



TRAINEESHIP VS. DIREKTEINSTIEG

CAREER ENTRY KNOWLEDGE NUGGETS

WELCHE MERKMALE HAT EIN TRAINEEPROGRAMM UND WANN MACHT ES SINN?



BREITE AUFSTELLUNG

WENN MAN NOCH UNSICHER IST, IN WELCHEN
BEREICH MAN SPÄTER EINMAL WILL



GROSSER EINBLICK INS UNTERNEHMEN

DURCHLAUFEN MEHRERER DIVISIONEN IN
RELATIV KURZER ZEIT



NETWORKING

NETZWERKE BILDEN SICH UND BLEIBEN
ÜBER DIE ZEIT DES TRAINEESHIPS HINAUS
BESTEHEN



GETEILTE VERANTWORTUNG

DIE VERANTWORTUNG TRÄGT DER
VORGESETZTE UND MAN STEHT NOCH
UNTER "WELPENSCHUTZ"



SCHULUNGEN, WORKSHOPS & CO.

WEITERBILDUNG DER FACHLICHEN
KOMPETENZEN DURCH SCHULUNGEN



GEHALTSUNTERSCHIED

DAS GEHALT IST MEIST NIEDRIGER UND
WIRD NICHT BEIM EINSTIEG VERHANDELT

WIE SIEHT DER BEWERBUNGSPROZESS AUS?



ASSESSMENTCENTER

ÜBERLICHERWEISE DURCHGETAKTETES
UND AUFWENDIGES ASSESSMENTCENTER

WELCHE MERKMALE HAT EIN DIREKTEINSTIEG UND WAS SIND DIE UNTERSCHIEDE?



KLARES ZIEL

WENN MAN SCHON WEISS, WOHIN
MAN WILL & EIN KLARES ZIEL HAT



PROAKTIV

NETZWERKEN IST EINEM SELBST
ÜBERLASSEN



LEARNING BY DOING

"SPRUNG INS KALTE WASSER";
GRÖSSERE VERANTWORTUNG



VISIBILITY

VISIBILITY KANN IM UNTERNEHMEN DURCH
ZUSATZPROJEKTE ERHÖHT WERDEN

WIE SIEHT DER BEWERBUNGSPROZESS AUS?



VON STELLE/UNTERNEHMEN ABHÄNGIG

UNTERSCHIEDLICHE ABLÄUFE UND
BEWERBUNGSPROZESSE



STANDARDPROZESS

1. HR-INTERVIEW
2. "TECHNICAL" INTERVIEW MIT
ABTEILUNG INKL. KLEINER AUFGABE
3. INTERVIEW MIT BEREICHSLEITUNG ODER
"CULTURAL FIT" INTERVIEW



TIPPS

AUF HARMONIE MIT DEM CHEF ACHTEN;
FOKUS AUF SOFT SKILLS; NACH EINEM
MENTOR & EINARBEITUNGSPLAN FRAGEN