Selektionskriterien

Der richtige Mix aus Kompetenzen und Persönlichkeit

Die Ausbildungsverantwortlichen achten bei der Auswahl von Berufslernenden in erster Linie auf ihren persönlichen Eindruck. Wenn sie sich entscheiden müssen, bevorzugen sie berufspraktische Kompetenzen, aber auch Teamfähigkeit und Verantwortungsbewusstsein.

Von Markus P. Neuenschwander und Marcia Hermann. Sie forschen an der Pädagogischen Hochschule Nordwestschweiz, Zentrum Lernen und Sozialisation in Solothurn (www.fhnw.ch/ph/zls).

— Bei der Vergabe einer Lehrstelle achten die Lehrbetriebe in erster Linie auf den persönlichen Eindruck im Bewerbungsverfahren. Diesen persönlichen Eindruck gewinnen sie am häufigsten über schriftliche Bewerbungsunterlagen, bei strukturierten Bewerbungsgesprächen und in der Schnupperlehre, welche manchmal auch Probearbeiten umfasst. Das ist eines der Ergebnisse der Studie zu den Determinanten von Berufsbildungsentscheidungen beim Übergang in den Arbeitsmarkt.

Befragt wurden 228 Ausbildungsverantwortliche aus der Deutschschweiz. Sie mussten sich unter anderem in die Situation versetzen, einen neuen Lernenden einzustellen. Dabei sollten sie zwischen zwei Lernenden wählen, die in allen Merkmalen gleich waren, ausser in einem Merkmalspaar (Entscheidungsdilemma). Diese Merkmalspaare beziehen sich einerseits auf die Bildungsbiografie, andererseits auf Persönlichkeitsmerkmale versus Kompetenzen. Um die Vielfalt von Selektionskriterien abzubilden, wurden sieben unterschiedliche Dimensionen ausgewählt, die mit Begriffspaaren konkretisiert wurden.

Die Abbildung zeigt, welche Pole der ausgewählten Dilemmata die befragten Ausbildungsverantwortlichen wählen. Beispielsweise legen mehr Ausbildungsverantwortliche Wert auf die stete Weiterbildung als auf eine hervorragende Grundausbildung (Dimension: Bildungszertifikat). Formale Aspekte wie Zeugnisse der Grundausbildung und Bildungsabschlüsse werden interessanterweise weniger hoch gewichtet als stete Weiterbildung und Berufserfahrung. Dies verschafft Jugendlichen mit weniger hohen Bildungsabschlüssen, aber stark ausgeprägter Motivation gute Stellenchancen.

Ein überraschendes Ergebnis trat bei der Dimension berufliche Voraussetzungen auf: Beruflich kompetente Bewerber werden gegenüber Jugendlichen bevorzugt, die in eine Stelle passen. Gleichzeitig wissen wir aus anderen Forschungsarbeiten, dass die Passung zwischen Bewerbenden und Unternehmen erhebliche Auswirkungen auf die Qualität der Arbeit sowie auf die Dauer des Arbeitsverhältnisses hat. Generell unterscheiden sich die Präferenzen zwischen den untersuchten Branchen wenig. Einzig bei der Zusammenarbeit im Alltag zeigten sich signifikante Unterschiede: Im Bau ist die praktische Auffassungsgabe deutlich wichtiger als im Detailhandel, dem KV oder in den Gesundheitsberufen.

Die Untersuchung zeigt auch, dass in den abgefragten Dilemmata nicht generell die Persönlichkeitsaspekte oder generell die Kompetenzen vorgezogen werden. In Bezug auf berufspraktische Dimensionen (berufliche Voraussetzungen, Steuerung von Arbeitsabläufen, Zusammenarbeit im Arbeitsalltag) werden tendenziell die Kompetenzen gegenüber den Persönlichkeitsmerkmalen höher gewichtet. In Bezug auf berufsunspezifische Selektionsdimensionen (Fachlichkeit der Kompetenzen, Eignung) werden hingegen die Persönlichkeitsdimensionen höher gewichtet. —

Entscheidungspräferenzen von Ausbildungsverantwortlichen

		Ausbildung	*Weiterbildung*	
		Bildungszertifikat		
Bildungsbiografie	21%	hervorragende Grundbildung	stete Weiterbildung	79%
		Formalität des Lernens		
	4%	hoher Bildungsabschluss	Berufserfahrung	96%
		Persönlichkeitsmerkmale	***Kompetenzen***	
		Berufliche Voraussetzungen		
Berufspraktische Dimensionen	17%	berufliche Passung	berufliche Kompetenzen	83%
		Steuerung von Arbeitsabläufen		
	7%	Risikobereitschaft	Organisationstalent	93%
		Zusammenarbeit im Alltag		
	40%	Dienstleistungsorientierung	praktische Auffassungsgabe*	60%
		Fachliche Kompetenzen		
Berufsunspezifische Dimensionen	70%	Teamfähigkeit	fachliche Kompetenzen	30%
		Eignung		
	93%	Verantwortungsbewusstsein	Talent	7%

* Signifikante Unterschiede zwischen den Berufsgruppen.