



Bevor die Auszubildenden der Fahrzeug-Werke Lueg gemeinsam jubeln können, müssen sie das Auswahlverfahren durchlaufen.

AZUBI-AUSWAHL

Auch soziale Kompetenzen sind wichtig

Die Fahrzeug-Werke Lueg AG nutzt ein gemeinsam mit der Agentur meta five entwickeltes Assessment Center, um die richtigen Auszubildenden zu finden.

KURZFASSUNG

Mit Übungen, die ganz nah am Alltag der Auszubildenden sind, testet Lueg schon beim Einstellungstest die Eignung der Bewerber. Und die Ergebnisse werden nicht nur für das Auswahlverfahren genutzt: Sie werden dann im Laufe der Ausbildung auch für die individuelle Entwicklung des Azubis aktiviert.

Jahr für Jahr können sich ca. 60 Jugendliche freuen: Sie haben einen Ausbildungsplatz bei Lueg bekommen. Der Handelskonzern mit zwölf Gesellschaften, 30 Standorten und etwa 1.400 Mitarbeitern bietet rund 40 technische und 20 kaufmännische Ausbildungsplätze pro Jahr an. Die regionalen Schwerpunkte des Familienunternehmens, das einer der größten Vertriebs- und Servicepartner der Daimler AG in Deutschland ist, liegen in Nordrhein-Westfalen und Sachsen.

Bevor sie aber beim Ausbildungsstartfoto jubeln können, müssen sich die

Jugendlichen erst einmal qualifizieren. Denn das Unternehmen erhält jedes Jahr 500 Bewerbungen, ca. die Hälfte für kaufmännische, die andere für technische Berufe. Es muss also ausgewählt werden. „Noten sind nicht alles“, sagt Michael Weiten, Teamleiter Personalmanagement bei Lueg, über das Auswahlverfahren. „Neben den kognitiven Fähigkeiten sind uns auch soziale Kompetenzen wichtig.“

Gemeinsame Entwicklung

Weil die früheren Einstellungstests veraltet waren, hat sich das Unternehmen im April 2015 entschlossen, etwas Neues zu entwickeln. „Wir wollten auch den Blick von außen“, so Weiten. Deshalb habe man sich durch die Zusammenarbeit mit dem Beratungsunternehmen meta five aus Köln das Know-how von Spezialisten eingekauft. Leistungsumfang war ein Rundum-sorglos-Paket: Neben dem Auswahlverfahren auch eine Auswertung pro Bewerber und ein Ranking.

In Workshops, an denen neben den Beratern auch 15 Mitarbeiterinnen und

Sehr gut 1		Gut 2	Befriedigend 3	Ausreichend 4	Mangelhaft 5
Zusammenarbeit & Teamfähigkeit					
<input type="checkbox"/> greift die Vorschläge seiner Gesprächspartner auf <input type="checkbox"/> geht auf andere offen zu <input type="checkbox"/> löst Probleme konstruktiv			<input type="checkbox"/> übergeht die Meinungen seiner Gesprächspartner <input type="checkbox"/> zieht sich im Umgang mit anderen zurück <input type="checkbox"/> umgeht kritische Themen oder agiert wenig konstruktiv		
Eigene Verhaltensbeispiele			Eigene Verhaltensbeispiele		
Zielvorgabe & Initiative					
<input type="checkbox"/> engagiert sich kontinuierlich und bleibt aktiv <input type="checkbox"/> zeigt konkrete Maßnahmen zur Zielerreichung auf <input type="checkbox"/> entwickelt eigene Ideen			<input type="checkbox"/> reagiert, nimmt passive Haltung ein <input type="checkbox"/> bleibt vage hinsichtlich des Wegs zum Ziel <input type="checkbox"/> bestätigt überwiegend die Vorschläge anderer		
Eigene Verhaltensbeispiele			Eigene Verhaltensbeispiele		
Technisches Verständnis & Geschick					
<input type="checkbox"/> wendet technisches Wissen an <input type="checkbox"/> zeigt ein hohes Maß an Geschick <input type="checkbox"/> erklärt technische Zusammenhänge richtig			<input type="checkbox"/> benutzt technisches Wissen nicht <input type="checkbox"/> tut sich schwer mit den praktischen Anforderungen <input type="checkbox"/> erklärt technische Zusammenhänge nicht oder fehlerhaft		
Eigene Verhaltensbeispiele			Eigene Verhaltensbeispiele		

Seite 3 von 3

Die Beobachter halten ihre Bewertungen mithilfe sogenannter „Beurteilungslisten“ fest.

Ausbildung Kfz-Mechatroniker / Kfz-Mechatronikerin Schwerpunkt Personenkraftwagentechnik	
KraftfahrzeugmechatronikerInnen sorgen dafür, dass das Auto einwandfrei funktioniert. Sie warten und prüfen PKW unter Anwendung automatischer Mess- und Prüfsysteme, z.B. Antriebs-, Brems- und Informationssysteme.	
Inhalte	
<ul style="list-style-type: none"> • Diagnostizieren von Fehlern, Störungen und deren Ursachen an PKW • Prüfen und Diagnostizieren von elektrischen, elektronischen, mechanischen, hydraulischen und pneumatischen Systemen • Einbau von Zubehör und Zusatzrichtungen wie Autotelefon, Navigation und vieles mehr • Lesen, Anwenden und Erstellen von technischen Unterlagen wie Schaltplänen und Reparaturanlagen 	
Gesellschaften / Ausbildungsorte / Marken	
<ul style="list-style-type: none"> • Fahrzeug-Werke LUEG AG - Mercedes-Benz • LUEG Compact Car GmbH - smart • Autohandel Gebr. van Eupen GmbH - Opel • LUEG sportivo GmbH - Ferrari und Maserati • Volvo Centrum Rhein Ruhr GmbH - Volvo • Autohaus LUEG GmbH (Sachsen) - Mercedes-Benz und smart 	
Dauer	
• 3,5 Jahre	
Persönliche Voraussetzungen	
<ul style="list-style-type: none"> • Sehr gutes technisches Verständnis • Schnelle Auffassungsgabe • Handwerkliches Geschick • Teamorientierung • Interesse an Mathematik, Physik und IT • Leidenschaft fürs Automobil • Zuverlässigkeit • Verantwortungsbewusstsein 	
Qualifikation	
• Realschule, (Fach-) Abitur	
Einsatzmöglichkeiten	
• Nach der Ausbildung können Sie in allen unseren Standorten im Bereich der Werkstatt tätig werden.	
Perspektive	
Möglichkeit der Weiterqualifizierung nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung zum/zur: <ul style="list-style-type: none"> • geprüften Kfz-Service-Technikerin • Meisterin im Kfz-Techniker-Handwerk • Betriebswirtin im Kfz-Devisen (HWK) 	
Weiterentwicklung im Berufsfeld	
<ul style="list-style-type: none"> • Reparaturtechnikerin verschiedener Fachrichtungen • Diagnosetechnikerin • Serviceberaterin 	

Mit Anzeigen wie diesen sucht Lueg nach motivierten Nachwuchskräften, die sich mit dem Unternehmen und dem Produkt identifizieren können.

Mitarbeiter von Lueg (Personalabteilung und Ausbilder) beteiligt waren, wurden zunächst erfolgskritische Situationen in der Ausbildung definiert sowie erfolgreiche und hinderliche Verhaltensweisen der Auszubildenden und die zugehörigen Kompetenzen.

Um diese zu überprüfen, wurden im nächsten Schritt entsprechende Instrumente und Aufgaben festgelegt. Am Ende entschied man sich für einen schriftlichen Test, in dem unter anderem mathematische und Rechtschreibfähigkeiten abgefragt werden. Im Test für die technischen Auszubildenden geht es zudem um technische Fragen wie zum Beispiel: Wie drehen sich Zahnräder? Oder: Wie funktionieren Glühlampen?

Rollenspiele und Praxisaufgaben

Hinzu kommt ein Assessment Center (engl. für „Beurteilungsverfahren“) mit mehreren Bewerbern und zwei Einzelübungen in Form von Rollenspielen. Eine der Aufgaben ist zum Beispiel, gemeinsam eine Veranstaltung zu planen. In einem der

Rollenspiele sollen die Teilnehmer eine Tagesplanung erstellen und mit ihrem Vorgesetzten besprechen. Die Bewerber für die technische Ausbildung haben die Aufgabe, Maßnahmen zur Verbesserung der Stimmung in ihrer Ausbildungsgruppe zu erarbeiten und Gespräche mit Kollegen und Vorgesetzten zu führen. Eine weitere Übung ist ein Kundengespräch. „Ich hätte nie gedacht, dass wir mit unseren Übungen so nah an den Alltag der Auszubildenden herankommen“, so Weiten.

Während des gesamten Verfahrens fungieren sowohl die Ausbilder als auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus der Personalabteilung als Beobachter, so dass die Personalauswahl von beiden Bereichen getragen wird. Dazu erhalten sie vorab eine eigens auf dieses Verfahren abgestimmte Beobachter-Schulung, in der sie krisenorientiertes Beobachten erlernen und für häufig gemachte Beobachterfehler sensibilisiert werden.

Auch Info zu Perspektiven

Die Lueg AG nutzt aber auch die Gelegenheit des Auswahlverfahrens, sich als zuverlässigen Ausbilder und Repräsentanten starker Marken zu präsentieren, der seinen Auszubildenden mit Menschlichkeit begegnet und vielfältige Weiterbildungsmöglichkeiten und Perspektiven bietet. Außerdem erfahren die Bewerber von aktuellen Auszubildenden auch mehr über ihren potenziellen Ausbildungsbetrieb.

» Die Investition hat sich gelohnt, weil die Bewerber jetzt wirklich gut zu uns passen. Die Noten und Leistungen sind gut bis sehr gut und die Gruppenzugehörigkeit besser als früher. «

**Michael Weiten, Teamleiter
Personalmanagement bei Lueg**

Und: Die Ergebnisse des Assessment Centers werden nicht nur für das Auswahlverfahren genutzt. Im Verlauf der Ausbildung werden die Auszubildenden anhand der Verfahrensergebnisse in ihrer Entwicklung unterstützt. Diese Gelegenheit kommt besonders gut an: „Lueg unterstützt mich dabei, das Beste aus meinen Fähigkeiten zu machen, und dank des Assessment Centers wusste ich von Anfang an, woran ich arbeiten muss, um meine Ausbildung erfolgreich abzuschließen“, so ein Auszubildender.

Positive Bilanz

Insgesamt zieht Michael Weiten eine positive Bilanz für das seit September 2015 bei Lueg eingesetzte Auswahlverfahren. Ein bis zwei Abbrecher pro Jahrgang gebe es zwar immer noch, das sei aber weniger als vorher. „Die Investition hat sich gelohnt, weil die Bewerber jetzt wirklich gut zu uns passen. Die Noten und Leistungen sind gut bis sehr gut und die Gruppenzugehörigkeit besser als früher.“ Durch die Einbindung der Ausbilder in die Erarbeitung des Auswahlverfahrens und dessen Durchführung sei auch deren Engagement nochmals verbessert worden.

Dank der guten Zusammenarbeit mit der Agentur meta five ist bereits das nächste Projekt in Planung: Die Mitarbeitergespräche sollen zukünftig gemeinsam weiterentwickelt werden. Doris Plate ■

