

AUSWAHL VON ABITURIENTEN FÜR DIE BERUFSAUSBILDUNG ERFAHRUNGEN IN EINEM INDUSTRIEBETRIEB

G.W. Möller, Köln

Ich darf Ihnen vortragen, wie ein Industriebetrieb bei der Nachwuchsauswahl vorgeht. Wenn ich auch nur für diesen einen Betrieb spreche, so kann ich Ihnen jedoch versichern, daß die übrige Automobilindustrie in der Bundesrepublik ähnliche Verfahren anwendet. Wir, die Ausbildungsleiter, haben engen Kontakt untereinander und regen Erfahrungsaustausch.

Ich beschränke mich hier nun auf die Auswahl von Abiturienten für den kaufmännischen Sektor. Das Verfahren ist auf dem gewerblich-technischen Sektor das gleiche, nur als Test wird der Berufseignungstest von "Schmidtke/Schmale" angewandt.

Wir, die Ford-Werke, stehen alle Jahre wieder vor der Aufgabe, aus über 2 000 Bewerbungen 10 junge Menschen aussuchen zu müssen oder zu können für ein erweitertes Industriekaufmannsprogramm. Und darüber möchte ich nun sprechen. Lassen Sie mich dieses Programm kurz umreißen, damit Sie die Anforderungen erkennen können, die dieses Programm an die Teilnehmer stellt, die wir ja aussuchen müssen.

Das erweiterte Industriekaufmanns - Ausbildungsprogramm existiert seit 12 Jahren und hat wegen seiner Kombination aus praxisorientiertem Studium an der Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie und Industrie- und Handelskammerlehre eine gewisse Publizität als Kölner-Modell erhalten. Auch andere Firmen haben sich an unserem Programm beteiligt.

Es ist insofern ein anspruchsvolles Programm als die 3jährige Lehre auf 1,5 Jahre komprimiert wird und von 6 Semestern Abend- und Wochenendstudium an der Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie begleitet wird. In Köln ist die VWA an der Universität, in den Räumen der Uni. Die Dozenten sind Professoren der Wirtschafts- und der Rechtswissenschaftlichen Fakultäten der Universität Köln.

Nach der 1. Phase, d.h. nach 1,5 Jahren, wenn die Kaufmannsgehilfenprüfung abgelegt ist, kommen die Teilnehmer auf einen regulären Arbeitsplatz also auf eine Planstelle im Unternehmen und müssen nebenher ihr Studium und zusätzlich die von Ford organisierten Seminare besuchen.

Soviel zum Hintergrund! Es gilt also aus mehr als 2 000 Bewerbungen 10 für dieses Programm auszuwählen.

Wir - das sind 2-3 Ausbildungsverantwortliche - haben uns ohne einen Anspruch auf Wissenschaftlichkeit stellen zu wollen und leider auch ohne jemals mit einem größeren Gremium von Fachleuten darüber diskutiert zu haben, folgende Kriterienbereiche für die Auswahl zusammengestellt:

- a) Der Bereich der Berufseignung
Die Intelligenzstruktur des Bewerbers muß der eines guten Kaufmannes entsprechen.
- b) Der Bereich der Belastbarkeit
Der Bewerber muß auch über einen längeren Zeitraum belastbar sein. (Die 3 Jahre Programm Dauer sind ein harter Schlauch)
- c) Der Bereich des Sozialverhaltens
Der Bewerber muß, um das Programm erfolgreich bestehen zu können, teamfähig und teamwillig sein.

Ich komme zurück auf die Berufseignung. Die Berufseignung testen wir mit dem Intelligenz-Struktur-Test von Rudolf Anthauer. Ich unterstelle, daß Ihnen der Test und der Umgang damit bekannt ist. Einige Items sollen erwähnt werden, die im Bereich der Berufseignung unschwerwichtig erscheinen für Angestellte im kaufmännisch-administrativen Bereich:

1. Praktische Urteilsbildung, Common sense, Selbständigkeit im Denken
2. Sprachgefühl, Einfühlungsfähigkeit
3. Klarheit und Folgerichtigkeit im Denken
Beweglichkeit und Umstellungsfähigkeit = Voraussetzung für wissenschaftliches Studium
4. Sprachliche Abstraktionsfähigkeit, Begriffsbildung, sprachlogisches Denken

Nicht ganz so gut ausgeprägt, aber noch überdurchschnittlich sollten entwickelt sein:

- die Merkfähigkeit und
- das praktisch, rechnerische, schlußfolgernde Denken.

Weniger wichtig sind:

- das theoretisch-rechnerische Denken
- die Vorstellungsfähigkeit, anschauliches, ganzheitliches, bildhaftes Denken
- das räumliche Vorstellungsvermögen.

Als Auswahlverfahren haben wir über viele Jahre eine Folge von 4 Schritten praktiziert.

1. Unterlagen von Bewerbern, die im Schnitt der Hauptfächer nicht besser als befriedigend sind, werden zurückgeschickt. (Das sind ca. 1 600 - 1 800)
2. Alle Bewerber mit besseren Zeugnissen werden zum Test eingeladen (200-400). Getestet wird mit IST-70 von R. Amthauer.
3. In diesem Schritt haben wir einen Sozialverhaltens-Test durchgeführt, der vom "Psychologischen Dienst" der Lufthansa entwickelt und von einem Psychologen der Lufthansa Consulting durchgeführt wurde.

Leider können wir diesen Test nicht mehr einsetzen, weil der Betriebsrat - die Vertretung der Arbeitnehmer -, dem das Betriebsverfassungsgesetz ein Mitbestimmungsrecht in Personalauswahlverfahren eingeräumt hat, diesen Test ablehnt. Sie begründen das: Die im Test gestellten Fragen seien Schnüffelei im Privatbereich.

4. Der vierte und letzte Schritt. Mit den dann verbliebenen 30-40 Bewerbern wird von der Ausbildungsleitung ein ca 1/2stündiges Einzelgespräch geführt. Dabei ist jetzt der Psychologe anwesend als Ersatz für den weggefallenen Test.

Bei diesem Gespräch geht es uns um

- den persönlichen Eindruck
- das Auftreten des Bewerbers
- die spontanen Reaktionen,

aber auch um Motivation zum Beruf, Vorstellungen, Erwartungen, Einstellungen und evtl. hinderliche Außeninflüsse.

Sie sehen (meine Damen und Herren) ein pragmatisches Verfahren, das sich im Handel befindlicher Tests bedient. Uns kommt es dabei nicht so sehr auf die Reliabilität einzelner Items an als vielmehr auf die Rentabilität des Verfahrens. Genauer gesagt, daß wir mit möglichst wenig Aufwand an Zeit und Geld die jungen Leute finden, die wir brauchen können.

Ich komme zum Schluß zu der Frage: Wie hat sich das Auswahlverfahren bewährt?

Ich kann nicht mit einer Effizienzanalyse aufwarten, sondern nur aus der Erfahrung berichten.

12 Jahre lang 10 Teilnehmer = 120 Teilnehmer; davon sind bisher 2 vorzeitig ausgestiegen.

Nach erfolgreichem Abschluß haben uns ganz wenige vielleicht 1-3, ich weiß es nicht genau, verlassen. Einige sind nach einer Tätigkeitszeit, z.B. im Einkauf in führende Positionen bei Lieferanten gewechselt oder nach Tätigkeit im Verkauf Geschäftsführer eines Händlerbetriebes geworden. Die ersten haben auch schon Managementpositionen im Hause Ford erklommen.

Noch einige Worte zum Erfolg in der Ausbildung.

Die IHK - Prüfung ist bisher immer weit über Kammerdurchschnitt abgelegt worden.

Noten ausreichend und schlechter sind unbekannt. Als 1983 die Kammerbesten vom Bundespräsidenten geehrt werden sollten, mußte für den Kammerbezirk Köln zwischen 3 Personen aus unserem Programm gelost werden, weil auch in den Einzelnoten keine Differenzierung zu finden war. Alle Noten waren 1,0 einschließlich der Sprachkenntnisse.

Bei der Diplom - Prüfung der Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie sieht es jedoch anders aus, je nach Interessenschwerpunkt und der betrieblichen Relevanz der dargebotenen Vorlesungen. Das Notenspektrum ist weitaus bunter. Alle haben jedoch die Diplom - Prüfung bisher bestanden.

Soviel zum Erfolg

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

In der Diskussion beantwortet der Referent einige Sachfragen. Danach sind am Gespräch (vierter Schritt) ein Ausbildungsleiter und ein Psychologe beteiligt. Der Zeitaufwand für 10-12 Bewerber beträgt einen Tag. Einen Fragenkatalog für die Gesprächsführung gibt es nicht. Parallele Kontrollgruppen konnten nicht gebildet werden.