

Ein Tag im neuen Job

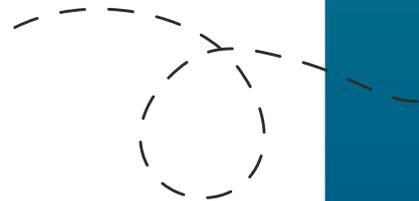
... wie Sie das Probearbeiten effektiv gestalten

Ein Probearbeitstag bietet sowohl Ihnen, als auch den potenziellen neuen Mitarbeiter/-innen die Möglichkeit, sich gegenseitig besser kennenzulernen. Während des Probearbeitstags können die Bewerber/-innen den Arbeitsalltag und die Unternehmenskultur hautnah erleben und sich ein realistisches Bild von ihrer zukünftigen Tätigkeit machen. Gleichzeitig kann das Unternehmen prüfen, ob die Bewerber/-innen tatsächlich den Anforderungen entsprechen und in das Team passen. Ein Probearbeitstag kann somit dazu beitragen, Fehlentscheidungen bei der Einstellung zu vermeiden und langfristig eine erfolgreiche Zusammenarbeit zu gewährleisten.

Darum macht das Probearbeiten Sinn

Ein Probearbeitstag für einen potentiellen Mitarbeitenden bietet Ihnen einige Vorteile. Zum einen ermöglicht er es dem Unternehmen, die Bewerber/-innen besser kennenzulernen und zu prüfen, ob sie zu ihrer Stelle und dem Unternehmen passen.

So kann man feststellen, ob die Bewerber/-innen über die notwendigen Fähigkeiten und Fertigkeiten verfügen und ob sie in das Team und die Unternehmenskultur passen. Zum anderen können auch die Mitarbeiter/-innen des Unternehmens die Kandidat/-innen kennenlernen und sich ein Bild von ihnen machen. Darüber hinaus kann ein Probearbeitstag auch den Kandidat/-innen helfen, einen besseren Eindruck von ihrem Unternehmen und der Arbeitsatmosphäre zu gewinnen und zu entscheiden, ob sie sich eine Zusammenarbeit vorstellen können.



Als Personalverantwortliche/r sollten Sie beim Probearbeitstag eines potenziellen neuen Mitarbeiters auf folgende Punkte achten:

1 | Vorab klären

Bereits vor dem Probearbeitstag sollten Sie klären, welche Aufgaben und Tätigkeiten die Bewerber/-innen übernehmen sollen und welche Erwartungen das Unternehmen an sie hat.

2 | Arbeitsumgebung

Stellen Sie sicher, dass die Kandidat/-innen einen Arbeitsplatz haben und alle notwendigen Materialien zur Verfügung stehen. Zeigen Sie ihnen, wo sie sich im Unternehmen frei bewegen können.

3 | Ansprechpartner

Weisen Sie den Bewerber/-innen einen Ansprechpartner zu, an den er sich bei Fragen und Problemen wenden kann.



4 | Feedback

Geben Sie den Bewerber/-innen während des Probearbeitstags regelmäßig Feedback, um ihm eine Orientierung zu geben und ihm das Gefühl zu geben, willkommen zu sein.

5 | Zeitrahmen

Der Probearbeitstag sollte zeitlich so umfangreich sein, dass die Kandidat/-innen sich einen guten Eindruck vom Arbeitsalltag und der Unternehmenskultur machen können.

6 | Gespräch

Schließen Sie den Probearbeitstag mit einem Feedbackgespräch ab. Hier können Sie den Bewerber/-innen ein persönliches Feedback geben und offene Fragen klären. Auch die Bewerber/-innen haben hier die Chance, Fragen zu stellen und sich zu äußern.



• • •

Durch die Beachtung dieser Punkte können Sie sicherstellen, dass der Probearbeitstag für alle Beteiligten eine positive Erfahrung ist und zu einer erfolgreichen Zusammenarbeit führen kann.

Noch gut zu wissen

Beim Probearbeiten handelt es sich grundsätzlich nicht um ein Arbeitsverhältnis, sondern um ein so genanntes Einfühlungsverhältnis. Es muss also keine Vergütung gezahlt werden. Stattdessen können Sie aber eine freiwillige Aufwandsentschädigung gewähren. Dazu gehören beispielsweise Fahrtkosten oder Kosten für die Verpflegung.

Tipp: Bieten Sie den Kandidat/-innen an, die Fahrtkosten für Ihren Probearbeitstag zu übernehmen.



Probezeit und Probearbeit?

Probearbeit und Probezeit sind voneinander zu unterscheiden! Probezeit stellt die Testphase dar, die zu Beginn eines frisch geschlossenen Arbeitsverhältnisses steht. Sie ist für Unternehmen und Bewerbende eine Entscheidungshilfe, ob es zu einer Personaleinstellung kommt oder nicht. Bei der Probezeit haben sich Arbeitgeber/-innen bereits für einen oder eine Bewerber/-in entschieden und mit ihm oder ihr einen Arbeitsvertrag geschlossen. Die Probezeit ist eine vertraglich festgelegte Testphase, die eine maximale Dauer von sechs Monaten hat. Arbeitnehmer/-innen und Arbeitgeber/-innen können die Probezeit binnen einer Frist von zwei Wochen ohne Angabe von Gründen beenden. Gegenüber der Probezeit ist das Probearbeiten deutlich kürzer. Gesetzlich gibt es keine Vorgaben, allerdings ist ein kurzer Zeitraum von ein bis fünf Tagen üblich.

Um Mitarbeiter/-innen für ein Probearbeiten in Ihrem Unternehmen zu begeistern, müssen Sie diese jedoch erst finden. Mit unserem vielfältigen Produktportfolio finden wir gemeinsam die ideale, kreative und individuelle Recruiting-Strategie für Ihre Vakanz. Kontaktieren Sie einfach unsere **Expertinnen und Experten**.

Ihr Ansprechpartner:

Michael Volosinovszki
Teamleiter Vertrieb

T +49(0) 341-25 66 98 21

F +49(0) 341-25 66 98 30

michael.volosinovszki@schnellestelle.de



**schnelle
Stelle.de**