

Die u-form

Testauswertung

Erfahren Sie mehr über das Auswertungsschema der u-form Testverfahren für Ihre gezielte Bewerberauswahl.



Das Auswertungskonzept der u-form Testverfahren

Unsere Studie „**Azubi-Recruiting Trends**“ zeigt, dass der Ausbildungsmarkt ein Bewerbermarkt ist. Dies erfordert einen genauen Blick auf die zur Verfügung stehenden Kandidatinnen und Kandidaten. Der Fokus sollte darauf liegen, schon bei der Vorauswahl geeignete Bewerbende nicht auszuschließen.

Die u-form Auswertung auf Basis realer Bewerberdaten bietet Ihnen einen schnellen und differenzierten Blick sowie eine gute Ergebniseinordnung, damit Ihnen keine geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten mehr entgehen.

Sie wollen sich die Testauswertung lieber zeigen lassen?

Jetzt einfach zum gratis Webinar mit Marco Haumann anmelden!



FRAGESTUNDE „TESTAUSWERTUNG“

Mit **Marco Haumann**, Wirtschaftspsychologe u-form Testsysteme

Marco Haumann stellt Ihnen die u-form Testauswertung gerne im Detail vor und erläutert Ihnen dabei auch alle Hintergründe unseres Auswertungskonzepts.

Jetzt einen kostenlosen Termin buchen:

shrtmr.link/fragestunde





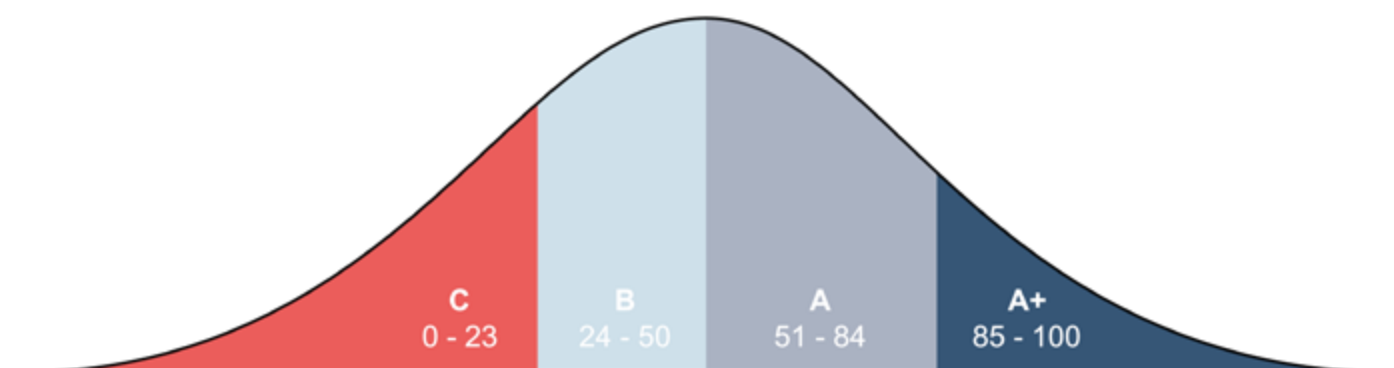
Das Auswertungskonzept u-form Online-Tests

Das Ergebnis der u-form Online-Tests wird **über einen Normvergleich als Prozentrang** ausgegeben. Dabei wird das Testergebnis einer Person mit einer repräsentativen Vergleichsgruppe (Normgruppe) verglichen und in Relation dazu bewertet. Auf diese Weise lässt sich dann eine Aussage darüber treffen, wie das Ergebnis der getesteten Person mit Blick auf die Vergleichsgruppe einzuordnen ist.



Ein Prozentrang von 75 besagt beispielsweise, dass 75 % der Normgruppe weniger bzw. maximal gleich viele Punkte im Auswahlverfahren erzielt haben wie der getestete Bewerber. Im Umkehrschluss wurde also nur von 25 % der Normgruppe ein besseres Testergebnis erreicht.

Damit die Ergebnisse unserer Eignungsdiagnostik etwas „greifbarer“ für Sie werden, haben wir die relevanten **Prozenträume in vier Bewertungsstufen** zusammengefasst. In der nachfolgenden Übersicht sind die wichtigsten Infos zur Bedeutung und Aussagekraft jeder Bewertungsstufe abgebildet:



Bewertung A+	Bewertung A & B	Bewertung C
• Sehr gute Leistung • Sehr qualifizierte und leistungsfähige Person • Die Person kann für die zu besetzende Stelle grundsätzlich empfohlen werden Hinweis: Mit höherer Qualifikation steigt die Wahrscheinlichkeit einer möglichen Unterforderung während der Ausbildung. Ebenso steigen unter diesen Bedingungen auch die Chancen, dass die Person nach der Ausbildung nicht im Unternehmen bleiben möchte und weitere Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten in Betracht zieht.	• Gute bis mittlere Leistung • Qualifizierte Person • Die Person hat eine ähnliche Punktzahl erreicht wie die meisten anderen • Eine Person mit A-Bewertung kann für die zu besetzende Stelle empfohlen werden • Eine Person mit B-Bewertung kann für die zu besetzende Stelle empfohlen werden, weist aber vereinzelt leichte Defizite auf, die jedoch während der Ausbildungszeit aufgeholt werden können Hinweis: Empfohlener Auswahlbereich, da die Wahrscheinlichkeit für den Verbleib der Person im Unternehmen nach der Ausbildung größer ist.	• Unzureichende Leistung • Die Person hat eine niedrigere Punktzahl erreicht als die meisten anderen • Die Person ist für die zu besetzende Stelle wenig qualifiziert • Die Person kann nicht ohne Bedenken empfohlen werden

Schauen Sie sich hierzu ein **Auswertungsbeispiel** an

shtrnr.link/auswertungsbeispiel



Die Norm- bzw. Vergleichsgruppe, mit der die Bewerbenden verglichen werden, setzt sich aus realen Bewerbenden auf Ausbildungsplätze zusammen, die im Rahmen von Einstellungsprozessen in verschiedenen Unternehmen u-form Tests durchgeführt haben. Dadurch, dass die u-form Tests direkt für eine bestimmte Zielgruppe konstruiert sind – d. h. auf das Bildungs- bzw. Schulniveau, das für einen bestimmten Beruf in der Praxis vorausgesetzt wird, ausgerichtet sind – liegt für jeden Test bzw. jede Testkategorie eine den Anforderungen entsprechende Vergleichsgruppe vor. **Beispiel:**



Was passiert, wenn die Normgruppe nicht groß genug ist?



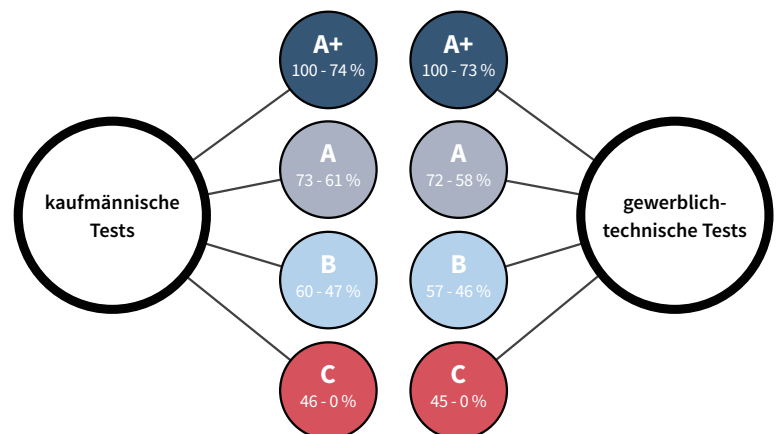
In diesem Fall verwenden wir ein 4-stufiges Auswertungsschema ohne Normierung, das an entsprechende Normwerte angeglichen ist. Dazu haben wir untersucht, wie die Grenzen für die Bewertungsstufen gesetzt sein müssen, sodass sich die Verteilung der Ergebnisse einer Norm annähert. Sobald sich eine ausreichend große Normgruppe gebildet hat, wird die Auswertung auf das 4-stufige Auswertungsschema auf Basis der Prozentränge umgestellt.



Das Auswertungskonzept u-form Papier-Tests

Die Bewertung eines u-form Papiertests wird durch Zuweisung in einen von vier Leistungsbereichen vorgenommen, die Sie über die Fehlerpunkte ermitteln können. Die Punkte-Aufteilung der Leistungsbereiche erfolgt auf Basis realer Bewerberdaten. Für den kaufmännischen und den gewerblich-technischen Bereich gibt es unterschiedliche Punktegrenzen.

Die Grafik zeigt die aktuelle Punkte-Aufteilung. Die Aufteilung wird regelmäßig überprüft und angepasst. Daher kann es in nicht aktualisierten Testverfahren eine geringfügig andere Aufteilung geben.



Bewertung A+	Bewertung A & B	Bewertung C
• Sehr gute Leistung • Sehr qualifizierte und leistungsfähige Person • Die Person hat eine wesentlich höhere Punktzahl erreicht als die meisten anderen • Die Person kann für die zu besetzende Stelle grundsätzlich empfohlen werden Hinweis: Mit höherer Qualifikation steigt die Wahrscheinlichkeit einer möglichen Unterforderung während der Ausbildung. Ebenso steigen unter diesen Bedingungen auch die Chancen, dass die Person nach der Ausbildung nicht im Unternehmen bleiben möchte und weitere Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten in Betracht zieht.	• Gute bis mittlere Leistung • Allgemein qualifizierte Person • Die Person hat eine ähnliche Punktzahl erreicht wie die meisten anderen • Eine Person mit A-Bewertung kann für die zu besetzende Stelle empfohlen werden • Eine Person mit B-Bewertung kann für die zu besetzende Stelle empfohlen werden, weist aber vereinzelt leichte Defizite auf, die jedoch während der Ausbildungszeit aufgeholt werden können Hinweis: Empfohlener Auswahlbereich, da die Wahrscheinlichkeit für den Verbleib der Person im Unternehmen nach der Ausbildung größer ist.	• Unzureichende Leistung • Die Person ist für die zu besetzende Stelle wenig qualifiziert • Die Person hat eine niedrigere Punktzahl erreicht als die meisten anderen • Die Person kann nicht ohne Bedenken empfohlen werden

Testauflagen, die vor 2023 erschienen sind, enthalten noch andere Bezeichnungen für die Bewertungsstufen:
A anstatt A+ und B+ anstatt A. Außerdem ist das Farbkonzept in den neuen Tests verändert.

Gründe für ein u-form Assessment



Reduktion des Beta-Fehlers

Im Rahmen eines Einstellungsverfahrens kann es vorkommen, dass eine Person eingestellt wird, die sich im weiteren Verlauf dann aber doch als nicht geeignet herausstellt. Dies ist der so genannte „Alpha-Fehler“ (Fehler 1. Art). Wenn dieser Umstand eintritt, ist das zwar ärgerlich, aber dennoch korrigierbar.

Nicht korrigierbar hingegen ist der so genannte „Beta-Fehler“ (Fehler 2. Art). Dieser Missstand kommt in der Praxis häufiger vor und tritt ein, wenn eine eigentlich für eine vakante Stelle geeignete Person nicht im Auswahlverfahren identifiziert und daraufhin eingestellt wird. Die u-form Auswertungssystematik unterstützt Sie aktiv dabei, Beta-Fehler zu vermeiden, damit Sie in Zukunft keine geeigneten Bewerbenden mehr ablehnen.



Statistische Optimierungen

Das Ziel jedes Testverfahrens ist es, anhand der Ergebnisse später gute und weniger gute Personen hinsichtlich ihrer Eignung für eine Ausbildungsstelle unterscheiden zu können, d. h. der Test muss gut differenzieren können. Diesem Umstand trägt u-form Rechnung, indem wir unsere Tests in regelmäßigen Abständen qualitativ überprüfen und optimieren. Dabei bedeutet „Optimierung“ insbesondere die Verteilung der Ergebnisse, die sich auf einem Test vereinen, zu verbessern.

Wenn von „Verteilungsoptimierung“ gesprochen wird, stellt sich die Frage: „Was wäre die optimale Ergebnisverteilung für einen Test?“ bzw. „Wann differenziert ein Test gut?“

Hierfür gibt es in der Mathematik das Gauß-Modell der Normalverteilung, auch „Gaußsche Glockenkurve“ genannt. Das Gauß-Modell basiert auf dem zentralen Grenzwertsatz, der vereinfacht aussagt, dass sich die Verteilungen mehrerer Stichproben zur Untersuchung eines bestimmten Merkmals in Summe einer Normalverteilung annähern.



Mehr dazu auf der nächsten Seite



Beispiel „Körpergröße“

Nehmen wir in einem Gedankenspiel an, wir würden die Körpergröße der erwachsenen Bevölkerung Berlins messen und zögen hierfür viele einzelne Stichproben mit jeweils 500 Personen. Die Körpergröße wird in den einzelnen Stichproben unterschiedlich verteilt sein. Zum Beispiel könnten in einigen Stichproben mehr sehr kleine als große Personen zu finden sein oder umgekehrt. In anderen Stichproben sind vielleicht auch gar keine sehr großen oder sehr kleinen Personen dabei. Legen wir die vielen einzelnen Stichproben jedoch zusammen, wird sich die Verteilung Stück für Stück einer Normalverteilung annähern. Wenn dies der Fall ist, werden wir feststellen, dass es viele Menschen gibt, die über eine mittlere – also normale – Körpergröße verfügen, aber nur wenige Menschen, die sehr klein oder sehr groß sind. Zum Verständnis ist es zunächst unerheblich zu wissen, ab wann Menschen als sehr klein, sehr groß oder normalgroß gelten. Wichtig ist die Art der Verteilung des Merkmals: wenige Ausprägungen in den Randbereichen (sehr kleine bzw. sehr große Menschen) und viele mittlere Merkmalsausprägungen (normal- bzw. mittelgroße Menschen). Eine solche Verteilung nennt sich Normalverteilung.



Ein weiteres Beispiel für ein Merkmal, das normalverteilt ist, ist die Intelligenz.

Auch die Fähigkeiten, die in den u-form Tests überprüft werden, unterliegen einer Normalverteilung. Analog zu den oben genannten Beispielen bedeutet das, dass wenige (sehr) schlechte und auch wenige (sehr) gute Ergebnisse erzielt werden, dafür aber mehr Ergebnisse in einem mittleren Bereich.

Die Spannweiten von schlechten zu guten Ergebnissen haben wir in der Vergangenheit in einem 6-stufigen Standard-Schema abgebildet, das in Schulen und anderen Institutionen weit verbreitet ist. Wenige Bewerberinnen und Bewerber sind dort in der Regel in den unteren Leistungsbereichen gelandet. Ebenso wenige in den beiden oberen Bereichen. Die meisten haben sich auf die beiden mittleren Leistungsbereiche aufgeteilt.

Durch die fortschreitende statistische Optimierung der Tests befinden sich zunehmend weniger Bewerberinnen und Bewerber in den ohnehin schon wenig besetzten oberen Leistungsbereichen, was entsprechend zu einer Verdichtung der Ergebnisse im mittleren Bereich führt und ggf. auch mehr Ergebnisse im unteren Bereich mit sich bringt. Dadurch wird die Auswahl geeigneter Azubis komplexer. Wir wirken dem entgegen, indem wir Ihnen zu unseren statistisch optimierten Tests nun eine neue Auswertungssystematik an die Hand geben. Die Kombination aus optimierten Tests und neuer Auswertung hilft Ihnen dabei, weiterhin die richtigen Azubis zu finden.

Sie haben Fragen? Ideen? Anregungen? Oder möchten Sie ein kostenloses Webinar buchen?

Unser Expertenteam hilft Ihnen gerne weiter.



Sabrina Johannsen
Vertriebsleiterin

0212 – 260498-44
johannsen@testsysteme.de



Marco Haumann
Wirtschaftspsychologe

0212 – 260498-15
haumann@testsysteme.de



AUSTAUSCH

Sie möchten gerne Ihre Auswertung umstellen? Sabrina Johannsen beantwortet Ihnen Fragen rund um die Umstellung und zeigt Ihnen auf, was möglich ist.

Event mehrfach pro Woche buchbar
Webkonferenz via TEAMS
– Dauer: 30 Minuten –

shrtnr.link/johannsen



FRAGESTUNDE

Marco Haumann stellt Ihnen die u-form Testauswertung gerne im Detail vor und erläutert Ihnen dabei auch alle Hintergründe unseres Auswertungskonzepts.

Event 4x pro Woche buchbar
Webkonferenz via TEAMS
– Dauer: 30 Minuten –

shrtnr.link/fragestunde





Ausbildung *All-in-One*

u-form AZUBI NAVIGATOR



Ausbildungsmanagement

Gestalten Sie Ihre Ausbildung digital

testsysteme.de/ausbildungsmanagement

u-form BEWERBER E-RECRUITING



Bewerbermanagementsystem

Gewinnen Sie die Fachkräfte von morgen

testsysteme.de/e-recruiting

u-form OPTA E-TESTS



Online-Testsystem

Mehr passende und geeignete
Bewerbende finden

testsysteme.de/testsystem

u-form AUSBILDUNGS EXPERTEN



Beratung

Profitieren Sie von unserer Expertise und
lassen Sie sich kostenlos beraten

testsysteme.de/expertenkontakt

Einfach erfolgreich bestehen!

Mit der Prüfungsvorbereitung
für die IHK-Zwischen- und
Abschlussprüfung Ihrer
Azubis

u-form.de



*Gibts nur bei uns:
Original IHK-Prüfungen*



**u-form Testsysteme
GmbH & Co. KG**

Klauberger Str. 1
42651 Solingen

Tel. +49 212 260498-0
Fax +49 212 260498-43

vertrieb@testsysteme.de
www.testsysteme.de