

Die richtigen Auszubildenden gezielt und systematisch auswählen



Marie-Luise Hasler, U-Form-Verlag Solingen

Agenda



Vorstellung



Anforderungsprofil



Auswahlverfahren

U-Form-Verlag



Konstant

- Firmengründung vor 113 Jahren

Persönlich

- Familienunternehmen in der 4. Generation

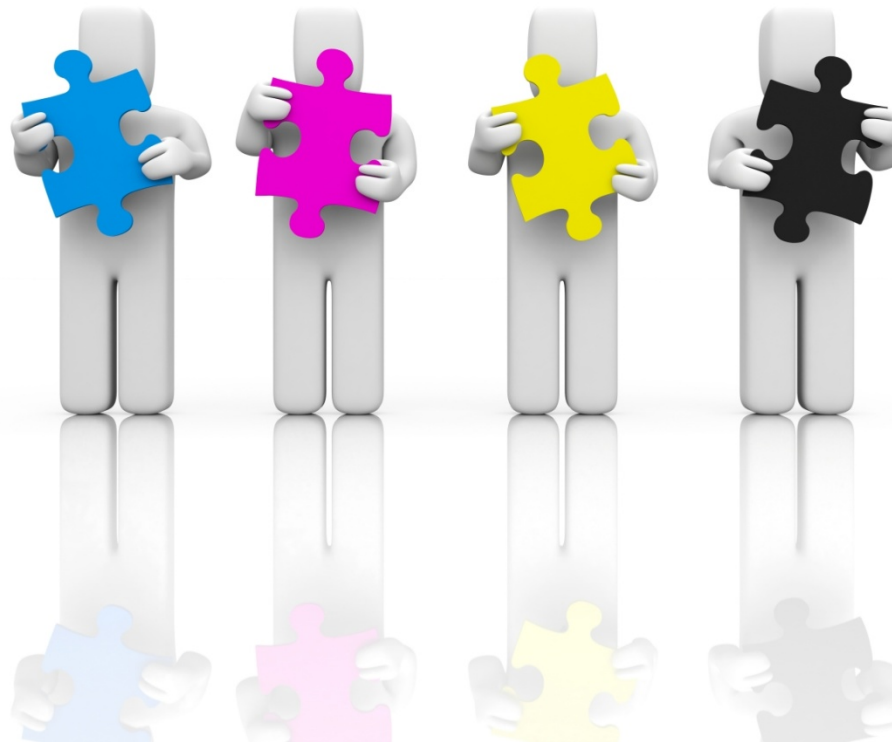
Zuverlässig

- Seit über 60 Jahren Druck der IHK-Prüfungen

Spezialisiert

- Seit 1970 Fachverlag für die kaufmännische Ausbildung

Anforderungsprofil



Anforderungsprofil



Das Anforderungsprofil bildet die Grundlage der Stellenbeschreibung und des Auswahlprozesses:

- Klare Vorgaben für Auswahlverfahren
- Effizienter Vergleich zwischen den Erwartungen des Unternehmen und den Bewerberqualifikationen
- Basis für die Entwicklung von Interviewleitfäden
- Es vermeidet Unstimmigkeiten zwischen mehreren an der Azubiauswahl beteiligten Personen

Anforderungsprofil



Strategie des Unternehmens



Notwendige Tätigkeiten (Aufgaben)



Eigenschaften zukünftiger
Auszubildender



Anforderungsprofil

Beispiel Anforderungsprofil



	1	2	3	4	5	6
Deutschkenntnisse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rechenkenntnisse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sprachliches Ausdrucksvermögen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Berufsmotivation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teamfähigkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verkaufstalent	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kritikstabilität	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

Auswahlverfahren



Bewerberauswahlprozess



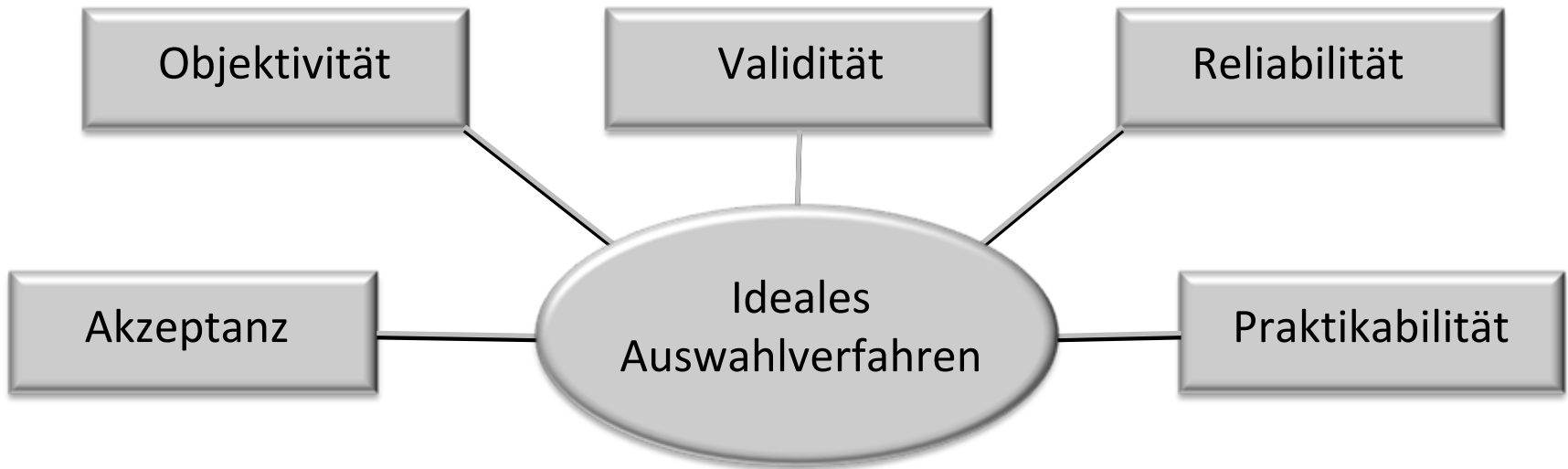
Die Klassiker

- Meldung offener Stellen an die Arbeitsagentur
- Printanzeigen in der örtlichen Tagespresse
- Vitamin B

Neue Wege

- Schulkooperationen
- Social Marketing im Web 2.0 (www.azubister.de)
- Werbung auf Kinokarten
- Tag/Nacht der offenen Tür
- Plakate in Bussen
- Anzeigen in Schülerzeitung/Kundenzeitung
- Firmenwebsite

Kriterien Auswahlverfahren



Auswahlinstrumente



Verfahren	Vorteile	Nachteile
Leistungstests/Intelligenztests (r = .22 - .51)	Geringe Kosten Ausgereifte Verfahren hoher Vorhersagewert	Geringe soziale Validität
Persönlichkeitstests (r = .15 - .25)	Geringe Kosten Breites Spektrum an Eigenschaften prüfbar	Vorhersagewert relativ niedrig
Strukturiertes Interview (r = .14 - .51)	Guter Vorhersagewert Vermittlung eines persönlichen Eindrucks	Gefahr subjektiver Beurteilung
Assessment-Center (r = .14 - .78)	Hohe Akzeptanz Qualität abhängig vom Anforderungsprofil	Hoher Aufwand Steht und fällt mit der Anforderungsanalyse
Schulzeugnisse (r = .14 - .28)	Leicht zugänglich	Nur bedingt aussagekräftig da Noten nicht allein von Leistung abhängig

Testverfahren



Leistungstests

z.B. Allgemeinwissen, Umgang mit Zahlen und Tabellen, Rechtschreibung

Zielgruppengerechte, berufsnahe, aktuelle Aufgabenstellungen

schnelle Auswertung

Ergebnis:
Leistungsbeurteilung

Persönlichkeitstests

Speziell für Berufsanfänger entwickelte Tests

z.B. Motivation, Entscheidungskraft, Teamfähigkeit, Initiative, Zuverlässigkeit

Ergebnis: Profilvergleich mit Stichprobe und Anforderungsprofil

Beispiel Anforderungsprofil



	1	2	3	4	5	6
Deutschkenntnisse (Test)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rechenkenntnisse (Test)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sprachliches Ausdrucksvermögen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Berufsmotivation (Test)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teamfähigkeit (Test)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verkaufstalent	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kritikstabilität	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

Gruppenauswahlverfahren



- Durch den direkten Kontakt zwischen den Bewerbern kann Verhalten wie z.B. Teamfähigkeit beobachtet werden
- Fähigkeiten wie „Kreativität“ können nur im Tun wirklich eingeschätzt werden und schlecht in Gesprächen
- Weniger zeitintensiv, da mehrere Teilnehmer gleichzeitig beobachtet und eingeschätzt werden können

Bewerbungsgespräch



Strukturiertes Interview

- Allen Bewerbern werden die gleichen Fragen in gleicher Reihenfolge gestellt
- Antworten werden mitprotokolliert und anschließend ausgewertet

Teilstrukturiertes Interview

- Teile des Interviews sind festgelegt durch Kernfragen, Gesprächsablauf ist eher reaktiv
- Antworten auf Kernfragen werden mitprotokolliert

Unstrukturiertes Interview

- Kein Leitfaden, Ausbilder fragt was ihm gerade einfällt
- Auswertung erfolgt eher nach Gefühl

Informationspaket



1. Muster U-Form-Test
2. Azubister Studie:
Azubi-Marketing im Web 2.0
3. Verlagsverzeichnis
4. Bewerbernavigator

Zum guten Schluss



*Herzlichen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit*