Bewerberauswahl

Nach einem erfolgreichen Ausbildungsmarketing beginnt für die Unternehmen die Qual der Wahl – die Bewerberauswahl.

Das Sichten der Bewerbungsunterlagen ist der erste Schritt, in dem Sie eine erste Auswahl treffen und festlegen, wer zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden soll. Hierbei sollten folgende Punkte berücksichtigt werden:

- Übereinstimmung der Voraussetzungen des Bewerbers mit den gewünschten Anforderungen (Sind Kompromisse möglich?)
- Praktikumserfahrungen/ Vorstellungen vom Berufsbild
- Gestaltung der Bewerbungsmappe (Äußere Form, Vollständigkeit)
- personenbezogene Merkmale unbedingt außer Acht lassen (z.B. Geschlecht, Herkunft)

Einen Vorschlag, wie Sie Ihre Bewerberauswahl systematisieren können, finden Sie **hier** .
Die Bewerber, die die gestellten Erwartungen größtenteils erfüllen, sollten zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden.
Aber Achtung! Versteifen Sie sich nicht nur auf favorisierte Kandidaten, oft laufen parallele Aktivitäten und die Bewerber sind bereits anderweitig gebunden. Ebenso kann der persönliche Eindruck von den gestellten Erwartungen aus der Bewerbung stark abweichen!
Die Bewerber, die bereits nach Sichtung der Bewerbungsunterlagen verbindlich ausscheiden, sollten zeitnah eine freundliche Absage mit Rücksendung der eingereichten Unterlagen erhalten, um zu wissen, dass weitere Bewerbungsaktivitäten erforderlich sind.

Das Vorstellungsgespräch, gut vorbereitet und richtig durchgeführt, ist nach wie vor eines der wichtigsten und verlässlichsten Mittel in der Bewerberauswahl. Hier einige **Tipps** für eine erfolgreiche Vorbereitung und Durchführung.

Hinweise zum Vorstellungsgespräch

- Erstellen Sie einen Gesprächsleitfaden mit Fragen aus Ihrem Anforderungsprofil.
- Führen Sie das Gespräch im Beisein anderer ausbildungsverantwortlicher Mitarbeiter.
- Stellen Sie sicher, dass Notizen zum Gesprächsverlauf angefertigt werden.
- Seien Sie konzentriert und aufmerksam und lassen Sie den Bewerber sprechen.
- Seien Sie sich Ihrer Außenwirkung bewusst.
- Das Gespräch kann mit einer Unternehmensführung oder einer Verabredung zu einem Praktikum abgeschlossen werden.
- Fertigen Sie ein Ranking der maximal drei besten Bewerber an und analysieren Sie dies.
- Überschlafen Sie Ihre Entscheidung!

Tipps für einen Gesprächsleitfaden zum Vorstellungsgespräch

Der Gesprächsleitfaden soll Sie Punkt für Punkt durch das Vorstellungsgespräch leiten und eine sinnvolle Abfolge der Fragestellungen und Informationen gewährleisten. Damit nichts vergessen wird und Sie sich voll auf den Gesprächsverlauf konzentrieren können, sollte dieser Leitfaden so detailliert wie möglich vorbereitet werden.

Hier einige Hinweise dazu:

- Schaffen Sie eine offene und freundliche Atmosphäre.
- Nach der Begrüßung sollten Sie sich und die anderen Anwesenden vorstellen.
- Um herauszufinden inwieweit sich der Jugendliche vorbereitet hat, können sie erfragen, was er schon zum Unternehmen und den Berufsanforderungen weiß oder warum er sich für diese Ausbildung interessiert.

Interessante Fragen können sein:

Was hat ihre Berufswahl beeinflusst?
Welche Erwartungen und Vorstellungen haben Sie zu der Ausbildung?

- Stellen Sie das Unternehmen und die Ausbildungsstelle vor.
- Schildern Sie den Ausbildungsberuf und erklären Sie die Anforderungen.
- Es empfiehlt sich, mit einfach Fragen zum Lebenslauf (Familie, schulischer Werdegang) zu beginnen und dann Fragen zu

Leistungen und Fähigkeiten des Bewerbers anzuschließen.
- Sie können sich ein umfassendes Bild von der bewerbenden Person machen, indem Sie auch nach Hobbys und persönlichen Interessen fragen.
- Geben Sie dem Jugendlichen die Möglichkeit Fragen zu stellen.

Mögliche Fragen des Bewerbers :

· Wie viele Azubis werden zurzeit ausgebildet?
· Wie sind die Übernahmechancen?
· Wie hoch ist die Vergütung?
· Wie viele Urlaubstage werden gewährt?

Vermeiden Sie Fragen zu: politischer und religiöser Gesinnung; Familienplanung; Vermögensverhältnissen; Vorstrafen (soweit sie irrelevant für die Berufsausübung sind)