

Erläuterungen zur Selektionsmappe

Das Vorstellungsgespräch

Stellen sich Jugendliche in einem Betrieb vor, haben sie meist die Berufsberatung besucht und ihren Berufswunsch so erarbeitet, dass eine vertiefte Abklärung der Berufseignung nicht mehr nötig ist. Haben die jungen Leute die Berufsberatung nicht aufgesucht, muss der Betrieb die Frage der Berufseignung besonders beachten.

Genau so wichtig ist aber die Frage der Betriebseignung. Der Lehrbetrieb weiss, welche Voraussetzungen eine jugendliche Person mitbringen muss, damit sie in der Lage ist, das Berufshandwerk zu lernen. Er weiss auch, welche Eigenschaften sie mitbringen muss, um in den Betrieb resp. ins Team zu passen.

Um eine lernende Person während der beruflichen Grundbildung richtig führen zu können, muss sie verstanden werden. Das setzt voraus, dass die Berufsbildner/innen wissen, wie die jungen Menschen denken, wie sie fühlen, was sie schon erlebt haben und wie sie sich in der Gesellschaft verhalten.

Im Vorstellungsgespräch sollen deshalb nicht nur die Berufseignung und die sozialen Verhältnisse thematisiert werden. Es geht auch darum, auf die Persönlichkeit der Bewerberin, des Bewerbers einzugehen und sich gegenseitig kennen zu lernen. Die «Selektionsmappe» dient dabei als Hilfsmittel.

Der Teil «Nähere Angaben zur Bewerbung» soll den Interessentinnen und Interessenten beim ersten Vorsprechen oder auf telefonische Anfrage hin abgegeben werden, sofern die erforderlichen Angaben nicht aus ihren Bewerbungsunterlagen ersichtlich sind. Diese Angaben dienen dem Betrieb als Grundlage für den Entscheid, wer für ein persönliches Vorstellungsgespräch in Frage kommt.

Der Fragebogen in der Selektionsmappe strukturiert das Vorstellungsgespräch nach einem logischen Ablauf. Werden alle Bewerber/innen mit diesem Fragebogen befragt, verfügen die Berufsbildner/innen für die Entscheidung über eine systematisch aufgebaute Grundlage, die einen objektiven Vergleich zulässt und gleichzeitig fundierte Begründungen für eine Zu- oder Absage liefert. So wird das Selektionsverfahren für die Lehrbetriebe erleichtert und die Berufsbildner/innen sparen Zeit. Selbstverständlich handelt es sich um ein Instrument, das die Benutzer/innen nach ihren eigenen Vorstellungen anpassen können.

Fingerspitzengefühl und Respekt erfordern die Fragen nach den familiären Verhältnissen, nach der Gestaltung der Freizeit und den Interessen der jungen Person. Hier ist darauf zu achten, dass die Fragen nicht indiskret oder gar beleidigend wirken.

Beim Vorstellungsgespräch soll genügend Zeit eingeplant werden, um den Lehrbetrieb und die Bildung im Betrieb vorzustellen.

Am Schluss des Gesprächs müssen die Bewerber/innen die Möglichkeit haben, Fragen zu stellen. Schliesslich wird das weitere Vorgehen vereinbart und insbesondere der Zeitpunkt des Entscheids genannt.

Wie bei der Besetzung anderer Stellen ist es bei der Besetzung der Lehrstellen wichtig, den Bewerberinnen und Bewerbern verständlich mitzuteilen, wieso sie eine Zusage resp. eine Absage erhalten.

Die vollständigen Personalakten der zukünftig lernenden Person werden in der Selektionsmappe aufbewahrt und können in das Ablagesystem des Betriebs integriert werden.

Weitere Hilfsmittel im «Handbuch betriebliche Grundbildung»

Merkblätter, Checklisten und Formulare zum Thema Auswahl und Anstellung:
www.hb.berufsbildung.ch