

MERKBLATT 12 | 2020

Schnupperlehre – Ihre Investition in den Nachwuchs

Vermeiden Sie ungewollte Überraschungen wie schlechte Leistungen oder Lehrabbrüche durch eine sorgfältige Rekrutierung. Neben dem Eignungstest braucht es dazu zwingend eine Schnupperlehre. Dieses Merkblatt gibt Ihnen Hinweise zu dem bewährten Instrument, das für das betriebliche Auswahlverfahren unverzichtbar ist.



Ausgangslage

Mit dem richtigen Auswahlverfahren ist es möglich, passende Mitarbeitende zu finden, die Ihr Unternehmen nachhaltig und motiviert bereichern. Ein Erwachsener kennt seinen Platz im Berufsleben; der Jugendliche steht damit noch ganz am Anfang. Deshalb ist das Auswahlverfahren von passenden Lernenden ein wichtiger Bestandteil Ihrer Nachwuchsförderung. Genauso wichtig ist Ihre Wahl für das Image der gesamten Gebäudetechnikbranche. **Die wichtige Aufgabe, unseren Nachwuchs zu verantwortungsvollen und fähigen Fachkräften auszubilden, liegt in Ihren Händen.**

Aus Sicht des Lehrbetriebs

Eine Schnupperlehre muss als fester Bestandteil des Selektionsverfahrens vom Lehrbetrieb durchgeführt werden. Sie ist das einzig sinnvolle Instrument, um herauszufinden, ob Bewerber neben der beruflichen Eignung auch in den Lehrbetrieb und damit zum Team passen. Die Schnupperlehre ist unverzichtbar. Bei Zweifeln, bereits während der Schnupperphase, sollte ein mögliches Lehrverhältnis sehr kritisch überprüft werden.

Aus Sicht der Jugendlichen

Der Schnupperlernende betritt berufliches Neuland. Nur durch praktisches Arbeiten und eigenes Erleben können Jugendliche entdecken, ob sie für den Beruf, der sie interessiert, die erforderlichen Voraussetzungen mitbringen. Daneben gilt es für sie festzustellen, ob sie sich eine Arbeit im Unternehmen und im Team vorstellen können.

Image der Gebäudetechnik

Ihre Bereitschaft, Schnupperlehren durchzuführen, trägt wesentlich zur Qualität des Berufswahlprozesses bei. Einen Beruf der Gebäudetechnik authentisch in Ihrem Betrieb kennenzulernen, ist für Jugendliche von grosser Wichtigkeit. Diese praxisnahe Erfahrung kann nicht durch Infomaterial wie Broschüren oder Videos der Berufsberatung ersetzt werden.

Schnupperlehren geben Ihnen die Möglichkeit, die für Ihren Betrieb am besten geeigneten Talente zu erkennen. Indem Sie geeigneten Berufsnachwuchs auswählen oder nicht geeignete Kandidaten ausscheiden, leisten Sie einen überaus wichtigen Beitrag für die gesamte Gebäudetechnikbranche. Zudem übernehmen Sie damit eine bedeutende soziale Aufgabe im Berufsfindungsprozess von Jugendlichen.

Selektionsverfahren mit Schnupperlehre – Ihr Gewinn

- Erwartungshaltungen werden frühzeitig und auf beiden Seiten geklärt
- Wahl der richtigen Person für den Betrieb
- Risiko eines Lehrabbruchs wird stark minimiert
- Wertvolle Ressourcen werden geschützt, indem nicht ausgebildet wird, wenn kein geeigneter Kandidat vorhanden ist.
- Talente werden frühzeitig erkannt und können gezielt gefördert werden, zum Beispiel für Führungsaufgaben, Berufsmaturität etc.
- Chance, dass die lernende Person im Unternehmen bleibt und aufgebaut werden kann

Schreibweise: Der Lesbarkeit zuliebe wird auf männlich-weibliche Doppelformen verzichtet; die weibliche Form ist jeweils mitgemeint.

Details zur Schnupperlehre

Dauer

Eine Schnupperlehre dauert in der Regel fünf Tage. Dadurch wird dem Jugendlichen die Möglichkeit gegeben, eine komplette Arbeitswoche durchlaufen zu können.

Programm

Die Arbeitsabläufe sowie die Arbeitsorganisation Ihres Betriebes sollten wegen der Jugendlichen in der Schnupperlehre nicht umgestellt werden. Aber die Schnupperlehre muss gut vorbereitet und organisiert sein. Die Arbeiten sollen ein möglichst reales Bild des Berufs aufzeigen und so gestaltet sein, dass die junge Person diese selbstständig ausführen kann. Es ist sinnvoll, dass Ihr Betrieb ein spezifisches Schnupperlehr-Programm in Form von Tagesabläufen erstellt, an dem sich die junge Person orientieren kann.

Am Ende jedes Tages erhält der Schnupperlernende wohlwollende Rückmeldungen von allen am Arbeitstag beteiligten Mitarbeitenden. Dies ist eine ideale Plattform für den gegenseitigen Austausch zwischen dem Berufsbildner und dem potenziellen Nachwuchs.

Die Vorlage für ein Programm finden Sie im «Leitfaden Rekrutierung» von [suissetec](https://www.suissetec.ch).

Betreuung

Während der ganzen Schnupperlehrzeit ist der Berufsbildner für die Betreuung verantwortlich. Bei einzelnen Arbeiten können dafür auch andere Mitarbeiter eingesetzt werden. Das kann auch eine lernende Person sein, die den Jugendlichen im Betrieb Arbeitsabläufe erklärt und sie in den Pausen oder beim Mittagessen begleitet. Jugendliche in der Schnupperlehre sollen sich mit den Lernenden im Betrieb austauschen können.

Kommunikation im Betrieb

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit den Jugendlichen in der Schnupperlehre in Kontakt kommen, müssen über Sinn und Zweck und die wesentlichen Erfordernisse einer Schnupperlehre informiert werden. Die Mitarbeitenden sollen den Jugendlichen behilflich sein, damit diese einen möglichst umfassenden Einblick in die Tätigkeiten und den Betrieb erhalten.

Bestätigung

Für den Jugendlichen ist es wichtig, dass er am Ende der Schnupperlehre eine schriftliche Bestätigung erhält. Diese kann als Druckvorlage über [suissetec](https://www.suissetec.ch/toplehrmeister) bezogen werden: [suissetec.ch/toplehrmeister](https://www.suissetec.ch/toplehrmeister).

Wie gestalte ich eine Schnupperlehrwoche bei mir im Betrieb?

[suissetec](https://www.suissetec.ch) bietet detaillierte Informationen, wie ein Schnupperlehrgang gestaltet werden kann. Diese weiterführenden Unterlagen können direkt bei [suissetec](https://www.suissetec.ch) bezogen werden.

Links

Handbuch betriebliche Grundbildung

hb.berufsbildung.ch

Leitfaden Rekrutierung

Unterlagen zur Selektion von Lernenden

[suissetec.ch/toplehrmeister](https://www.suissetec.ch/toplehrmeister)

Auskünfte

Für Fragen oder weitere Informationen steht Ihnen der Leiter Qualitätssicherung Bildung von [suissetec](https://www.suissetec.ch) gerne zur Verfügung:

+41 43 244 73 69, bildung@suissetec.ch