

## *Auszubildende gewinnen und auswählen*

### **Standardisierte Einstellungstests**

Bei der Auswahl passender Auszubildender können Betriebe neben schriftlichen Bewerbungsunterlagen und Vorstellungsgesprächen zusätzlich auch standardisierte Tests einsetzen. So können zusätzliche Informationen über Bewerber ermittelt werden.

#### **Wie?**

Bei Einstellungstests handelt es sich um Werkzeuge, die diverse Eigenschaften und Fähigkeiten der Bewerber prüfen. Dabei messen die eingesetzten Tests idealerweise genau solche Fähigkeiten, welche im Ausbildungsberuf von Bedeutung sind. Tests gibt es in unterschiedlichen Ausführungen und mit unterschiedlicher Zielsetzung: So gibt es Tests, die das schulische Wissen prüfen (z. B. mathematische Tests) oder auch psychologische Tests, welche die geistigen und sozialen Fähigkeiten beurteilen. Diese Tests können zum Beispiel zur Vorauswahl der Bewerber oder auch im Anschluss eines Vorstellungsgesprächs eingesetzt werden.

Zwar können Tests auch selbst erstellt werden, es bietet sich jedoch an, bereits vorhandene Tests zu nutzen. Dabei sollte man vor allem auf Tests zurückgreifen, die von öffentlichen Einrichtungen angeboten werden. Hier kann man von einer hohen Qualität ausgehen.

#### **Aufwand?**

Für die Nutzungsberechtigung fallen Kosten an, welche sich je nach Anbieter und Test unterscheiden.

#### **Vorteile:**

Der Einsatz von Tests zur Überprüfung relevanter Fähigkeiten erleichtert den Vergleich unterschiedlicher Bewerber für die Ausbildung. So kann die Gefahr einer Fehlentscheidung verringert werden.

#### **Herausforderungen:**

Einige Bewerber könnten von Tests abgeschreckt werden - dies kann besonders in der aktuellen Situation zurückgehender Bewerberzahlen kritisch sein. Auch sind die hohen Kosten und mögliche Qualitätsdefizite der Tests zu beachten.