

# SPS MAGAZIN

4 193044 909005

## Zeitschrift für Automatisierungstechnik

# Ab die Post

Bihl+Wiedemann: Dezentrale Automatisierungslösungen für die Fördertechnik

**43** PC-basierte Steuerungssysteme  
Marktübersicht

**52** Feldbusprodukte  
Marktübersicht

**83** Kabel, Leitungen und Steckverbinder  
Produktübersicht

**95** Singleturn-Drehgeber  
Marktübersicht

**122** Sicherheitssteuerungen  
Marktübersicht

**130** Apps für die Automatisierung  
Produktübersicht

**136** Füllstandsmesstechnik  
Marktübersicht



Seite 22  
Produktneuheiten

Bihl + Wiedemann GmbH & Co. KG

**Bihl  
+ Wiedemann**



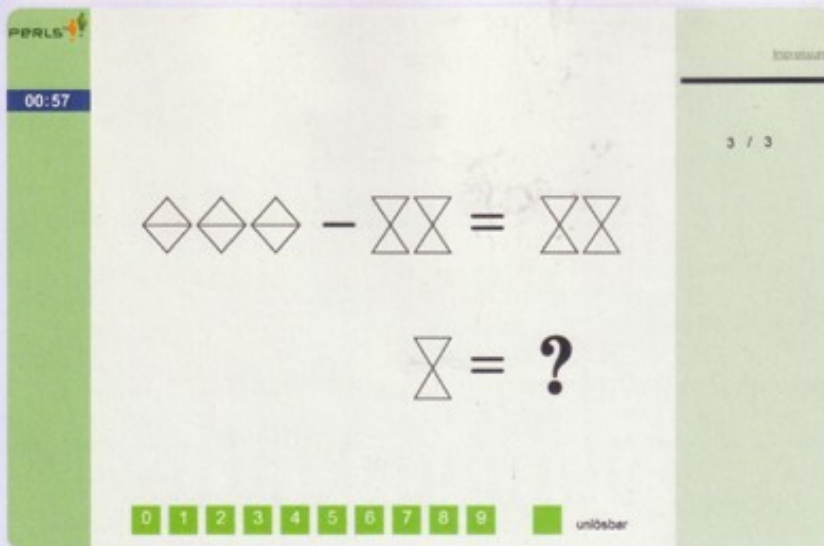


Bild 1: Screenshot: Schlussfolgerndes Denken

Bild: eligo GmbH

# Mit Online-Tools den Fachkräftenachwuchs sichern

## Wie mit webbasierten Orientierungsverfahren die Zahl der Ausbildungsabbrüche gesenkt werden kann

Jedes Jahr bricht rund ein Viertel der Auszubildenden seine Ausbildung vorzeitig ab. Viele Azubis haben völlig falsche Vorstellungen von ihrem Lehrberuf, etwa weil das Unternehmen mit irreführenden Signalen in puncto Tätigkeit und Perspektiven gelockt hat. Nicht selten ist der Ausbildungsabbruch aber auch Folge einer falschen Basis der Berufswahl seitens der Jugendlichen. Den Unternehmen entsteht durch die vorzeitige Auflösung von Ausbildungsverträgen ein erheblicher wirtschaftlicher Schaden, investieren sie doch im Schnitt rund 16.435€ pro Jahr in einen Auszubildenden.

Insbesondere vor dem Hintergrund des demographischen Wandels und des Fachkräftemangels zwingt die hohe Abbruchquote Unternehmen, modernere und leistungsstärkere Instrumente bei der Azubi-Auswahl mit einzubeziehen. Erfolgversprechend ist etwa die Einbindung von webbasierten Orientierungsverfahren, mit denen Jugendliche auch ihre Fähigkeiten testen und damit die persönliche Passung zu bestimmten Berufsfeldern herausfinden können. Ebenso können Unternehmen mit ähnlichen Testverfahren fundiert prüfen, ob Bewerber nicht nur einen guten Eindruck machen und an der Ausbildung interessiert sind, sondern auch, ob sie die notwendige Lernfähigkeit und Arbeitshaltung mitbringen. Besonders wichtig sind solche Verfahren vor allem bei den MINT-Berufen, weil gerade hier viele Anfänger während der Ausbildung scheitern. Dabei werden gerade in den MINT-Berufen Nachwuchskräfte dringend gesucht. Ob mit Girls-Day-Initiativen oder 'Komm, mach MINT'-Aktionen: Lautstark versuchen Politik und

Wirtschaft, Schülerinnen und Schüler in technische und naturwissenschaftliche Berufe zu locken. Tatsächlich gibt es hier erhebliche unausgeschöpfte Leistungspotenziale. So passt etwa bei 20,3% der jungen Frauen mit besonders starkem Interesse an klassischen Dienstleistungsberufen das persönliche Fähigkeitsprofil besser zu den Anforderungen der MINT-Berufe, so eine aktuelle Studie der eligo GmbH, einem Unternehmen für Psychologische Personalsoftware mit Standorten in Berlin und Bochum. Auch wenn der Verweis auf die im Vergleich zu klassischen Frauenberufen besseren Verdienst- und Karrieremöglichkeiten ein starkes Argument ist, nehmen viele Schülerinnen an Veranstaltungen, die für MINT-Berufe werben nicht teil. Oft wissen diese nicht, dass sie die Fähigkeiten für einen technischen Beruf mitbringen. Umgekehrt wecken Informationsveranstaltungen und die guten beruflichen Perspektiven auch das Interesse von Bewerberinnen und Bewerbern, die leider die erforderlichen Fähigkeiten nicht mitbringen. Das Wollen allein ersetzt nun

mal nicht immer ein fehlendes Können. Doch wer kann schon mit 16 Jahren treffsicher seine eigenen Stärken einschätzen? Und selbst wer seine Talente annähernd kennt, weiß doch in dem Alter kaum, welches Berufsbild dazu am besten passt. Mit bisweilen schwerwiegenden Folgen: Denn viel zu oft führt die falsche Wahl der Ausbildung zu Unzufriedenheit – sowohl auf Azubi- als auch auf Unternehmensseite – und zu einer hohen Abbruchquote. Nach Angaben des Statistischen Bundesamts lösten alleine in 2011 26,5% der Azubis ihren Vertrag vorzeitig auf. Die Auszubildenden verlieren (Lebens-)Zeit, die Unternehmen eine Menge Geld.

### Interesse versus Befähigung

Unterstützung bei der beruflichen Orientierung baut überwiegend oder sogar ausschließlich auf der Erfassung der Interessen der Jugendlichen auf. Marleen Sander, Consulting Analystin bei der eligo GmbH, hat daher geprüft, ob gerade darin ein Grund für die



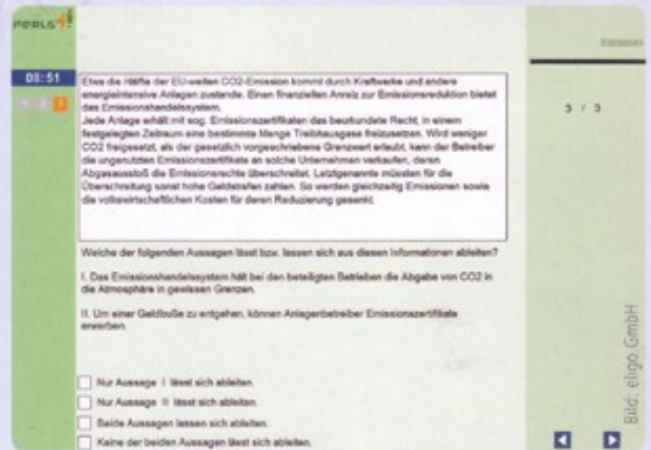


hohen Abbruchquoten liegt. Genährt wurde dieser Verdacht durch einige wissenschaftliche Studien, die nur schwache bis moderate Zusammenhänge zwischen Interessen und Fähigkeiten nachweisen konnten. In ihrer Studie untersuchte Sander die Daten von mehr als 6.000 Azubi-Interessenten, die aus einem von der eligo GmbH entwickelten, webbasierten Orientierungstool für Schüler stammen. Dieses Tool kombiniert die gebräuchlichen Interessenstests mit Verfahren zur Erfassung von Fähigkeiten und Arbeitshaltung. Damit konnte Sander statistisch prüfen, wie gut die besonders zu den Interessen der Jugendlichen passenden Berufsrichtungen auch mit ihren Potenzialen bzw. Fähigkeiten übereinstimmen. Nach Abschluss der Studie sah Sander ihre Hypothese bestätigt: Die beruflichen Interessen und die in diesen Berufen erforderlichen Fähigkeiten passen oft nicht zusammen. Weil meist auch seitens der Arbeitgeber – insbesondere in kleineren Betrieben – keine Bewerberauswahl erfolgt, die an den Fähigkeiten und Lernpotenzialen ansetzt, entscheiden sich viele junge Menschen für den falschen Beruf. Das zieht nicht nur betriebswirtschaftlich Schäden aufgrund hoher Abbruchquoten nach sich, sondern verursacht auch erhebliche volkswirtschaftliche Probleme. Wenn Jugendliche, die das Potenzial für hoch qualifizierte MINT-Berufe mitbringen, sich für andere, weniger anspruchsvolle Berufsfelder entscheiden, gehen kompetente – männliche wie weibliche – Nachwuchskräfte verloren. Diese werden dringend benötigt und bieten den jungen Menschen größere Chancen als beispielsweise einfache Dienstleistungsberufe. Gerade einmal 32,2% der jungen Frauen bringen die Fähigkeiten für den Beruf mit, der ihren Interessen entspricht. Besonders hoch ist die Diskrepanz bei den Frauen, die sich für Dienstleistungsberufe interessieren. Hier deckt sich nur bei wenigen (15,3%) Interesse und Fähigkeiten. 20,3% würden besser zu technischen Berufen passen, 25,3% besser zum Berufsfeld der Büroberufe. Bei den Frauen, die sich besonders für technische Berufe interessieren, ist die Übereinstimmung besser, immerhin passt hier fast die Hälfte auch von den Fähigkeiten gut zu diesem Berufsfeld. Bei den Männern ist die Situation ähnlich. Hier lag die Passung der Interessen und Fähigkeiten insgesamt bei nur 35%.

Weit mehr als die Hälfte (65%) wählen einen Beruf, der nicht den persönlichen Kompetenzen entspricht. So würden etwa 22,7% der technikinteressierten Männer besser zu einem handwerklichen Beruf passen. Die Testergebnisse zeigen deutlich, dass eine berufliche Orientierung allein nach Interessenlage viel zu kurz greift. Für eine sinnvolle berufliche Orientierung brauchen die Jugendlichen also wirklich aussagekräftige Hilfen, die sowohl die Interessen als auch die individuellen Fähigkeiten erfassen und mit den Anforderungen der Berufe abgleichen. Für die Studienfachwahl gibt es entsprechend aufgebaute Tools, wie etwa den "StudiFinder" des Landes NRW. Für die Wahl von Ausbildungsberufen ist aber noch viel zu tun.

### Mit Potenzialtests zum Ausbildungserfolg

Unternehmen können bei der Auswahl der Bewerber schon vor dem persönlichen Kennenlernen via webbasierter Kompetenz- und Potenzialanalyse, wie sie die eligo GmbH seit mehr als einem Jahrzehnt bereitstellt, individuelle Stärken und Fähigkeiten erfassen. Eine IT-gestützte Analyse ermöglicht, zumal mit einem strukturierten Bewerbungsgespräch, eine fundierte Entscheidung für beide Seiten. Für die Bewerber ist es wichtig, einen Beruf zu wählen, welcher von der Passung in puncto Anforderungen, Tätigkeiten und Arbeitsstil am besten den eigenen Kompetenzen, Fertigkeiten und Stärken entspricht. Für die Unternehmen geht es bei der Auswahl von Azubis für die nachhaltige Fachkräftegewinnung vor allem darum, gezielt die passenden Mitarbeiter mit dem richtigen Potenzial zu finden. Zudem konnte in empirischen Studien nachgewiesen werden, dass der Einsatz solcher Online-Verfahren eine Verbesserung des Unternehmensimages nach sich zieht. So profitieren von onlinebasierten Orientierungs- und Auswahlverfahren Ausbildungssuchende und Unternehmen gleichermaßen – eine Win-win-Situation für beide Seiten



mit dem Ergebnis: Happy Azubi gleich Happy Company bzw. Happy Company gleich Happy Azubi.

Bild 2: Screenshot: Textverständnis

[www.eligo.de](http://www.eligo.de)



Autorin: Eva Günzler,  
freie IT-Journalistin

- Anzeige -

**ProventisPartners.**  
FOR WHAT TRULY COUNTS

**MBI Manager (m/w) für unseren Kunden als Geschäftsführer Automatisierungstechnik gesucht**

**Das Unternehmen**  
Das Unternehmen ist ein in Hessen ansässiger Elektronik-Dienstleister, der in den Bereichen Automatisierungstechnik für den Maschinen- und Anlagenbau sowie Entwicklungsleistungen und Non-Automotive Auftragsfertigungen ca. 8 Mio. Euro Umsatz erwirtschaftet. Das Unternehmen plant innerhalb der kommenden drei bis fünf Jahre eine Gesamtunternehmensnachfolge.

**Ihre Aufgaben**

- Technische und kaufmännische Geschäftsbereichsleitung
- Etablierung von tragfähigen Strategien hinsichtlich Weiterentwicklung und Aufbau der Unternehmensorganisation
- Strukturierung und Optimierung von Prozessen

**Ihr Profil**

- Erfolgreich abgeschlossenes ingenieurwissenschaftliches Studium
- Funktionaler Schwerpunkt im Bereich Marketing und Vertrieb
- Mindestens zehn Jahre (Leitungs-)Erfahrung in den Bereichen Anlagenbau, Steuerungstechnik
- Verhandlungssichere Englischkenntnisse

Bitte senden Sie uns Ihre ausführlichen Bewerbungsunterlagen mit Angabe Ihrer Gehalts- und Beteiligungsvorstellung per E-Mail an:

Jan Pörschmann, Proventis Partners GmbH (München)  
Email: [j.poerschmann@proventis.com](mailto:j.poerschmann@proventis.com)

**Die vollständige Stellenausschreibung finden Sie auf unserer Website: <http://www.proventis.com/de/karriere.html>**