

Publikation: Planung Professionell – Ausgabe Mai 2014
Herausgeber: IWW Institut für Wirtschaftspublizistik
Ansprechpartner: Günter Göbel

Vier Stufen bis zum Ausbildungsvertrag Erfahrungen eines Architektur und Ingenieurbüros mit Einstellungstests für Auszubildende

Ingolstadt(par) Mit rund 80 Mitarbeitern gehört die Firma pbb Planung + Projektsteuerung GmbH zu den führenden Architektur- und Planungsbüros in Deutschland.

Als mittelständisches Unternehmen ist die Firma seit 20 Jahren Spezialist in der Planung, Beratung und Betreuung von Bauten in den Bereichen Industrie und Logistik, Handel und Dienstleistung, Wohnen, Kultur und Soziales.

Bereits im Oktober 2013 wurde der Bedarf an Ausbildungsstellen zum 1. September 2014 ermittelt. Die Geschäftsleitung entschied sich, insgesamt vier Ausbildungsplätze als

- Bauzeichner/in Fachbereich Statik
- Technischer Systemplaner/in für Gebäude- und Ausrüstungstechnik
- Technischer Systemplaner/in für elektrotechnische Systeme
- Fachinformatiker/in für Systemintegration

auszuschreiben.

Die Ausbildungsstellen wurden auf der Firmenhomepage und dem firmeneigenes Intranet veröffentlicht, sowie der Agentur der Arbeit mitgeteilt:

Um die Eignung, die Qualifikationen und die Fähigkeiten der Bewerber im Vorfeld einer Berufsausbildung festzustellen, entschied sich die Firma pbb erstmals, Einstellungs- bzw. Eignungstests durchzuführen. So ist es möglich festzustellen, ob ein Bewerber grundsätzliche Fähigkeiten für eine Ausbildung mitbringt.

Vor allem in bautechnischen Berufen ist es wichtig z.B. räumliches Vorstellungsvermögen sowie Konzentrationsfähigkeit zu besitzen.

Über einen Zeitraum von zwei Monaten wurden die Bewerbungen gesammelt und davon sechs Bewerber des jeweiligen Berufswunsches in die engere Wahl gezogen und eingeladen.

Stufe I – Vorstellungsgespräch

Zu Beginn wurde mit dem Bewerber ein lockeres Gespräch geführt. Der Bewerber stellte sich zunächst selbst vor und uns als Ausbildungsbetrieb war vor allem die Frage wichtig, warum er sich für den jeweiligen Ausbildungsberuf entschieden hätte. Fragen wie, „Hobbies“, „Vorstellungen über die Ausbildung“, „Erfahrungen über bisherige Praktika“ etc. wurden anschließend von uns gestellt und dabei erste Eindrücke über die Person gesammelt.

Stufe II - Einstellungstest

Im zweiten Schritt erhielten die Bewerber einen schriftlichen Einstellungstest der sich aus einem allgemeinen Teil und einem fachspezifischen Teil zusammensetzte. Der allgemeine Teil beinhaltete für alle Ausbildungsberufe die gleichen Fragen. Dieser Test war sehr breit gefächert und reichte von grundlegenden Fragen aus der Mathematik, Allgemeinbildung bis hin zu Sprach- und Logikaufgaben sowie einer Konzentrationsübung.

Bei den Aufgaben standen den Bewerbern jeweils mehrere Antwortmöglichkeiten zur Verfügung, von denen die richtige auszuwählen war.

Er forderte nicht nur Konzentration, sondern auch Belastbarkeit und die Bereitschaft, sich auf verschiedene Aufgaben einzustellen.

Beim fachspezifischen Teil, der auf den jeweiligen Ausbildungsberuf ausgelegt war, wurden nur einfache Grundkenntnisse getestet, die man entweder während der Schulzeit erlernt, oder sich durch persönliches Interesse angeeignet hat.

So wurde bei der **Ausbildung zum Bazeichner** räumliches Vorstellungsvermögen und Geometrie anhand von aufgeklappten Würfeln und Figuren getestet.

Beispiel:

Aus wie vielen Flächen setzt sich diese Figur zusammen?



- a 8
- b 10
- c 12
- d 14

Welcher Körper ergibt sich aus der Faltpapierlage?



Beim **Ausbildungsberuf zum Fachinformatiker** wurden EDV Kenntnisse wie z.B. „Wie viel Bits hat ein Byte“ oder „Was bedeutet Bluetooth“ etc. abgefragt.

Der **Ausbildungsberuf Systemplaner** verlangt hingegen Kenntnisse im physikalischen Bereich und technisches Vorstellungsvermögen.

Beispiel:

1. Die drei Glühlampen A, B und C brennen gleich hell. Was geschieht, wenn in folgender Schaltung Glühlampe A defekt ist, so dass sie erlischt?



- a Die Glühlampen B und C erlöschen ebenfalls.
- b Die Glühlampen B und C leuchten heller als zuvor.
- c Die Glühlampen B und C leuchten unverändert weiter.
- d Die Glühlampe B leuchtet ein wenig heller als C.

Der komplette Test dauerte ca. 45 Minuten.

Hier zeigten sich die ersten Unterschiede bei den jeweiligen Bewerbern.

Es gab Bewerber, die bereits vor der vorgegebenen Zeit fertig waren und andere, die noch mehr Zeit benötigt hätten.

Stufe III - Praktische Übungen

Um das praktische Verständnis zu testen, entschieden wir uns darüberhinaus den Bewerber auf seine Geschicke für den Ausbildungsberuf anhand von Übungen zu prüfen.

Dies erfolgte im Anschluss an den theoretischen Teil in der jeweiligen Abteilung anhand von kleinen Aufgaben aus dem Arbeitsalltag.

Stufe IV - Auswertung – Nachbesprechung

Während der Bewerber seinen praktischen Teil durchlief, konnte der Einstellungstest bereits ausgewertet werden.

Am Ende bekam der Bewerber in einer Nachbesprechung ein Feedback und erhielt die Möglichkeit über den praktischen Teil sowie seine Stärken und Schwächen zu berichten.

Abschließend kamen wir zu dem Ergebnis, dass das Gesamtbild eines Bewerbers entscheidend für die Auswahl war.

Auch wenn ein Bewerber in Allgemeinbildung schlecht abgeschnitten hatte, konnte er dennoch durch sein Erscheinungsbild oder sein besonders gutes räumliches Vorstellungsvermögen überzeugen.

Dabei waren weniger die Noten entscheidend, sondern sein Interesse und Engagement für den Ausbildungsberuf war uns an dieser Stelle sehr wichtig.

Wichtige Eigenschaften waren dabei auch Teamfähigkeit und Eigeninitiative.

Wir, als künftiger Arbeitgeber für unsere neuen Auszubildenden sind mit der Entscheidung, Einstellungstest anzuwenden, sehr zufrieden, da sich für uns die Auswahl für den passenden Bewerber enorm erleichtert hat.