

Checkliste: Bewerbungsprozess für Azubis positiv gestalten

Zielgruppe
Generation Y+Z



Ist die Unternehmenswebseite ansprechend gestaltet und einfach zu navigieren?

Sie kann mobil einwandfrei abgerufen werden, enthält Verlinkungen zur hauseigenen Karriererubrik und zu den Social-Media-Kanälen.



Ist eine ansprechende Stellenanzeige mit allen wichtigen Informationen vorhanden?

Sie enthält: Informationen über das Unternehmen, Tätigkeitsbeschreibung, Anforderungen und einen Abschnitt mit Informationen dazu, was das Unternehmen dem potenziellen Azubi bietet.



Besteht die Möglichkeit, sich digital zu bewerben?

Es empfiehlt sich, zumindest eine Bewerbung per E-Mail anzubieten.



Ist eine automatische Antwort für Bewerber-E-Mails eingerichtet?

Diese Bestätigungsmail sollte einen Zeitraum enthalten, bis wann der Kandidat mit einer Rückmeldung rechnen kann. Danach sollten zeitnah Details folgen, wie es weitergeht.



Haben Sie allen Kandidaten eine Rückmeldung gegeben?

Melden Sie sich bei jedem – auch bei denen, die nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden.



Beachten Sie beim Vorstellungsgespräch folgende Punkte:

eine höfliche Begrüßung, den Namen des Gegenübers kennen, Wissen über die ausgeschriebene Stelle, Wissen über die wichtigsten Punkte im Lebenslauf des Bewerbenden, eine ausführliche Vorstellung des Unternehmens, ausreichend Raum für Rückfragen zulassen.



Haben Sie dem Bewerber mitgeteilt, bis wann er nach dem Bewerbungsgespräch mit einer Rückmeldung rechnen kann?

Teilen Sie einen nicht zu langen Zeitraum mit und halten Sie diesen ein.



Haben Sie den Bewerber ggf. gefragt, ob Sie seine Daten speichern dürfen?

Erfragen Sie, ob Sie Kandidaten, bei denen es dieses Mal knapp nicht geklappt hat, in Ihren Talentpool aufnehmen dürfen.