

Hogrefe Consulting hat die FDM Group dabei unterstützt, den Auswahlprozess für IT-Nachwuchskräfte zu optimieren. Ziel war es, die Aussagekraft des Gesamtprozesses zu erhöhen und somit das Risiko von Fehlentscheidungen sowie Zeit und Kosten im Prozess zu senken.

Zusammenfassung

Die FDM Group ist ein internationaler IT-Dienstleister, der Hochschulabsolventen im Rahmen eines mehrmonatigen IT-Traineeprogramms gezielt auf eine Tätigkeit als IT-Consultant und den späteren Projekteinsatz bei Kunden vorbereitet. Zur Auswahl der IT-Nachwuchskräfte für das Traineeprogramm durchlaufen pro Jahr fast 500 Bewerber ein internes Assessment Center. Hogrefe Consulting hat die FDM Group dabei unterstützt, diesen Auswahlprozess zu optimieren: beginnend bei der Ableitung von relevanten Erfolgsfaktoren bis hin zur konkreten Erarbeitung des Auswahlprozesses, der Implementierung von standardisierten Testverfahren und des Trainings der Assessoren. Insgesamt konnte durch den neu erarbeiteten Auswahlprozess die Zahl an Fehlentscheidungen innerhalb eines Jahres von ursprünglich 15% auf unter 4% gesenkt werden. Die damit verbundenen Kosteneinsparungen belaufen sich nachweislich auf über 300.000€ pro Jahr. Zusätzlich wurde durch einen schlankeren Prozess sowie dem Einsatz des Matrizentests DESIGMA® der Zeitaufwand pro Bewerbertag um 1,5 Stunden reduziert.

Hintergrund und Fragestellung

Als expandierendes, internationales Unternehmen im Bereich der IT-Beratung verzeichnet die FDM Group einen stetig wachsenden Bedarf an IT-affinen Nachwuchskräften. Um diesen Bedarf zu decken, werden Hochschulabsolventen verschiedenster Fachrichtungen – überwiegend aus dem naturwissenschaftlichen Bereich – im Rahmen des FDM Traineeprogramms zu IT-Consultants geschult und qualifiziert. Ziel ist es, die Trainees nach vorbereitenden Trainings und einem mehrmonatigen Projekteinsatz erfolgreich beim Kunden zu platzieren. Jeder Kandidat erhält dazu ein 3 bis 4-wöchiges Basistraining, gefolgt von einem fachspezifischen Training, das etwa 8 bis 14 Wochen dauert und den Trainee auf eines von mehreren zur Auswahl stehenden Beratungsfeldern (z.B. Software Development, Application Management, Projektmanagement oder Business Analysis) vorbereitet. Nach diesem Training können die Kandidaten ihr erworbenes Wissen in einem 18-monatigen Projekteinsatz bei namenhaften Kunden direkt einsetzen.

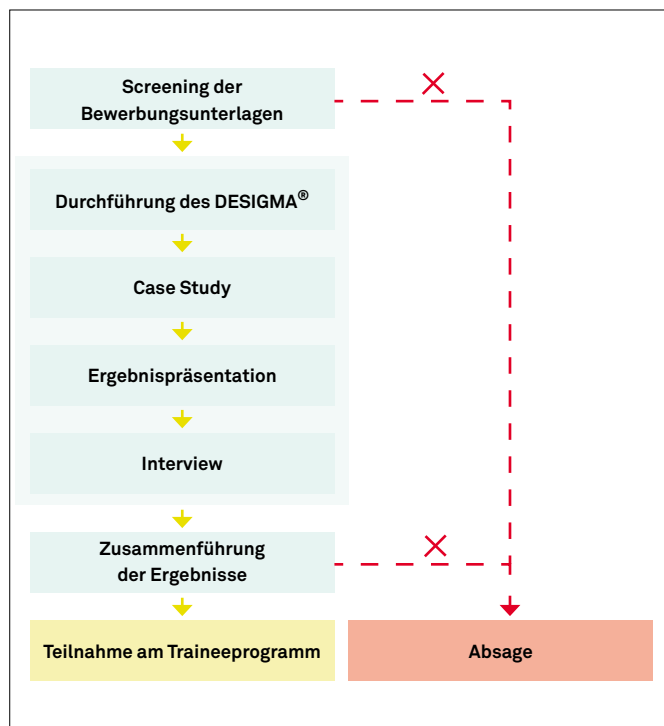
Zur Rekrutierung dieser IT-Trainees durchlaufen jährlich knapp 500 Bewerber ein internes Auswahlverfahren. Da die vorbereitenden Trainings mit durchschnittlichen Kosten in fünfstelliger Höhe verbunden sind, stellen Fehlbesetzungen im Sinne eines Abbruchs oder Nichtbestehens des Traineeprogramms einen erheblichen Verlust dar. Da der bisherige Auswahlprozess aufgrund von unspezifischen Anforderungen und nicht standardisierten Auswahlverfahren zu hohen Fehlbesetzungen von bis zu 15% führte, sollte durch eine Umstrukturierung des gesamten Auswahlprozesses die Aussagekraft erhöht und das Risiko von Fehlbesetzungen minimiert werden. Darüber hinaus sollte der Prozess zeit- und kosteneffizienter gestaltet werden.

Anforderungen und Lösungen

Zur Optimierung der bisherigen Auswahlentscheidung beschloss die FDM Group, den Auswahlprozess zu überarbeiten und weiter zu standardisieren. Hogrefe Consulting hat die FDM Group dabei in allen Prozessschritten unterstützt. Es wurde bei der Konzeption darauf geachtet, allen Anforderungen der DIN 33430 gerecht zu werden:

1. Anforderungs-Prozess-Workshop

Im Rahmen eines Workshops wurde das bisherige Kompetenzmodell der FDM Group erweitert und konkretisiert, um darauf basierend eine möglichst passgenaue und effiziente Testbatterie zusammenzustellen. Basierend auf einem multimodalen Ansatz wurde das Kompetenzmodell mit den ausgewählten diagnostischen Methoden – u.a. mit einem Interview, einer Case Study und dem Matrizentest DESIGMA® (Design a Matrix) – gematcht. Ebenso wurden im Rahmen des Workshops die einzelnen Auswahl Schritte erarbeitet.



Ablauf des Auswahlprozesses von IT-Nachwuchskräften bei der FDM Group

2. Anwenderqualifizierung zu den Testverfahren

Um einen professionellen Umgang mit den eingesetzten psychometrischen Testverfahren zu gewährleisten, nahmen alle am Auswahlprozess beteiligten Mitarbeiter der FDM Group an einem Qualifizierungsseminar teil. Im Rahmen der Qualifizierung wurden den Teilnehmern die theoretischen Hintergründe der eingesetzten Verfahren und der Umgang mit sowie die Interpretation der Ergebnisse erläutert.

3. Interviewtraining der Assessoren

Um den Nutzen der Verfahren im Assessment Center zu erhöhen, erhielten die Assessoren ein Training zum Führen von verhaltensbezogenen Interviews (Behavior Description Interview). Im Rahmen des Interviewtrainings erfolgte zudem eine Sensibilisierung für Beobachtungsfehler, um so neben dem Interview auch die Aussagekraft der übrigen Elemente des Assessment Centers zu erhöhen.

Ergebnisse und Fazit

Das Assessment Center wurde seit Ende 2015 schrittweise umgestellt. Seitdem haben bereits mehrere hundert Teilnehmer das Assessment Center erfolgreich durchlaufen. Erste Evaluationen lassen auf eine deutliche Verbesserung gegenüber dem bisherigen Auswahlprozess schließen – sowohl im Hinblick auf die Prognosegüte als auch bezogen auf Kosten, Durchführungszeit und Akzeptanz seitens der Teilnehmer.

Folgende Ergebnisse und Optimierungen konnten bereits im ersten Jahr nach Einführung des neuen Auswahlprozesses festgestellt werden:

- Die Anzahl an Trainees, die das Programm vorzeitig abgebrochen haben oder sich als nicht geeignet herausstellten, wurde von 15 % auf unter 4 % reduziert.
- Die Kosten durch Fehlbesetzungen wurden innerhalb des ersten Jahres nachweislich um über 300.000 € gesenkt.

- Die Durchführungszeit pro Assessment Center wurde bei gleichbleibender Anzahl an Bewerbern (etwa 10 Teilnehmer pro Assessment Center) im Schnitt um über 1,5 Stunden verkürzt.
- Es zeigte sich ein Zusammenhang zwischen den Ergebnissen im Assessment Center und den Testergebnissen im Matrizenverfahren DESIGMA® (Korrelation von $r = .34$) – obwohl den Assessoren des Assessment Centers die Testergebnisse vorab nicht zugänglich waren und die Stichprobe ausschließlich Personen beinhaltet, die eine Zusage zum Traineeprogramm erhalten haben.
- Verglichen mit dem vorherigen Auswahlprozess zeigte sich beim Einsatz der neuen Auswahlinstrumente – gemessen an der Rückmeldung der Bewerber und Assessoren – eine deutliche Verbesserung der Akzeptanz.

Abschließend lässt sich festhalten, dass durch die Erarbeitung klarer und gut definierter Anforderungen, dem Einsatz des DESIGMA® sowie einem fundierten Training der Assessoren die Auswahlentscheidungen der FDM Group deutlich verbessert werden konnten. Die Anzahl an Trainees, die das Programm abbrechen oder nicht bestehen, konnte nachweislich deutlich gesenkt und so enorme Kosteneinsparungen erzielt werden. Gleichzeitig wurde der zeitliche Aufwand pro Bewerber durch einen vereinheitlichten und stringenten Prozess deutlich minimiert.

„Die Integration der Online-Testverfahren von Hogrefe als Teil unseres Bewerbungstages bringt einen vielfältigen Mehrwert: eine objektive und valide Basis für die Auswahl geeigneter Trainees und gleichzeitig eine reduzierte Fehlerrate. Gemeinsam konnten wir Testverfahren passend zu unseren Anforderungen ausfindig machen und individualisieren. Im Ergebnis brachte uns diese Individualisierung neben der Zeitersparnis eine erhöhte Transparenz durch die Reportfunktion mit Ergebnisdarstellung im Hogrefe Testsystem und zusätzlichen Informationen zur Testung. Der Service von Hogrefe Consulting ist immer professionell und gewissenhaft.“

Sandra Karpf, Recruitment Consultant, FDM Group Germany

DESIGMA® ein innovativer Matrizen test für High Potentials



Der Design a Matrix Test (DESIGMA®) stellt ein Verfahren zur Erfassung der allgemeinen kognitiven Leistungsfähigkeit dar und wurde entwickelt, um speziell im hohen Intelligenzbereich zu differenzieren. Das Verfahren zeichnet sich gegenüber herkömmlichen Matrizen tests durch ein innovatives Antwortformat aus, in dem die Lösung in einer computerisierten Testumgebung konstruiert werden muss. Neben der Reduktion der Wahrscheinlichkeit, die korrekte Lösung zu erraten, werden durch das Antwortformat Ausschlussstrategien zudem erschwert. Das Verfahren liegt in drei Versionen vor:

- Version Standard – zur Erfassung der allgemeinen Intelligenz im normalen Intelligenzbereich (in Vorbereitung)
- Version A (Advanced) – zur Differenzierung im leicht erhöhten Intelligenzbereich
- Version A+ (Advanced Plus) – zur Differenzierung im höheren Intelligenzbereich

Für die Traineeauswahl bei der FDM Group kam aufgrund der Zielgruppe von Hochschulabsolventen die Version A+ zum Einsatz. Das Verfahren dauert abhängig von der gewählten Version insgesamt etwa 40 Minuten und kann von den Teilnehmern online von zuhause aus durchgeführt werden.

„Trotz anfänglicher Bedenken wurde der DESIGMA® sowohl von unseren Bewerbern als auch von unseren Kooperationspartnern äußerst positiv aufgenommen. Das Verfahren liefert sehr zuverlässige Ergebnisse und stößt bei den Teilnehmern nicht zuletzt auch durch sein innovatives Antwortformat auf hohe Akzeptanz.“

Marius Gelhausen, Recruitment Manager, FDM Group Germany

Hogrefe Consulting

Hogrefe Verlag GmbH & Co. KG
Merkelstraße 3
37085 Göttingen
Deutschland
Tel. +49 551 999 50 570
Fax +49 551 999 50 561
consulting@hogrefe.de

www.hogrefe-consulting.com