

Beobachter

AZUBI

Ohne Härtetest keine Lehre

Text: Thomas Buomberger

Bild: Martin Gapa / pixelio.de

Ausgabe: 3/09

Ein gutes Schulzeugnis reicht nicht: Vor einer anspruchsvollen Ausbildung steht oft ein aufwendiger Hürdenlauf. Manche Firmen wählen ihre Lehrlinge genauer aus als Manager.



Mit drei Gleichaltrigen steht die 15-jährige Kerstin in einem zu grossen weissen Mantel und etwas verloren in einem Labor in Basel. Sie hantiert mit einer farbigen Flüssigkeit, misst einen Teil davon in eine Küvette ab, steckt diese in ein Spektrometer, notiert sich Resultate. «Ich muss am Schluss herausfinden, wie viel Farbstoff es im Sirup hat», erklärt die Schülerin, die vorher noch nie in einem Labor gestanden hat und die sich für eine Lehrstelle bei Novartis bewirbt. «Es geht nicht darum, dass man die Aufgabe unbedingt lösen muss», so Lehrlingsausbildner Dieter Kuhn, «sondern wichtig ist, wie die Jungen den Lösungsweg suchen, ob sie die richtigen Fragen stellen.»

ARTIKEL ZUM THEMA

Ausbildung: Schonzeit für miese Lehrbetriebe
(Ausgabe: 19/08)

Berufseinstieg: Schnoddrigkeit liegt nicht drin
(Ausgabe: 14/08)

Augenzeugin Lara Ofner-Palma: «Bei mir zählt der ganze Mensch»
(Ausgabe: 12/08)

EIN VERBUND FÜRS AUSWAHLVERFAHREN

Diese ganztägige Aufgabe ist die letzte von vier Hürden, die potentielle Lehrlinge überwinden müssen, um eine der begehrten Lehrstellen zu erhalten. Das Auswahlverfahren führt der Ausbildungsverbund Aprentas durch, dem etwa 70 Firmen der Nordwestschweiz angehören – hauptsächlich aus der Pharma- und Chemiebranche. Für 14 Berufe organisiert Aprentas das Assessment, das einen Bewerber während drei bis vier Tagen beansprucht.

«Der zeitliche und der finanzielle Aufwand sind gross, aber schliesslich geht es darum, dass diese jungen Menschen den richtigen Beruf wählen», erklärt Martin Oppliger, Verantwortlicher für Berufsbildung bei Novartis. Und auch der Arbeitgeber hat natürlich kein Interesse, dass ein Lehrling seinen Beruf schon bald nach Antritt der Lehre wieder hinschmeisst.

NUR ZWEI CHANCEN BEIM PC-TEST

Bei Novartis bewerben sich 1800 junge Menschen für 100 Lehrstellen. Die meisten von ihnen scheitern schon an der ersten Hürde, den Bewerbungsunterlagen. «Etwa die Hälfte der Bewerbungen geht wegen ungenügender

Zeugnisnoten wieder zurück», sagt Annemarie Graf-Leuppi von der Aprentas-Geschäftsleitung. Doch Zeugnisnoten allein sagen noch wenig aus, was auch ein Grund dafür ist, dass die Firmen ein aufwendiges Selektionsverfahren, das pro Lehrling etliche tausend Franken kostet, gewählt haben. «Wir haben hier Bewerbungen aus mehreren Kantonen und drei Ländern, insgesamt etwa 100 verschiedene Zeugnistypen», erklärt Graf-Leuppi. «Eine 5 im Wallis muss nicht gleichbedeutend sein mit einer 5 in Rheinfelden. Ein Vergleich ist fast nicht möglich.»

Als Misstrauen gegenüber den Noten will Graf-Leuppi die Aprentas-Selektion nicht verstanden wissen. Doch gibt es tatsächlich immer mehr Firmen, die Zeugnisnoten nicht mehr trauen und zusammen mit den Bewerbungsunterlagen Tests wie Multi-Check oder Basic-Check verlangen, eine Kombination aus Intelligenz- und Persönlichkeitstest sowie Prüfung von Schulwissen. «Viele Firmen sagen, sie könnten mit Schulnoten nichts anfangen, und verlangen diese Tests», sagt Bea Zimmermann, stellvertretende Leiterin der Berufsberatung Winterthur.

Doch diese Tests, die man nur einmal wiederholen kann, haben auch ihre Nachteile: «Wenn man auch das zweite Mal schlecht abscheidet, sinken natürlich die Chancen auf eine Lehrstelle stark», sagt Zimmermann. Dennoch werden zu Zehntausenden solche Computertests durchgeführt – standardisiert und damit vergleichbar. Viele Firmen – etwa aus der Finanz- und der Versicherungsbranche, aber auch die Swisscom – führen zudem noch eigene Verfahren durch. «Der Aufwand bei der Lehrlingssuche ist vergleichbar mit der Kaderselektion», sagt Bea Zimmermann.

DER AUFWAND DER FIRMEN ZAHLT SICH AUS

Aprentas wendet andere Tests an, eine ganze Serie, deren Ausführung einen halben Tag dauert und die einschüchternde Namen haben wie Intelligenzstrukturtest, Leistungsmotivationsinventar, Konzentrations- und Aufmerksamkeitstest. Darauf folgt ein Aufsatz, in dem die Berufswahl zu begründen ist, dazu noch ein Gespräch und schliesslich das Lösen von Dreisatzaufgaben und Prozentrechnungen. Viele Schüler, so Oppliger, kennen diese einfachen Rechenoperationen nicht einmal. «Oft müssen wir die jungen Leute noch nachschulen.» Den Abschluss bilden praktische Aufgaben, auf die sich die Kandidaten nicht vorbereiten konnten, und ein bis zwei Tage Schnuppern in der Firma.

Für Novartis und die andern Trägerfirmen von Aprentas scheint sich der Aufwand zu lohnen. Während im Schweizer Durchschnitt etwa zehn Prozent die Lehre abbrechen, beträgt diese Rate bei Novartis nur drei bis vier Prozent. «Wir investieren sehr viel Geld in die Lehrlinge», sagt Martin Oppliger, «und wollen deshalb auch möglichst Gewähr dafür, dass wir die Richtigen ausgesucht haben.»

Trotz einzelner Kritik gibt es auch bei Lehrern Verständnis für dieses Verfahren. «Zweifelloos kann die Schule jemanden nach neun Jahren besser beurteilen als ein Testverfahren», sagt Franziska Peterhans, Zentralsekretärin des Dachverbands Schweizerischer Lehrerinnen und Lehrer, «aber bei diesem Wildwuchs an Zeugnissen sind die Lehrbetriebe bei der Beurteilung der Noten überfordert. Da hilft nur eine Harmonisierung des Schulsystems.»

Inzwischen sind die vier jungen Leute im Labor einige Schritte weitergekommen. Ramona ist zuversichtlich, dass sie die Laboraufgabe schafft, hat aber doch Bedenken: «Ich bin etwas nervös, und da fängt man schnell einmal zu pfuschen an.» Dessen ist sich auch Kerstin bewusst: «Ich versuche, ruhig zu bleiben, mir genügend Zeit zu nehmen und die Sache zuverlässig zu machen.» Die vorangegangene Test-Batterie hat sie zwar schwierig gefunden, aber auch angemessen: «Schliesslich ist Chemielaborantin ein anspruchsvoller Beruf, da darf man auch etwas verlangen.»

VIELE FRAGEN, WENIG ZEIT

Das zeigt sich etwa beim sogenannten Leistungsmotivationsinventar. Da müssen sich die Prüflinge rund 170 Fragen unterziehen, für deren Beantwortung sie jeweils nur wenige Sekunden Zeit haben. Der Test untersucht Eigenschaften wie Engagement, Flexibilität oder Selbständigkeit – insgesamt 17 Kriterien. Dazu gehören etwa Fragen wie: «Ich muss das Gefühl haben, mein Bestes gegeben zu haben, um mit der Arbeit zufrieden zu sein.» Wer bei der Auswertung innerhalb der vorgegebenen Bandbreite ist, darf weiter hoffen.

Geben die Tests Anhaltspunkte für die Persönlichkeit, sind die persönlichen Beobachtungen des erfahrenen Ausbildners Dieter Kuhn entscheidend. Während des Laborversuchs führt er mit allen Kandidatinnen längere Gespräche und beobachtet ihr Verhalten. «Mir geht es vor allem darum, dass sie realisieren, welchen Einfluss ein Fehler haben kann», sagt er. «Einen Fehler zu machen ist nicht schlimm, aber einen Fehler mit schlaumeierischen Begründungen zu vertuschen schon.»

Kerstin ist zuversichtlich, dass sie die begehrte Lehrstelle erhalten wird – sie wird am Ende recht behalten. Ramona dagegen hat Bedenken, weil sie als Deutsche beim Wissenstest einiges über die Schweiz nicht gewusst hat. Und was sie am aufwendigen Verfahren auch noch stört: «Ich verpasse in der Schule eine Menge Unterrichtsstoff.» Gelohnt hat es sich dennoch: Auch sie erfährt am Ende des Tages, dass sie eine Lehrstelle

ergattert hat.

© Beobachter Ausgabe 3 vom 05. Feb 2009 - Alle Rechte vorbehalten

SOCIAL BOOKMARKS

