

Suchmaschine

PERSONALAUSWAHL – Tool24-Potenzialanalysen sind bei der Hahn-Gruppe Standardinstrument bei der Mitarbeitersuche. VON CHRISTIAN FREDERIK MERTEN

LESEN SIE HIER...

... wie die Potenzialanalyse Testtool24 aus Sicht von Bewerbern beurteilt wird.

KURZFASSUNG

1. Bereits seit zehn Jahren arbeitet die Hahn-Gruppe beim Personalmanagement mit Lösungen des Anbieters Tool24.
2. Ulrich Ruf, Leiter des Zentraleinkaufs der Hahn-Gruppe, sowie Finanzleiter Götz Markus Klumpp beurteilen ihre eigenen Erfahrungen mit der Potenzialanalyse durchweg positiv.
3. Mittlerweile setzt das Unternehmen die Potenzialanalyse auch bei der Rekrutierung kaufmännischer Auszubildender ein.

Schnell und effizient die richtigen Mitarbeiter finden. Auch für die Hahn-Gruppe, Volkswagen-, Audi- und Porsche-Händler in der Region Stuttgart, ist das immer wieder eine Herausforderung. Denn der Check von Bewerbungen kostet Zeit und Geld, und immer besteht das Risiko, doch den falschen Mitarbeiter einzustellen.

100 bis 200 neue Mitarbeiter und Auszubildende stellt die Hahn-Gruppe an ihren 25 Standorten pro Jahr ein. Das macht jährlich über 3.500 Bewerbungen. Um den Bewerbungsprozess effizienter zu gestalten und das Risiko von Fehleinstellungen zu minimieren, nutzt das Unternehmen ein Bewerbermanagementsystem sowie eine Potenzialanalyse. Die Geschäftsführer der Hahn-Gruppe, Steffen Hahn und Frank Brecht, haben sich für die Lösungen des Fellbacher Anbieters Tool24 entschieden. „Wir sind überzeugt von den Lösungen zur Personalauswahl und -bewertung“, erklärt Hahn. Und Personalleiter Karl Strähle konkretisiert: „Mittlerweile laufen 70 Prozent der Bewerbungen über das System.“ Nur für Servicestellen gibt es teilweise noch den konventionellen Bewerbungsweg.



Berichteten über ihre Erfahrungen mit den Tool24-Lösungen (v. l.): Ulrich Ruf, Margit Müller, Götz Markus Klumpp (alle Hahn-Gruppe), Claus Reutter (Tool24) und Karl Strähle (Hahn-Gruppe)

Das Bewerbungsmanagementtool Job-tool24 nutzen die Schwaben seit zwei Jahren über alle Prozessschritte. Hier wird die Stellenanzeige angelegt und die Bewerber werden in A-, B- und C-Kandidaten vorselektiert. A- und B-Kandidaten erhalten dann vom System per E-Mail einen Link zu einer Potenzialanalyse. Dieses Testtool24 genannte System ist bei Hahn bereits seit zehn Jahren im Einsatz und soll das berufliche Rollenverhalten der Bewerber prognostizieren. Laut Strähle erfüllt es die Erwartungen: „Wenn eine Potenzialanalyse gut ausfällt, stellen wir auch erfolgreich ein.“

Tiefgründig und transparent

Zwei Mitarbeiter, die sich im Rahmen ihrer Bewerbung der Potenzialanalyse unterzogen haben, sind Ulrich Ruf, Leiter des Zentraleinkaufs, sowie Finanzleiter Götz Markus Klumpp. Für Ruf war es die erste Erfahrung mit einer solchen Analyse, Klumpp hatte ähnliche Tests dagegen bereits durchlaufen. Er vergleicht: „Ande-

re Tests waren möglicherweise schneller, aber auch oberflächlicher. Außerdem waren sie im Hinblick auf die Auswertung definitiv nicht so transparent wie das Testtool.“ Es handele sich zudem um ein sehr strukturiertes Verfahren, erlaube eine schnelle Auswertung der Ergebnisse und damit eine schnelle Kontaktaufnahme zum Bewerber. „Wenn ich mich jetzt in die Arbeitgebersicht hineinversetze, sind die hohe Transparenz und die Schnelligkeit die wesentlichen Vorteile der Anwendung“, sagt Klumpp.

Ulrich Ruf beurteilt das Verfahren ebenfalls positiv. „Natürlich versuchen Sie zu Anfang, alle Fragen ‚richtig‘ zu beantworten. Aber Sie wissen bei Frage 60 nicht mehr, was Sie zu Anfang geantwortet haben“, beschreibt er seine Erfahrungen im Hinblick auf die sich wiederholenden Fragestellungen. „Deshalb beginnt man, intuitiv zu antworten.“ Und das ist laut Tool24-Geschäftsführer Claus Reutter auch Ziel des Verfahrens: „Das Testtool ist

so aufgebaut, dass kein Übungseffekt entsteht. Die Verwirrung, die Verunsicherung sind Absicht. Durch sie gibt man die Manipulation auf und ergibt sich der Intuition.“ Auch Götz Markus Klumpp hat die bewusst gestellten Plausibilitätsfragen erkannt: „Da habe ich gemerkt: Nimm das nicht zu sehr auf die leichte Schulter. Denn spätestens ab Frage 25 ist es schwierig, die Antworten der ersten zehn Fragen noch mal abzurufen.“

Verbesserungspotenziale sehen auf den ersten Blick weder Ruf noch Klumpp. Klumpp ist vielmehr vom Ergebnis überzeugt: „Es war eigentlich überraschend, dass einige Dinge schon so dargestellt waren, wie ich sie in der Tat auch erwartet hatte.“ Karl Strähle pflichtet ihm bei: „Ich habe vielen Kandidaten die Testergebnisse vorgelegt. Das Verblüffende war: Sie haben sich alle wiedererkannt.“ Das sei für ihn mit ein Grund gewesen, weiter mit dem System zu arbeiten.

Analyse auch für Auszubildende

Seit drei Jahren setzt die Hahn-Gruppe das Testtool24 deshalb auch bei der Suche nach kaufmännischen Auszubildenden ein. Laut Margit Müller, verantwortlich für die Rekrutierung und Betreuung der Auszubildenden, stand die Frage der Geschäftsleitung im Raum, ob nicht schon bei auszubildenden Automobilkaufleuten verkäuferisches Potenzial identifizierbar wäre. „Da kommen aus dem Portal die entsprechenden Empfehlungen“, so Müller. Allerdings befinden sich die ersten mit dem Testtool24 ausgewählten Auszubildenden erst kurz vor dem Abschluss und

damit noch in der Ausbildungsphase. Deshalb meint Müller: „Abschließende Bewertungen können wir noch nicht vornehmen.“ Aber: „Die Tendenz ist durchaus positiv.“

Doch es stellt sich in dieser Zielgruppe die Frage, ob junge Menschen im Alter von 15 bis 17 Jahren in ihrer Persönlichkeit schon derart gereift sind, dass verlässliche Verhaltensprognosen möglich sind. Diese Zweifel hatte auch Claus Reutter. Heute sagt er: „Wir haben gemerkt, dass auch ein jüngerer, 15 bis 16 Jahre alter Mensch Präferenzen zeigen kann.“ Wenn die Tests altersgerecht spezifiziert sind. „Wir haben die ausbildungsspezifischen Tests deshalb von der Wortwahl her angepasst“, hebt Reutter hervor. Bei den Bewerbern kommt der Test anscheinend an. Denn Margit Müller sagt: „Ich habe noch nie eine Beschwerde eines jungen Bewerbers oder von dessen Eltern erhalten.“

Gute Investition in die Bewerbung

Nicht nur für Auszubildende hat Götz Markus Klumpp abschließend aus eigener Erfahrung einen Tipp parat: „Die Empfehlung kann nur sein: Den Test nicht unterschätzen, nur weil er harmlos anfängt, sondern konzentriert dranbleiben bis zum Ende.“ Ähnlich sieht es Ulrich Ruf: „Eine gute Bewerbung kostet eben Zeit. Die muss man investieren, und dann hat man die erste Hürde schon genommen.“ Letztlich schlussfolgert Klumpp so: „Man weiß bei dem Test, worauf man sich einlässt. Es ist eine seriöse Sache. Das ist auch für uns als Unternehmen vor allem auch in der Außenwirkung wichtig.“ ■



Die unternehmensindividuelle Karriere-startseite, auf der die Hahn-Gruppe ihre Stellenangebote veröffentlicht, ist Teil des Bewerber-Management-Systems Jobtool24