

Auswahl von Auszubildenden – multiple Bewerbungschancen durch Berufsprofiling

Die fehlende Ausbildungsreife von Schülern führt verstärkt dazu, dass Unternehmen Ausbildungsplätze nicht besetzen. Gleichzeitig finden jedes Jahr viele Bewerber keine Lehrstelle. Ein Grund dafür ist, dass Unternehmen zur Vorauswahl biografische Methoden einsetzen, die viele relevante, in der Persönlichkeit angesiedelte Kompetenzen vernachlässigen. Berücksichtigt man diese stärker, lenkt man den Blick von den Defiziten auf die Potenziale. Einen neuen Ansatz dafür bietet das Berufsprofiling.

Die öffentliche Meinung zur Ausbildungsreife von Schülern ist spätestens seit den PISA-Studien (Programme for International Student Assessment) ne-



*Dipl. oec. Andreas Frintrup,
Vorstandsvorsitzender
HR Diagnostics AG, Stuttgart
frintrup@HR-Diagnostics.de*



*Dipl. oec. Matthias Kämpfer,
Leiter Customer Relations
HR Diagnostics AG, Stuttgart
kaemper@HR-Diagnostics.de*



*Patrick Mussel,
Diplom-Psychologe,
Leiter Forschung & Entwicklung
HR Diagnostics AG, Stuttgart
mussel@HR-Diagnostics.de*

gativ geprägt. Neben PISA beschäftigten sich auch zahlreiche andere Institutionen mit dem Thema: „Der Deutsche Industrie- und Handelstag führte bei etwa 2000 repräsentativ ausgewählten Lehrlingen mit Volksschulabschluss einen Leistungstest in Rechtschreibung und Rechnen durch, der große Lücken feststellt: Bei jedem fünften Lehrling sind die Rechtschreibkenntnisse mangelhaft, und jeder dritte ist unsicher. Jeder vierte Lehrling kann mangelhaft rechnen, und jeder zweite hat erhebliche Lücken.“ Die teilweise veralteten Begrifflichkeiten deuten auf das Bemerkenswerte an dieser Untersuchung hin: Sie stammt aus dem Jahr 1966 und zeigt, dass das Thema Ausbildungsreife ein Dauerbrenner ist.

Mangelnde Ausbildungsreife ist für Unternehmen das häufigste Ausbildungshemmnis und jährlich wiederkehrender Grund für zahlreiche unbesetzte Ausbildungsplätze. Zum Ende des Kalenderjahres 2006 waren 49 500 Schülerinnen und Schüler unvermittelt, durch Nachvermittlung bis Januar 2007 konnte diese Zahl auf 17 400 gesenkt werden. Jeder einzelne Fall ist jedoch einer zu viel, nicht nur aus volkswirtschaftlicher und bildungspolitischer Perspektive, sondern insbesondere angesichts der individuellen Zukunftsperspektiven der Jugendlichen. Dass dieser Zahl an unvermittelten Bewerbern zum gleichen Zeitpunkt noch 15 500 unbesetzte Ausbildungsstellen gegenüberstanden, zeigt, dass es sich zu weiten Teilen auch um ein Matching-Problem handelt.

Schulnoten sind nicht alles: Psychologische Diagnose richtet den Blick auf Stärken

Angesichts der mit jährlichem Abstand wiederkehrenden Situation sind aus personalpsychologischer Perspektive neue Ansätze gefordert. Statt über kollektive Defizite von Schülern zu lamentieren, muss der Fokus auf individuelle Stärken und Potenziale gerichtet werden. Dies kann auf einem Weg geschehen, den Personalpsychologen besonders gut beherrschen – durch den Einsatz psychologischer Diagnoseverfahren, die mehr von Ausbildungsplatzbewerbern sichtbar machen als Bewerbungsunterlagen und Schulzeugnisse.

Schullaufbahn und -noten dürfen nicht das primäre Auswahlkriterium sein. So ergibt sich die Wahl der weiterführenden Schule oftmals in Abhängigkeit von der sozialen Schicht der Eltern. Schüler aus einem