

Eignungstests bei Lernenden: Momentaufnahme oder Zukunftsprognose?

Aus einer Flut von Bewerbungen den richtigen Auszubildenden rauszufiltern, ist nicht leicht. Dabei sind sich die Experten einig, dass die Ausbildungsfähigkeit von Jugendlichen anhand der Intelligenz gut vorhersagbar ist. Darüber jedoch, ob sich die Persönlichkeit bei Jugendlichen messen lässt, gehen die Meinungen auseinander.

Der neue Mitarbeiter – das unbekannte Wesen. Die Entscheidung für einen Bewerber basiert gezwungenermassen fast immer auf begrenzten Informationen. Bei Lernenden gilt das in besonderer Weise: Sie wachsen noch heran, haben keine Berufserfahrung, keine Referenzen von vorherigen Arbeitgebern und manchmal wissen sie noch nicht einmal selbst, wer sie eigentlich sind. Unternehmen investieren über Jahre viel Zeit und damit Geld in ihre Ausbildung – auch im Hinblick auf die Zukunft der Firma. Fehlentscheidungen können kostspielig sein und obendrein verwirrend für die Jugendlichen.

Jeder kann heute vernünftige Bewerbungsunterlagen anfertigen

Viele Ausbildungsbetriebe haben bei der Lehrlingsauswahl die Qual der Wahl. Besonders den grossen Unternehmen flattern jedes Jahr hunderte von Bewerbungen ins Haus. Und weil niemand gern die Katze im Sack kauft, setzen die Firmen einiges daran, sich auf objektiverer Basis einen Überblick über die Kandidaten zu beschaffen. Gerade für Arbeitgeber, die sich einer regelrechten Bewerbungsflut gegenübersehen, ist ein standardisiertes Werkzeug zur Vorselektion mehr als hilfreich. Viele Personalentscheider setzen dazu auf Tests, die sie von den Kandidaten entweder schon bei der Bewerbung verlangen oder selbst im Unternehmen durchführen.

«Die Zuverlässigkeit eines Tests ist ungleich grösser als jene von Bewerbungsunterlagen. Die kann heute jeder mit Hilfe von Ratgeberbüchern oder Vater und Mutter anfertigen», sagt Bernhard Kurth, Arbeits- und Organisationspsychologe beim HR-Dienstleister Nantys, der den Eignungstest «Kompass» entwickelt hat. Auch andere Erfolgsindikatoren wie Schulnoten oder Referenzen seien allein nicht aussagekräftig genug, um den Ausbildungs- und Berufserfolg zuverlässig vorhersagen zu können, so Kurth. Erst die Berücksichtigung aller Faktoren gebe ein abgerundetes und verlässliches Bild über die Kandidaten.

Auf dem Markt für Eignungsdiagnostik tummeln sich verschiedene Anbieter, die den Unternehmen die Auswahl abnehmen wollen. Die meisten testen vor allem die Intelligenz

und das Schulwissen der angehenden Auszubildenden. Dass jedoch nicht nur diese eher offensichtlichen und messbaren Faktoren für den Erfolg entscheidend sind, ist bekannt. Mindestens ebenso wichtig sind die Soft Skills.

Mit einem Eignungstest wie «Kompass» untersuchen Psychologen nicht nur Schulwissen und Intelligenz, sondern testen zugleich das Sozial-, Lern- und Arbeitsverhalten – die so genannten persönlichkeitsbezogenen Kompetenzen. Anhand des Tests lasse sich erkennen, ob bei einem angehenden Lernenden die Lernmotivation hinkt oder wie teamfähig er ist. «Da sich die Persönlichkeit nicht nur aufgrund von Sozialisationsprozessen entwickelt, sondern bis zu einem gewissen Grad auch genetisch determiniert ist, lassen sich bereits in jungen Jahren relativ zuverlässige Aussagen über das berufliche Lernpotenzial machen.» Zwar können sich die Jugendlichen noch weiterentwickeln, aber eben zumeist nur innerhalb eines begrenzten Rahmens. Für Kurth ist es klar ein Vorteil, die Persönlichkeit in den Test einzubeziehen: So könnten Stärken und Schwächen frühzeitig identifiziert und entsprechend gefördert oder abgebaut werden.

Auch mehrstufige Auswahlverfahren bieten keine Garantie

Auch die Firma Multicheck bietet Potenzialanalysen für Lernenden an: den so genannten Multicheck. Der nach eigenen Angaben grösste Anbieter von Eignungstests nimmt jedes Jahr über 30 000 Jugendliche unter die Lupe. Zahlreiche Schweizer Unternehmen verlangen standardmässig den Multicheck von jedem Bewerber. Der Schwerpunkt des Tests liegt auf Schulwissen und Fähigkeiten wie logischem Denken, Konzentration, Problemlösung oder Vorstellungsvermögen. «Wir verzichten bewusst darauf, den Bereich Sozialkompetenz bei Jugendlichen zu testen», betont Bernhard Hählen, Leiter Multicheck, mehrfach. «Wir sind der Meinung ein solcher Test ist in dieser Altersgruppe nicht aussagekräftig. Er spiegelt lediglich die Selbsteinschätzung der Jugendlichen wider. Um hier ein zutreffendes Bild zu erhalten, müsste man die Aussagen mit einer Fremdbeurteilung

koppeln.» Zudem kämen diese Tests bei Jugendlichen extrem schlecht an: «Mit 16 fürchtet man sich davor, was bei einem Test rauskommen könnte», so Hählen. «Unternehmen sollten sich über die Sozialkompetenz der Lernenden besser bei Assessment-Tagen oder in der Schnupperlehre ein Bild machen.»

Der Migros-Genossenschaftsbund (MGB) ist eines jener Unternehmen, die den Mul-

«Man kann zwar Tendenzen der Persönlichkeit spüren, aber letztlich haben Jugendliche noch so viele Baustellen im Kopf»

Dominik von Känel, Leiter Berufsbildung MGB

tliche von ihren Bewerbern sehen wollen. «Der Test ist ein Mosaikstein von vielen. Daraus können wir nebst den beigelegten Zeugnissen ablesen, welches Schulwissen ein Bewerber hat, und eine Vorauswahl treffen», so Dominik von Känel, Leiter Berufsbildung MGB. Testbasierte Aussagen über Persönlichkeit und Sozialverhalten der jungen Leute sind seiner Ansicht nach jedoch «mit Vorsicht zu geniessen». «Man kann zwar Tendenzen der Persönlichkeit spüren, aber letztlich haben Jugendliche noch so viele Baustellen im Kopf», meint von Känel. Er verlasse sich auf das mehrstufige Auswahlverfahren des MGB, bestehend aus Assessment Center und persönlichem Interview. Doch selbst damit gebe es keine hundertprozentige Garantie: «Es ist schon vorgekommen, dass sich ein Bewerber im Assessment Center sehr positiv verkauft hat und ein dreiviertel Jahr später bei Antritt der Grundbildung nicht mehr überzeugt hat.»

Einig sind sich die Experten, dass ein Test immer nur eine Ergänzung zu anderen Auswahlverfahren sein kann. Am Ende zählen das persönliche Gespräch oder Arbeitsproben: «Ein Interview macht immer Sinn. Dort lässt sich abklären, ob eventuelle Defizite, die ein Test zutage fördert, abgefangen werden können», so Kurth. Ersetzen kann ein Test diese letzte Auswahlstufe aber nicht: «Das zu behaupten, wäre verwegen.»

Stefanie Zeng