

FÜR  
DEINEN  
ERFOLG

# ups MAGAZIN

mit Gimmick  
Nr. 1897



**KEIN  
GIMMICK?**  
Sprich uns an!  
(mehr Infos Seite 28)



# RECRUITING MOTIVATOR!

Das neueste Tool für Recruiting & Motivation von Azubis



**Felicia Ullrich**  
Herausgeberin

## Liebe Lesende,

die Lage ist ernst. Mal wieder. Der Fachkräftemangel bedroht das wirtschaftliche Wachstum. Die Energiekrise den Produktionsstandort Deutschland. Die KI viele Arbeitsplätze. Das Metaversum als neue Parallelwelt. Dazu eine Generation, die eine eigene Vorstellung von Arbeit hat. Deutschland im Abgesang.

Ups, ganz schön anstrengend. Werfen wir mal einen Blick in die Vergangenheit. Vor gut 10 Jahren behauptete eine Studie, dass Roboter ab dem Jahr 2020 zum Abbau vieler gewerblicher Arbeitsplätze führen werden. Zerspanungsmechaniker und Mechatroniker als Berufe ohne Zukunft. Ein aktueller Blick in Stellenbörsen lässt anderes vermuten. Vor 15 Jahren wurde Second Live als der Hype gefeiert. Lange nichts mehr davon gehört.

Das Thema Digitalisierung begleitet mich seit meiner Kindheit. Und die ist schon viele Jahrzehnte entfernt. Wir haben die Finanzkrise überstanden, die Griechenland Krise und Corona. Die Welt ändert sich. Und wir uns mit ihr. Was den Menschen auszeichnet ist, dass sein Brain GPT sich diesem Wandel immer wieder angepasst hat.

Ups, das ist Ausbildung mit Augenzwinkern und einer Prise Humor. Denn eins hilft immer: Humor!

Das ganze u-form Team wünscht viel Spaß beim Lesen und Zwillen.

Deine  
**Felicia Ullrich**

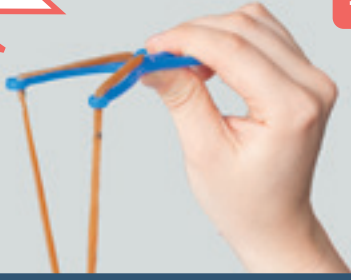
## Inhalt



Gimmick Nr.  
1897

17

## Cooler Zwillen



Das Tool für Recruiting & Motivation

## Meine ups Ideen

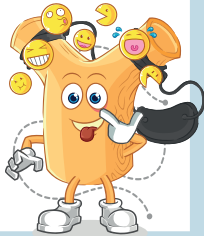
28

Das liebe ich an u-form:

Expertenkontakte

## Witze

21



Rätsel aus  
NERDISTAN

22



## 10 Fakten über

30

u-form



23

## Alles Social oder was?



Sind Facebook, Snapchat, Instagram die Heilsbringer des Azubi Marketings?

## Fehlende Bewerber, die KI und ich

31



Ein Erlebnisbericht

## So kommen sie wieder

24



Tipps zum Ausbildungsstart



34

## Rätselspaß

Wo ist mein Azubi?

## RECRUITING MAN

Kämpft für das Gute und gegen das Böse

(DER FIESE)  
DOKTOR  
DSGVO

# RECRUITING MAN

GEGEN DEN FIESEN DR. DSGVO

LEO

Der schlaue Bewerber

ISE

Die (am Ende)  
glückliche  
Recruiterin

???



ICH SOLL MICH REGISTRIEREN...

ALS LEO BEIM SPAZIERGANG EIN AUSBILDUNGS-ANGEBOT SIEHT, WIRD ER STUTZIG...

ICH KRIEG EUCH ALLE!



HE HE HE!

WÄHRENDDESSEN CHILLT DER FIESE DOKTOR DSGVO UND WARTET AUF SEINE CHANCE...

RECRUITING MAN, HILFE!!!



WARUM SPRINGEN UNS DIE BEWERBER ALLE AB???

IM BÜRO DER RECRUITERIN DER META FIX HERRSCHT DERWEIL SCHLECHTE STIMMUNG...

WEIL ICH ES EUCH SO BEFEHLE!!!



HE HE HE

HE HE

DOCH DR. DSGVO IST VOLLER SCHADENFREUDE UND GIBT SICH SELBSTSICHER...

DU WEISST, DASS DAS QUATSCH IST MIT DEM DOUBLE OPT IN.



RECRUITING MAN ERSCHEINT UND KONFRONTIERT DR. DSGVO MIT FAKTEN...

JA, ABER DAS WEISS JA KAUM JEMAND!



HA HA HA!

DOCH DR. DSGVO HAT MAL WIEDER EIN ASS IM ÄRMEL...



**Treffsicher die passenden Talente auswählen:**

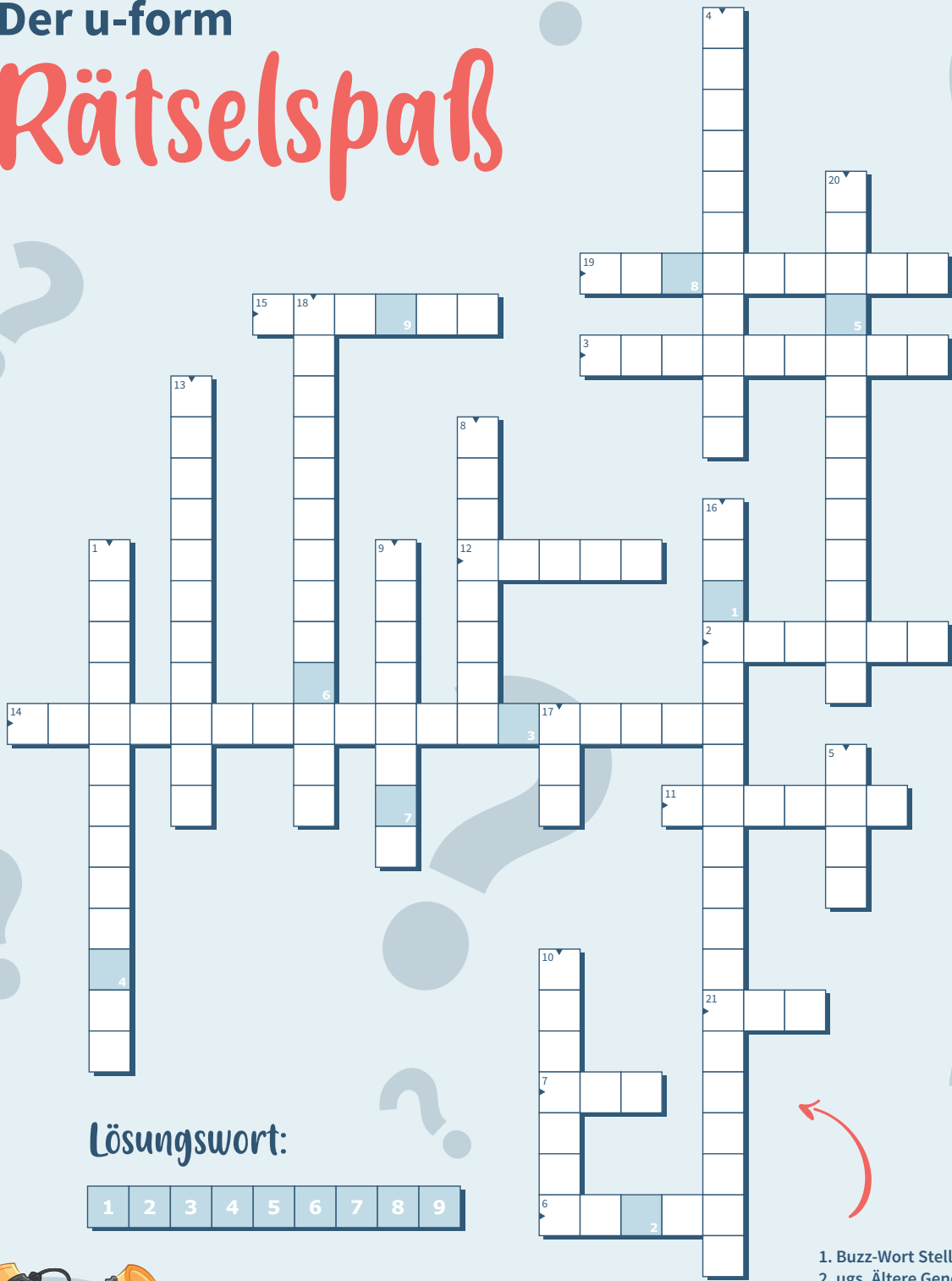
Lerne das umfangreiche u-form Testprogramm jetzt kostenlos & unverbindlich als modernes E-Assessment kennen!

[shrtnr.link/demoaccount/](https://shrtnr.link/demoaccount/)



Der u-form

# Rätselspaß



Lösungswort:

1	2	3	4	5	6	7	8	9
---	---	---	---	---	---	---	---	---



[shtrnr.link/gewinnen/](https://shtrnr.link/gewinnen/)



## Was ist der Gewinn?

Zu gewinnen gibt es eine praktische **Bewerbungscheckliste** als PDF zum Download. Einfach den QR-Code scannen und das Lösungswort eingeben.

1. Buzz-Wort Stellenanzeigen
2. ugs. Ältere Generation
3. engl. Ausscheidungsstörung
4. Größtes Potential
5. Abk. Generation Zukunft
6. Abk. Auszubildender
7. u-form, Partner der ...
8. Der E-Recruiting Experte
9. Heimat von u-form
10. Eignungsdiagnostikerin nach DIN 33430
11. Kurz f. Recruiting Tunnel
12. Zärtlich Azubi-Navigator
13. Umwerben
14. Grundlage aller Auswahlprozesse
15. Doppelperspektivisch
16. a.f. Berichtsheft
17. Kleiderfarbe
18. Valides Auswahlinstrument
19. Vorhersagekraft
20. Top Attraktivitätsfaktor
21. Abk. Ausbildungsbeauftragter

# Tarnen, Tricksen, Täuschen – wie du Bewerber\*innen richtig verwirrst



Über die Hälfte der sich bewerbenden Young Talents bekommen mehr als ein Ausbildungsplatzangebot. Diese Generation weiß um ihre Marktmacht. Warum da begeistern, wenn man auch abschrecken kann. Schließlich sollen die Bewerber doch so richtig wollen, oder? Wo kämen wir denn hin, wenn es einfach wäre. Hier unsere **#20 Hacks** für dein Abschreckungsmanöver:

# 52%

der Azubi-Bewerber  
haben mehr als ein  
Ausbildungsplatzangebot.  
Bei den dualen Studenten  
sind es **49 %**.

## #1 Gestalte den Jobtitel kreativ

Wer kommt schon auf die Idee, nach Troubleshooter zu suchen? Keiner! Google auch nicht. Immerhin suchen 83 % deiner Bewerbenden bei Google nach einem Ausbildungsplatz. Die perfekte Methode, deinen Jobtitel unauffindbar zu machen, ist Kreativität beim Titel walten zu lassen.

Woher wir das wissen? Wir fragen deine Zielgruppe. Jährlich, in Deutschlands größter doppelperspektivischen Studie, den Azubi-Recruiting Trends. Du willst das auch wissen? Sei gewarnt. In der Studie erfährst du viel Spannendes über die Wünsche deiner Zielgruppe.

**Auf eigene Gefahr:** QR-Code scannen, Kontaktdaten eingeben und Studien herunterladen.

[testsysteme.de/studie](https://testsysteme.de/studie)





## #2 Sprich in Stellenanzeigen möglichst viel über dich

Wissen wir alle. Kommt auch beim ersten Date gut an, wenn Menschen nur über sich sprechen. Warum also Bedürfnisse oder Schmerzpunkte der Bewerbenden ansprechen, wenn du mit vielen Fakten über Dein Unternehmen langweilen kannst? Ein Intro-Text für alle Zielgruppen reicht auch. Passt zu keiner Zielgruppe richtig, macht aber maximal wenig Arbeit. Kopiere einfach die Unternehmensbeschreibung aus dem letzten Geschäftsbericht und gut ist.



**Geht das etwa anders? Ja! Einen Ansatz zeigen wir dir in unserem Webinar „Social-Media Performance Recruiting“. Kostet nix, bringt viel. Unter [testsysteme.de/seminare](https://testsysteme.de/seminare) kannst du dich kostenlos anmelden.**

## #3 Schreib ab

Du hast, wie viele andere Unternehmen, keine Lust deine Ausbildungsinhalte spannend zu beschreiben? Kein Problem. Greif einfach auf Dein Fachchinesisch zurück. Wenn deine Bewerber beim Lesen vor Langeweile vom Stuhl kippen, verstehen sie sowieso nicht alles. Dir fehlt die Fantasie? Kopiere einfach den Text von der Arbeitsagentur. Klingt garantiert nicht spannend und Google straft es auch ab.



## #4 Rede auf keinen Fall über Geld

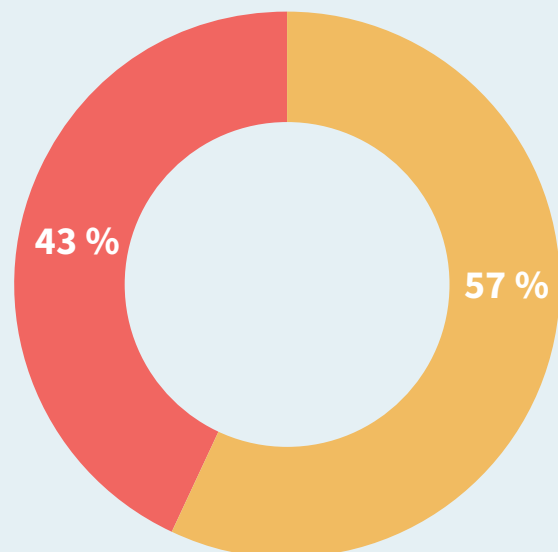
Macht man nicht! Bei den Attraktivitätsfaktoren belegte die Ausbildungsvergütung in der Studie 2022 Platz 3. Ein guter Grund, dass du deine Ausbildungsvergütung in Stellenanzeigen verschweigst. Und wenn nicht, mach es verklausuliert: Tariflich, übertariflich oder fair. Klingt nach offener Kommunikation, aber kein Jugendlicher kann damit was anfangen. Tarnen, tricksen, täuschen – so geht´s.

**Willst du nicht wissen? Lade dir auf keinen Fall unsere Studie Azubi-Recruiting Trends runter. Weder die aktuelle Studie 2023 noch die aus den vergangenen Jahren.**

**Geh nicht auf [testsysteme.de/studie](https://testsysteme.de/studie). Denn Vorsicht: da findest du richtig viele spannende Zahlen.**



## „Was ist dir während der Ausbildung wichtiger? Höhere Ausbildungsvergütung oder mehr Freizeit?“



■ Höhere Ausbildungsvergütung  
■ Mehr Freizeit

Quelle: Azubi-Recruiting Trends 2022

## #5 Verzichte auf ein Anforderungsprofil

Laut DIN 33430 Eignungsdiagnostik ist die Grundlage jedes guten Auswahlprozesses ein schriftlich fixiertes Anforderungsprofil. Was weiß schon die DIN und all die Experten dahinter? Brauchst du nicht. Lass dich einfach von deinem Bauchgefühl hinters Licht führen. Du hast tatsächlich ein Anforderungsprofil? Macht nichts. Schreibe es nur nicht in deine Stellenanzeigen. Es könnte den Bewerbenden Orientierung geben. Sie könnten besser einschätzen, ob sie den Anforderungen der Stelle gerecht werden oder nicht. Schließlich möchtest du dich auch weiterhin über unpassende Bewerbungen ärgern, oder?

**Extra Tipp: Frag auf keinen Fall mich – Felicia Ullrich. Ich bin zertifizierte Eignungsdiagnostikerin. Ich bringe dich nur durcheinander. Ich habe dich gewarnt. Wenn du unbedingt willst, hier ist mein Webinar zu diesem Thema.**

[shrtnr.link/eignung/](https://shrtnr.link/eignung/)



## #6 Erwarte gute Noten, besonders im Fach Deutsch

Seit Jahren gibt es eine Inflation der Schulnoten. Eine Vergleichbarkeit zwischen Schulformen ist nicht gegeben. Das ist doch eine solide Basis für eine Auswahlentscheidung. Besonders die gute Note im Fach Deutsch. Die sagt viel darüber aus, ob Dein Kandidat den Interpretationsgeschmack des Deutschlehrers getroffen hat. Das ist in vielen Berufen ein elementares Eignungsmerkmal, oder? Heißt übrigens nicht, dass deine Kandidaten die deutsche Rechtschreibung beherrschen.

Als Legasthenikerin mit 12 Punkten in Deutsch im Abi, weiß die Autorin wovon sie spricht. Das Sprachverständnis Deutsch könntest du einfach mit einem Testverfahren messen. Wer will schon einfach?

**Die Legasthenikerin willst du kennenlernen? Sehr gerne. Ich freu mich auf dich. In einem unserer vielen kostenlosen Webinare. Einfach QR-Code scannen, anmelden und teilnehmen.**

**Doch lieber der Test. Gehe auf [testsysteme.de/action](https://testsysteme.de/action). Such den passenden Test aus, gib deine Daten an und schon hast du einen kostenlosen Demo-Account.**



72 %

der Unternehmen beziehen  
Schulnoten in ihren  
Auswahlprozess mit ein.

## #7 Setz auf Teamfähigkeit in deiner Stellenanzeige

Team – Toll, ein anderer macht's! Warum selbst arbeiten, wenn es ein Team gibt? Wer will schon die wirklich wichtigen Skills für die Zukunft, wie Lernfähigkeit und Veränderungsbereitschaft? Gott sei Dank gibt es keine einheitliche Definition von Teamfähigkeit. - Super, wenn es in deiner Stellenanzeige steht. Da fühlen sich einfach alle angesprochen. Bietet zwar keine Orientierung, lässt sich nicht messen, sieht aber einfach schön aus in der Stellenanzeige.

**Moment, was alle machen, kann doch nicht falsch sein? Oh doch! In unserem kostenlosen E-Paper erfährst du warum. Und wie du es besser machst.**

**QR-Code eingeben, Funnel folgen und du bekommst von uns das kostenlose E-Paper Eignungsdiagnostik.**

[shtrnr.link/funnel/](https://shtrnr.link/funnel/)



# 62%

**der Unternehmen legen besonderen Wert auf Teamfähigkeit.**



## #8 Erwarte eine vollständige oder aussagekräftige Bewerbung

Verrate deinen Bewerbern auf keinen Fall, was du unter aussagekräftig oder vollständig verstehst. Sie könnten es sonst richtig machen. Und du hättest einen Grund weniger, ihnen abzusagen.

**Warum das nicht schlau ist? Erfährst du in unserem kostenlosen Webinar „Eignungsdiagnostik“. Das ist schlau! Einfach QR-Code scannen, anmelden und teilnehmen. 30 Minuten, die gut investiert sind.**

[shtrnr.link/eignung/](https://shtrnr.link/eignung/)



## #9 Mach Bewerbungsprozesse kompliziert

Mach deine Bewerbungsprozesse so kompliziert wie möglich. Nur wer sich durchbeißt, will wirklich zu dir. Oder mach es hipp, das wirkt auch. Mit schriftlichen Bewerbungen, umständlichen Bewerbungsformularen oder einer Videobewerbung liegst du auf jeden Fall daneben.

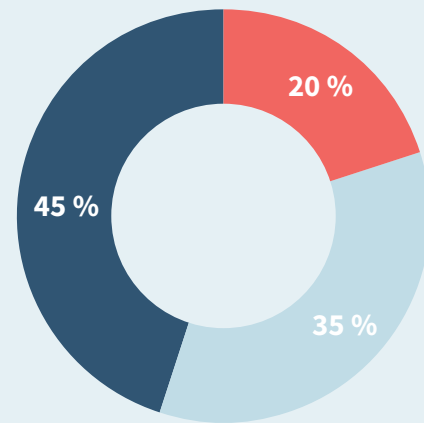
**Du würdest es einfacher machen? Dein Bewerbermanagement kann das nicht? Keine gute Ausrede! Das u-form E-Recruiting bietet einfache Bewerbungsprozesse und Schnittstellen zu deinem Bewerbermanagement.**

**QR-Code scannen. Anmeldung und kostenlosen Demo-Account eintragen**

[testsysteme.de/e-recruiting](https://testsysteme.de/e-recruiting)



## „Wie findest du die folgenden Bewerbungsmöglichkeiten?“



- Bewerbung per App
- schriftliche Bewerbungen
- Videobewerbungen

Quelle: Azubi-Recruiting Trends 2023

## #10 Mach Social-Media wie immer

Nur 11 % der Generation Z suchen aktiv in den sozialen Medien. Ein guter Grund, dort einfach nur zu posten, damit es wirklich keiner findet. Gestalte Anzeigen einfach, wie in Jobbörsen auch. Mit „Ausbildungsplatz als Fachlagerist“ gewinnst du garantiert Bewerberherzen. Wenn doch einer daraufklickt, lenke ihn auf deine Karriereseite. So braucht es möglichst viele Klicks vom Social-Media-Post bis zur Bewerbung.

Wer wirbt schon mit Attraktivitätsfaktoren und einer zielgruppengerechten Bewerberansprache? Dazu noch diese Funnels. Die machen es deinen Bewerbenden einfach zu leicht. Wenn du sie doch nutzt, achte darauf, dass Mails der Bewerbenden in deinem E-Mail-Postfach landen und nicht in deinem Bewerbermanagement. Das kostet Zeit und macht es maximal kompliziert.

**Du willst nicht wirklich wissen, wie es besser geht, oder? Wenn doch, buche einfach unser kostenloses Webinar „Social Media Performance Recruiting“. Einfach QR Code abschnappen und kostenlos anmelden.**

[shtrnr.link/some/](https://shtrnr.link/some/)



der Unternehmen kennen ihre Recruiting KPIs nicht

66%

## #11 Vergiss Zahlen, vertrau auf die Gurus

Nutze TikTok zur Azubi-Gewinnung. Zwar nutzen nur 5 % der Jugendlichen TikTok zur Ausbildungsplatzsuche, aber wenn die Gurus es sagen, muss es doch funktionieren, oder? Kein Problem. Wenn du den Erfolg deiner Recruiting-Kampagne nicht misst, fällt es gar nicht auf, wenn TikTok kein erfolgreicher Recruiting Kanal ist.

**Und überhaupt, wer braucht schon Zahlen? Du! Warum? Das erfährst du in unserer Webinar-Aufzeichnung zu Recruiting KPIs. Vorwarnung: Es kann dein Recruiting effizienter machen.**

[shrtnr.link/tiktok/](https://shrtnr.link/tiktok/)



## #12 Bleib der Registrierung treu

Wenn du eine Online-Bewerbung anbietest, halte an der Registrierung fest. Mit der DSGVO hat das zwar nichts zu tun, schreckt aber erfolgreich Bewerbende ab. Nicht nur Bewerbende strafen dich mit Abbruch ab, Google rankt deine Seite auch schlechter. Wenn sich das nicht lohnt. Mobil bewerben in 60 Sekunden – wer will denn so was? Schließlich willst du auf jeden Fall ein aussageloses Anschreiben.

**Jetzt hast du Fragen? Gut, dass es Johannes Imhof gibt. Hier kannst du Zeit mit ihm buchen und deine Abbruchquoten senken.**

[testsysteme.de/seminare#intro-dw](https://testsysteme.de/seminare#intro-dw)



52%

der Unternehmen mit Online-Bewerbungen geben an, dass ihr Bewerbungsformular nicht in 60 Sekunden zu schaffen ist

# 72%



**der Unternehmen beziehen das Anschreiben in den Auswahlprozess mit ein.**

## #13 Setz auf gute Anschreiben

Die sollen sich doch ordentliche Mühe geben, oder? Blöd nur, dass du gar nicht weißt, ob die sich Mühe gegeben haben. Oder die Mama, der Papa oder ChatGPT. Wenn 72 % der Unternehmen das Anschreiben in den Auswahlprozess einbeziehen, kann das nicht falsch sein.

**Vielleicht doch mal in unser E-Book Eignungsdiagnostik schauen? Ein Funnel, der sich lohnt. Scannen, ausfüllen, Erkenntnisse gewinnen.**

**QR-Code scannen. Anmeldung und kostenlosen Demo-Account eintragen.**



[shrtnr.link/funnel/](https://shrtnr.link/funnel/)

## #14 Sprich sie nicht an.

Jugendliche auf Bewerbermessen aktiv ansprechen? Wo kommen wir denn hin, wenn das jeder macht? Die wollen doch was von uns und nicht umgekehrt. Nimm die klassischen Roll-Ups die alle haben, verschanz dich hinter deinem Tresen und drück denen maximal einen Flyer in die Hand. Nutze auf keinen Fall die Möglichkeit, sich direkt vor Ort zu bewerben.

Einfach QR-Code einscannen, Flow folgen, Kontaktdaten angeben und direkt zum Test eingeladen werden. Das wäre doch zu einfach.

[shrtnr.link/60/](https://shrtnr.link/60/)



**Dir sind Zweifel gekommen? Schau dir hier die Aufzeichnung unseres Webinars Messemarketing an.**

[shrtnr.link/messe/](https://shrtnr.link/messe/)



## #15 Senk die Hürden

Du hast weniger Bewerber. Schau nicht so genau hin. Senk die Hürden. Lass den Test weg. Nimm, wen du kriegen kannst. Nicht geeignete Azubis sind ein Garant für Unzufriedenheit und Probleme. Wer will die nicht.

**Keine Lust auf Probleme? Schau dir doch mal das Webinar mit Sabrina Johannsen an. Die zeigt dir, wie du deine Bewerberauswahl optimal gestaltest. Zück das Handy, scann den Code und los geht's.**

[testsysteme.de/testsystem](https://testsysteme.de/testsystem)



„Wie sollte die Vorauswahl der Bewerber\*innen stattfinden?“

Auf Basis deiner Schulnoten

25%

Mit einem Test

75%

Quelle: Azubi-Recruiting Trends 2021

## #16 Vertrau keinem Testverfahren, setz auf Noten

Der Großteil der Jugendlichen würde sich bei der Vorauswahl für Testverfahren entscheiden. Meta-Studien zeigen, valide Testverfahren kombiniert mit strukturierten Interviews bieten die höchste Vorhersagekraft für Ausbildungserfolg. Wer will das schon? Wenn sich Wissenschaft und die Zielgruppe einig sind, dann machst du es einfach anders.

**Doch mal schauen, warum über 4.000 Ausbildungsunternehmen auf die u-form Einstellungstests vertrauen? Probiere es kostenlos aus.**

**QR-Code scannen, Daten eingeben, Testverfahren auswählen und los geht ´s. Beim Einsatz der richtigen Tests berät dich gerne Marco Haumann.**

[testsysteme.de/testsystem](https://testsysteme.de/testsystem)



## #17 Pflege deine Glaubenssätze

Bewerber, die sich nicht vorher über dich informiert haben, sind ungeeignet. Punkt. Wer nicht weiß, was genau ein Verfahrensmechaniker\*in für Kautschuk- und Kunststofftechnik macht sowie so. Wo kommen wir denn da hin, wenn du jetzt auch noch Berufsberatung machst?

In eine bessere Welt. Zu mehr begeisterten Azubis und mehr Fachkräften. Zu schön, um wahr zu sein? Nein.

**Bleib deinen Glaubenssätzen treu. Oder besuch unser Webinar Eignungsdiagnostik. Trigger Warning: Die Erkenntnisse schmerzen, bringen dich aber weiter nach vorne.**

**Jetzt haben wir oft genug erklärt, wie es geht. Nimm diesen QR-Code.**

[shtrnr.link/eignung/](https://shtrnr.link/eignung/)



## #18 Wenn schon Test, dann Allgemeinbildung

Ob deine Bewerber die letzten 5 Bundespräsidenten kennen, sagt über Berufserfolg nichts aus. Aber ist doch so schön, wenn sie es wissen. Schön vielleicht, valide nicht. Warum valide Testverfahren einsetzen, wenn es auch anders geht? So neumodischen Scheiß wie Medienkompetenz, digitale Kompetenzen oder Neugierde sollen mal die anderen testen.

Wusstest du, dass neugierige Menschen intelligenter sind, Innovationen voran treiben und länger leben? Nein. Vielleicht doch mal über deine Testskalen nachdenken?

**Marco Haumann zeigt dir gerne, welche Testskalen wir für dich und Dein Auswahlverfahren im Angebot haben. Der Prozess bleibt der ewig gleiche: QR-Code scannen, Termin vereinbaren und ein spannendes Gespräch führen.**

[testsysteme.de/testsystem](https://testsysteme.de/testsystem)



## #19 Nimm nur die Besten

Für dich nur die Besten, ist doch klar. Denn eine Bestenauslese steigert die Gefahr unheimlich, dass der Azubi nach der Ausbildung noch studieren geht. Einmal umsonst in Ausbildung investiert.

Unser Online-Testverfahren basiert auf einer Eignungsfeststellung. Mit Normgruppen, die wirklich deiner Zielgruppe entsprechen. Einer einfachen Auswertung, die dir hilft geeignete Kandidaten zu finden.

**Du willst dazu mehr wissen? Dann sprich mit Marco Haumann, unserem Testpsychologen. Buch dir deine individuelle Sprechstunde. Du weißt ja jetzt wie es geht: QR-Code scannen, Termin auswählen und dich auf ein spannendes Gespräch freuen.**

[testsysteme.de/testsystem](https://testsysteme.de/testsystem)



## #20 Machs mit der Hand

Ups, wir reden über Azubi-Recruiting. Was wir meinen: vergiss den ganzen digitalen Quatsch. Wer will schon zielgruppengerecht und schnell rekrutieren? Pflege deine Excel-Listen. Das kostet Zeit und Nerven. Was willst du mehr.

**Digitalisierung ist langwierig, zeit- und kostenintensiv? Nein. Unser E-Recruiting ist in einem Tag startklar. Mit unserem Online-Testsystem kannst du sofort starten. Glaubst du nicht?**

**Probiere es aus. Generiere jetzt deinen kostenlosen Demo-Account. QR-Code scannen, passendes Produkt auswählen, Daten eingeben und dann kann es losgehen.**

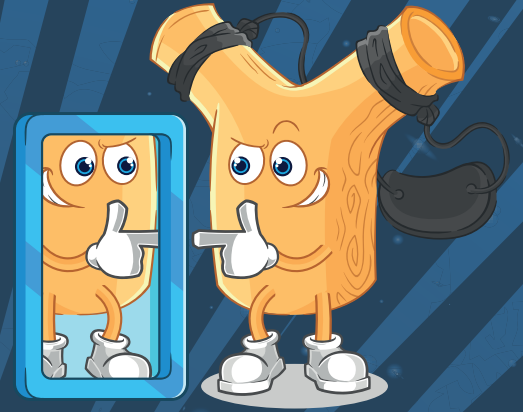
[testsysteme.de/e-recruiting](https://testsysteme.de/e-recruiting)





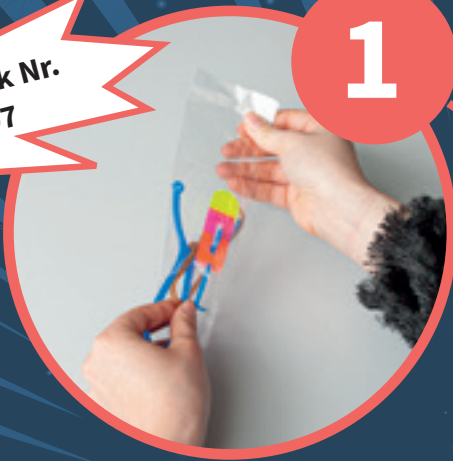
# Cooler Zwillle!

Lass den Propeller steigen...



Gimmick Nr.  
1897

1



2



3



4



5



... und nutze die Zwillle als Tool  
für Recruiting & Motivation!

# Zwill dir einen!



## Das neueste Tool für Recruiting & Motivation von Azubis

Die Generation Z ist digital unterwegs. Keine Frage. Aber was machst du, wenn du genau vor deiner Zielgruppe stehst? Beim Einkaufen, bei Events oder beim Schulmarketing?

Oder, wenn der Azubi mal wieder demotiviert auf die Tastatur gefallen ist? Du beim Gehen die Schuhe neu besohlen könntest. Oder er das Grüßen von Kollegen vergisst?

Ansprechen? Zu dezent, zu oldscool. Aufwecken? Nicht cool! WhatsApp schreiben? Datenschutzrechtlich schwierig!

**Hier kommt die Lösung: der u-form Recruiting Motivator.**

### So einfach geht 's:

1. Passende Botschaft auswählen und ankreuzen
2. Aufrollen und in der Mitte knicken
3. In die Zwill einspannen
4. Objekt der Begierde anvisieren, Gummi spannen und...
5. Zwillen!
6. Ziel anstrahlen und Reaktion abwarten.

Dir fehlt eine Botschaft? Zwill-Zettel kannst du selbst nachbauen. Deiner Kreativität sind hier keinerlei Grenzen gesetzt. Ein paar Tipps haben wir noch für dich, damit das Zwillen ein voller Erfolg wird.



### Tipps & Hinweise:

- Behalte dein Ziel stets im Blick, damit du nicht aus Versehen die Falschen erwischst.
- Zwill sanft und zärtlich, um deiner Wertschätzung Ausdruck zu verleihen
- Zwillen erfolgt grundsätzlich auf eigene Gefahr.
- In kritischen Fällen empfehlen wir, die Beine in die Hand zu nehmen und schauen, dass du Land gewinnst.
- Auf Partnersuche? Geht auch. Diese unkonventionelle Art der Anmache wird garantiert gelingen.

Dir fehlt die Zwill? Kein Problem. Vereinbare kostenlos einen Termin mit dem u-form Team (siehe Seite 28) und von uns gibt 's die Zwill.

**Viel Spaß!**

[u-form.de](https://u-form.de)



## Willst du mit mir lernen?

- In einer Ausbildung
- In einem dualen Studium
- Fürs Leben

testsysteme.de

## Willst du mit mir gehen?

- Zum Essen
- Ins Personalbüro
- Ganz weit weg

testsysteme.de

## Wachwerden!

- Mittagessen
- Feierabend
- Der Chef kommt

testsysteme.de

## Gib Gas!

- Kantine schließt
- Bald ist Feierabend
- Hinter dir ist Stau

testsysteme.de

## Pfoten weg!

- Das sind meine Gummibärchen
- Das ist gefährlich
- Der tut was, der will nicht spielen

testsysteme.de

## Sprich mit mir!

- Über eine Ausbildung
- Über ein duales Studium
- Über deine Zukunft

testsysteme.de

## Träumst du von einer glorreichen Zukunft?

- Dann sollten wir uns kennenlernen
- Ich weiß, wo sie liegen könnte
- Nicht alle Träume lassen sich erfüllen

testsysteme.de

## Du bist auf der Suche nach einer Ausbildung?

- Sprich mich doch einfach an
- Bewirb dich jetzt bei uns
- Wir haben die Lösung

testsysteme.de

## Das hab ich gesehen!

- Leg das wieder zurück
- Gut gemacht!
- Ich will auch ein Stück davon

testsysteme.de



**Ausbildung** *All-in-One*

[testsysteme.de](https://testsysteme.de)



**Ausbildung** *All-in-One*

[testsysteme.de](https://testsysteme.de)



**Ausbildung** *All-in-One*

[testsysteme.de](https://testsysteme.de)



**Ausbildung** *All-in-One*

[testsysteme.de](https://testsysteme.de)



**Ausbildung** *All-in-One*

[testsysteme.de](https://testsysteme.de)



**Ausbildung** *All-in-One*

[testsysteme.de](https://testsysteme.de)



**Ausbildung** *All-in-One*

[testsysteme.de](https://testsysteme.de)



**Ausbildung** *All-in-One*

[testsysteme.de](https://testsysteme.de)



**Ausbildung** *All-in-One*

[testsysteme.de](https://testsysteme.de)

# Witze



Der Ausbilder klärt den neuen Azubi auf:  
**„Ich bin kein Freund vieler Worte. Wenn ich mit dem Kopf nicke, kommst du her.“**

Der Azubi hat keine Einwände:  
**„Das trifft sich gut. Ich halte auch nichts von langem Gelabere. Wenn ich den Kopf schüttle, komme ich nicht.“**

# lol!!!

**1980**

Meister zum Azubi: **„Dreh bitte die Schraube rein!“**

Azubi: **„Wird gemacht, Meister.“**

**2000**

Meister zum Azubi: **„Dreh bitte die Schraube rein!“**

Azubi: **„War das links- oder rechtsrum?“**

**2023**

Meister zum Azubi: **„Dreh bitte die Schraube rein!“**

Azubi: **„Was ist eine Schraube?“**

Der Bankdirektor kommt etwas verstört nach Hause.  
**„Horst, was hast du denn?“** fragt ihn seine Frau. **„Ach, Schatz, heute hab' ich aus Spaß den Eignungstest für unsere Azubis gemacht. Ich sage dir, ein Glück, dass ich schon Direktor bin!“**

# haha!

**„Was versteht der Chef unter Meinungsaustausch?“**, will der Azubi wissen. – **„Ganz einfach, wenn du mit deiner Meinung zu ihm gehst und mit seiner wiederkommst!“**

Einem Azubi im ersten Lehrjahr, einem Azubi im zweiten Lehrjahr und dem Meister erscheint ein Geist:  
**„Jeder von euch hat einen Wunsch frei!“**  
Der Azubi im ersten Lehrjahr drängelt sich vor und sagt, er wolle auf einer schönen Insel Urlaub machen. Weg ist er.

**„Jetzt ich!“**, ruft der Azubi aus dem zweiten Lehrjahr. **„Ich möchte auch in den Urlaub, mit Strand, Longdrinks und Frauen!“** Weg ist er.

**„Und du?“**, sagt der Geist zum Meister. Der Meister: **„Ich möchte, dass diese zwei Idioten nach dem Mittagessen zurück sind!“**

Und die Moral von der Geschichte: Lass den Meister zuerst sprechen!



# haha!

Rätsel aus

# NERDISTAN

Heute kann doch jeder programmieren, oder? Überprüfe dich selbst. **Und wenn es klappt: u-form sucht immer talentierte Softwareentwicklerinnen und -entwickler.**

**Was trifft auf diese Programmzeilen zu:**

```
@Override
public String calcCurrentLocation(Apprentice apprentice) {
    String location;

    Company company = companyRepo.findOneByCustomerId(apprentice.getCustomerId());
    if (licenseService.calcLicense(company).getLicenseFlags().contains("LICENSE_ANAVI_PLAN") == false) {
        location = "Nur mit Versetzungsplanung";
        return location;
    }

    ApprenticeResourceCurrentBean currentDepartment = planService.readCurrentResource(apprentice,
    LocalDate.now(),
        true);
    if (currentDepartment != null && currentDepartment.getCurrent() != null) {
        location = currentDepartment.getCurrent().getName() + " ("
            + dt.format(currentDepartment.getCurrent().getStartDate()) + " - "
            + dt.format(currentDepartment.getCurrent().getEndDate()) + ")";
    } else {
        location = "Keine aktuelle Einplanung";
    }
    return location;
}
```

1. Der Code trägt geplante Kurse und Schulungen in den Versetzungsplan eines Azubis ein.
2. Dieser Code ermittelt, in welcher Abteilung der Azubi gerade eingesetzt ist, um dies im Ausbildungsfortschritt darzustellen. So werden Feedbacks automatisiert beim passenden Personenkreis angefordert.
3. Der Code bereitet ein Quiz für eine verpflichtende Unterweisung auf und sendet die Unterweisung an den Azubi.
4. Der Code holt automatisch Daten aus einem SAP-System ab und aktualisiert die Stammdaten im Azubi-Navigator.
5. Der Code erinnert Azubis und Ausbildungsbeauftragte anhand von Regeln daran, wer, was, wann zu tun hat.
6. Der Code sorgt dafür, dass das Berichtsheft vom zuständigen Ausbildungsbeauftragten abgezeichnet wird.

Korrekte Lösung: 2 - Aber das tolle, auch wenn's hier nicht im Code steht: der Azubi-Navigator kann das alles.

## Der Azubi-Navigator – Dein neues Ausbildungsmanagement

Jetzt kostenlos registrieren:

[azubinavi.de](https://azubinavi.de)





## Newsletter Artikel leicht gekürzt erschienen im März 2017.

Ersetzen Sie einfach Snapchat durch TikTok und es passt wieder. Nur 11 % der von uns befragten Jugendlichen nutzen soziale Medien aktiv zur Ausbildungsplatzsuche.



# Alles social oder was?

## Sind Facebook, Snapchat, Instagram die Heilsbringer des Azubi Marketings?

Ich kann die Hoffnung verstehen. Die Hoffnung, es möge ein Medium geben, das Bewerber auf dem goldenen Tablett serviert. So schön es wäre – ich glaube, das gibt es nicht und wird es auch nicht geben. Heute wissen wir, Facebook war für das Azubi-Recruiting ein Hype und keine Lösung. Und doch wird mit jedem neuen Social-Media Angebot die Hoffnung geschürt, es möge anders kommen.

Zurück zu Facebook. 2012 konnte man beim Lesen von Blogs und HR-Zeitschriften den Eindruck gewinnen, dass man ohne eine Facebook Karriereseite nie wieder einen Azubi für sich gewinnen würde.

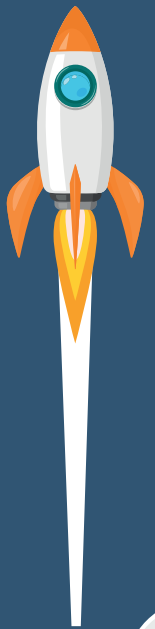
Wahrscheinlich lag es an meiner spießigen Grundhaltung, dem fortgeschrittenen Alter oder mangelnder Fantasie. Ich konnte diesen Hype nicht nachvollziehen. Gut, dass ich auf unsere Studie zurückgreifen konnte. Da werden die befragt, die es wirklich wissen müssen: die Zielgruppe höchst persönlich. Es war das erste Ergebnis, mit dem wir uns unbeliebt gemacht haben. Mit der Veröffentlichung unserer Zahlen zerplatzte der Hype um Facebook wie eine Seifenblase. **Bei den zur Berufswahl genutzten Kanälen belegt Facebook Platz 14**, nur noch negativ getoppt vom „Girls‘ und Boys‘ Day“. **Social Media Angebote wie Facebook hatten für die Azubis nichts mit der Berufswahl zu tun. Sie waren ihnen zu persönlich oder zu unseriös.**

Das Thema ist nicht vom Tisch. Auf Facebook folgt jetzt Snapchat, das die Bewerber in Scharen locken sollte. Das ist natürlich alles ganz anders als 2014 bei Facebook, oder? Ich glaube nicht. Ich glaube, wir sollten uns mehr Gedanken über die Botschaften (Content) machen, als auf das eine Medium zu hoffen. Guter Inhalt funktioniert in jedem Kanal, schlechter Inhalt zündet nie - auch im besten Kanal nicht.

**Optimieren Sie lieber Ihre Karriereseiten und Ihre klassischen Marketingmaßnahmen, bevor Sie sich auf Social Media stürzen.** Oft erreicht pfiffiges Marketing vor Ort eher Ihre Zielgruppe als die weit streuenden Social Media Angebote. „Nähe zum Wohnort“ ist ein entscheidendes Kriterium bei der Ausbildungsplatz-Entscheidung.



# So kommen sie wieder: Tipps zum Ausbildungsstart



Jedes Jahr im Sommer ist es so weit. Die Neuen kommen. Für alle eine aufregende Zeit. Neue junge Menschen, neue Herausforderungen. Und auf die Azubis strömt viel Neues ein. Damit deine Azubis auch nach dem Ausbildungsstart jeden Tag gerne wieder kommen, haben wir ein paar Tipps für dich zusammengestellt.

## Das Konzept der Selbstwirksamkeit

Lass uns zuerst einen kleinen Ausflug in die Psychologie machen. Zum Konzept der Selbstwirksamkeit.



**Unter Selbstwirksamkeit versteht die kognitive Psychologie die Überzeugung einer Person, auch schwierige Situationen und Herausforderungen aus eigener Kraft erfolgreich bewältigen zu können.**

Quelle: Selbstwirksamkeit – Lexikon der Psychologie

Geprägt wurde der Begriff vom kanadischen Psychologen Albert Bandura. Eine wesentliche Erkenntnis Banduras war, dass Menschen oft nur dann eine Handlung beginnen, wenn sie davon überzeugt sind, dass sie diese Handlung erfolgreich ausführen können. Diese Überzeugung bezeichnet Bandura als Selbstwirksamkeits-Überzeugung. Dabei ist es unerheblich, ob eine Person wirklich zur Ausführung in der Lage ist. Ohne Selbstwirksamkeits-Überzeugung werden Herausforderungen oft nicht angenommen.

Stell dir vor, du willst zukünftig keinen Zucker mehr essen, das Rauchen aufhören oder dich mehr bewegen. Oder du willst dich gegen deinen Vorgesetzten besser abgrenzen, häufiger mal „nein“ sagen. Egal was es ist, du willst dich einer Herausforderung stellen.

Die Erfolgswahrscheinlichkeit steigt mit deiner Selbstwirksamkeits-Überzeugung. Glaubst du daran, dass du es schaffst, wirst du es mit größerer Wahrscheinlichkeit schaffen. Fallen dir schon vorher 1000 Ausreden ein, warum es sowieso nicht funktioniert, wirst du eher scheitern.





# Erlangen von Selbstwirksamkeit

Wie entwickeln wir Menschen Selbstwirksamkeits-Überzeugungen?  
Was hat das mit der Generation Z zu tun?

Selbstwirksamkeit kannst du auf verschiedenen Wegen erlangen:

1. **Erfolgerlebnisse führen zur Stärkung der Selbstwirksamkeit.** Wiederholte Misserfolge führen zu einer Schwächung von Selbstwirksamkeit. Vor allem wenn du dir die Ursache für den Misserfolg selbst zuschreibst.
2. **Beobachtung von Vorbildern.** Erfolge von Menschen, die uns wichtig oder ähnlich sind, stärken die Selbstwirksamkeit.
3. **Soziale Gruppen haben oft einen negativen Einfluss auf die Selbstwirksamkeit.** Hört man von anderen Menschen immer wieder, dass man ein Versager ist, schwächt das die Selbstwirksamkeit.



## Selbstwirksamkeit und die Generation Z

Curling-Eltern räumen ihren Kindern jedes Hindernis aus dem Weg. Sie versuchen, ihre Kinder vor dem Scheitern und Misserfolgen zu schützen. Nicht der Jugendliche hat sich auf die Klassenarbeit nicht ordentlich vorbereitet, sondern der Lehrer hat die falschen Aufgaben gestellt. Das Kind wird mit dem SUV bis vor die Schule gefahren, damit es auf keinen Fall auf den letzten 100 Metern verloren geht.

Dieses Verhalten verhindert nicht nur Misserfolge. Es verhindert auch, dass Kinder eigene Erfolge erleben. Dieses „Ich schaff das auch alleine“ Gefühl. Das gute Gefühl, wenn du etwas zum ersten Mal alleine gemacht und geschafft hast. Räumen Eltern alle Probleme aus dem Weg, bieten sie im Gegenzug wenig Raum für Erfolg. Wenn wir wollen, dass Jugendliche Verantwortung übernehmen und eigenständig ins Tun kommen, müssen wir Ihnen die Chance geben, Selbstwirksamkeit zu entwickeln. Indem wir ihnen **viele kleine Erfolge ermöglichen**. Und indem wir mit gutem Beispiel voran gehen.

Der Azubi, der in den ersten Tagen oder Wochen immer wieder an Aufgaben scheitert, erlebt keine Selbstwirksamkeit. Er wird mit jedem Mal unsicherer. Damit beginnt oft ein Teufelskreis aus Fehlern und Misserfolgen.

» Führe deine Azubis langsam an Aufgaben heran. Aufgaben, die ihnen immer wieder kleine Erfolgserlebnisse ermöglichen. Gerade zum Ausbildungsstart ist das so wichtig. Und geh mit gutem Beispiel voran. So entwickelst du die Selbstwirksamkeit deiner Azubis.

Mit wachsender Selbstwirksamkeit werden diese mit Fehlern und Misserfolgen besser umgehen. Der Mut, sich etwas zuzutrauen und der Wunsch nach Verantwortung wachsen. Jetzt zeigen wir dir, wie du mit einfachen Mitteln die Selbstwirksamkeit steigern kannst.



## Sorge für ein gutes Onboarding

Lass die jungen Menschen gut ankommen. Es kommt nicht auf die coolen Events an, sondern auf das Gefühl willkommen zu sein. Zeit zu haben, sich einzuleben. Nette Kollegen, die die Azubis langsam an Aufgaben heranführen.

Je mehr du und deine Kollegen über deinen Azubi wissen, desto leichter ist es ins Gespräch zu kommen. Daher gibt es im Azubi-Navigator die Steckbrief-Funktionen.



**Azubi-Navigator? Tim zeigt dir gerne, was unser digitales Ausbildungsmanagement alles kann. Buche jetzt einfach einen Termin.**

[testsysteme.de/ausbildungsmanagement](https://testsysteme.de/ausbildungsmanagement)



## Gib regelmäßiges positives Feedback

Gutes Feedback ist respektvoll, konkret, reflektiert, sendet Ich-Botschaften und ist persönlich und vom Zeitpunkt her angemessen. Vom Zeitpunkt angemessen, ist nicht zwischen Tür und Angel. Erst recht nicht, wenn du dich über den Azubi geärgert hast. Im stressigen Alltag geht Feedback oft unter.

Damit dir das nicht passiert, gibt es die Workflows im Azubi-Navigator. Lerne hier mehr über die Feedbackfunktionen im Azubi-Navigator.

[shtrnr.link/feedback/](https://shtrnr.link/feedback/)



# Mach Ausbildungsfortschritte sichtbar

Wenn du Ausbildungsfortschritte sichtbar machst, machst du auch Erfolge sichtbar. Deine Azubis sehen, was sie schon geschafft haben.

Mit dem Azubi-Navigator ist das ganz einfach. Ausbildungsrahmenplan auswählen und hochladen. Mit wenigen Klicks deinen individuellen Ausbildungsplan umwandeln. Den Ausbildungsplan den entsprechenden Azubis zuordnen. Fertig ist der Ausbildungsplan.

Nutzt du die Versetzungsplanung des Azubi-Navigators, kannst du die Inhalte einfach Abteilungen zuordnen. So sieht der Azubi seine Fortschritte und die Ausbildungsbeauftragten wissen, was sie vermitteln müssen.



**Jetzt hast du Feuer gefangen und willst es ganz genau wissen?  
Buche dir eine individuelle, kostenlose Sprechstunde mit Lena.**

[testsysteme.de/ausbildungsmanagement](https://testsysteme.de/ausbildungsmanagement)



# Greife bei Misserfolgen sofort ein

Läuft es in der Schule schief, musst du sofort eingreifen. Hat der Azubi nur eine Arbeit in den Sand gesetzt? Ist er mit dem Schulstoff überfordert? Oder stecken persönliche Probleme hinter schlechten Noten in der Berufsschule? Egal was es ist, es erfordert dein Eingreifen.

Mit der Berichtsheftfunktion im Azubi-Navigator hast du die Schulnoten deiner Azubis stets im Blick. Und den Berichtsheften läufst du auch nicht mehr hinterher. Das macht der Azubi-Navigator jetzt für dich.

**Probiere den Azubi-Navigator doch einfach kostenlos aus.  
QR-Code scannen, Daten eingeben und sofort starten.**

[testsysteme.de/ausbildungsmanagement](https://testsysteme.de/ausbildungsmanagement)



# Für Aha-Erlebnisse statt „ups“



**Sabrina Johanssen**  
Vertriebsleiterin

Du hast eine Frage zu den u-form Lösungen? Vom E-Recruiting, den Testverfahren bis zum Ausbildungsmanagement? Ich bin die erste Ansprechpartnerin für dich.

☎ 0212 260498-44

✉ johanssen@testsysteme.de



**Johannes B. Imhof**  
Chief Operation Officer

Du möchtest deine Bewerbungsprozesse optimieren? Lass uns schauen, wie wir deine Vorstellungen umsetzen. Die Bewerbenden haben wir dabei immer im Blick.

☎ 0212 260498-50

✉ imhof@testsysteme.de



**Marco Haumann**  
Wirtschaftspsychologe

Du willst mehr geeignete Azubis? Ich zeige dir, wie du dieses Ziel mit den u-form Testverfahren erreichst. Gemeinsam finden wir die passenden Tests für dein Recruiting.

☎ 0212 260498-15

✉ haumann@testsysteme.de



**Felicia Ullrich**  
Geschäftsführerin

Du hast Fragen zur Eignungsdiagnostik, zum Azubi-Recruiting oder zur Studie Azubi-Recruiting Trends? Ups, da bin ich. Sprich mich an, ich freu mich auf all deine Fragen.

☎ 0212 22207-27

✉ f.ullrich@testsysteme.de



**Lena Müller**  
Expertin Azubi-Navigator

Du möchtest die Motivation deiner Azubis steigern oder deine Ausbildungsprozesse optimieren? Dann solltest du den Azubi-Navigator und mich kennenlernen.

☎ 0212 260498-35

✉ lena.mueller@testsysteme.de



**Cornelius Scheffel**  
Geschäftsführer

Du hast technische Fragen? Als IT-Geschäftsführer der u-form Testsysteme GmbH und Co. KG stehe ich dir gerne zur Verfügung.

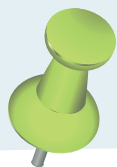
☎ 0212 260498-13

✉ scheffel@testsysteme.de

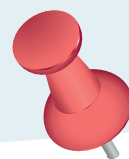


# Meine ups Ideen

Notizen fürs Gespräch



Das will ich ändern:



Das habe ich  
mitgenommen:

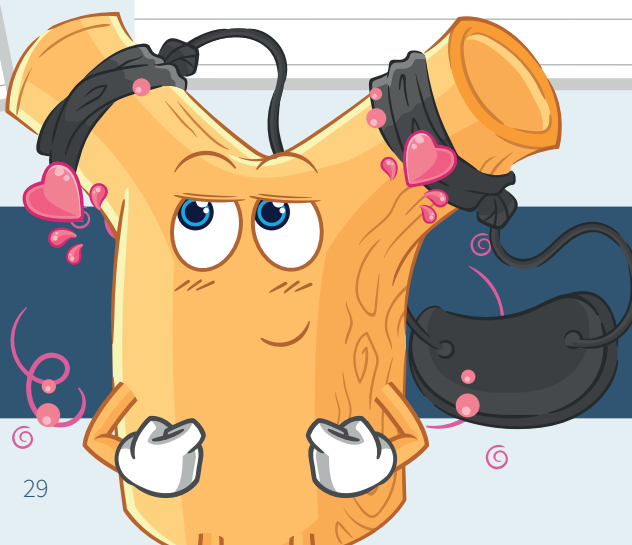


Das liebe ich an u-form:



Das würde ich auf gar  
keinen Fall machen:

Dein Weg zur Zwillie:  
Sprich mit uns!



# 10 Fakten über



Über

**2.000.000**



durchgeführte Online-Testverfahren

Über

**18.000**



Kunden vertrauen auf die Recruiting-Lösungen, das Ausbildungsmanagement und die Prüfungsvorbereitung von u-form



**126**

Jahre Familientradition in vierter Generation



**76**

Jahre Partnerschaft mit der IHK-Organisation

Über

**155.384**



Webinar-Minuten, um euch mit Tipps und Tricks zu den Themen Azubi-Marketing, Recruiting, Eignungsdiagnostik, Ausbildung und Ausbildungsmanagement zu versorgen

**ISO 27001**

zertifiziert, weil Sicherheit unser Geschäft ist



**3**

persönlich haftende Gesellschafter\*innen, die ihr jederzeit ansprechen könnt:

Felicia Ullrich | [fullrich@u-form.de](mailto:fullrich@u-form.de)

Marie-Luise Hasler | [hasler@u-form.de](mailto:hasler@u-form.de)

Cornelius Scheffel | [scheffel@u-form.de](mailto:scheffel@u-form.de)



**11**

Jahre Deutschlands größte doppelperspektive Studie mit über 40.000 Teilnehmer\*innen

Nach **33430 DIN**   
zertifizierte Eignungsdiagnostikerin, damit euer Recruiting wissenschaftlichen Standards standhält

**64**



sehr engagierte Mitarbeiter\*innen, die jederzeit für euch da sind

# Fehlende Bewerber, die KI und ich – ein Erlebnisbericht

von Johannes



**Ich tue mich schwer, gerade finde ich keine Bewerbenden. Kein Problem: KI ist die Antwort auf alle Fragen. Was tun? Ich frage ChatGPT und hoffe auf Hilfe. So ist es mir ergangen...**

## Kapitel 1 – so fängt es an

Ich tue mich gerade schwer. Ich finde keine Bewerbenden. Wo kriege ich die her?

Das Finden von geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern für eine duale Berufsausbildung kann manchmal eine Herausforderung darstellen. Hier sind einige Tipps, die Ihnen helfen könnten:

1. Stellen Sie sicher, dass Sie auf verschiedenen Kanälen werben. Zum Beispiel können Sie Ihre Stellenangebote auf Online-Plattformen wie Indeed, Xing oder LinkedIn veröffentlichen. Sie können auch Jobmessen besuchen, um potenzielle Bewerberinnen und Bewerber zu treffen.
2. Bitten Sie um Empfehlungen von anderen Unternehmen oder Schulen in Ihrer Region. Sie könnten auch Ihre Kontakte in der Branche nutzen, um potenzielle Kandidaten zu finden.
3. Prüfen Sie, ob Sie eine Zusammenarbeit mit Berufsschulen und/oder Arbeitsagenturen eingehen können. Berufsschulen haben oft Kontakt zu Schülerinnen und Schülern, die sich für eine Ausbildung interessieren. Arbeitsagenturen können Ihnen auch bei der Suche nach geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern helfen.
4. Betreiben Sie aktiv Personalmarketing. Zeigen Sie, was Sie als Unternehmen zu bieten haben. Das kann zum Beispiel auf Ihrer Website oder in sozialen Medien geschehen. Potenzielle Bewerberinnen und Bewerber möchten sehen, was sie erwartet, wenn sie sich für eine Ausbildung bei Ihnen entscheiden.
5. Erwägen Sie, Anreize für Bewerberinnen und Bewerber zu schaffen. Zum Beispiel könnten Sie einen Zuschuss für die Fahrkosten anbieten oder die Möglichkeit, die Ausbildung in Teilzeit zu absolvieren.

Ich hoffe, diese Tipps helfen Ihnen weiter!

**Aha, allgemeine Antwort. Einiges ist nicht falsch. Indeed, Xing – LinkedIn? Das meint er nicht ernst. Die u-form Recruiting Trends ([testsysteme.de/studie](https://testsysteme.de/studie)) weisen andere Kanäle als die Kanäle mit Zukunft aus. Ansonsten ist das wenig konkret. Gut, ich löchere die KI weiter. Nach etwas Dialog empfiehlt er, mich auch an Eltern, Großeltern, Freunde und Verwandte der Schülerinnen und Schüler zu wenden.**

## Kapitel 2 – Eltern und Großeltern

Wie erreiche ich denn die Eltern und Großeltern am besten?

Es gibt mehrere Möglichkeiten, um Eltern und Großeltern von Schülerinnen und Schülern zu erreichen:

1. Nutzen Sie die sozialen Medien: Sie können Ihre Stellenangebote auf verschiedenen sozialen Medien veröffentlichen, z.B. auf Facebook oder Instagram, und bitten, diese Informationen mit ihrem Netzwerk zu teilen. Viele Eltern und Großeltern nutzen diese Plattformen regelmäßig und können so auf Ihre Angebote aufmerksam gemacht werden.
2. Verteilen Sie Flyer: Sie könnten Flyer in der Nachbarschaft oder in Schulen verteilen. Achten Sie darauf, dass die Flyer ansprechend gestaltet sind und die wichtigsten Informationen enthalten, wie zum Beispiel die Art der Ausbildung, die Dauer, die Vergütung und die Anforderungen.
3. Wenden Sie sich an Schulen: Sie könnten Schulen in Ihrer Region kontaktieren und sie bitten, Ihre Stellenangebote an ihre Schülerinnen und Schüler weiterzugeben. Viele Schulen haben auch eine Schulwebsite oder ein Schwarzes Brett, auf dem Stellenangebote veröffentlicht werden können.
4. Nutzen Sie lokale Medien: Sie könnten lokale Zeitungen oder Radiosender kontaktieren und sie bitten, über Ihre Stellenangebote zu berichten. Dies könnte eine breitere Zielgruppe erreichen und auch Eltern und Großeltern ansprechen.
5. Organisieren Sie Informationsveranstaltungen: Sie könnten Informationsveranstaltungen für Eltern und Schülerinnen und Schüler organisieren, um Ihre Ausbildungsangebote vorzustellen und Fragen zu beantworten.

Es ist wichtig, verschiedene Kanäle zu nutzen und kreativ zu sein, um potenzielle Bewerberinnen und Bewerber sowie deren Eltern und Großeltern zu erreichen.

**Jetzt wird es kurios. Die Schüler sind bei LinkedIn, die Omas bei Instagram. Langsam verliere ich das Vertrauen in meinen Freund. Erstes Fazit: Die richtigen Kanäle liefert er nicht. Annahme: mit den allgemeinen Tipps „Online-Plattformen“, „Kontakt zu Schulen“ oder „Eltern und Großeltern“ finde ich genug Bewerbende. Ich habe mich in u-form Webinaren zur GEN-Z informiert ([testsysteme.de/seminare](https://testsysteme.de/seminare)). Welche Bewerbenden sind geeignet?**



## Kapitel 3 – die geeigneten Bewerber

Ich habe also jetzt, dank deiner Hilfe, viele Bewerber für unsere Ausbildungsplätze. Wie finde ich denn raus, ob jemand geeignet ist?

Sobald Sie Bewerbungen von potenziellen Kandidaten erhalten haben, können Sie diese durchgehen und diejenigen auswählen, die am besten zu Ihrem Unternehmen und Ihrer offenen Position passen.

Um zu überprüfen, ob ein Bewerber Ihnen weiterhelfen kann, können Sie verschiedene Methoden verwenden. Hier sind einige Ideen:

1. Lebenslauf und Anschreiben: Der Lebenslauf und das Anschreiben des Bewerbers geben Ihnen einen guten Einblick in seine Ausbildung, Erfahrung und Fähigkeiten. Achten Sie darauf, dass der Bewerber über die notwendigen Fähigkeiten und Erfahrungen verfügt, um die Anforderungen der offenen Stelle zu erfüllen.
2. Referenzen: Referenzen können Ihnen helfen, mehr über den Bewerber zu erfahren und zu bestätigen, dass er tatsächlich die Fähigkeiten und Erfahrungen besitzt, die er in seinem Lebenslauf angegeben hat. Kontaktieren Sie die angegebenen Referenzen und fragen Sie nach deren Erfahrungen mit dem Bewerber.
3. Bewerbungsgespräch: Ein Bewerbungsgespräch ist eine wichtige Gelegenheit, um den Bewerber persönlich kennenzulernen und mehr über seine Persönlichkeit, seine Motivation und seine Eignung für die offene Stelle zu erfahren. Stellen Sie ihm Fragen, die sich auf die Anforderungen der Stelle beziehen, um zu sehen, ob er über die notwendigen Fähigkeiten und Erfahrungen verfügt.
4. Probearbeitstag: Ein Probearbeitstag ist eine Möglichkeit, um den Bewerber in der Praxis zu testen und zu sehen, ob er tatsächlich in der Lage ist, die Anforderungen der offenen Stelle zu erfüllen.

Es ist wichtig, alle verfügbaren Informationen über den Bewerber zu sammeln, um eine fundierte Entscheidung zu treffen. Nutzen Sie die verschiedenen Methoden, um zu überprüfen, ob ein Bewerber Ihnen weiterhelfen kann, und treffen Sie dann eine informierte Entscheidung.

**Ich gebe auf. Referenzen? Mitschüler und Lehrer befragen? Lebenslauf? Welche Erkenntnisse ziehe ich aus dem Lebenslauf? Mir ist das Zitat von Felicia Ullrich im Ohr: „Anschreiben – da können Sie wenigstens auf Genetik hoffen“. Zweites Fazit: Die KI hilft mir bei der Auswahl Auszubildender nicht. Das ist mein Job. Ich mache mich desillusioniert an die Arbeit und beschäftige mich mit dem u-form E-Recruiting:**

[testsysteme.de/e-recruiting](https://testsysteme.de/e-recruiting)



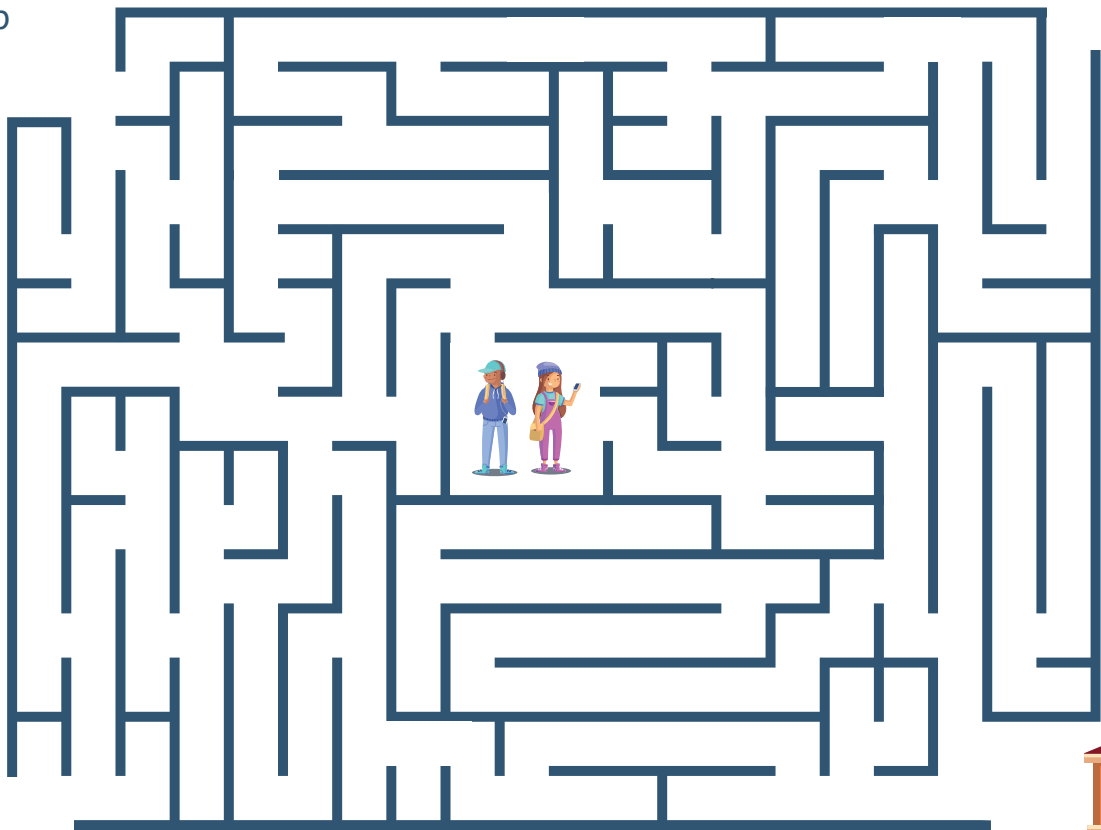
# Wo ist mein Azubi ? ? ?



Urlaub



Betrieb



Krank



Schule



# Excel kann dich mal!

**Digitalisierung einfach leicht gemacht.**

## **Der Azubi-Navigator – Dein neues Ausbildungsmanagement:**

- Prozesse automatisieren & Zeit gewinnen
- Die Ausbildung einfach online managen
- Alles auf einen Blick, alles in einem Tool – mit Berichtsheft, Versetzungsplanung, Ausbildungsfortschritt, Unterweisungen, Feedback und Verwaltung

**Jetzt kostenlos registrieren:**

**azubinavi.de**





# Ausbildung *All-in-One*

## u-form AZUBI NAVIGATOR



### Ausbildungsmanagement

Gestalte deine Ausbildung digital

[testsysteme.de/ausbildungsmanagement](https://testsysteme.de/ausbildungsmanagement)

## u-form BEWERBER E-RECRUITING



### Bewerbermanagementsystem

Gewinne die Fachkräfte von morgen

[testsysteme.de/e-recruiting](https://testsysteme.de/e-recruiting)

## u-form OPTA E-TESTS



### Online-Testsystem

Mehr passende und geeignete Bewerber\*innen finden

[testsysteme.de/testsystem](https://testsysteme.de/testsystem)

## u-form AUSBILDUNGS EXPERTEN



### Beratung

Profitiere von unserer Expertise und lass dich kostenlos beraten

[testsysteme.de/expertenkontakt](https://testsysteme.de/expertenkontakt)

## Einfach erfolgreich bestehen!

Mit der Prüfungsvorbereitung für die IHK-Zwischen- und Abschlussprüfung deiner Azubis

[u-form.de](https://u-form.de)



*Gib's nur bei uns:  
Original IHK-Prüfungen*



u-form Testsysteme  
GmbH & Co. KG

Klauberger Str. 1  
42651 Solingen

Tel. +49 212 260498-0  
Fax +49 212 260498-43

vertrieb@testsysteme.de  
[www.testsysteme.de](https://www.testsysteme.de)