



Auswahlverfahren für Auszubildende

Der „Kennen-Lern-Tag“

Um die besten Auszubildenden möglichst schnell und unkompliziert auszusuchen, empfehlen wir die Durchführung eines Auswahlverfahrens.

In zwei bis drei halben Tagen erfahren Sie mehr über Ihre potentiellen neuen Mitarbeiter als in zahlreichen Bewerbungsgesprächen. Sie sparen Zeit und Aufwand und erhöhen Ihre Chancen, die besten Auszubildenden für Ihr Unternehmen zu gewinnen – bevor es Ihre Wettbewerber tun.

Mit der Einführung eines neuen Bewerberauswahlverfahrens („Kennen-Lern-Tag“) verfolgen wir folgende Ziele:

- Die Einladung und Auswahl der Auszubildenden soll schnell geschehen, um nicht die besten Auszubildenden an die zahlreichen Mitbewerber zu verlieren.
- Das Auswahlverfahren soll für die am Auswahlprozess beteiligten Führungskräfte eine spürbare Arbeitserleichterung bringen. Sie beobachten die Bewerber während ich diese durch das Verfahren führe und die Übungen anleite.
- Die Auswahl soll fair und nach objektiven Kriterien erfolgen.
- Das Image als fairer, moderner Betrieb soll an alle Bewerber transportiert werden, die nicht genommen werden (Auswirkung auf Kunden und Interessenten).
- Die Auszubildenden sollen für die langfristige Tätigkeit ausgewählt und begeistert werden.
- Den Bewerbern wird im Anschluss des Bewerberauswahlverfahrens ein kurzes Feedback angeboten (optional).

Darüber hinaus soll der Prozess des Bewerberauswahlverfahrens folgende – aus Bewerbersicht wichtige – Kriterien erfüllen:

1. Schnelle Antwort auf Bewerbung
2. Wertschätzende Reaktion
3. Erklärung der weiteren Schritte
4. Angenehme Atmosphäre bei der Bewerberauswahl
5. Zufriedenstellende Antworten
6. Wertschätzende Behandlung der Bewerber
7. Professionalität des Verfahrens
8. Vollständige Weitergabe der Informationen an die Bewerber



9. Erwartbarkeit des Prozesses
10. Zeitgerechte Zu- bzw. Absagen

Das Auswahlverfahren ist eine halbtägige Veranstaltung, bei der den Auszubildenden verschiedene Aufgaben gestellt werden. Diese werden spielerisch und mit Spaß gelöst und geben den anwesenden Verantwortlichen einen viel besseren und intensiveren Einblick in die Fähigkeiten der Bewerber als die in herkömmlichen Bewerber-gesprächen möglich ist.

Die Auszubildenden fühlen sich wertgeschätzt und die für die Ausbildung Verantwortlichen lernen die jungen Bewerber in verschiedenen Situationen kennen. Die Auswahl der richtigen Auszubildenden fällt mit diesen erweiterten Eindrücken sehr viel leichter. Und das mit deutlich weniger Aufwand und schneller als Ihre Konkurrenten.

Außerdem erhalten die Jugendlichen einen professionellen und sympathischen Eindruck von Ihrem Unternehmen.

Diesen Nutzen können Sie erwarten:

- Durch weniger Aufwand für Sie wird der Prozess deutlich schneller und weniger zeitintensiv. Sie benötigen bis zu 80 Prozent weniger Aufwand.
- Sie können die Zahl der Teilnehmer ohne zusätzlichen Aufwand erhöhen. Nicht selten stecken hinter schlechten Schülern gute Auszubildende, die bei herkömmlichen Bewerbergesprächen meist durch den Filter fallen.
- Ihre Firma präsentiert sich den Teilnehmern gegenüber wertschätzend, zielorientiert und professionell. Dies spricht sich unter den Jugendlichen sehr schnell herum und sorgt für zusätzliche Bewerbungen in den Folgejahren.
- Auch nicht genommene Bewerber empfinden den Prozess als fair und erhalten einen positiven Eindruck.
- Sie sind extrem flexibel: sollten beim ersten Auswahlverfahren ausreichend gute Kandidaten dabei sein, beenden Sie das Verfahren. Ebenso ist eine Erweiterung der Bewerbungstage ohne großen Aufwand möglich.
- Sofern Sie das Gefühl haben, den Prozess selbständig durchführen zu können, ziehen wir uns gerne zurück.