

DEN STUDIENABBRUCH VORBEUGEN

Das Diagnostik-Beratungs-Center der DHBW Lörrach unterstützt Duale Partner mit digitalen Diagnostiktools bei der Auswahl von Studienbewerber*innen



Gerade in den MINT-Berufen ist es angesichts des Fachkräftemangels wichtig, geeigneten Nachwuchs zu finden. Hierfür bietet sich unter anderem der duale Studienweg an. Die Duale Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) Lörrach hat derzeit 750 Partnerunternehmen, die ihre Studierenden dual qualifizieren. Untersuchungen zeigen, dass die Passung zwischen Studierenden und ihrem Unternehmen sowie zur DHBW wichtig ist, um Studienabbrüchen vorzubeugen.

Personelle Fehlentscheidungen sind Fehlinvestitionen und bergen ein hohes Konfliktpotenzial für alle Beteiligten. Die Abbruchquote von Studierenden des dualen Studiums fällt im Vergleich zu dem universitären Abschluss wesentlich geringer aus (Deuer et al. 2020), dennoch beenden auch Studierende das duale Studium frühzeitig oder werden aufgrund nicht erbrachter Leistungen exmatrikuliert.

DIE AUTOREN

DR. DIPL.-PSYCH.

LINDA ZIMMERMANN ▶

Akademische Mitarbeiterin,
Mitbegründerin des Diagnostik-
Beratungs-Centers an der
Dualen Hochschule Baden-
Württemberg (DHBW) Lörrach
▶ dbc@dhw-loerrach.de



LUKAS LATUSKA, M.A. ▶

Akademischer Mitarbeiter im
Diagnostik-Beratungs-Center an
der Dualen Hochschule Baden-
Württemberg (DHBW) Lörrach



JULIA LANDIS, B.A. ▶

Akademische Mitarbeiterin und
Studiengangmanagerin im
Studiengang BWL-Personal-
management an der
Dualen Hochschule Baden-
Württemberg (DHBW) Lörrach



PROF. DR. RER. POL. UWE
SCHIRMER ▶ Studiengangleiter
BWL-Personalmanagement,
Wissenschaftlicher Leiter
des Studiengangs Personalma-
nagement und Wirtschafts-
psychologie, Projektleiter des
Diagnostik-Beratungs-Centers
an der DHBW Lörrach



Eine besonders sensible Phase scheinen die ersten beiden Semester zu sein (Rahn et al. 2020). Aus Sicht der Professorenschaft sind unter anderem Studienanforderungen, persönliche Probleme und berufliche Neuorientierung sowie Unzufriedenheit mit der Praxisstelle Gründe für den Abbruch. Rahn et al. (2020) zeigen in ihrer Abbrecher*innen-

studie von DHBW-Studierenden, dass es drei verschiedene Abbruchtypen gibt (n = 553):

- ▶ **Die „Belasteten“** (fehlende Passung zwischen Lebens- und Studienbedingungen, 46 %): Bei dieser Gruppe zeigen sich erhöhte Belastungen, die Work-Life-Balance ist schlecht. Die Studierenden sind entweder nicht gut im Partnerunternehmen integriert oder unzufrieden mit der Betreuung durch die DHBW.
- ▶ **Die „Überforderten“** (fehlende Passung zwischen Leistungsvermögen und Studienanforderungen, 41 %): Diese Gruppe weist eine schlechtere Hochschulzugangsberechtigung (HZB-Note) auf. Trotz passender Rahmenbedingungen, einer guten Integration in das Unternehmen und einer gelingenden Work-Life-Balance können die Anforderungen des Studiums nicht bewältigt werden.
- ▶ **Die „Enttäuschten“** (fehlende Passung zwischen persönlichem Interesse und Studienrealität, 13 %): Studierende weisen eine gute HZB-Note und einen guten GPA (grade point average) zum Zeitpunkt des Studienabbruchs auf.

Für diese Abbruchtypen gilt es, Lösungen zu finden, die zum Beispiel durch eine verbesserte Auswahl und Begleitung erreicht werden können. Zentral ist die Frage, welche Kompetenzen dual Studierende benötigen, um ihr Studium erfolgreich zu absolvieren.

ERFOLGSKRITERIEN FÜR DAS DUALE STUDIUM

Im Rahmen des Forschungsprojekts wurde ein empirisch abgestütztes Kompetenzmodell unter Einbezug aller Stakeholder entwickelt. Mit 22 Professor*innen der DHBW Lörrach und sechs Dualen Partnern wurden Interviews geführt. Zusätzlich erfolgte eine Onlinebefragung von dual Studierenden. Die Stakeholder waren sich einig, dass fachliche Kompetenzen im Rahmen der Hochschulpassung durch numerische Intelligenz und berufsübergreifende Persönlichkeitskompetenzen wie Engagement, Disziplin, emotionale Stabilität und Stressresistenz bedeutsame Erfolgskriterien sind. Auch in der Literatur lassen sich Belege dafür finden, dass Intelligenz (Trapmann et al. 2007) und Persönlichkeitsmerkmale (Vedel et al. 2015) signifikant mit dem Studienerfolg korrelieren. Im nächsten Schritt wurden geeignete, valide Diagnostiktools identifiziert, die genau jene Kompetenzbereiche abbilden.

DIAGNOSTIKTOOLS ZUR PERSONALAUSWAHL

Wie aus Studien (Nachtwei / Schermuly 2009; Arnoneit et al. 2020) ersichtlich, werden unterschiedliche Verfahren im Bereich der Personalauswahl in kleineren und mittelständischen Unternehmen (KMU) und Großunternehmen eingesetzt. Es werden nach Angaben von 113 Unternehmen Diagnostiktools wie un-

strukturierte und strukturierte Interviews, Assessment-Center (AC), Arbeitsproben und Eignungstests (Intelligenz, Persönlichkeit) angewandt (Nachtwei / Schermuly 2009). Dabei nutzen Großunternehmen valide Tools häufiger. Auffällig ist, dass die validesten Verfahren (Eignungstest mit einer Validität von 36 %) am wenigsten durchgeführt werden. Nur acht Prozent der KMU und 13 Prozent der Großun-

Es gibt die „Belasteten“, die „Überforderten“ und die „Enttäuschten“: Für diese Typen von potenziellen Studienabbrechern müssen Lösungen gefunden werden, zum Beispiel durch eine verbesserte Auswahl und Begleitung vor und im Studium.

Arnoneit et al. (2020) auf Anwenderseite als besonders praktikabel gelten.

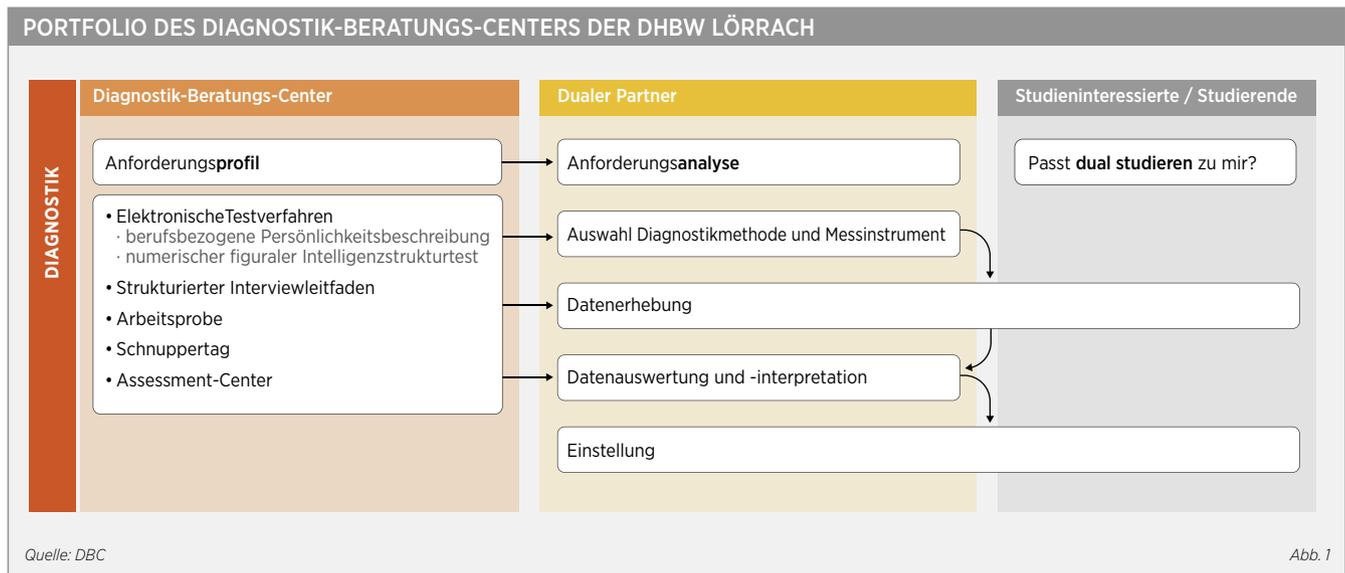
Um diese Theorie-Praxis-Lücke zu schließen, wurde das Diagnostik-Beratungs-Center (DBC) gegründet, mit dem Ziel, die Dualen Partner der DHBW Lörrach bei der Personalauswahl zu unterstützen. Hierbei spielen Unternehmens- als auch Hochschulpassung eine Rolle. Basierend auf dem Modell der Erfolgskriterien, wurden etablierte Testverfahren ausgewählt und neu konzipiert (Abb. 1).



ternehmen greifen hierauf zurück. Auch die Arbeitsprobe (29 %) und das strukturierte Interview (25 %) erreichen in der Validität hohe Werte. Durch die Strukturierung von Interviews kann die Validität um 21 Prozent erhöht werden.

Um zu erörtern, welche Verfahren unsere Dualen Partner zur Auswahl nutzen, hat die DHBW Lörrach eine Onlinebefragung (n = 79) im Frühjahr 2020 durchgeführt. Das Interview wurde mit 91,5 Prozent am häufigsten genannt (55,3 % offen vs. 44,7 % strukturiert). Danach folgen Probetag / Probewoche (48,9 %), AC (21,3 %), kognitive Leistungs- / Intelligenztests (11,7 %) und Persönlichkeitsverfahren (6,4 %). Wie erkennbar, werden in der Praxis Instrumente mit höherer Eignung seltener eingesetzt, obwohl diese wie in der Studie von





Im Bereich der Intelligenz wurde der Intelligenzstrukturtest (I-S-T 2000R, Liepmann et al. 2007) aufgrund wissenschaftlicher Güte, Anwendbarkeit und Vorliegen von passenden Normwerten ausgewählt. Hierbei werden Teilstests genutzt, die bei den Erfolgskriterien ansetzen. Als Standard werden der numerisch-logische Teilstest mit 36 Minuten und in Studiengängen, die zusätzlich räumliches Vorstellungsvermögen voraussetzen, außerdem noch der räumlich-figurale Teilstest mit 34 Minuten eingesetzt.

Für den Bereich der Persönlichkeit nutzt das DBC das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung – 6 Faktoren (BIP-6F, Hossiep / Krüger 2012) mit einer Dauer von 15 Minuten. Alle Verfahren liegen in digitalisierter Form vor. Zudem wurden ein strukturierter Interviewleitfaden, Leitfäden für Schnuppertage und Arbeitsproben und das Assessment-Center entwickelt. Die Instrumente sind auf das Anforderungsprofil eines DHBW-Studierenden der Fakultät Wirtschaft oder Technik abgestimmt. Alle Tools werden nach einer Beratung den Dualen Partnern kostenfrei zur Verfügung gestellt und sollen einen Wertschöpfungsbeitrag liefern und zur Verringerung von personellen Fehlentscheidungen beitragen.

MEHRWERT DER DIGITALEN TESTVERFAHREN

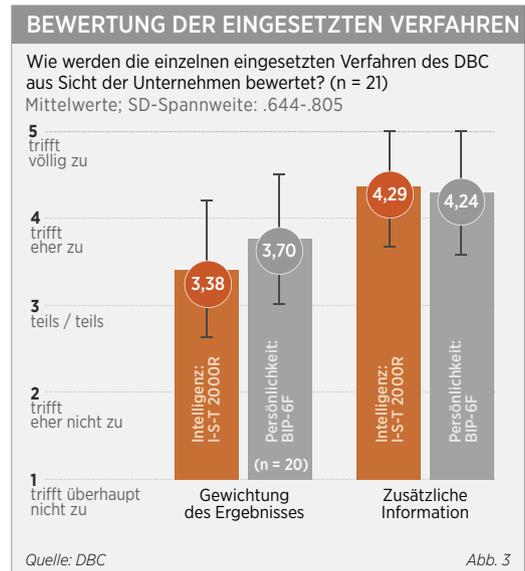
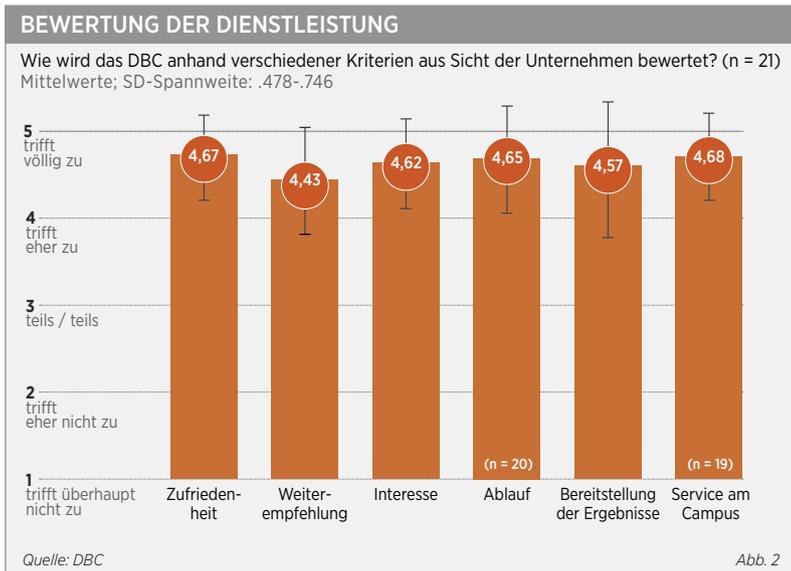
Bislang nutzen 26 Duale Partner den Service des DBC der DHBW Lörrach zur digitalisierten Testdurchführung bei der Personalauswahl. Von 21 Partnern liegen erste Evaluationsergebnisse vor (Abb. 2). In der Evaluation wurden Aspekte zum E-Testing wie auch vertiefende Dimensionen zu den einzelnen Verfahren erhoben.

Es wird deutlich, dass die Partnerunternehmen das E-Testing sehr gut bewerten. Die Mittelwerte bewegen sich in einer Spannweite von $M = 4,43$ bis $4,68$. Das E-Testing erreicht eine hohe Zufriedenheit ($M = 4,67$, $SD = 0,483$). Ergänzend dazu wird der Service des DBC mit $M = 4,43$, $SD = 0,598$ weiterempfohlen. Die Möglichkeit, die Testung am Campus in Lörrach durchzuführen, wird ebenfalls sehr gut bewertet ($M = 4,68$, $SD = 0,478$). Bei der Bewertung der Testung am Campus zeigte sich auch in den Textkommentaren das positive Feedback. In den Kommentarfeldern wird besonders hervorgehoben, dass „die Bewerber dadurch einen ersten Eindruck gewinnen können“. Außerdem wurde das E-Testing als „wertvolle Unterstützung (...)“ im Hinblick auf zeitliche Ressourcen beschrieben. Insgesamt vergeben die Partner-

unternehmen im Notensystem eine Bewertung von $M = 1,45$ ($n = 20$, $SD = 0,510$) für den Service.

Bei einer Differenzierung der Bewertung durch die Partner (Abb. 3) zeigt sich, dass die Verfahren (BIP-6F und I-S-T 2000R) besonders hilfreich bei der Entwicklung weiterer, eignungsdiagnostischer Eindrücke für den Auswahlprozess von potenziellen Studierenden sind.

Es war wichtig zu ergründen, welches Gewicht diesen Ergebnissen bei der Gesamtbeurteilung der Bewerber*innen zukommt. Die Gewichtung der Ergebnisse erreicht mit einem gemittelten Wert von $M = 3,54$ eine ebenfalls gute Bewertung (BIP-6F: $M = 3,70$ vs. I-S-T 2000R: $M = 3,38$). Als Gründe werden angeführt, dass „soziale und persönliche Kompetenzen für uns wichtiger sind“, „der Fokus auf der Intelligenz liegt, nicht auf den Schulnoten“. Auch wird von einem Dualen Partner argumentiert, dass die Tests ein „schulunabhängiges, neutrales Ergebnis liefern“. In beiden Bereichen ist der eignungsdiagnostische Mehrwert erkennbar. Der Intelligenztest erreicht einen Durchschnitt von $M = 4,29$ ($SD = 0,644$), während der Persönlichkeits-test bei $M = 4,24$ ($SD = 0,700$) liegt. Diese Ergebnisse zeigen den klaren Nutzen.



RESÜMEE UND AUSBLICK

Um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken und den Erfolg des Unternehmens sicherzustellen, ist es wichtig, die Passung zwischen Unternehmen, Hochschule und Bewerber*innen zu überprüfen. Mithilfe der Leistungen des DBC der DHBW Lörrach haben Unternehmen die Möglichkeit, Bewerber*innen valide und zuverlässig auf erfolgskritische Kriterien zu prüfen. Die Evaluationsergebnisse zeigen, dass der Service des DBC als hilfreiches Angebot wahrgenommen wird und einen bedeutsamen Mehrwert bietet.

Zudem hat sich das DBC zur Aufgabe gemacht, seine Dualen Partner durch Schulungsangebote in der Diagnostikkompetenz zu stärken. Auch dieses Jahr werden neun virtuelle Seminare zu den unterschiedlichen Diagnostiktools, unter anderem strukturierter Interviewleitfaden, Arbeitsprobe und Schnuppertag sowie AC, angeboten. ●

FORSCHUNGSPROJEKTFÖRDERUNG:

Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst des Landes Baden-Württemberg (2018-2019) und zentrale Mittel des Präsidiums der DHBW (2020-2021); Autoren: Zimmermann, L. / Latuska, L. / Landis, J. / Schirmer, U., dhw-loerrach.de/diagnostik-beratungs-center/kurz-vorgestellt

Literatur

- Anger, C. / Koppel, O. / Plünnecke, A. / Röben, E. / Schüler, R.-M. (2019): MINT – Frühjahrsreport 2019. MINT und Innovationen – Erfolge und Handlungsbedarfe. Gutachten für BDA und BDI, MINT Zukunft schaffen und Gesamtmetall
- Arnoneit, C. / Schuler, H. / Hell, B. (2020): Nutzung, Validität, Praktikabilität und Akzeptanz psychologischer Personalauswahlverfahren in Deutschland 1985, 1993, 2007, 2020, in: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O, 64 (2), 67-82, DOI: 10.1026/0932-4089/a000311
- Deuer, E. (Hg.) (2020): Studienverlauf und Studienerfolg im Kontext des dualen Studiums. Ergebnisse einer Längsschnittstudie, Bielefeld
- Deuer, E. / Huf, S. / Wild, S. (2020): „Denn wie man sich bettet, so studiert man“. Der Einfluss der Einbettung auf die Abbruchneigung dual Studierender, in: Beiträge zur Hochschulforschung, 42, 33-54
- Deuer, E. / Wild, S. / Schäfer-Walkmann, S. / Heide, K. / Walkmann, R. (2017): Die Panelstudie „Studienverlauf – Weichenstellungen, Erfolgskriterien und Hürden im Verlauf des Studiums an der DHBW“. Gesamtbetrachtung, Notwendigkeit und Potenziale, Stuttgart
- DHBW (2020): Erneut Top-Noten für die DHBW Lörrach. Studierende der BWL-Fächer geben in der Befragung im Rahmen des CHE-Rankings sehr gutes Feedback zu Studium, Lehre und Infrastruktur an der DHBW Lörrach, ranking.zeit.de/che/de/fachbereich/605123 (Stand: 4.8.2021)
- Hossiep, R. / Krüger, C. (2012): Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung – 6 Faktoren, Göttingen u.a.
- Liepmann, D. / Beauducel, A. / Brocke, B. / Amthauer, R. (2007): Intelligenz-Struktur-Test 2000 R, Göttingen u.a.
- Meyer, T. / Helde, K. / Walkmann, R. (2017): Entscheidungsfaktoren für ein Studium an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg. Eine querschnittliche Betrachtung auf Basis einer Befragung von Studienanfänger*innen des Jahrgangs 2016, Stuttgart
- Nachtwei, J. / Schermuly, C. (2009): Acht Mythen über Eignungstests, in: Harvard Business Manager, 4, 6-10
- Rahn, S. / Walkmann, R. / Meyer, T. (2020): Überforderung, Belastung, Enttäuschung? – Eine Typologie von StudienabbrecherInnen im dualen Studium, in: Deuer, E. (Hg.): Studienverlauf und Studienerfolg im Kontext des dualen Studiums. Ergebnisse einer Längsschnittstudie, Bielefeld, 33-56
- Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2017): Studieren an der DHBW: Schneller Übergang in die Erwerbstätigkeit, www.statistik-bw.de/Presse/Pressemitteilungen/2017264 (Stand: 9.2.2021)
- Trapmann, S. / Hell, B. / Weigand, S. / Schuler, H. (2007): Die Validität von Schulnoten zur Vorhersage des Studienerfolgs – eine Metaanalyse, in: Zeitschrift für Pädagogische Psychologie, 21 (1), 11-27, DOI: 10.1024/1010-0652.21.1.11
- Vedel, A. / Thomsen, D. K. / Larsen, L. (2015): Personality, academic majors and performance: Revealing complex patterns, in: Personality and Individual Differences, 85, 69-76, DOI: 10.1016/j.paid.2015.04.030
- Weinert, S. (2018): Das High Potential Management. Wie Unternehmen erfolgskritische Stellen gezielt und richtig besetzen können, Wiesbaden