erstes anschau, ist die soziale Erwünschtheit. Das sind dann Fragen, die man so ähnlich aus Boulevardzeitschriften kennt. Eine Frage lautet ungefähr so: Sie finden 20 Euro auf der Straße, würden Sie diese zum Fundbüro bringen? Wenn jemand bei diesen Fragen immer mit „ja“ antwortet, erreicht er im Endergebnis einen Wert von über vier Punkten – dann aber ist der Wahrheitsgehalt anzuzweifeln. Die Kandidaten antworten dann so, wie sie glauben, dass wir es

gerne hätten. Aber ehrlicher wäre gerade bei diesem Betrag wohl doch eher ein „nein“ oder wenigstens ein „eher ja“. Das ist realistischer und wird vom System auch so bewertet. In 80 bis 90 Prozent der Fälle, bei der der Wert der sozialen Erwünschtheit über vier liegt, also davon ausgegangen wird, dass der Kandidat so antwortet, wie er meint dass wir es gerne hätten, bestätigt sich die negative Einschätzung später im Assessment Center. Dort passiert es dann häufig, dass sie negativ auffallen und sich produzieren wollen, andere nicht ausreden lassen oder sie nicht einbeziehen und so weiter.

Hilft ihnen der Test bei der Entscheidungsfindung, ob Sie einen Bewerber einstellen oder nicht?

Nun, er gibt einem zumindest noch eine Ergänzung zur Hand. Die Auswahl der Bewerber der Niederlassungen wird ja von den jeweiligen Leitern durchgeführt. Da ist es dann als Argumentationshilfe manchmal ganz hilfreich, wenn man sich auf die Testergebnisse bezieht. Wenn wir zwei Kandidaten haben, die von Zeugnissen und den Ergebnissen der anderen Tests her exakt gleich sind, dann würden wir uns immer für den entscheiden, der vom EpsKA-Test her besser zu uns passt.

Wie kam es dazu, dass Sie den EpsKA-Test entwickelt haben?

Prof. Dr. Eisele: Für meine Dissertation über Recruiting habe ich sehr viele Interviews mit Personalverantwortlichen geführt. Dabei habe ich den Eindruck gewonnen, dass die Prozesse in der Bewerberauswahl noch verbessert werden könnten. Häufig wird ja nach Schulnote entschieden und nach dem persönlichen Eindruck, den jemand beim Vorstellungsgespräch macht. Gerade bei Azubis wird dann bspw. gefragt, welche Arbeit der Vater hat und je nachdem wird ein Kandidat besser oder schlechter bewertet, obwohl es über ihn nichts aussagt. Als ich dann Frau Ullrich kennen gelernt habe, deren U-Form-Verlag auf Testsysteme in der Auszubildenden-Auswahl spezialisiert ist, ist schnell der Entschluss gereift, ein Testverfahren zu entwickeln. Denn das ist genau ihr Thema. Der Aufwand war gewaltig, daher war ich froh, als Dr. Emrich mit an Bord kam. Er ist Psychologe, und von dieser Ergänzung profitierte dann auch die Entwicklung.

Wie sind Sie bei der Entwicklung des Tests vorgegangen?

Eisele: Wir sind den empirischen Weg gegangen und haben viele Ausbilder in Betrieben befragt: Was macht einen guten Azubi aus, wie verhält sich jemand, der es gut macht, oder jemand, der es nicht so gut macht? Was sind die erfolgskritischen Situationen, was ist verantwortlich für Erfolg oder Misserfolg? Die Dimensionen des Tests wurden mit Hilfe der Critical-Incident-Technique (CIT) entwickelt. Diese konnten schließlich auf fünf zentrale Dimensionen reduziert werden: Teamfähigkeit, Berufsmotivation, Entscheidungskraft, Initiative und Zuverlässigkeit.

Was unterscheidet EpsKA von anderen, ähnlichen Persönlichkeitstests?

Dr. Emrich: Er ist speziell zugeschnitten auf die Anforderungen, die Ausbilder an zukünftige Auszubildende stellen. Wir haben die Ausbilder, also die künftigen Anwender durch das empirische Vorgehen mit in die Entwicklung einbezogen, das ist für mich ein Hauptvorteil des Tests. Er wird sehr positiv angenommen, weil er praxisnah ist. Die Anwender identifizieren sich mit dem Test. Auch die Fragen sind durchweg konkret und berufsbezogen, was den Einsatz nicht nur rechtlich unbedenklich macht, sondern auch unter den Bewerbern für Akzeptanz sorgt.

Als wie zuverlässig kann man die Auswertung einschätzen?

Eisele: Wie zuverlässig ein Test etwas über eine Persönlichkeit aussagt, ist schwer absolut zu fassen. Wir haben erste Studien zur Zuverlässigkeit durchgeführt, die dem EpsKA Aussagekraft bescheinigen. Allerdings zeigt sich der wahre Nutzen erst im praktischen Einsatz. Hier ist es auf jeden Fall wertvoll ein zusätzliches Tool an die Hand zu kriegen. Denn sonst stützt sich die Vorauswahl eines Azubis primär auf Zeugnisse. Über die soziale Kompetenz sagen diese jedoch wenig aus. Kurz gesagt ist ein Persönlichkeitstest immer ein Add-on. Wenn man einen solchen nicht nutzt, fehlt einem ein ganzer Informationsblock, den man sonst nur mit viel Aufwand ermitteln kann, etwa durch Rollenspiele oder Praxistage.

Dr. Emrich: So wird es von Ausbildern auch verstanden: Als ein Hilfsmittel, das die Entscheidungsfindung unterstützen kann. Keinesfalls aber ein abschließender Test, der einen Charakter eindeutig bewertet in dem Sinne: Der Kandidat ist so oder so. Das wäre seriös auch gar nicht möglich.

Welche weiteren Vorzüge hat der Test?

Dr. Emrich: An die Fragen, die in dem Test gefragt werden, kann man nach der Auswertung im Vorstellungsgespräch anknüpfen. Der Personaler kann dann die gewonnenen Informationen situativ „weiterrufen“. Noch haben wir dazu außer einige Beispiele keine Handreichung, aber wir können uns sehr gut vorstellen, auch da noch weiter zu entwickeln.

Ich danke Ihnen für das Gespräch.

Bildmaterial:



Bild-ID: kstube.tif

Bildunterschrift: Kirsten Stube ist Ausbildungsleiterin bei EUROPART.

Quelle: Kirsten Stube, EUROPART

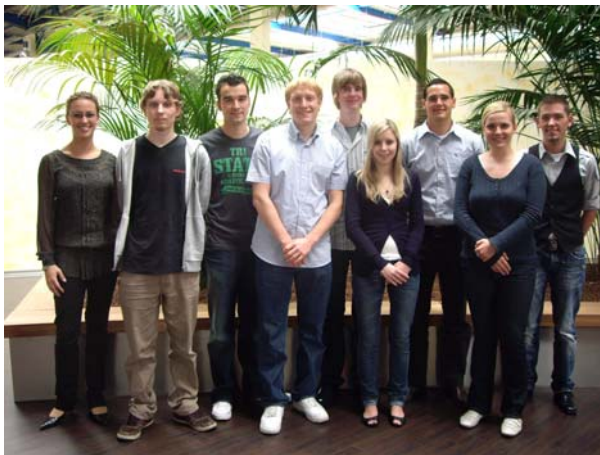


Bild-ID: Azubis_Europart_2009.jpg

Bildunterschrift: Ausbildungsleiterin Kirsten Stube (li.) mit den Auszubildenden des Jahres 2009.

Quelle: Kirsten Stube, EUROPART

Mehr Info für Leser/Zuschauer/Interessenten:

Herm. Ullrich (GmbH & Co.) KG
Felicia Ullrich
Cronenberger Straße 56, 42651 Solingen
Tel.: 0212 22207-0, Fax: 0212 22207-43
E-Mail: f.ullrich@u-form.de
Internet: www.u-form.de

Mehr Info für die Redaktion

Pressebüro Gebhardt-Seele
Leonrodstraße 68, 80636 München
Tel.: 089 500315-0, Fax: 089 500315-15
E-Mail: pressebuero@gebhardt-seele.de
Internet: www.gebhardt-seele.de

Abdruck unter Nennung der Quelle honorarfrei, Belegexemplar erbeten
