

Hinweise für Lehrbetriebe

## **Eignungsabklärung von zukünftigen Lernenden der beruflichen Grundbildung Fachfrau/Fachmann Betreuung**

---

Lehrbetriebe wählen ihre Lernenden selber aus und sind verantwortlich für das Aufnahmeverfahren.

Voraussetzung für den Beginn der beruflichen Grundbildung ist eine abgeschlossene obligatorische Schulzeit (mittlere oder obere Schulstufe mit guten Leistungen).

Lernende der beruflichen Grundbildung Fachfrau Betreuung/ Fachmann Betreuung müssen gewisse personale und soziale Kompetenzen mitbringen. Da die berufliche Grundbildung direkt im Anschluss an die obligatorische Schulzeit absolviert werden kann, dürfen von den Jugendlichen aber nicht bereits berufsspezifische Fachkenntnisse verlangt oder überdurchschnittlich hohe Anforderungen an ihre personalen und sozialen Kompetenzen gestellt werden. Es muss ihnen - bei entsprechender Eignung selbstverständlich - die Chance geboten werden, sich im Rahmen der beruflichen Grundbildung die notwendigen personalen, sozialen und berufsspezifischen Fachkompetenzen anzueignen.

Die dreijährige berufliche Grundbildung Fachfrau / Fachmann Betreuung ist für jugendliche Schulabgängerinnen und Schulabgänger konzipiert. Andererseits spricht die verkürzte zweijährige berufliche Grundbildung Erwachsene an, die bereits Arbeitserfahrungen in der Betreuung von Menschen mitbringen. Die Kriterien für die Beurteilung der Eignung gelten für Jugendliche und Erwachsene als Orientierung. Die weiteren Ausführungen sind v.a. auf Jugendliche ausgerichtet.

### **Idealtypischer Ablauf des Auswahlverfahrens:**

- Sichten der Bewerbungsunterlagen zur Vorselektion
- Bei Bedarf Bewerber/in bitten, einen Eignungstest zu absolvieren
- Bewerbungsgespräch
- Schnupperpraktikum mit Schlussgespräch
- Einholen von Referenzen
- Entscheid
- Unterzeichnen des Lehrvertrags

## **Die Eignung der Lernenden/des Lernenden: Kriterien**

Folgende Kriterien, basierend auf dem Anforderungsprofil Fachfrau/Fachmann Betreuung, sollen mit Hilfe der Bewerbungsunterlagen, allfälligen Eignungstests, dem Bewerbungsgespräch mit dem Lernenden/ der Lernenden, während der Schnuppertage und durch Referenzen beurteilt werden:

### **Gute mündliche und schriftliche Kommunikationsfähigkeit**

- Wie kann er/sie sich mündlich und schriftlich ausdrücken, versteht man, was er/sie sagt?
- Kann er/sie erzählen, Fragen stellen?
- Wie sorgfältig drückt er/sie sich aus? Welche Ausdrücke benutzt er/sie?

Beurteilungsgrundlagen: Bewerbungsunterlagen (schriftlicher Ausdruck), Eignungstest, Bewerbungsgespräch (mündlicher Ausdruck), Schnupperpraktikum (mündlich; schriftlicher Bericht zum Schnupperpraktikum)

### **Kreative und musische Fähigkeiten**

- Kann er/sie mit wenig etwas anfangen, aus Nichts, mit Nichts etwas entstehen lassen, oder braucht er/sie viel Zuwendung und Material, um eine Situation zu gestalten?
- Hat er/sie neue Lösungsvorschläge für die Gestaltung von Alltagssituationen?
- Welche musische Fähigkeiten / Interessen bringt er/sie mit (Hobbys usw.)?

Beurteilungsgrundlagen: Bewerbungsunterlagen, Bewerbungsgespräch, Schnupperpraktikum

### **Hauswirtschaftliche Grundkenntnisse**

- Zeigt er/sie Interesse an hauswirtschaftlichen Tätigkeiten
- Zeigt er/sie praktisches Geschick?
- Kann er/sie einfache hauswirtschaftliche Tätigkeiten ausführen?

Beurteilungsgrundlage: Schnupperpraktikum

### **Selbständige Arbeitsweise**

- Sieht er/sie die Arbeit, packt er/sie auch etwas selbständig an, stellt er/sie sich geschickt an?
- Erledigt er/sie die ihm/ihr übertragenen Arbeiten selbständig und korrekt?
- Kann er/sie gestellte Aufgaben folgerichtig planen und umsetzen?

Beurteilungsgrundlagen: Bewerbungsunterlagen (u. U. in Zeugnissen festgehalten), Schnupperpraktikum, Referenzen

### **Logisches und vernetztes Denken**

- Interessiert er/sie sich für Zusammenhänge? Sieht er/sie Zusammenhänge?
- Denkt er/sie aktiv mit?

Beurteilungsgrundlagen: Bewerbungsunterlagen (Zeugnisse), Eignungstest, Schnupperpraktikum, Bewerbungsgespräch

## **Flexibilität**

- Kann er/sie sich schnell auf neue Situationen einstellen und reagiert er/sie angemessen?
- Zeigt er/sie in unvorhersehbaren Situationen Reaktionen mit gesundem Menschenverstand?

Beurteilungsgrundlage: Schnupperpraktikum

## **Gute körperliche Gesundheit**

- Fühlt er/sie sich körperlich fit?
- Hat er/sie gesundheitliche Probleme?

Beurteilungsgrundlagen: Bewerbungsunterlagen (Schulabsenzen),  
Bewerbungsgespräch, Schnupperpraktikum, Referenzen

## **Psychische Stabilität und Belastbarkeit**

- Hält er/sie etwas aus, ist er/sie stabil, kann er/sie gut schlafen während dem Schnupperpraktikum, spricht er/sie über belastende Situationen?
- Weiss er/sie, wie er/sie sich erholen kann?
- Wie kann er/sie sich abgrenzen?

Beurteilungsgrundlage: Bewerbungsgespräch, Schnupperpraktikum  
(Abschlussgespräch), Referenzen

## **Interesse an der Betreuung, Begleitung und Erziehung von Menschen**

- Ist er/sie interessiert an den Menschen, den Tätigkeiten, aufmerksam dabei, fragt nach, fragt nach Zusammenhängen, beobachtet?
- Entspricht die Berufsvorstellung der Realität?
- Wie begründet er/sie die Motivation für diesen Beruf? Ist dies bei der Arbeit spürbar (inneres Feuer)?
- Zeigt er/sie Initiative?
- Mit welcher Haltung begegnet er/sie den betreuten Menschen?

Beurteilungsgrundlagen: Bewerbungsunterlagen, Bewerbungsgespräch,  
Schnupperpraktikum

## **Kontaktfreude**

- Kann er/sie offen und freundlich auf Menschen zugehen, Kontakt aufnehmen, sich jemandem zuwenden, zuhören?
- Sind die betreuten Menschen gerne in seiner/ihrer Nähe?
- Ist es für das Team angenehm, in seiner/ihrer Nähe zu sein?
- Zeigt er/sie seine/ihre Gefühle?

Beurteilungsgrundlagen: Bewerbungsgespräch, Schnupperpraktikum, Referenzen

## **Einfühlungsvermögen**

- Zeigt er/sie Einfühlungsvermögen, Respekt und Geduld? Kann er/sie erzählen, Fragen stellen, zuhören?
- Begegnet er/sie den zu Betreuenden mit einer wertschätzenden Haltung?

Beurteilungsgrundlagen: Bewerbungsgespräch, Schnupperpraktikum, Referenzen

## **Beobachtungs- und Reflexionsbereitschaft**

- Kann er/sie über seine/ihre Befindlichkeit sprechen, über etwas nachdenken, das eigene Verhalten reflektieren?
- Ist er/sie aufmerksam?
- Ist er/sie fähig genau zu beobachten und das Wahrgenommene wiederzugeben?

Beurteilungsgrundlagen: Bewerbungsgespräch, Schnupperpraktikum, Referenzen

## **Verantwortungsbewusstsein**

- Zeigt er/sie Sorgfalt im Umgang mit Menschen und Material?
- Ist er/sie zuverlässig?
- Hält er/sie sich an Anweisungen?
- Ist er/sie pünktlich?

Beurteilungsgrundlagen: Schnupperpraktikum, Referenzen

## **Bereitschaft zu unregelmässigen Arbeitszeiten**

- Zeigt er/sie Bereitschaft zu unregelmässigen Arbeitszeiten?
- Ist er/sie sich den Folgen von unregelmässigen Arbeitszeiten bewusst?

Beurteilungsgrundlagen: Bewerbungsgespräch, Schnupperpraktikum

## **Team- und Konfliktfähigkeit**

- Kann er/sie sich im Team integrieren und sich einbringen?
- Passt er/sie ins Team und zum Lehrbetrieb?
- Welche Rolle übernimmt er/sie in Gruppen?
- Wie geht er/sie mit Kritik um?
- Kann er/sie Probleme ansprechen?

Beurteilungsgrundlagen: Bewerbungsgespräch, Schnupperpraktikum, Referenzen

## **Das Bewerbungsgespräch**

### **Allgemeine Hinweise:**

- Auf Bewerbungsunterlagen Bezug nehmen. Erwähnen, was dabei überzeugt hat.
- Ihn/sie von erlebten Begebenheiten erzählen lassen.
- Achten auf Wortwahl, Offenheit, Transparenz, Kongruenz.
- Kommt er /sie vorbereitet an das Gespräch?

Eine Checkliste zum Bewerbungsgespräch finden Sie im Handbuch betriebliche Grundbildung, herausgegeben vom SDBB<sup>1</sup>.

## **Referenzen**

Das Einholen von Referenzen ist ein wichtiger Bestandteil bei der Auswahl zukünftiger Lernender. Dabei ist es wichtig, sich vorgängig darüber Gedanken zu machen, was man über die Kandidat/innen genau in Erfahrung bringen möchte. Die Fragen, die man der Referenzperson, bei Jugendlichen in der Regel einer Lehrperson, bei Erwachsenen meist ehemaligen Vorgesetzten, stellen möchte, müssen also vorbereitet werden. Diese Fragen können sich zum Beispiel auf Schul- bzw. Arbeitszeugnisse, auf die Leistungsbereitschaft, das Leistungsvermögen, Interessensgebiete und/oder auf Verhaltensweisen der Kandidat/innen beziehen. Das Gespräch bietet aber auch die Möglichkeit, Eindrücke, die man im Bewerbungsgespräch und/oder während dem Schnupperpraktikum über die Kandidat/in gewonnen hat, zur Diskussion zu

---

<sup>1</sup> <http://hb.berufsbildung.ch/dyn/4160.aspx>

stellen. Zudem können auch Fragen zu den Ergebnissen der Eignungstests von Nutzen sein.

## ***Das Schnupperpraktikum***

### **Allgemeine Hinweise:**

- Das Schnupperpraktikum soll mindestens 3-5 Tage dauern.
- Achtung: die Lernende/der Lernende kommt vielleicht direkt aus der Schule, einem klar strukturierten Alltag und braucht etwas Umstellungszeit.
- Der/die Lernende soll eine zuständige Ansprechperson haben, die ihn/sie durch den Alltag begleitet und mit ihr/ihm regelmässig Gespräche führt.
- Während dem Schnupperpraktikum soll sie/er ein Kind, einen Menschen mit Behinderung oder einen betagten Menschen durch den Alltag begleiten, ihn beobachten.
- Das Schnupperpraktikum soll den ganzen Tagesablauf abdecken: Vom Aufstehen bis zum ins Bett gehen, vom Ankommen bis zur Verabschiedung. Dies bedingt dass der/die Lernende zu unterschiedlichen Zeiten arbeitet, einmal früh, einmal spät.
- Die/der Lernende soll auch Gelegenheit haben, die Zusammenarbeit mit anderen Fachkräften und mit Angehörigen zu erleben.
- Die/der Lernende soll nie mit dem Klientel alleine gelassen werden.
- Den/die Lernende/n nicht schonen, aber auch keine künstlich schwierigen Situationen generieren. Er/sie soll mit vielen unterschiedlichen Situationen konfrontiert werden.
- Während dem Schnupperpraktikum sollen verschiedene MitarbeiterInnen mit dem Lernenden/der Lernenden Gespräche führen (nicht nur zukünftige Vorgesetzte, sondern auch zukünftige Teammitglieder).
- Während dem Schnupperpraktikum soll die Lernende/ der Lernende mindestens ein im Schnupperpraktikum gemachtes Erlebnis, eine Situation, schriftlich beschreiben. Dies soll sie/er im Betrieb während der Arbeitszeit tun. So kann die schriftliche Ausdrucksfähigkeit besser eingeschätzt bzw. überprüft werden.
- Bitte bereiten Sie das Team und die betreuten Menschen auf den/die Lernende/n vor.
- Ein Schluss- bzw. Auswertungsgespräch muss zwingend stattfinden.

Sie finden Merkblätter für ein Schnupperlehrprogramm, ein Schnupperlehrtagebuch und den Bericht der Schnupperlehr-Verantwortlichen im Handbuch betriebliche Grundbildung des SDBB<sup>2</sup>.

## ***Beurteilungsgespräch nach dem Schnupperpraktikum***

- Gespräch im kleinen Rahmen führen, im Beisein des Verantwortlichen für das Schnupperpraktikum.
- Gegenüber der Bewerberin/dem Bewerber jederzeit mit offenen Karten spielen, transparent sein.
- Bei ablehnendem Bescheid: Wenn eine Bewerberin/ein Bewerber den Ansprüchen nicht genügt, so ist dies ehrlich und fair zu kommunizieren. Aus den Rückmeldungen kann sie/er lernen und dadurch für die weitere Berufswahl Orientierung gewinnen. Geben Sie die eigene Einschätzung bekannt, betonen Sie Stärken. Geben Sie Hinweise für die Fortsetzung der Berufswahl, verweisen Sie auf Berufsberatungen, auf andere Berufe.

## ***Das Anstellungsgespräch***

Checkliste der zu klärenden Punkte (unvollständig)

- Arbeitszeiten
- Abmachungen bezüglich Freitage, Überzeit- und Essensentschädigung
- Arbeitskleidung
- Rechte und Pflichten, Schweigepflicht
- Berufsschulbesuch / Reisespesen
- Bei Minderjährigen sollten die gesetzlichen VertreterInnen anwesend sein
- Den Eltern möglichst auch den Betrieb zeigen, sie sollen sich auch für die Ausbildung engagieren können.

---

<sup>2</sup> Die interaktiven Merkblätter finden sich auch unter dem folgenden Link:  
<http://hb.berufsbildung.ch/dyn/4160.aspx>