

Impulse

Auswahlkriterien für Auszubildende

Welche Kriterien sollten bei der Auswahl von Azubis berücksichtigt werden und welche nicht?

Die Anforderungen in den Ausbildungsberufen haben sich in den letzten Jahren gravierend verändert. Nimmt man zum Beispiel den Beruf des Mechanikers zeigt sich folgendes Bild des Wandels:

Früher war hauptsächlich motorische Geschicklichkeit und Verständnis von Mechanik gefordert. Einmal Gelerntes konnte leicht auf verschiedene Fabrikate übertragen werden.

Heute zeichnet sich ein ganz anderes Bild: Der „schraubende Einzelkämpfer“ muss heute weitaus komplexere Aufgaben bewältigen. Komplizierte Diagnosesysteme lassen den mechanischen Anteil der Arbeit zugunsten des elektronischen in den Hintergrund treten. Auch müssen innovative Konzepte her, um auf dem Markt zu bestehen. Fremdsprachenkenntnisse und Lernfähigkeit gehören nun zu den Basiskompetenzen. Und die Anforderungen wachsen ständig weiter. Ein zusätzliches Problem besteht im kollektiven Altern der Belegschaft vieler Betriebe. Es treten immer mehr erfahrene Leistungsträger aus dem Erwerbsleben aus und immer weniger geeignete Kandidaten folgen nach. Da ist es wichtig, unter den wenigen Vorhandenen niemanden zu übersehen.

Welche Auswahlverfahren werden den neuen Anforderungen gerecht?

Zur Auswahl geeigneter Kandidaten für eine betriebliche Ausbildung gibt es verschiedene Testverfahren. Doch bei diesen gibt es gravierende Unterschiede. So gibt es Tests, die zum Beispiel mathematische und sprachliche Fähigkeiten oder auch technisches Verständnis messen. Diese können unter dem Begriff „Wissenstests“ zusammengefasst werden. Dann gibt es noch Tests, die allgemeine kognitive Fähigkeiten erfassen – also Intelligenztests. Auch Persönlichkeitstests werden bei der Auswahl von Auszubildenden eingesetzt. Zu der Frage, welche Verfahren den gestiegenen Anforderungen gerecht werden, meint Stephan Abele von der

Universität Stuttgart (Institut für Erziehungswissenschaft und Psychologie, Abteilung Berufs-, Wirtschafts- und Technikpädagogik): „Eine Kombination aus Intelligenztests und Wissenstests ist sinnvoll, denn Intelligenztests erfassen die Lernfähigkeit eines Kandidaten.

Diese ist vor allem bei komplexen Berufen



Rita Heilbock can. Psych. ist derzeit bei der alpha-test GmbH tätig.

*Kontakt:
Tel.: 0621-8190284
rita.heilbock@alpha-test.de*

wichtig. Jedoch sollte auch das Wissen eines Bewerbers erfasst werden, da fehlendes Wissen nicht so schnell aufgebaut werden kann. Außerdem haben spezifische Wissenstests gegenüber Schulnoten den Vorteil, dass Sie die Anforderungen des zukünftigen Berufes inhaltlich besser widerspiegeln.“

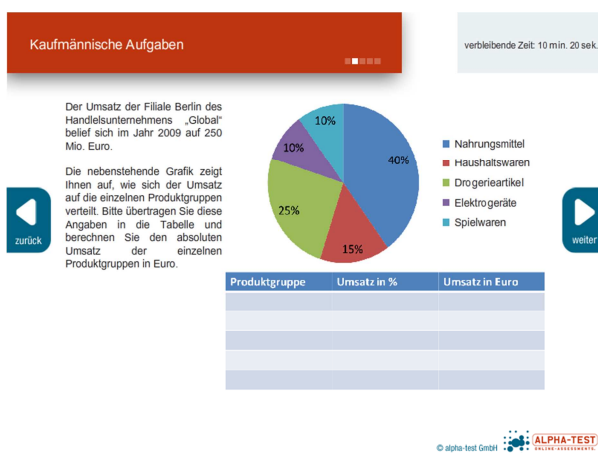


Abbildung 1 Aufgabe aus einem kaufmännischen Wissenstest

Welches Verfahren ist das Beste?

Schon aus der Antwort von Herrn Abele wird klar, dass es DAS beste Verfahren gar nicht geben kann. Wichtig ist, sich genau über die Anforderungen an die Bewerber klar zu sein. Gibt es spezielle Wissensbereiche, die auf jeden Fall beherrscht werden sollten? Stellt der Beruf besonders hohe Anforderungen an die Lernfähigkeit? Wenn diese Fragen mit „ja“ beantwortet werden, dann ist der Einsatz sowohl von Wissenstests als auch von Intelligenztests sinnvoll. Schulnoten allein als Auswahlkriterium heranzuziehen birgt Risiken: Einzelnoten weisen oft nur einen geringen Zusammenhang zum Berufserfolg auf. Auch könnten eigentlich ganz

„pfiffige“ Bewerber übersehen werden. Schulnoten bieten andererseits den Vorteil, dass sich auch motivationale Aspekte, und das Interesse an bestimmten Fächern in ihnen widerspiegeln. Zudem sind sie sehr ökonomisch – sie liegen ja durch die Bewerbung schon vor.

Fazit

Zusammenfassend spricht also alles dafür, sich situationspezifisch zu entscheiden. Ob Wissenstest, Intelligenztest oder Schulnoten – jedes Kriterium hat seine Vor- und Nachteile. Eine Kombination mehrerer Verfahren ist daher sehr sinnvoll. Bei Wissenstests sollte besonders darauf geachtet werden, dass sie die spezifischen Anforderungen des zukünftigen Berufes widerspiegeln und nicht einfach nur noch einmal das Curriculum der Schule in seiner Breite versuchen darzustellen. Intelligenztests kommt jedoch insofern eine bedeutsamere Rolle zu, als das Vorwissen von Bewerbern beim vorherrschenden Fachkräftemangel gegenüber den (noch nicht entfaltet) Potenzialen in den Hintergrund rückt. Somit sollten Intelligenztests in keinem Auswahlverfahren fehlen. Zu guter Letzt sollte der Stellenwert der Persönlichkeit eines Bewerbers nicht unterschätzt werden – denn wenn das Anforderungsprofil und das Persönlichkeitsprofil des Bewerbers übereinstimmen, kann eher davon ausgegangen werden, dass jemand erfolgreich und zufrieden in seinem Beruf sein wird.