



ArbeitSooNahe

Candidate Journey

Ein Leitfaden zur Einführung und Umsetzung



kontakt@arbeitsoonah.de



arbeitsoonah.de

GEFÖRDERT VOM

REGION.
innovativ



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Was ist die Candidate Journey?

Candidate Journey ist ein Ansatz aus dem Recruiting. Dieser geht darauf ein, wie das Bewerbungsverfahren bei einem Unternehmen abläuft, wie Bewerberinnen und Bewerber den Recruitingprozess erleben, und welche Erfahrungen sie hier machen. Der Ansatz stammt von Gerry Crispin und Mark Mehler [1] und wurde im Rahmen des ArbeitSooNahe-Kontexts auf den Kontext der betrieblichen Ausbildung angepasst.

Dieser Leitfaden beschreibt, wie man die Candidate Journey auf die Rekrutierung von Azubis anwenden und in einem Workshop oder mithilfe von Interviews umsetzen kann.



[1] Gerry Crispin und Mark Mehler (2011): "The Candidate Experience: What they say it is; What it really is; and, What it can be" CareerXroads.

Was sind die Ziele der Candidate Journey?

Ziel ist es, das eigene Unternehmen aus Sicht der Azubis kennenzulernen und zu erfahren, was für die jungen Bewerber und Bewerberinnen besonders wichtig und weniger wichtig ist. Somit soll Optimierungspotenzial bezüglich folgender Prozesse erarbeitet werden:

- Recruitingprozess
- Bewerbungsprozess
- Einstellungsprozess
- Onboardingprozess

Insgesamt soll also ein verbesserter Weg für Unternehmen entwickelt werden, um Azubis zu finden, an sich zu binden und somit einem möglichen Fachkräftemangel entgegenzuwirken.





Was sind die Voraussetzungen zur Umsetzung der Candidate Journey?

Um die Candidate Journey im eigenen Unternehmen durchzuführen, muss das Unternehmen selbst Azubis beschäftigen.

Des Weiteren sollte es im Falle eines Azubi-Workshops eine externe Moderation oder im Falle von Azubi-Interviews externe Interviewer oder Interviewerinnen geben, sodass die Auszubildenden möglichst wahrheitsgetreu Auskunft erteilen und soziale Erwünschtheit weniger eine große Rolle spielt.

Bei Durchführung eines Azubi-Workshops ist es auch möglich und empfehlenswert, den Workshop mit weiteren Azubis anderer Unternehmen durchzuführen, um so auch gegenseitig voneinander zu lernen. Hierzu ist das Vorhandensein von kooperierenden Unternehmen und eine gute Kommunikation notwendig.



Vorteile

- Erarbeitung von Optimierungspotenzialen für Recruiting und Bindung der Mitarbeitenden
- Entwicklung von zum Teil niederschweligen und schnell umsetzbaren Maßnahmen
- Ideen- und Erfahrungsaustausch im Workshop mit Azubis verschiedener Unternehmen

Nachteile



- Azubis könnten nach sozialer Erwünschtheit antworten (wird tlw. durch externe Personen, die moderieren bzw. interviewen, umgangen)

Wie führt man die Candidate Journey ein?

1

Schritt 1: Verständnis und Unterstützung einholen

Es ist wichtig, dass das Management und mit der Ausbildung beauftragte Mitarbeitende (z.B. Ausbildungsbegleiterinnen und -begleiter) über die Idee informiert werden und sie unterstützen. Eine Präsentation der Idee kann dabei helfen, Verständnis für das Vorgehen zu schaffen.

2

Schritt 2: Ziele festlegen

Was wollen wir mit der Candidate Journey erreichen? Sind Auszubildende die richtige Zielgruppe, oder wollen wir ggf. eine andere Gruppe Mitarbeitender in den Blick nehmen? Hier sollte gemeinsam mit den relevanten Akteuren geklärt werden, was die Ziele der Anwendung der Candidate Journeys sind, um das darauffolgende Vorgehen darauf auszurichten.

3

Schritt 3: Methode festlegen

Um die Candidate Journey umzusetzen, gibt es verschiedene Methoden. So können in Einzelinterviews (durch externe Interviewer oder Interviewerinnen) Azubis nach ihren Erfahrungen und Wünschen befragt werden.

Auch können mehrere Auszubildende diese Fragestellungen in einem gemeinsamen Workshop (mit externer Moderation) beantworten. Dies bietet mehr Möglichkeiten zum Austausch unter den Azubis.

Die Workshop-Methode kann sowohl innerhalb eines Unternehmens als auch unternehmensübergreifend mit den Azubis verschiedener Unternehmen durchgeführt werden. Hier ist besonders der Austausch der Azubis verschiedener Unternehmen für die Ergebnisse, aber auch für die Azubis selbst, wertvoll.

Die Methode sollte frühzeitig festgelegt werden. Sich für eine Methode zu entscheiden, kann von verschiedenen Kriterien abhängen, wie beispielsweise den formulierten Zielen, der Anzahl an Azubis im Unternehmen, dem Kontakt zu anderen interessierten Unternehmen, den Kontakt zu externen Workshop-Moderatoren und -Moderatorinnen etc.

4

Schritt 4: Vorbereitungen treffen

Hat man sich auf eine Methode geeinigt so müssen organisatorische Vorbereitungen getroffen werden:

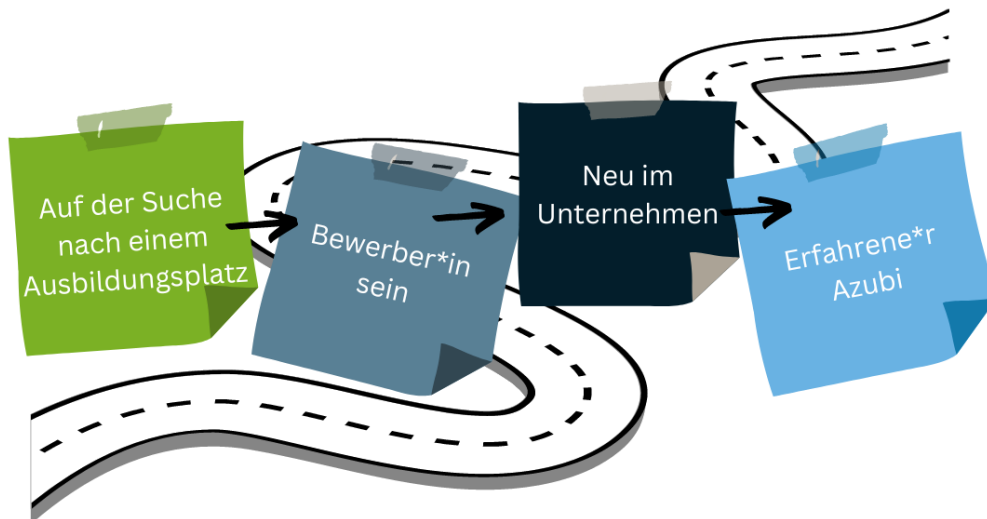
- Azubis über die Planungen informieren
- Termin für die Umsetzung der Interviews oder des Workshops finden
- Externe Moderation oder Interviewleitung organisieren
- Interviewleitfaden oder Workshop-Konzept erstellen (lassen)
- Räumlichkeiten organisieren und vorbereiten (mit Stellwänden o.ä.)

Wie führt man die Candidate Journey ein?

5

Schritt 5: Umsetzung der Candidate Journey:

Sind alle Vorbereitungen getroffen, so kann die Candidate Journey schließlich umgesetzt werden. Sowohl bei Interviews als auch im Workshop sollten 4 Etappen betrachtet werden:



Diese vier Etappen werden durch die Azubis analysiert. Dabei sollten beispielsweise die folgenden Leitfragen die Diskussion lenken:

a) Berührungspunkte mit dem Unternehmen benennen:

- Welche Berührungspunkte gab es bei dem jeweiligen Schritt?
- Wie ergab sich dieser Berührungspunkt für euch?

b) Wünsche/Bedürfnisse/Bedarfe benennen:

- Was war euch in diesem Moment wichtig?
- Hattet ihr in diesem Moment alles, was ihr gebraucht habt (gewusst, gefunden, bekommen)?

c) Positive / Negative Erfahrungen und Emotionen benennen:

- Was hat euch angesprochen?
- Was hat euch überhaupt nicht gefallen?

Abschließend wird mit folgenden Leitfragen ein Gesamtfazit durch die Azubis gezogen:

Wenn ihr noch mal die Ausbildung bei eurem Unternehmen starten würdet...

- Was würdet ihr euch vom Unternehmen wünschen?
- Was ist euch besonders wichtig? (Rahmenbedingungen, die das Unternehmen erfüllen muss)

Wie führt man die Candidate Journey ein?

6

Schritt 6: Dokumentation

Die Ergebnisse werden entweder durch Interviewer oder Interviewerinnen festgehalten oder bei einem Workshop durch die Azubis selbst in Form von Post-Its dokumentiert, sodass sie weiterverwertet werden können.

7

Schritt 7: Auswertung

Nach Durchführung des Candidate Journey werden die Workshop- oder Interviewergebnisse ausgewertet. Verbesserungspotenzial wird durch die Unternehmen selbst erkannt.

8

Schritt 8: Maßnahmen ergreifen

Wurde Verbesserungspotenzial erkannt, so sollten möglichst schnell Maßnahmen ergriffen werden, um hier eine Optimierung zu erreichen. Zu Beginn kann man leicht und schnell umzusetzende Maßnahmen angehen, um schnelle Erfolge einzustreichen. Doch auch komplexere und langfristige Maßnahmen sollten nicht außer Acht gelassen werden.

9

Schritt 9: Information der Auszubildenden

Die Azubis sollten nach der Auswertung über die Ergebnisse und die danach ergriffenen Maßnahmen informiert werden. Wichtig ist, den Auszubildenden transparent zu machen, welche Verbesserungen möglich sind und welche nicht oder nicht sofort umgesetzt werden können und aus welchen Gründen nicht. Das schafft Vertrauen bei den teilgenommenen Azubis und vermittelt ihnen, dass ihre Offenheit und Arbeit nicht umsonst war und sie ernst genommen werden.

Es ist sogar denkbar, gemeinsam mit den Azubis an der Umsetzung von Verbesserungen zu arbeiten.

Beispiel für die Umsetzung der Candidate Journey

Umsetzung in einem unternehmensübergreifenden ArbeitSooNahe-Workshop:



Sie haben Fragen oder brauchen Unterstützung bei der Einführung und Umsetzung einer Maßnahme?

Melden Sie sich unter: kontakt@arbeitsoonahe.de

oder besuchen Sie unsere Homepage: www.arbeitsoonahe.de

Impressum

Autorenteam

Institut für Technologie und Arbeit e.V.
Trippstadter Straße 113
67663 Kaiserslautern
www.ita-kl.de

Dana Wolf
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
0631 20583-16
dana.wolf@ita-kl.de

Bildrechte: Hevert-Arzneimittel GmbH & Co. KG

1. Auflage 2023

Dieses Forschungs- und Entwicklungsprojekt wird durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) in den Programmen „Zukunft der Wertschöpfung – Forschung zu Produktion, Dienstleistung und Arbeit“ und „Innovation & Strukturwandel“ gefördert und vom Projektträger Karlsruhe (PTKA) betreut. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei der Autorin / beim Autor.