



050203

Beilage des Bund

3001 Bern

Aufl./Tir. 53x jährlich 61663

Lehrlingsauswahl: Sich bewerben heisst, für sich werben

TEXT AMT FÜR BERUFSBILDUNG

Lehrlinge und Lehrbetrieb müssen gut zusammenpassen, wenn die Ausbildungszeit für beide Seiten erfolgreich verlaufen soll. Wie geht das Auswahlverfahren vor sich? Welche Eigenschaften der Kandidatinnen und Kandidaten sind dabei entscheidend? Das Amt für Berufsbildung KAB hat bei grösseren und kleineren Berner Unternehmen nachgefragt.

So unterschiedlich die Strukturen und Bedürfnisse der einzelnen Betriebe sind, so unterschiedlich ist auch ihr Vorgehen bei der Lehrlingsauswahl. Grössere Betriebe beginnen das Auswahlverfahren meist mit einer Informationsveranstaltung. Sie vermittelt ein klares Bild der Lehre und des Lehrbetriebs. So wird vermieden, dass sich die Jugendlichen mit falschen Vorstellungen auf eine Lehrstelle bewerben und damit Zeit am falschen Ort investieren. Dieselbe Idee liegt auch der Schnupperlehre oder den Schnuppertagen zugrunde, die meist in technisch und handwerklich orientierten Betrieben angeboten werden. Gegenüber den Informationsveranstaltungen haben Schnupperlehrten

den Vorteil, dass sich beide Seiten bei der alltäglichen Arbeit kennen lernen. Sie bedingen aber einen grossen organisatorischen Aufwand, weshalb sie oft erst dann angeboten werden, wenn das Studium der Bewerbungsunterlagen zu einer ersten engeren Auswahl geführt hat.

Sich (selbst) bewerben

Die schriftliche Bewerbung ist also ein zentrales Dokument. Egal ob am Anfang eine Infor-

mationsveranstaltung, eine Schnupperlehre oder nur ein Stellen inserat steht: Wer sich ernsthaft für eine Lehrstelle interessiert, tut gut daran, Zeit und Energie in seine Bewerbungsunterlagen zu investieren. Sie vermitteln den Lehrlingsverantwortlichen meist einen ersten und oft vorentscheidenden Eindruck. Und sie dienen bis zum Schluss des Auswahlverfahrens als Entscheidungsgrundlage. Klar, dass die Bewerbung sauber und vollständig sein muss. Aber sie sollte auch einen Eindruck der eigenen Persönlichkeit, eine unverwechselbare Note vermitteln. Denn bewerben heisst für sich selbst werben! Wer die erste Runde am Schreibtisch der Lehrlingsverantwortlichen nicht übersteht, erhält keine Gelegenheit mehr, seine Fähigkeiten unter Beweis zu stellen. Wer zu einem Gespräch, einem Eignungstest oder gar zu

beidem eingeladen wird, hat schon einiges erreicht. Sie oder er weiss, dass sein Leistungsausweis grob den Anforderungen der angepeilten Lehre entspricht und dass seine schriftliche Präsentation überzeugt hat. In dieser Phase wollen die Lehrlingsverantwortlichen herausfinden, wie gut die individuellen Fähigkeiten der Bewerberinnen und Bewerber zum definierten Anforderungsprofil passen. Und sie wollen sich ein persönliches Bild der Kandidatinnen und Kandidaten machen.

Die meisten Betriebe setzen dabei auf Eignungstests und Interviews. Im Eignungstest werden je nach Branche unterschiedliche Fähigkeiten geprüft. In technischen und handwerklichen Berufen liegt das Schwergewicht eher bei Mathe matik, Logik und raumlichem Vorstellungsvermögen oder gar bei kleineren praktischen Arbeiten. In Büro- und anderen

Dienstleistungsberufen haben der schriftliche Ausdruck und Fremdsprachen entsprechend grössere Bedeutung. Einige Betriebe verzichten auf solche Tests und führen stattdessen ein ausführliches Bewerbungs gespräch. In diesen Interviews steht die Persönlichkeit der Jugendlichen im Vordergrund. Wo liegt ihre Motivation, wie gross sind ihre Selbstständigkeit, ihr Wille und Ehrgeiz?

Welche Vorstellungen und Werte sind ihnen wichtig? Sind sie offen und teamfähig? Für Pily Hermida, Lehrlingsverantwortliche bei der Berner Kantonalbank BEKB, ist das Interview ein ganz entscheidender Moment. Sie ist überzeugt, alle wichtigen Informationen aus diesem Gespräch gewinnen zu können. Selbstverständlich verzichten auch jene Betriebe, die vorgängig einen Eignungstest durchführen, nicht auf das persönliche Gespräch. Nur erhalten längst nicht alle, die am Test teilgenommen haben, auch die Gelegenheit, sich in der direkten Begegnung zu profilieren.

Einbezug der Eltern

Nach dem Eignungstest, dem persönlichen Gespräch oder gar einer Schnupperlehre ist für einige Betriebe der Moment gekommen, einen definitiven Entscheid zu treffen. Andere gehen aber noch einen Schritt weiter. Die Lehrzeit ist oft begleitet von Problemen, die mit der persönlichen Entwicklung der Jugendlichen zusammenhangen. Deshalb beziehen viele Lehrlingsverantwortliche auch das private Umfeld in den Entscheid pro

zess mit ein. Sie laden die Bewerberinnen und Bewerber zu einem zweiten Gespräch ein, an dem auch die Eltern teilnehmen. «Wenn privat oder beruflich Probleme auftreten, ist es wichtig, den Kontakt zu den Eltern zu haben», betont etwa Bruno Gutzknecht vom gleichnamigen Advokaturbüro in Bern.

Der Entscheid fällt selten leicht

Irgendwann sind genug Eindrücke und Informationen zusammengetragen, so dass ein Entscheid fällig wird. Ein schwieriger und verantwor-

tungsvoller Moment für die Lehrlingsbeauftragten. Denn erstens liegen auch nach einem intensiven Auswahlverfahren meist mehrere gleichwertige Bewerbungen vor, und zweitens hat der Entscheid für drei bis vier Jahre Auswirkungen auf das Klima im Betrieb. Die Lehre ist eine Partnerschaft. Sie verlangt von beiden Seiten viel Engagement und Offenheit. Und sie muss so tragfähig sein, dass sie auch schwierige Zeiten übersteht. Lehrbetrieb und Lehrling müssen also zusammenpassen. Dies ist auch der Grund, weshalb gute Schulleistungen und glänzende Test-

ergebnisse noch lange keine Garanten für einen Lehrvertrag sind. Sie erleichtern vieles und sind oft Voraussetzung, dass eine Lehre erfolgreich gemeistert werden kann. Mindestens so wichtig ist aber, dass die Chemie zwischen den Partnern stimmt. Gegenseitige Sympathie und Wertvorstellungen, die sich nicht zuwider laufen, sind die Voraussetzungen dafür, dass gemeinsam Ziele erreicht werden können.