

Schnupperlehre Leitfaden

Bäckerei-Konditorei-Confiserie

Dieser Leitfaden wurde mit Geldern aus LSB2 finanziert

Schweizerischer Bäcker-
Confiseurmeister-Verband
Seilerstrasse 9
3001 Bern

Tel: 031 388 14 14
Fax: 031 388 14 24
E-Mail: info@swissbaker.ch
Internet: www.swissbaker.ch
www.formedeinezukunft.ch

5 Tage Schnupperlehrling sein – was ist das schon?

Sehr viel! Ansteckende Begeisterung oder ein Ablöcher für alle Zeiten. Positiver Schneeballeffekt bei Freundinnen und Freunden oder ein vielsagendes Nasenrümpfen. Stolze Erlebnisberichte an Eltern, Lehrer und Berufsberater oder ein negatives Kopfschütteln allerseits...

In den fünf Schnupperlehrtagen können Sie unsere Bemühungen für guten Nachwuchs mit Ideen, Sorgfalt und Kollegialität unterstützen: Nehmen Sie den Schnupperlehrling ganz einfach so ernst, wie Sie in diesem Alter ernstgenommen werden wollten. Es lohnt sich für Sie und uns alle!

Mit dem folgenden Leitfaden für Lehrbetriebe möchten wir speziell auf alle wesentlichen Punkte hinweisen, die es bei der Planung und Durchführung von Schnupperlehren zu beachten gibt.

Durch die Schnupperlehre hat der Schüler die Möglichkeit, sein Wissen, das er aus Berufsbildern und Büchern und durch seine eigene Phantasie ergänzt hat, mit dem tatsächlichen Berufsalltag zu vergleichen. Damit dies möglich ist, muss dem Schnupperlehrling aber ein möglichst realistisches Bild der Ausbildungs- und Arbeitsverhältnisse vermittelt werden.

Der Schnupperlehrling soll möglichst viel selber tun können, nur so kann er „seinen“ Beruf auch erleben. Nur schöne Einblicke oder nur Putz- und Zudienerarbeiten während der Schnupperlehre tragen nicht viel bei zu einer objektiven Entscheidung, sondern nur dazu, dass die Lehre später mit falschen Vorstellungen begonnen wird oder der Schüler enttäuscht ist und auch eine andere Ausbildung vorzieht.

Auswahl eines Schnupperlehrlings

Es ist durchaus möglich, von einem zukünftigen Schnupperlehrling eine schriftliche Bewerbung zu verlangen. Darin soll er Gründe und Motivation für sein Interesse darlegen. So erkennen Sie schnell, ob sich auch auf ihrer Seite ein Engagement für die Betreuung dieses Schnupperlehrlings „lohnt“. Im Zweifelsfalle weisen Sie einen unschlüssigen Bewerber auf andere Möglichkeiten zur Berufsinformation hin: Berufsbroschüren und –videos, von den Berufsverbänden organisierte Schnuppernachmittage oder Berufsorientierungsanlässe in seiner Region.

Durchführung der Schnupperlehre

Im Betrieb sollten wegen der Aufnahme eines Schnupperlehrlings keine grossen Umstellungen vorgenommen werden. Dennoch gilt es, einige Vorbereitungen zu treffen:

1. Dauer

Wir empfehlen Ihnen eine Schnupperlehrdauer von fünf Tagen. In dieser Zeit sollte es möglich sein, sich ein Bild vom Schnupperlehrling zu machen. Eventuell bereits vorgängig gemachte Schnupperlehren sollten in die Auswertung miteinbezogen werden, sei es in Form von Besprechungen der Tagebücher, Rückfragen im Schnupperlehrbetrieb usw.

2. Programm

Erstellen sie ein betriebsbezogenes Schnupperlehrprogramm in Form von Tagesabläufen. Dadurch wird gewährleistet, dass ein möglichst umfassender Einblick in alle Arbeiten und Arbeitsgebiete vermittelt wird. Als Hilfsmittel haben wir ihnen einen Wochenplan zum selber ausfüllen vorbereitet.

3. Betreuung

Es ist wichtig, dass ein Vorgesetzter für die Betreuung des Schnupperlehrlings bestimmt wird. Dem Schnupperlehrling muss ganz klar sein, an wen er sich bei Fragen und Problemen wenden kann. Der Betreuer führt den Schnupperlehrling in den Betrieb ein, überwacht das Programm und bespricht die Schnupperlehre mit dem Schüler und seinen Eltern. Alle Mitarbeiter/innen, die mit dem Schnupperlehrling Kontakt haben, sind über Sinn und Zweck der Schnupperlehre zu informieren. Ein Namensschild mit der Zusatzbezeichnung „Schnupperlehrling“ erleichtert dem Schüler den Auftritt vor Mitarbeiter/innen und Kunden.

4. Entschädigung

Die Schüler sollten nicht ermuntert werden, des Geldes wegen eine Schnupperlehre zu machen. Die Schnupperlehre dient der Berufswahl und nicht dem Geldverdienen. Ein Ferienjob sollte niemals als Schnupperlehre bezeichnet werden und dient anderen Zwecken. Sie haben die Möglichkeit, sich in anderer Weise erkenntlich zu zeigen.

5. Arbeitszeit

Laut Arbeitsgesetz dürfen Jugendliche unter 15 Jahren in einer Schnupperlehre höchstens 8 Stunden pro Tag und höchstens 40 Stunden pro Woche beschäftigt werden. Die Beschäftigung muss zwischen 6.00 Uhr und 20.00 Uhr liegen und die tägliche Ruhezeit muss mindestens 12 aufeinanderfolgende Stunden betragen. Vor allem gilt es zu bedenken, dass der Schüler das lange Stehen nicht gewohnt ist und die vielen neuen Eindrücke ermüdend wirken.

6. Versicherung

Lassen Sie den Schnupperlehrling nur beaufsichtigt arbeiten und informieren Sie ihn über möglichen Unfallgefahren. Seit Januar 1984 richtet sich die Unfallversicherung für alle Arbeitnehmer nach dem Bundesgesetz über die Unfallversicherung. Gemäss Verordnung sind auch Personen, die zur Abklärung der Berufswahl tätig sind (Schnupperlehrlinge) für die Dauer dieser Tätigkeit im Rahmen des UVG versichert.

7. Tagebuch

Damit der Schüler einen möglichst umfassenden und objektiven Einblick in den Beruf erhält, bekommt er zur Unterstützung und Ergänzung seiner praktischen Tätigkeit das Schnuppertagebuch. Dieses enthält neben Tagebuchseiten auch Arbeitsblätter und Entscheidungshilfen, die der Schnupperlehrling, je nach Interesse, ausfüllen und bearbeiten kann. Ermuntern sie den Schnupperlehrling dieses Tagebuch zu führen. Planen Sie an den „Randstunden“ jeweils zirka 2 x ½ Stunde ein, in denen der Schnupperlehrling das Tagebuch ausfüllen und bearbeiten kann. Am Schluss ist das Tagebuch eine wertvolle Hilfe bei der Auswertung und Schlussbesprechung. Tagebücher können beim SBKV bezogen werden.

8. Auswertung / Schnupperlehrbericht

Es sollte kein Schnupperlehrling ihren Betrieb verlassen, ohne dass eine Auswertung und Besprechung stattgefunden hat. Der Schnupperlehrling soll am Ende, wenn möglich zusammen mit seinen Eltern und Ihnen, über seine Erfahrungen reden können. Gegenseitige Erwartungen und allfällige Missverständnisse sind dabei zu klären. Versuchen Sie, sich bei der Beurteilung in die Situation des Schnupperlehrlings zu versetzen. Durch eine genaue Beobachtung und eine Befragung können Sie sicher auch herausfinden, wo sich der Schnupperlehrling aus Angst oder Hemmungen anders als üblich verhalten hat. Wenn Sie den Schnupperlehrling nicht bei sich in die Lehre aufnehmen können, so erleichtern Sie ihm die Suche nach weiteren Lehrstellen ebenfalls durch den Schnupperlehrbericht, den er bei seinen nächsten Vorstellungsgesprächen zeigen kann. Das Tagebuch und der Schnupperlehrbericht sind für ihn deshalb eine wertvolle Unterstützung.