



**Personalamt**

## Leitfaden: Rekrutierungsmanagement für Lernende

### Grundlagen

[Art 145 PersV](#)

**PHB SG 80.5**  
**vom 01.03.2013**  
Ersetzt: -  
vom: -

Basis für nachfolgenden Leitfaden für einen standardisierten, klar strukturierten Rekrutierungsprozess für zukünftige Lernende bildet das Konzept für die Lehrlingsauswahl des Departements des Innern.

### 1 Profil der Stelle skizzieren

Aufgaben und Ziele der Stelle auflisten; aktuelles und zukünftiges Einsatzfeld beschreiben; Zielpublikum der Stelle analysieren; Anforderungen auflisten.

### 2 Inserat formulieren

Inserat offen formulieren und Ausschreibung für alle zugänglich machen.  
Bitte beachten Sie, dass zumindest kaufmännische Lehrstellen durch Sammelinserate zentral durch das Personalamt ausgeschrieben werden.

### 3 Sichtung der Dossiers nach einheitlichen Kriterien

Jedes (!) Dossier selbst in die Hand nehmen, auf vordefinierte Kriterien prüfen und die Resultate in einer Excel-Liste vermerken:

- Geschlecht
- Schule, Schulzeugnisse, ev. Eignungstexts
- Bewerbungsunterlagen (Standard oder speziell),
- Komparative Kompetenz /besondere Fähigkeiten: Hobbys, Vereine (Leiterfunktion), Fremdsprachen, Migrationshintergrund
- (weitere Sprachkenntnisse) und allfällige Beeinträchtigungen
- Auf komparative Fähigkeiten achten (Was zeichnet Bewerber/innen besonders aus?)
- Welche speziellen Fähigkeiten, die nicht im Schulzeugnis ausgewiesen werden, bringen sie ein?
- Welchen zusätzlichen Nutzen bringen sie für eine bestimmte Stelle?
- Auf Anrieb nicht in Frage kommende Bewerber/innen markieren.
- Vor jeder Absagen die jeweiligen Dossiers nochmals kurz ansehen.

### 4 Entscheid zur Einladung an ein Bewerbungsgespräch

Auf gute Durchmischung und optimale Eignung achten (Geschlecht, Nationalität, Notendurchschnitt, Profil, bestimmte Fähigkeiten und allfällige Beeinträchtigungen).

### 5 Vorbereitung der Bewerbungsgespräche

Dossiers und Kriterienauswertung bereit halten  
Gesprächsleitfaden bereithalten



## 6 Gespräch führen

Dem Gegenüber eine echte Chance geben und auch über Freizeit und Hobbys reden.  
Im Gespräch Bezug auf Dossiers und Kriterien nehmen.

## 7 Gespräch nachbereiten

Erster Eindruck, Auftreten und Vorbereitung des Kandidaten/der Kandidatin.  
Eventuelle Chancen der Kandidaten auf einen anderen Ausbildungsplatz oder eine weiterführende Schule beachten.

**WICHTIG:** Vermeintliche Schwächen können sich als zusätzliche Qualifikation entpuppen!  
(fremde Muttersprache = zusätzliche Sprachkenntnis)

## 8 Vorselektion treffen

Die 3 Kandidaten/Kandidatinnen der engsten Wahl zu einem Schnuppertag einladen.  
An diesem Tag spezielle Arbeiten geben, damit Fähigkeiten ersichtlich werden. Verhalten gegenüber andern Lernenden und Mitarbeitenden?

## 9 Schlussentscheid fällen

Wahl des oder der Lernenden.  
Im nächsten Jahr die gute Durchmischung der Auszubildenden weiterverfolgen (z.B. ein Jahr ein Mädchen im B-Profil, im nächsten Jahr bei geeigneten Bewerbungen ein Knabe im E- oder M-Profil oder umgekehrt).

**WICHTIG:** Die Person muss die Anforderungen erfüllen und ins Team passen.

Das Konzept ist soweit unspektakulär, doch lohnt es sich, genauer hinzuschauen, um zu erkennen, welche Aussagen dieser neun Punkte dazu beitragen, dass die Auswahl an Bewerbenden bunter wird, der Diversity-Gedanke greift:

- Bei jeder neu zu schaffenden Lehrstelle wird deren Profil kreiert. Der Aspekt Kundenorientierung wird mitgedacht.
- Die Sichtung der Bewerbungen erfolgt nach einheitlichen Kriterien, damit nicht von Vor-Urteilen geprägte emotionale Reaktionen den Ausschlag geben. Aus demselben Grund wird jedes Bewerbungsdossier gründlich angeschaut und ausgewertet.
- Das ganze Prozedere wird von der Lehrlingskoordinatorin und dem Leiter Personaldienst zusammen durchgeführt: 4-Augen-Prinzip, Genderaspekt gewährleistet.
- Den komparativen Kompetenzen und speziellen Fähigkeiten wird besonderes Augenmerk geschenkt.
- Die Art der Gesprächsführung mit Hilfe dieses Leitfadens berücksichtigt, dass es sich um junge Menschen handelt; das Gegenüber soll eine echte Chance erhalten, sich wohl fühlen und auch zeigen, was er oder sie kann.
- Der Gesprächsleitfaden enthält zwar die für eine Bewerbungssituation üblichen Fragen, räumt jedoch der privaten Situation und Freizeitbeschäftigungen relativ viel Platz ein.
- Kann der Bewerber oder die Bewerberin schnuppern, so werden echte Aufgaben gegeben.

Das gesamte Konzept finden Sie unter:

### Zusatz

[Weiterführende Dokumente: Konzept DI](#)