

# „Grundfrage der Diagnostik“

INTERVIEW. Offene Lehrstellen auf der einen Seite, unqualifizierte Bewerber auf der anderen. Professor Heinz Schuler erläutert, welcher Weg aus der Misere führt.

**personalmagazin:** Herr Professor Schuler, auf dem CeBIT-Forum HR sprechen Sie über die Azubi-Misere „jenseits von PISA“. Was verstehen Sie darunter?

**Prof. Dr. Heinz Schuler:** Damit ist das Problem der Zusammenführung von Bewerbermarkt und freien Stellen gemeint. Auf der einen Seite findet eine große Zahl von Schülern der Abschlussklassen keinen Ausbildungsplatz, auf der anderen Seite klagen die Unternehmen, dass sie nicht genügend qualifizierte Bewerber finden. Das ist eine Grundfrage der Eignungsdiagnostik: Wie kann man die offenen Stellen mit geeigneten Bewerbern per Matching zusammenführen? Das scheint bei Auszubildenden schlechter zu funktionieren als in anderen Bereichen.

**personalmagazin:** Warum ist das gerade bei Azubis besonders schwierig?

**Schuler:** Ein Grund ist die relativ geringe Mobilität von Schulabgängern, ein anderer Grund mag PISA sein, obwohl diese Erhebung ziemlich umstritten ist. Der hauptsächlichste Unterschied zu älteren Bewerbern ist aber, dass viele junge Menschen nur sehr vage Vorstellungen von den verschiedenen Anforderungen der Berufe und den eigenen Fähigkeiten

haben. Sie bewerben sich nur für solche Berufe, die ihnen bekannt sind, aber nicht immer für solche, die ihren Fähigkeiten und Interessen entsprechen.

**personalmagazin:** Inwiefern können eignungsdiagnostische Verfahren helfen?

**Schuler:** Die konventionelle Eignungsdiagnostik setzt bei einer bestimmten Tätigkeit an, für die abgeleitet wird, welche Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse jemand mitbringen muss. Anschließend wird getestet, ob diese beim Bewerber vorhanden sind. Wenn man darüber hinaus gehen will, muss man für alle wichtigen Berufsgruppen die Kernanforderungen kennen und dafür Anforderungsprofile erstellen, damit diese mit den Bewerbern verglichen werden können: Für welche Person kommt welcher Beruf infrage?

**personalmagazin:** Ähnlich gehen auch die Berufsberater der Arbeitsagenturen vor: Sie ermitteln Fähigkeiten und Interessen und schlagen geeignete Berufe vor.

**Schuler:** Berufsprofiling ist der gleiche Ansatz, aber eine konsequente Weiterentwicklung. Die Berufsberater geben intuitive Ratschläge über Berufe, die ihnen bekannt sind. Ich sehe es als Stärke unseres Instituts an, dass wir zwei Jahre lang aufgabenbezogene Daten gesammelt haben, die Profile regelmäßig pflegen und einen Algorithmus fanden, der eine optimale Zuordnung ermöglicht. Bei jedem Beratungsfall werden 30.000 Datenpunkte verglichen, sowohl auf eine mögliche Unterforderung als auch auf eine Überforderung hin.



© ATELIER ARANE, STUTTGART

**Prof. Dr. Heinz Schuler**

leitet das Fachgebiet Psychologie an der Universität Hohenheim und ist wissenschaftlicher Leiter der Managementberatung S&G Personalpsychologie.

**personalmagazin:** Wie können Personaler davon profitieren?

**Schuler:** Die Zuordnung ist sehr verlässlich und kann bis zu 90 Prozent der Einstellungsentscheidung leisten. Lediglich Sympathie oder die Frage, ob jemand in ein Team passt, muss im Einzelgespräch oder über Arbeitsproben ermittelt werden. Das erspart Zeit und Kosten, da die Bewerber in den etwa 30 geplanten Testcentern getestet werden können. Bewerber, die von sich aus das Institut für Berufsprofiling aufsuchen, erhalten ein Zertifikat über ihre Fähigkeiten und Interessen. Liegt das einer Bewerbung bei, können sich Arbeitgeber unbedingt darauf verlassen. ■

Das Interview führte **Daniela Furkel**.

**CeBIT**  
**Forum HR**

15.-21. März 2007 / Halle 6 / Hannover  
Programm: [www.cebit-forum-hr.de](http://www.cebit-forum-hr.de)