



# Richtig gutes Azubi-Recruiting

Mit Eignungsdiagnostik und Studienerkenntnissen  
zu mehr geeigneten Azubis

A young man with a beard, wearing an orange hard hat and dark blue overalls over a white t-shirt, is looking down at a clipboard he is holding. He has his left hand resting on his chin in a thoughtful pose. The background is a blurred industrial setting with shelves and equipment.

# Inhalt

Vorwort.....	3
Der Alpha- & Beta-Fehler .....	4
Beispiel Herr Hase .....	5
Die DIN 33430 „Eignungsdiagnostik“ .....	6
Die Antwort auf das „Warum?“ – Der Beta-Fehler .....	9
Wie kommen Sie zu einem guten Anforderungsprofil? ...	12
Beispiel Paul.....	14
Die Bewerbungsunterlagen .....	15
Tipps für mehr Bewerbungen .....	22
Checkliste für erfolgreiches Azubi-Recruiting .....	27

# Wir bekommen immer weniger gute Bewerbungen.

**Könnte das ein Satz von Ihnen sein?  
Dann sollten Sie dieses Whitepaper auf jeden Fall lesen.**



**Felicia Ullrich**  
Herausgeberin

Der Fokus dieses Whitepapers liegt darauf, wie Sie geeignete Bewerber\*innen erkennen und für sich gewinnen. Wie Sie Ihre Bewerberzahlen erhöhen – dazu gibt es zum Schluss noch ein paar Tipps gratis mit auf dem Weg.

Lassen Sie uns den Symptomen auf den Grund gehen und eine Strategie für mehr geeignete Bewerber\*innen entwickeln.

## Was Sie dafür brauchen?

- Zeit
- Wissen
- Mut
- Zahlen
- Kreativität

Etwas **Zeit**, um das Whitepaper zu lesen. **Zahlen**, um zu wissen, wo Sie stehen, wo Sie hinwollen und (später im Prozess) ob Sie Ihre Ziele erreicht haben. **Wissen und Kreativität**, um Maßnahmen so zu gestalten, dass Sie Ihre Ziele erreichen. Und **Mut**, um dann eingetretene Pfade zu verlassen und neue Wege zu gehen.

Ein paar Zahlen bekommen Sie von mir. Aber die viel Wichtigeren müssen Sie selbst ermitteln. Das nötige Wissen gibt es hier von uns frei Haus. Ein paar kreative Tipps gleich mit dazu.

Und den Mut? Den Mut finden Sie in Ihrem Herzen. Zahlen, Wissen und Kreativität stärken Sie, ihn zu entdecken.

**Also legen wir los. Ich freue mich, Sie begleiten zu dürfen. Vor der Kür wartet noch die Pflicht auf uns.**

**Schauen Sie sich doch auch mein Video an:**

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



# Wie zwei Fehler die Frage nach dem „Wieso?“ beantworten.

Eine gute Passung von Azubi und Ausbildungsstelle steigert die Zufriedenheit Ihrer Azubis und ist damit ein absolut wichtiger Schlüssel zur Fachkräftesicherung. Gute Eignungsdiagnostik kann keine Bewerber\*innen zaubern. Sie trägt dazu bei, dass Sie aus der Anzahl der Bewerber\*innen die wirklich Geeigneten ermitteln und Fehler bei der Auswahl vermeiden.



Schauen Sie sich hierzu mein Video zum **Alpha- und Beta-Fehler** auf YouTube an



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



## Die gute Nachricht vorweg: In der Eignungsdiagnostik können Sie nur zwei Fehler machen:

### 1. Den **Alpha-Fehler**:

Sie stellen den falschen Azubi ein. Ohne jede Frage ärgerlich. Aber immerhin in der Probezeit noch zu korrigieren.

### 2. Den **Beta-Fehler**:

Sie stellen den richtigen Azubi nicht ein. Viel ärgerlicher, weil Sie den Fehler im Zweifelsfall nie merken und somit auch nicht korrigieren können.

Ob Sie Alpha- oder Beta-Fehler machen, ist keine Frage der Erfahrung, sondern eine Frage guter Eignungsdiagnostik. Aus Fehlern lernen wir nur, wenn wir sie erkennen. Den Beta-Fehler erkennen wir leider sehr selten.



## Beispiel Herr Hase

Herr Hase stellt seit Jahrzehnten Azubis ein. Auf sein Bauchgefühl ist Verlass. Schließlich war selten ein Azubi dabei, der in der Probezeit gehen musste. Doch letztens hat er dumm geschaut. Frederic Schön, der dieses Jahr landesbester Zerspanungsmechaniker geworden ist, den hat er damals abgelehnt, weil ihn die **Bewerbungsunterlagen nicht überzeugten**.

Würden wir tiefer forschen, würde sich herausstellen, dass viele von Herrn Hase abgelehnte Azubis heute erfolgreiche Zerspanungsmechaniker sind. **Aus Angst, die Falschen einzustellen**, hat Herr Hase jahrelang lieber mal einem Bewerber zu viel abgesagt.

Man kann nicht sagen, Herr Hase habe einen schlechten Job gemacht, schließlich hat er viele Azubis erfolgreich ausgebildet. Jetzt, wo die Bewerberzahlen deutlich rückläufig sind, **geht die Strategie von Herrn Hase nicht mehr auf**.



Die Wissenschaft ist sich einig: Vielen Ausbilder\*innen und Recruiter\*innen geht es wie Herrn Hase. Der **Beta-Fehler** ist der Fehler, der im Rahmen der Bewerberauswahl sehr viel häufiger passiert.

Solange Sie Ausbildungsstellen gut besetzen können, spielt der Beta-Fehler eine untergeordnete Rolle. Nehmen die vermeintlich geeigneten Bewerber\*innen ab, heißt es **genau hinschauen**, um den Beta-Fehler zu vermeiden.

Die erste Reaktion ist oft: Hürden abbauen und auf eignungsdiagnostische Instrumente verzichten. Es den Bewerber\*innen leichter machen. Hauptsache ein Azubi. **Falsch gedacht:** Gerade jetzt müssen Sie genau hinschauen. Vertrauen Sie statt auf ihren Bauch auf wissenschaftliche abgesicherte und damit valide Verfahren. So ermitteln Sie, welche Kandidaten wirklich geeignet sind. Das Credo sollte sein: **Nicht weniger messen, sondern das Richtige messen! Die Antwort auf das „Wie?“ liefert die DIN 33430 Eignungsdiagnostik.**

# Die Antwort auf das Wie: Die DIN 33430 „Eignungsdiagnostik“



## Es braucht ein schriftlich definiertes Anforderungsprofil, was allen am Prozess Beteiligten als Leitfaden dient.

Die DIN 33430 „Eignungsdiagnostik“ sorgt als einheitlicher wissenschaftlicher Standard dafür, dass Sie mehr Erfolgsgeschichten schreiben.

Die DIN 33430 beschreibt die Anforderungen an die berufsbezogene Eignungsdiagnostik in Bezug auf die:

- Qualität von Verfahren
- Qualifikation der am Prozess Beteiligten
- Folgerichtigkeit der Prozessschritte

Eine fundamentale Bedeutung hat in der DIN 33430 **die Klärung der Anforderung** – zurecht!

Damit erhebt die DIN 33430 den Anspruch, dass sie Unternehmen dabei unterstützt, ökonomische, soziale und individuelle Folgen für die Organisation und alle

Betroffenen zu vermeiden. Denn die richtige Person an der richtigen Position **steigert die Produktivität, senkt die Fluktuation und spart Geld**. Zufriedene Mitarbeiter\*innen und Azubis fördern die Arbeitgebermarke und das wiederum macht Unternehmen attraktiv für potenzielle Bewerber\*innen.

Klingt super, oder? Vor den Erfolg hat die DIN ein wenig Arbeit gesetzt. Sie fordert ein genaues Hinschauen und kritisches Hinterfragen von Prozessen.

Laut der DIN 33430 sollen zur Beurteilung von Eignung nur die Merkmale herangezogen werden, welche die berufliche Eignung auf die jeweilige Stelle bezogen, beschreiben. Damit das möglich ist, braucht es ein **schriftlich definiertes Anforderungsprofil**, was allen am Prozess Beteiligten als Leitfaden dient. Nicht das Bauchgefühl von Herrn Hase, sondern ein gut **strukturiertes Anforderungsprofil** sollte der Entscheidung für oder gegen einen Bewerbenden zugrunde liegen. Dem Anforderungsprofil geht eine **intensive Stellen- und Tätigkeitsanalyse** voraus, um die Eignungsmerkmale des Anforderungsprofils zu ermitteln und zu beschreiben.

## Warum ist das so wichtig und warum reicht Erfahrung da nicht aus?

Was verstehen Sie unter Teamfähigkeit? Was Ihre Kollegen oder Ihr Chef? Es gibt **nicht die eine Teamfähigkeit**. Jeder hat seine ganz eigene Vorstellung von einem teamfähigen Azubi oder Kollegen. Wie wollen Sie etwas messen, was nicht klar definiert ist?

Eignungsmerkmale sind konstruiert. Sie werden nicht gefunden, **sondern erfunden**. Sie können nicht beobachtet, sondern nur aus Verhalten hergeleitet werden. Und doch hat „Teamfähigkeit“ einen festen Platz im Anforderungsprofil vieler Stellenanzeigen. Woher sollen Paul, Leila oder Luca wissen, ob sie Ihrer Vorstellung von Teamfähigkeit entsprechen? Ist Paul teamfähig, weil er ein erfolgreicher Teamsportler ist? Oder Leila, weil sie in der Klasse jeder mag? Oder Luca, der ein Herz für Schwächere hat? Ist für Sie rücksichtsvolles Miteinander, eine gute Kommunikation oder Integration aller im Team Mitarbeitenden

besonders wichtig? Oder ist in den Augen der Kollegen eher der Azubi teamfähig, der macht, was er soll und nicht aufmuckt?

Wenn Sie Eignungsmerkmale wie Teamfähigkeit messen wollen, müssen Sie diese mithilfe sogenannter **Verhaltensanker** beschreiben. Großer Vorteil: Ihre Bewerber\*innen können viel leichter erkennen, was genau Sie von ihnen erwarten. Im Interview oder Gruppenauswahlverfahren können Sie leicht erkennen, inwieweit und in welcher Ausprägung die Kandidaten **das gewünschte Verhalten zeigen**.



Schauen Sie sich hierzu mein Video zum Thema **Teamfähigkeit** an.

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



## Beispiele für Verhaltensanker „Teamfähigkeit“ – Formulierung für Bewerbende



*Du fragst andere nach Rat und wichtige Informationen gibst du an andere weiter.*

*Du schätzt die Meinung anderer und beziehst diese in deine Entscheidungsfindung mit ein.*

*Du bringst dich mit deinen Vorschlägen gerne ins Team ein. Du gibst schon mal den Ton an, kannst aber genauso zurückstecken, wenn das Team anders entscheidet.*



# Die Antwort auf das „Warum?“: Der Beta-Fehler

Kennen Sie diese Glaubenssätze oder Leitlinien, die dazu führen, dass Bewerber\*innen abgesagt wird? Vielleicht von sich selbst, vielleicht von den Kollegen. Mein persönlicher Glaubenssatz war lange: „Der hat meinen Namen (Felicia) falsch geschrieben, der ist raus“.

Seit meiner Kindheit habe ich darunter gelitten, dass viele meinen Vornamen falsch schreiben oder aussprechen. Und dann hat sich das Schicksal noch den Scherz erlaubt, dass meine Schwiegermutter „Felizitas“ hieß. Wer wollte da schon verwechselt werden – ich nicht. Also sortierte ich alle Bewerber aus, die meinen Namen falsch geschrieben hatten. Bis ein kluger Mensch mich darauf hinwies, dass die eigene verletzte Eitelkeit keine kluge Grundlage für eine eignungsdiagnostische Entscheidung ist.



Schauen Sie sich hierzu mein Video zum Thema **Glaubenssätze** an.

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



## Na, wie sieht es aus, kommt Ihnen da etwas bekannt vor:

- Eine Fünf im Zeugnis ist ein Ausdruck von Faulheit oder Unvermögen.
- Der weiß ja gar nicht, was ein Zerspanungsmechaniker macht.
- Im Anschreiben steht die falsche Firma oder der falsche Ansprechpartner.
- Im Anschreiben sind Rechtschreibfehler.
- Ein Urlaubsfoto als Bewerbungsbild ist unseriös.
- Sie hat sich vorher nicht über uns als Firma informiert, sie will ja gar nicht zu uns.
- Schlechte Note in Sport – der bekommt den „Ar...“ nicht hoch.
- Unentschuldigte Fehlstunden – die ist unzuverlässig oder immer krank.
- Zerrissene Jeans und Kappe auf dem Kopf sind ein Ausdruck mangelnder Wertschätzung.
- Die hat Lücken im Lebenslauf, mit der stimmt irgendwas nicht.
- Freut sich auf seinen Feierabend.

Ich kenne Sie alle. Jeden einzelnen habe ich im Rahmen meiner Beratungstätigkeit schon gehört. All das sind Gründe für den Beta-Fehler. Nicht alle zusammen, sondern jeder einzelne für sich. All diese Absagegründe sagen meist nichts über die Eignung der Kandidaten aus. Es sind Glaubenssätze, entsprungen aus einer Zeit, in der bei Bewerbungen noch aus dem Vollen geschöpft werden konnten. **Es wird dringend Zeit, sich von ihnen zu verabschieden. Tun Sie es jetzt!**



## Schauen wir mal genau hin:

**Mahmut** ist in der Fridays-For-Future Bewegung aktiv. Für die Demonstration gegen die Zerstörung unserer Erde hat er die unentschuldigten Fehlstunden in Kauf genommen.

**Felicia** ist Legasthenikerin, aber der Papa hat alle Rechtschreibfehler aus dem Anschreiben eliminiert. Leylas Papa kann das nicht.

**Paul** weiß nicht, was ein Zerspanungsmechaniker macht. Er will mit Maschinen arbeiten, der Name des Berufs ist ihm egal. Und so richtig konnte ihm das weder sein Lehrer noch die Dame von der Arbeitsagentur erklären.

**Lea** ist modisch immer up to date. Mode und Style sind ganz ihr Ding. Zerrissene Hosen und Kappe gehören einfach zu ihrem Look. Aber wen sollte das stören, da Sie doch Mediengestalterin werden will?

**Conny** interessieren Deutsch und Französisch nicht. Sprachen kann er trotzdem reichlich – Computersprachen eben. Davon hat er richtig Ahnung. Wer braucht da schon Französisch oder deutsche Literatur?

**Lisa** weiß, bei ihren Eltern ist das Geld knapp. Sie hat so viele schöne Selfies von sich, warum sollte sie teure Passbilder machen lassen? Die wirken doch immer so furchtbar gestellt.

Okay, **Igor** hat vorher nicht so genau geschaut, was die Meyer OHG macht. Er will im Lager arbeiten, das allein zählt doch, oder? Umgekehrt hatte er das Gefühl, dass so manch einer vor seinem Gespräch auch nicht in seine Bewerbung geschaut hat. Für ihn kein Problem, man kann doch miteinander reden.

Es gäbe noch viele solcher Geschichten von den Leas, Pauls, Mahmuts oder Leylas zu erzählen. Geschichten von Azubis, die im ersten Moment **scheinbar nicht ins Raster** passten, aber dann doch **tolle Azubis und Fachkräfte wurden**.

Was können wir tun, damit wir auf diese **Glaubenssätze nicht mehr reinfallen?** Eigentlich ist es ganz einfach. Es braucht ein gutes, schriftlich definiertes Anforderungsprofil und die Disziplin aller, sich bei Entscheidungen daran zu halten.



# Vergleichen, aber richtig!

Ein weiterer Grund für häufige Beta-Fehler sind **falsche Vergleichsmaßstäbe**. „Messen heißt vergleichen“. Jeder Auswahlprozess ist eine Messung und damit ein Vergleich.

Die Frage ist nur, mit wem vergleichen Sie was? Vergleichen Sie Kandidatin A mit Kandidat B und Kandidat C? Vergleichen Sie Kandidat A mit Ihren Erfahrungswerten oder Ihrem Bauchgefühl? Oder vergleichen Sie alle Kandidaten mit einem vorher definierten Anforderungsprofil? Was die Wissenschaft vorgibt, werden Sie ahnen: **das definierte und schriftlich fixierte Anforderungsprofil**.

Grundlage des Anforderungsprofils ist die Anforderungsanalyse. So wird die systematische Analyse von **Motivations-** und **Demotivationspotenzialen** der beruflichen Tätigkeiten bezeichnet. Ziel ist die Ermittlung derjenigen Eignungsmerkmale, die bedeutsam dafür sind, dass die erforderliche Leistung erbracht werden kann.

Anforderungsanalysen sollten zukunftsorientiert sein. Sie sollten absehbare Entwicklungen in Technik, Wirtschaft, Gesellschaft und der Organisation unter Berücksichtigung von Merkmalen finden, die vermuten lassen, dass zukünftige Entwicklungen gemeistert werden können. Schließlich suchen Sie nicht die **Fachkräfte der Vergangenheit, sondern der Zukunft**.



Die Frage ist nur:  
Mit wem vergleichen  
Sie was?



## Wie kommen Sie zu einem guten Anforderungsprofil?

Stellen Sie sich folgende Fragen und halten Sie die Antworten schriftlich fest:

1. **Welche Aufgaben müssen die Azubis in der Ausbildung meistern?**
2. **Welche dieser Aufgaben sind entscheidend für Erfolg oder Misserfolg der Azubis?**
3. **Warum meistert Lisa diese Aufgaben erfolgreich und warum scheitert Lea daran? Wie unterscheidet sich das Verhalten von Lisa und Lea?**
4. **Welche Kompetenzen in welcher Ausprägung bringt Lisa mit, die Lea fehlen?**

Kann Lisa gut Probleme lösen und Lea weniger?  
Woran genau konkret machen Sie das fest?  
Findet Lisa zum Beispiel selbstständig und schneller Lösungen in Suchmaschinen als Lea? Fragt sie aktiv nach, wenn Sie trotz Google nicht weiterkommt?  
Lernt Lisa aus gemachten Fehlern, während Lea mit Kritik nicht umgehen kann?

Diese Beschreibungen der Eigenschaft „Problemlösekompetenz“ nennt man **Verhaltensanker**. Wir erinnern uns – Eigenschaften sind konstruiert und können demnach weder gemessen noch beobachtet werden – Verhaltensanker schon.

Die erfolgserklärenden Kompetenzen und die Verhaltensanker, mit denen Sie diese messen können, halten Sie im **Anforderungsprofil** fest. Gewichten Sie diese. Welche Kompetenzen sind besonders erfolgserklärend, bei welchen reicht eine mittlere Ausprägung? Und mit welchem Anteil sollen die einzelnen Merkmale in die Gesamtentscheidung einfließen?

Denken Sie daran: es gibt keine eierlegenden Wollmilchsäue. Und ein Anforderungsprofil mit 30 zu messenden Kompetenzen funktioniert auch nicht.

**Die meisten Tätigkeiten lassen sich mit einer Handvoll Fertigkeiten abbilden!**

## Die folgenden Punkte sollten Sie bei der Erstellung eines Anforderungsprofils beachten:

- Fragen Sie, schauen Sie genau hin und führen Sie Interviews mit den **jeweiligen Fachabteilungen**, mit Azubis, die diese Ausbildung absolvieren, mit Ausbildern und Ausbildungsbeauftragten.
- Was sind die **konkreten Aufgaben** der Azubis und unter welchen Bedingungen werden diese erledigt?
- Seien Sie kritisch, wenn Eigenschaften wie zum Beispiel **Teamfähigkeit** ins Spiel kommen. Lassen Sie sich erklären, was der Interviewte **genau unter Teamfähigkeit versteht**. Damit übersetzen Sie Eigenschaften in Verhaltensanker.
- Quantifizieren Sie die Ausprägungen von Eigenschaften und priorisieren Sie diese. Schauen Sie, ob es **Kompensationsmöglichkeiten** gibt. Muss der Azubi wirklich perfekte E-Mails formulieren können oder könnten Textbausteine helfen?
- Fragen Sie sich im Anschluss nochmal, ob die aufgeschriebenen Eigenschaften, Kompetenzen und Verhaltensanker **wirklich erfolgsentscheidend** sind oder doch mehr „nice-to-have“. Trennen Sie sich von all dem, was nicht erfolgsentscheidend ist.



Beziehen Sie in die Erstellung des Anforderungsprofils möglichst diejenigen mit ein, die an der Ausbildung des jeweiligen Berufs beteiligt sind. Das erhöht die Akzeptanz der Azubis später in der Ausbildung.



## Das Beispiel Paul



Nehmen wir mal ein Beispiel, das wahrscheinlich zum Aufschrei vieler führen würde, das aber das Prinzip einer **anforderungsbezogenen Eignungsdiagnostik** gut abbildet. Stellen Sie sich vor, Sie suchen einen Fachinformatiker für Anwendungsentwicklung. Für diese Stelle gibt es ein **klar definiertes und schriftlich fixiertes Anforderungsprofil**, das mit den an der Ausbildung beteiligten Personen auch abgestimmt wurde. Und es gibt einen Bewerber namens Paul.

Pauls „Datenlage“ passt hervorragend zu dem, was im Anforderungsprofil steht. Im Einstellungstest hat er gut abgeschnitten. Projekte und Praktika zeigen, dass er viel Leidenschaft und Kompetenz für die IT mitbringt.

Also laden Sie Paul zum Probearbeitstag ein. Beginn ist um schülerfreundliche 9:00 Uhr. Paul kommt um 9:30 Uhr. Er entschuldigt sich damit, dass er für die Schulhomepage noch dringend ein **Sicherheits-Update** fahren musste. Er hätte Ihnen auch einen WhatsApp geschrieben, wenn er die Nummer gehabt hätte. Was nun?

Ist „Pünktlichkeit“ Teil Ihres Anforderungsprofils? Ist sie für diesen Ausbildungsberuf und diese Stelle erfolgsentscheidend? Oder ist Pünktlichkeit mehr ein Wert, der Ihnen oder den Kollegen einfach wichtig ist? Zeigt Paul nicht besonders **viel Verantwortungsbewusstsein**, weil er das Update gefahren hat? In Pauls Augen ist es egal, wann er seinen Job macht, Hauptsache er macht ihn gut.

Ist „Pünktlichkeit“ Teil Ihres schriftlichen definierten Anforderungsprofils, geht seine Unpünktlichkeit in die **Eignungsbeurteilung** mit ein. Wenn nicht, dann nicht. Punkt!

# GEN Z

**Können Sie gewinnen, indem Sie Ihre eigenen Gedankenmuster hinterfragen, so weh es auch tut.**

Ich höre den Aufschrei vieler Leser\*innen. Ich selbst bin ein Pünktlichkeitsfanatiker. Aber genau um diesen Schmerz geht es. Darum, bestehende **Gedankenmuster zu hinterfragen**. Schauen Sie genau hin, ob Eigenschaften oder Verhalten wirklich erfolgsrelevant sind. Oder ob wir es nur einfach irgendwie gut finden und es zu unserer persönlichen Arbeitseinstellung oder unseren Werten passt. Diese werden wir, wenn wir die **Generation Z** gewinnen wollen, an vielen Stellen überdenken müssen, so weh es auch tut. Aber langfristig ist der Schmerz größer, wenn wir nicht mehr ausreichend gute Fachkräfte ausbilden können.

# Kann das weg?

## Die Bewerbungsunterlagen



Werfen wir einen kritischen Blick auf die Rolle der Bewerbungsunterlagen. Sie sind für so manchen Beta-Fehler verantwortlich.

**Übrigens:** Laut DIN 33430 reicht es nicht, wenn Sie in die Stellenanzeige „vollständige“ oder „aussagekräftige“ Bewerbungsunterlagen schreiben. Wenn Sie Unterlagen wie Lebenslauf, Anschreiben oder Zeugnisse zur Eignungsbeurteilung heranziehen wollen, müssen Sie diese **explizit nennen**. Der Bewerbende muss wissen, worauf Ihre Auswahlentscheidung fußt.

Ehrlich, woher sollen Schüler\*innen wissen, was Sie unter „aussagekräftig“ verstehen? Ab wie vielen Zeugnissen sind Bewerbungsunterlagen vollständig? Sparen Sie sich diese aussageleeren Worthülsen in Stellenanzeigen. Sagen Sie konkret, was Sie erwarten.

## Das Anschreiben

Ein gut geschriebenes, fehlerfreies Anschreiben ist in vielen Unternehmen ein Türöffner für den weiteren Bewerbungsprozess. Nur rund 5 % der Unternehmen verzichten bei den Azubi-Bewerbungen auf Anschreiben. **Schlau von denen.**

Woher wissen Sie eigentlich, wer das Anschreiben verfasst hat? War es Felicia, Leyla oder doch der Papa? Oder dem neusten Trend folgend eine Künstliche Intelligenz? Es gibt erste beeindruckende Ergebnisse von Stellenanzeigen und Bewerbungsunterlagen mit **ChatGPT** – einer für jeden zugänglichen KI.

Mit einem Anschreiben, dessen Herkunft Sie nicht kennen, können Sie Eignung **nicht objektiv messen**. Sie wissen nicht, wessen Eignung Sie da beurteilen. Einzig und allein gewisse motivationale Aspekte lassen sich aus einem Anschreiben erkennen.

**Mein Tipp:** Lassen Sie das Anschreiben weg. Das baut Hürden ab und verkürzt die Bewerbungsdauer. Sie lassen sich so gar nicht erst in Versuchung führen, Dinge in etwas hineinzudeuteln, in das Sie nichts hineininterpretieren sollten.

# Die Lücken im Lebenslauf

Würden Lücken im Lebenslauf eine Aussage über beruflichen Erfolg zulassen, müssten diese negativ mit beruflichem Erfolg korrelieren. Demnach wären Menschen mit Lücken im Lebenslauf weniger erfolgreich als Menschen ohne Lücken. Sind sie nicht. Mehrere Meta-Studien beweisen, dass es **keinen signifikanten Zusammenhang zwischen Erfolg und Lücke gibt**.

Noch ein weiterer Fakt, spricht für schnelle, einfache Bewerbungen. Der Wunsch der Zielgruppe. 51 % der Generation Z gaben in der Studie 2024 an, dass eine schnelle, einfache Lösung die Chance auf eine Bewerbung erhöht. Verspielen Sie diese Chance nicht.

**Mein Tipp:** Verzichten Sie auf Lebensläufe. Erfassen Sie in einer Online-Bewerbung **nur das, was Sie wirklich brauchen**, um Eignung zu erkennen wie z. B. Schulabschlüsse oder Sprachkenntnisse.

## Die Lösung für unflexible Bewerbermanagement-Prozesse

# Das u-form E-Recruiting

Sie wollen mehr qualifizierte Bewerbende und nicht nur den Bewerbermangel verwalten? Mit dem E-Recruiting gehen Ihnen keine Bewerber\*innen mehr verloren. Durch die Optimierung des Prozesses verringern Sie die Absprungraten. Durch eine höhere Sichtbarkeit und die wissenschaftlich fundierte Vorauswahl steigern Sie die Zahl qualifizierter Bewerbender, nicht die Kosten.

Durch Schnittstellen lässt sich das u-form E-Recruiting einfach an bestehende Bewerbermanagement-Systeme anknüpfen. In nur 8 Stunden sind Sie und Ihre neuen Prozesse startklar.

- **Kurzbewerbung ohne Registrierung**
- **Einfach anpassbare Formulare**
- **Funnel für Social-Media-Recruiting oder Vor-Ort-Recruiting integrierbar**
- **Berufsnahe, wissenschaftlich fundierte Testverfahren inkludiert**
- **Abrechnung nach Nutzung oder auf Flatrate-Basis**

Das u-form E-Recruiting können Sie integriert oder als Bewerbermanagement-Stand-Alone-Lösung nutzen. Für die Auswahl von Azubis und Ihrer Fach- und Führungskräfte.

**Jetzt informieren und kostenlose Beratung buchen:**

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





# Die guten Noten in Deutsch, Mathe, Englisch, Sport oder Religion

Mein Lieblingsbeispiel für eine missglückte Stellenanzeige ist der Zahnarzt, der gute Noten in den Hauptfächern sowie in Sport, Kunst und Religion forderte. Wahrscheinlich war seine berufliche Leistung so schlecht, dass die medizinische Fachangestellte regelmäßig mit den Patienten beten musste.

Bei Berufen, die ein höheres Maß an kognitiven Anforderungen erfordern, bietet die Gesamtnote des Schulabschlusses durchaus eine **valide Vorhersage für den Ausbildungserfolg**. Verschiedene Metastudien zeigen, dass aber auch **nur** die Gesamtnote und nicht die oben aufgezählten Einzelnoten diese Vorhersage erlaubt.

Und überhaupt: Was bedeutet eigentlich die gute Note in Deutsch im Abitur? Das Lea oder Mahmut deutsche Literatur im Sinne ihrer Lehrer\*innen gut interpretieren konnten – nicht viel mehr und nicht viel weniger. Ich, als Legasthenikerin, hatte eine 2+ in Deutsch im Abitur – trotz Effie Briest. Interpretieren konnte ich, bei der Rechtschreibung war viel Luft nach oben.

Für welche Ausbildungsberufe brauchen wir junge Menschen mit einem stark ausgeprägten Hang zu deutscher Literatur? In den wenigsten mir bekannten. Was sich Unternehmen wahrscheinlich wünschen, ist die Beherrschung der deutschen Sprache in Wort und Schrift.

## Meine Tipps:

1. dann nennen Sie es auch so!
2. überlegen Sie zweimal, ob eine gute Rechtschreibung für den jeweiligen Ausbildungsberuf **erfolgskritisch** ist. Wenn nicht, lassen Sie diese nicht in die Eignung mit einfließen!



## Rechtschreibung und Rechenkenntnisse – valide testen!

Mit den u-form Einstellungstests ermitteln Sie valide und zielgruppengerecht Kernkompetenzen wie Rechtschreibung, Sprachverständnis oder Rechenkenntnisse. Ihre Zielgruppe würde genauso entscheiden. 75 % wünschen sich eine Vorauswahl auf Basis von Testverfahren.

### Die u-form Testverfahren

- Digital oder als Papierversion
- Einfach in der Anwendung und der Auswertung
- Berufsnaher Aufgabenstellung
- Individuell in den Bewerbungsprozess integrierbar
- Wissenschaftlich valide

Jetzt kostenlosen Demo-Account anfordern:

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



Lieber erklären lassen als ausprobieren? Buchen Sie unser kostenloses Webinar zum Kennenlernen.

## Das Bild

Studien zeigen, dass attraktive Menschen erfolgreicher sind. Erfolg ist von **mehr abhängig als von Eignung**. Ein Bild sagt nichts über die Eignung eines Menschen aus. Punkt! Es zahlt auf unsere Neugier ein und verleitet uns zu Vorurteilen! Daher sollte es **auf keinen Fall** mit in die Eignungsbeurteilung einfließen. Dann ist auch egal, wo es „nicht“ gemacht wurde, beim Fotografen oder im Urlaub.



## Und was bleibt?

Sie mögen jetzt denken: „Wie, alles weglassen bei der Eignungsbeurteilung? Kein Anschreiben, kein Lebenslauf und kein Bild? Noten auch nur eingeschränkt? Auf welcher Grundlage sollen wir da eine sichere Entscheidung treffen?“

Auf Basis der Instrumente, die sich in vielen Metastudien als besonders valide herausgestellt haben. Die Ausbildungserfolg am ehesten voraussagen können: **wissenschaftlich fundierte Testverfahren in Kombination mit einem strukturierten Interview und oder praktischen Beobachtungen (Praktika)**.

Liegt die Latte bei Testverfahren nicht zu hoch für die heutige Generation? Nein! Testverfahren sind nicht die zu hoch gelegte Latte, sondern bieten eine gute valide Vorhersagekraft. Bei alten Glaubenssätzen zu Lebensläufen oder Bewerberverhalten, „reißen“ geeignete Bewerbende die Latte häufiger.

Mit der normbasierten Auswertung der u-form Testverfahren bieten wir Ihnen eine zielgruppengerechte und valide Vorauswahl.

Probieren Sie es jetzt kostenlos aus.



## 1. Das einfachste Mittel gegen Beta-Fehler: aussagekräftige Testverfahren

Eine kleine Anmerkung vorweg: Es gibt nicht das eine, DIN 33430-gerechte Testverfahren. Anbieter, die Ihnen das versprechen, haben in Wirklichkeit keine Ahnung von der DIN. Ein Testverfahren muss zu Ihrem Anforderungsprofil und Ihrer Zielgruppe passen. Ein Test zur Auswahl von dual Studierenden ist nicht unbedingt zur Auswahl von Fachlageristen geeignet. Die DIN gibt hier klar Anforderungen vor. Ein Auszug dieser Anforderungen und was wir für u-form dafür tun, finden Sie im Folgenden.

1. Das Testverfahren muss einen klaren Anforderungsbezug haben. Der Test soll nur das messen, was im vorher definierten Anforderungsprofil vorgegeben ist. Ein Testverfahren mit Aufgaben zur höheren Mathematik würde bei Fachlageristen diesem Anspruch nicht gerecht – bei dual Studierenden schon.

**Die u-form Testverfahren sind auf die Anforderungen der jeweiligen Berufsbilder oder -gruppen zugeschnitten. Durch Ergänzung oder Austausch von Skalen lassen sich diese auf Ihre individuellen Anforderungen zuschneiden.**

2. Es müssen für Sie verständliche Informationen zur Durchführung, seiner diagnostischen Zielsetzung und dem theoretischen Konstrukt vorhanden sein.

**Bei der Erstbestellung erhalten Sie unsere Erläuterungen zu den u-form Testverfahren kostenlos dazu, die die entsprechenden Informationen enthalten.**

## 2. Es muss Ihnen verständlich mitgeteilt werden, wie Sie das Verfahren handhaben.

**In unseren Webinaren oder in der persönlichen Beratung erklären wir Ihnen Schritt für Schritt, wie Sie die u-form Testverfahren einsetzen. Worauf Sie achten müssen und was Sie z. B. gegen Täuschungsversuche tun können. Ihnen steht jederzeit ein persönlicher Ansprechpartner zur Verfügung. Aus dem Vertrieb, dem Testlektorat oder der IT.**

## 3. Die Normstichprobe sollte nicht älter als 8 Jahre sein und möglichst über 500 liegen. Je größer der Einfluss von gesellschaftlichen Veränderungen, desto wichtiger ist die Aktualität der Norm.

**Unsere Normstichproben sind jünger als 8 Jahre und werden regelmäßig auf Basis vorliegender Daten neu berechnet. Bei fast allen Testverfahren liegt die Stichprobe deutlich über 500.**

## 4. Es müssen Angaben zur Reliabilität aus empirischen Untersuchungen vorliegen.

**Wir berechnen regelmäßig die Reliabilitäten unserer Testverfahren und stellen Ihnen diese auf Wunsch gerne zur Verfügung.**

Das ist nur ein kleiner Auszug aus den Anforderungen der DIN 33430. Alle weiteren finden Sie im Text der DIN oder der Erläuterung „Eignungsdiagnostik - Qualifizierte Personalentscheidungen nach DIN 33430“ (Beuth Verlag) meines wunderbaren Lehrmeisters Harald Ackerschott. Bei Fragen stehen Ihnen das u-form Testlektorat und unser Vertrieb jederzeit Rede und Antwort.

## Jetzt das Testen testen

Mit den u-form Testverfahren finden Sie auch in schwierigen Bewerbermärkten die richtigen Talente. Ob Leistungs-, Persönlichkeits- oder Intelligenztests, online oder gedruckt – wir haben die passenden Tests für Sie. Jetzt gratis ausprobieren!

- Über 60 Testskalen zur Erfassung von Leistungs-, Intelligenz- und Persönlichkeitsfaktoren, berufsnah und regelmäßig aktualisiert.
- Schnittpunkten zu vielen Bewerbermanagement- und anderen HR-Systemen.
- Verschiedene Auswertungsschemata vom IHK-Schema bis zur Normverteilung.
- Individuelles Testdesign, Zugangs-URL und Testzwischenseiten.

**Jetzt kostenlosen Demo-Account anfordern:**

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



## Warum eigentlich?

Warum machen wir Beta-Fehler? Aus Sorge um den Alpha-Fehler. Alpha-Fehler sind für uns persönlich deutlich unangenehmer. Einem Azubi in der Probezeit kündigen zu müssen, ist für beide Seiten nicht schön. Oft ist bis dahin einiges passiert, was (wie das eine faule Erdbeerechen im Korb) **für viel Unruhe** unter den Kollegen oder den Azubis gesorgt hat.

Das ist in der Eignungsdiagnostik wie im wahren Leben. Um einen unangenehmen Fehler zu vermeiden, machen wir **deutlich schwerwiegendere**. Menschen bauen einen Unfall und begehen Fahrerflucht, zum Beispiel.

Viele Auswahlprozesse sind darauf abgestellt, Alpha-Fehler zu vermeiden, um tunlichst nicht den falschen Azubi einzustellen. **Und doch werden jedes Jahr über**



**25 % der bestehenden Ausbildungsverträge aufgelöst, weil es nicht gepasst hat.** Eine gute Eignungsdiagnostik kann den Alpha-Fehler nicht gänzlich verhindern. Kein bisher bekanntes Verfahren hat eine Vorhersagewahrscheinlichkeit von 100 %. Gute Verfahren können den Fehler aber deutlich abschwächen und vor allem auch **Beta-Fehler verhindern**. Sich vor der Einstellung intensiv Gedanken zum Anforderungsprofil zu machen und das auch zu verschriftlichen, kostet Zeit und Mühe. **Aber dieser Aufwand lohnt sich – versprochen.**



**ABBILDUNG:** KLASSISCHER AUSWAHLPROZESS. IM VORDERGRUND STEHT DIE VERMEIDUNG DES ALPHA-FEHLERS

## Und wie gehts richtig?

Es kommt nicht so oft vor, dass Wissenschaft und Zielgruppe sich einig sind. Bei der Vorselektion auf Basis von Testverfahren sind sie es: **75 % der befragten Schüler würden sich für die Vorselektion auf Basis von Testverfahren entscheiden und nur 25 % auf Basis von Schulnoten.** Gerade einmal 14 % der von uns Befragten bevorzugen bei Testverfahren die Papiervariante. Die große Mehrheit ist von Online-Testverfahren überzeugt. Laut verschiedener Metastudien bietet die Kombination von wissenschaftlich validen Testverfahren mit strukturierten Interviews die **höchste Vorhersagekraft für beruflichen Erfolg**.

Online-Testverfahren, die von zu Hause durchgeführt werden, können laut DIN nur der **Negativauswahl** dienen. Das heißt, die Kandidaten zu ermitteln, die die nötige

Eignung nicht mitbringen. Hierbei spielt auch die Gefahr der Täuschung keine Rolle. Ob jemand getäuscht hat und nicht besteht oder ob er ehrlich war und nicht besteht, macht bei einer negativen Selektion keinen Unterschied.

Trotzdem tun wir bei u-form einiges dafür, dass die Kandidaten im Test nicht täuschen. So sind unsere Testverfahren für diese Art der Testung entwickelt und enthalten zum Beispiel keine Kopfrechenaufgaben. Da würde ich auch an meine persönliche Ehrlichkeitsgrenze stoßen. Warum sollte ich den Taschenrechner nicht nutzen, wenn doch keiner zuschaut?

Die Rechtschreibaufgaben der u-form Tests können **nicht kopiert und somit auch nicht durch Google gelöst werden.**

Überschüssige Zeit kann zwar zum Googlen verwendet werden – aber es nützt gar nicht, da ein Zurückblättern und damit Ändern der Antworten nicht möglich ist.

Die Ergebnisse der Studie „Azubi-Recruiting-Trends“ zeigen, dass Bewerber\*innen dann am ehesten täuschen,

wenn Tests zu schwer sind. Die u-form Testverfahren sind speziell für die Zielgruppe Azubis entwickelt und auf die **Anforderungen der jeweiligen Ausbildungsberufe zugeschnitten.**



## Da fehlt noch was?

Genau! Sie müssen jetzt ins Handeln kommen! Und das geht ganz einfach. Sprechen Sie uns an. Wir sind für Sie da.



**Einfach anrufen:**

Tel. +49 212 260498-0



**Mail schicken:**

vertrieb@testsysteme.de



**Schicken Sie uns einen Brief:**

u-form Testsysteme GmbH & Co. KG,  
Klauberger Str. 1, 42651 Solingen

### Oder buchen Sie einfach direkt eine kostenlose Sprechstunde mit unseren Experten:



**TESTEN – SO GEHT’S!**

mit **Sabrina Johanssen**  
Vertriebsleiterin u-form Testsysteme

Sabrina Johanssen zeigt Ihnen, wie einfach Sie mit Online-Tests mehr geeignete Bewerber\*innen generieren. Für alle allgemeinen Fragen steht sie gerne im Anschluss zur Verfügung.

**Event 4x pro Monat buchbar**

Webkonferenz via TEAMS – Dauer: 60 Minuten

Jetzt einen kostenlosen Termin buchen:

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



**TESTEN – NOCH FRAGEN?**

mit **Marco Haumann**  
Wirtschaftspsychologe u-form Testsysteme

Marco Haumann zeigt Ihnen, wie einfach Sie die u-form Online-Tests in Ihren Auswahlprozess integrieren und unterstützt Sie bei der Auswahl der passenden Testverfahren.

**Jeden Mittwoch 4 Slots verfügbar**

Webkonferenz via TEAMS – Dauer jeweils 30 Minuten

Jetzt einen kostenlosen Termin buchen:

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



## Da fehlt doch noch was, oder?

Stimmt, ich hatte Ihnen noch Tipps für mehr Bewerber\*innen versprochen. Die gibt es jetzt natürlich auch noch. Im Folgenden schriftlich oder in einem unserer Webinare, die Sie kostenlos unter [www.testsysteme.de/seminare](http://www.testsysteme.de/seminare) buchen können.

Noch mehr Tipps erhalten Sie in unserem Blog unter [www.testsysteme.de/blog](http://www.testsysteme.de/blog), wenn Sie an der Studie Azubi-Recruiting Trends teilnehmen oder diese herunterladen unter [www.testsysteme.de/studie](http://www.testsysteme.de/studie).

# Tipps für mehr Bewerbungen



## 1. Wissen, wo Sie stehen – die Recruiting KPIs

„Wenn wir jetzt Instagram machen, bekommen wir dann mehr Bewerbungen?“. Die Antwort lautet „Nein“. Bevor Sie in Aktionismus verfallen, schauen Sie zuerst einmal, wie und woher Sie bisher Ihre Azubis rekrutieren und an welchen Stellen Sie Verbesserungsbedarf haben.

Sie brauchen Zahlen! Natürlich auch Kreativität und Mut. Aber auch Zahlen, um Ihr Azubi-Recruiting erfolgreich zu gestalten. Kein: „Ich glaube, die meisten unserer Azubis gewinnen wir über Praktika und Jobmessen“, sondern ein konkretes: „50 % unserer Azubis gewinnen wir über Praktika, 30 % über Jobbörsen und 20 % über Empfehlungen“.

Wie ich darauf komme? Laut der Studie Azubi-Recruiting Trends setzten **70 % der Unternehmen auf Praktika, wenn es um die Gewinnung von Azubis geht. Bei 50 % sind Praktika der erfolgreichste Kanal.** Und das Anfang 2022 – nach fast 2 Jahren Corona und vielen ausgefallenen Praktika? Das kann ich nicht recht glauben.

Azubi-Marketing ohne konkrete Zahlen ist wie Stochern im Nebel. Nur wenn Sie wissen, wo der Hase im Pfeffer liegt, können Sie konkrete Maßnahmen ergreifen. Zum Beispiel Ihre Aktivität in Kanälen erhöhen, in denen Sie schon erfolgreich sind. Oder Ihren Messe-Auftritt optimieren oder **Kanäle neu ausprobieren**, die Sie bisher nicht in Ihrem Recruiting-Blick hatten.

Wenn Sie nicht wissen, wo Ihre **Problemzonen** sind, können Sie diese auch nicht abstellen oder verbessern. Vielleicht setzen Sie auf die falschen Kanäle? Dann wären

Google oder Social Media eine Lösung. Dauert Ihr Bewerbungsprozess zu lange oder springen viele Bewerber\*innen ab, dann sind eine 60 Sekunden-Bewerbung und digitale Prozesse eine Lösung. Es bewerben sich zu viele nicht geeignete junge Menschen? Dann sollten Sie an Ihren Stellenanzeigen arbeiten. **Zahlen bringen Antworten, Mut und Kreativität die Lösung.**

Die sogenannten **Recruiting KPIs** sind kein Hexenwerk und oft leichter zu bekommen als gedacht. Weil sie so wichtig sind, finden Sie in unserem Blog all die Zahlen aus ihren Recruiting-Prozessen, die Sie kennen sollten. Einfach den QR-Code scannen.



Hier gehts zu den Tipps und Tricks:  
[www.testsysteme.de/die-6-wichtigsten-leistungskennzahlen-zur-optimierung-des-azubi-recruitings](http://www.testsysteme.de/die-6-wichtigsten-leistungskennzahlen-zur-optimierung-des-azubi-recruitings)





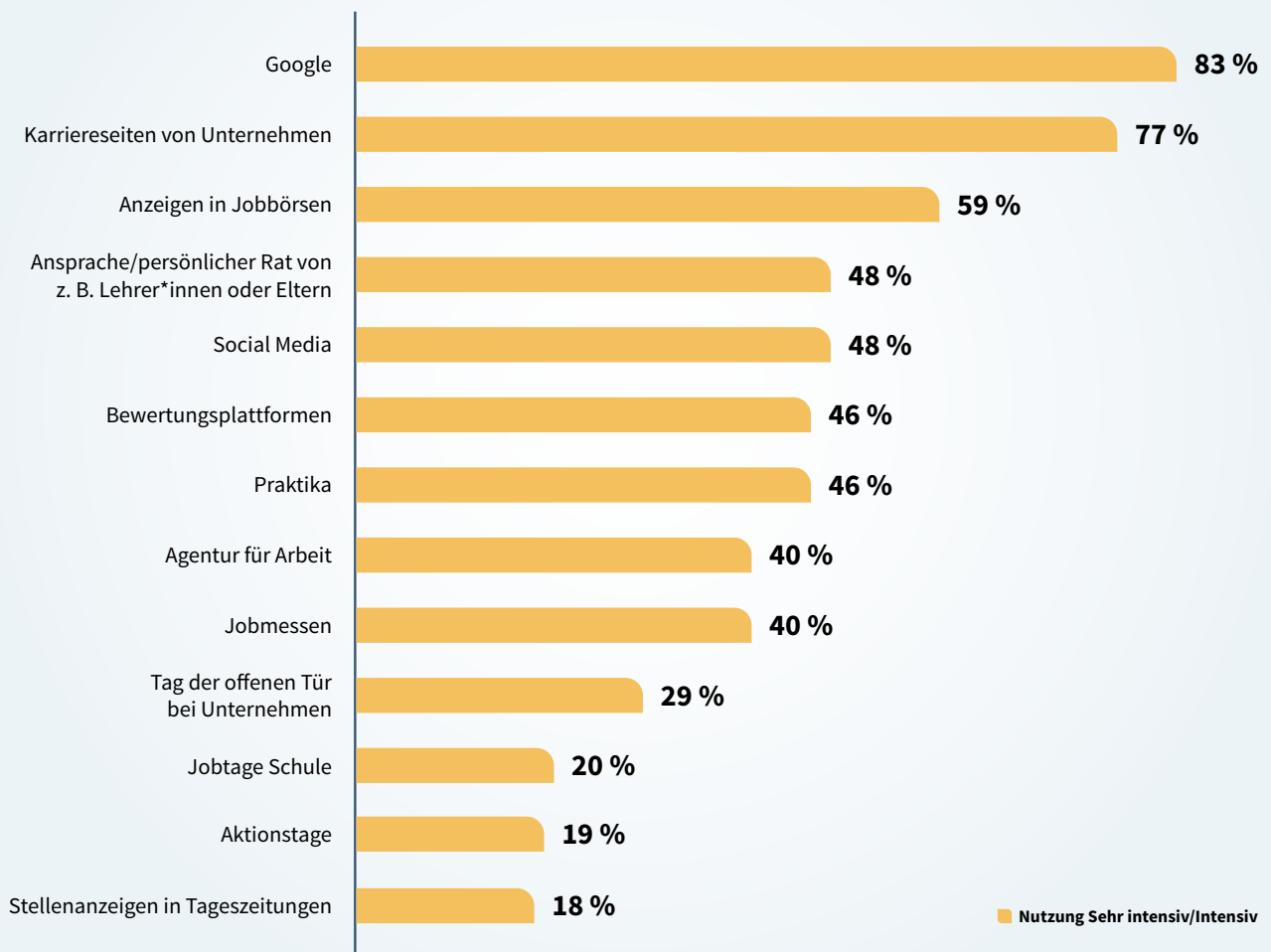
## 2. Werden Sie sichtbar(er)

Verkaufsexperten des Performance Marketings sagen, dass es mindestens 5 Kontaktpunkte braucht, bis die meisten Menschen etwas kaufen. Eine Anzeige oder ein Mailing reichen meist nicht aus, um Kunden zu gewinnen.

Warum sollte, was für Kunden gilt, nicht auch für Bewerber\*innen gelten? Daher muss Ihre Divise sein, **möglichst viele Kontaktpunkte für die Jugendlichen zu bieten**. Es reicht nicht, dass Sie eine Anzeige bei der Arbeitsagentur schalten oder eine Jobmesse besuchen (von der inhaltlichen Attraktivität mal ganz zu schweigen). Werden Sie auf vielen Kanälen sichtbar.

### Von Bewerber\*innen genutzte Infokanäle

„Wie informierst du dich über mögliche Ausbildungsstellen?“



## Ich hätte da 20 Tipps für Sie, wie Sie mehr Kontaktpunkte schaffen können. Da sind sicherlich fünf dabei, die sich auch für Sie umsetzen lassen.



Werden Sie bei Google sichtbar. Zum Beispiel durch **Optimierung Ihrer Stellenanzeigen** für „Google for Jobs“ oder über „Google Advertising“. Oder nutzen Sie unser Angebot in Kooperation mit Persomatch.



Punkten Sie mit einer **attraktiven Karriere-seite**. Wie die aussieht? Dazu gibt es ein cooles E-Book von Henner Knabenreich, das Sie hier herunterladen können:

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



Schalten Sie eine **attraktive Stellenanzeige in Jobbörsen**. Nutzen Sie unser Angebot einer direkten Schnittstelle zu Ausbildung.de oder schauen Sie mal bei den Angeboten unseres Studienpartners AUBI-plus: [aubi-plus.de](https://aubi-plus.de)



Begeistern Sie durch einen **attraktiven Auftritt bei Jobmessen**. (Siehe Tipp Nr. 3)



Schalten Sie bei der Arbeitsagentur eine Anzeige, die **Lust auf Ihre Ausbildung** macht.



Hängen Sie ein Plakat an Ihr Firmengebäude oder nutzen Sie Ihre Firmenfahrzeuge als **fahrende Werbeträger**.



**Kooperieren** Sie mit Döner-Läden oder Bäckereien, die bei Schulen um die Ecke sind. Fragen Sie, ob Sie ein Plakat für Ihre Ausbildung aufhängen dürfen oder spendieren Sie mal einen Döner.



Versuchen Sie mal **eBay-Kleinanzeigen**. Dort gibt es eine eigene Rubrik für das Thema Ausbildung. Großer Vorteil: Sie können viele Bilder einstellen und so **Eindrücke von Ihrer Ausbildung vermitteln**.



**Seien Sie auf Social Media präsent, aber richtig.** (Tipp Nr. 4)



Kooperieren Sie mit **Schulen**.



Bieten Sie **Schnuppertage** oder **Praktika** an.



Bieten Sie ein **Summercamp** an, wo Bewerber\*innen verschiedene Ausbildungsberufe kennenlernen können.



Betreiben Sie aktives **Empfehlungsmarketing**. Bitten Sie Ihre Mitarbeiter\*innen und Azubis um Mithilfe bei der Suche nach neuen Kolleg\*innen und **loben Sie kleine Prämien aus**, für all die, die Azubis vermitteln.



Sie sind im Handel, in der Gastronomie oder im Handwerk tätig? Dann machen Sie das Gleiche mit Ihren Kunden. **Bitten Sie um Mithilfe** bei der Suche nach passenden Azubis und loben Sie kleine Prämien aus.



Schauen Sie, ob Sie bei Ihren Stadtwerken **Werbung in Bussen schalten können**. Schüler\*innen fahren viel Bus. **Keep it simple**. Ein aufmerksamkeitsstarkes Motiv, ein QR-Code und eine einfache Bewerbungsmöglichkeit – mehr nicht.



Schalten Sie **Anzeigen in Abi-Zeitungen** – die liest auch heute noch jeder Schüler. Bieten Sie die Möglichkeit, sich auch kurzfristig **für das gleiche Jahr** noch zu bewerben. Vor lauter Abi-Stress ist das Thema Bewerbung dem ein oder anderen Schüler da durchgegangen.



Nehmen Sie **Kontakt zu Sportvereinen auf**. Die trainieren Ihre Zielgruppe und kennen Ihre Pappenheimer. Ein Satz Trikots ist manchmal billiger als manche Anzeige.





### Fragen Sie bei Ihrer IHK nach Hilfestellungen.

Ihre IHK bietet das **Job-Scout-Programm** an? Lassen Sie Ihre Azubis daran teilhaben. Ihre IHK bietet **Speeddating** an, machen Sie mit. Eine Anzeige in der **Jobbörse** der IHK ist kostenlos und daher sollten Sie sich dieses Angebot auf keinen Fall entgehen lassen.



**Machen Sie mit PR auf sich aufmerksam.** Ihre Azubis sind Energie-Scouts oder Sie haben ein anderes tolles Azubi-Projekt? **Reden Sie drüber.**

Die meisten Tageszeitungen freuen sich über spannenden Inhalt zu diesem Thema, gehen Sie einfach mal auf **Ihre örtliche Zeitung** zu.



Machen Sie es gemeinsam. **Kooperieren Sie mit anderen Unternehmen** und stellen Sie etwas Cooles auf die Beine. Einen Ausbildungstag oder die **Nacht der Ausbildung**. Gemeinsam sind Sie stärker.

## 3. Auf Jobmessen begeistern

**78 % der Jugendlichen wünschen sich Jobmessen vor Ort statt digitaler Alternativen. Für 40 % ist es ein wichtiger Kanal, um sich über Ausbildungsplätze zu informieren.**

Würden Sie einen Vertriebler nach seinem Ziel auf Messen fragen, wäre die Antwort ganz einfach: Leads, Leads und noch mal Leads. Denn aus Leads werden Verkaufschancen und aus Verkaufschancen werden Kunden.

Und genau darum geht es auch auf Jobmessen. Generieren Sie Kontakte. **Aus Kontakten werden Bewerbungen und aus Bewerbungen Azubis.** Wie das geht? Schauen Sie mal in unseren Blog, da haben wir spannende Tipps für Sie parat: [testsysteme.de/newsblog](https://testsysteme.de/newsblog)

Da sein allein reicht allerdings nicht. Sie müssen Ihre Zielgruppe erreichen, begeistern und am besten direkt dazu bekommen, sich zu bewerben.

**Sie haben ein gutes Gespräch geführt? Dann lassen Sie den Fisch nicht von der Angel!**



## 4. Social Media

Es ist nicht das Allheilmittel des Azubi-Recruitings. Aber es ist eine gute Chance, sichtbar zu werden und eine attraktive Arbeitgebermarke aufzubauen.

**Social-Media-Kanäle wie Instagram, TikTok oder YouTube sind passive Werbekanäle, wie Fernsehen oder Radio, halt nur in neu.** Kein junger Mensch trifft einfach so auf Ihr Social -Media Angebot, außer er sucht gezielt nach Ihnen oder folgt jemandem, der Ihnen folgt.

Was Sie brauchen, um für die Zielgruppe sichtbar zu werden, **sind Follower und möglichst viele davon.** Die werden Sie, selbst wenn Sie sehr regelmäßig posten, ohne Anzeigenschaltung oder richtig witzige Posts, die viral steil gehen und sich sozusagen von allein „vermehren“, nicht schaffen. Deshalb brauchen Sie eine Strategie, **wie Sie gezielt Reichweite aufbauen oder eine gute Agentur, die die passenden Anzeigen für Sie schaltet.**

Wenn Sie es trotzdem erst mal aus eigener Kraft versuchen wollen, gibt es unter diesem Link praktische Tipps dazu: [testsysteme.de/5-tipps-wie-unternehmen-mit-social-media-das-azubi-marketing-voranbringen](https://testsysteme.de/5-tipps-wie-unternehmen-mit-social-media-das-azubi-marketing-voranbringen)



## 5. Trauen Sie sich etwas

Mein Chef bei der deutschen Bank hat mal zu mir gesagt: **„Frau Ullrich, wenn Sie in der Bank Karriere machen möchten, dann müssen Sie auffallen. Und manchmal ist negativ auffallen einfacher als positiv“.** Ich wollte in der Bank keine Karriere machen, aber mit dem Spruch hatte er Recht. Wer immer mit dem Strom schwimmt und Angst hat etwas falsch zu machen, der wird nicht erfolgreich werden.

**Haben Sie den Mut, etwas anders zu machen.** Und wenn es schief geht, sei es drum. Denken Sie an den Kommentar meines Chefs. Wenn alle über Sie reden, reden auch alle über Sie. Die Aufregung ist meist schnell vorbei, aber Sie haben es ins Gedächtnis der anderen geschafft. Natürlich sollten Sie dabei nicht die Grenzen des guten Geschmacks überschreiten oder peinlich sein.

**Glauben Sie der Frau im roten Kleid – etwas bunt bleibt besser im Gedächtnis als das ewige Blau, Grau oder Schwarz.**

# Checkliste

für ein erfolgreiches Azubi-Recruiting

## ○ Ich habe ein konkretes Anforderungsprofil erstellt.

Welche Aufgaben müssen unsere Azubis meistern? Welche Kompetenzen und Fähigkeiten benötigen sie dafür? Ich habe im Austausch mit Ausbildern/ Ausbildungsverantwortlichen die wichtigsten 6 bis 8 Anforderungen ermittelt und formuliert. Bei der Auswahl der Azubis halte ich mich an das Anforderungsprofil.

## ○ Ich habe eine optimierte Stellenanzeige geschrieben.

Auf Basis des Anforderungsprofils beschreibe ich konkret, was von den Bewerbenden erwartet wird. Ich verzichte auf aussageleere Formulierungen. Gleichzeitig werbe ich um Azubis: Benefits werden präsentiert, die Gestaltung der Anzeige ist ansprechend und zielgruppengerecht.

## ○ Ich habe nur notwendige Bewerbungsunterlagen angefordert.

Alte Glaubenssätze führen oft zu einer selektiven Vorauswahl. Ich habe deshalb nur Unterlagen angefordert, welche wirklich gebraucht werden. Anschreiben, Lebensläufe, Noten und Bewerbungsfotos werden nicht zwingend benötigt, um Eignung zu erkennen.

## ○ Ich habe den Bewerbungsprozess einfach gestaltet.

Ein schneller und einfacher Prozess steigert die Zufriedenheit unserer Bewerbenden. Damit verringerten wir die Absprungrate. Die Bewerbung ist ohne Registrierung in 60 Sekunden möglich und wurde zielgruppengerecht für mobile Endgeräte optimiert.

## ○ Ich habe für alle Bewerbenden ein valides Testverfahren eingesetzt.

Welche Bewerbenden sind geeignet? Testverfahren bieten eine gute Vorhersagekraft. Ich habe alle Bewerbenden getestet. So konnte ich eine gezielte Vorauswahl auf Basis der wichtigsten Kompetenzen treffen.

## ○ Ich habe ein strukturiertes Interview mit geeigneten Bewerbenden geführt

Um vergleichbare Antworten zu erhalten, habe ich allen Kandidat\*innen dieselben Fragen gestellt. So konnte ich herausfinden, wie sie sich in bestimmten Situationen verhalten würden. Alle Antworten habe ich abschließend nach objektiven Kriterien bewertet. Auf dieser Basis habe ich mich gezielt für Bewerber\*innen entschieden, die zu unserem Unternehmen passen.

## ○ Ich habe passende Bewerber\*innen einer praktischen Beobachtung unterzogen

Wie ist der Umgang mit Kollegen? Wie haben passende Bewerber\*innen Aufgaben gelöst? Praktika haben mir dabei geholfen, die Kandidat\*innen besser kennenzulernen. In Kombination mit validen Testverfahren und strukturierten Interviews konnte ich so geeignete Bewerber\*innen finden.



### 60-Sekunden Bewerbung – mehr als ein Trend

Gestalten Sie Ihren Bewerbungsprozess **möglichst einfach** – damit Sie mehr qualifizierte Bewerbungen erhalten und Ihren **Wettbewerbsvorteil** weiter ausbauen.

Eine direkte Bewerbung, ohne Registrierung und in **60 Sekunden** ausfüllbar, verringert die Absprungraten deutlich und steigert die **Zufriedenheit** Ihrer Bewerber\*innen.

Mehr Infos dazu unter

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



### Mehr passende und geeignete Bewerber\*innen finden

Prüfen Sie alle Bewerbende auf Herz und Nieren, bevor Sie absagen. Finden Sie so die „**Hidden Champions**“, die erst auf den zweiten Blick punkten.

Mehr zu den **u-form Testverfahren** finden Sie hier:

[testsysteme.de/online-tests](https://testsysteme.de/online-tests)



# Und was ist mit KI?

Künstliche Intelligenz ist gerade der Trend, der Gamechanger, die Revolution? Was ist da mit u-form und den Testverfahren? Haben Sie dieses E-Book aufmerksam gelesen? Dann wissen Sie: **Grundlage der DIN 33430 und einer guten Eignungsdiagnostik ist Gleichbehandlung.** Ein Vorteil von KI ist, dass sie genau das nicht tut: immer das Gleiche. Sie lernt und dabei halluziniert sie gerne mal.

Von der KI auf Bewerbende zugeschnittene Testverfahren oder Interviewfragen klingt cool – widerspricht aber den Grundlagen der DIN 33430. Wissenschaftlich fundierte Eignungsdiagnostik bedeutet, dass alle Bewerbenden für einen Ausbildungsplatz den gleichen Bewerbungsprozess durchlaufen. Gleiche Voraussetzungen, gleiche Chancen, gleiche Anforderungen!

Nicht nur das. Auch die junge Zielgruppe steht künstlicher Intelligenz in Bewerbungsverfahren eher kritisch gegenüber. Das zeigen die Ergebnisse der Azubi-Recruiting Trends 2024.

Als Partner von West AI setzen wir uns intensiv mit den Chancen und Grenzen von künstlicher Intelligenz auseinander. **Bei u-form gilt: KI immer mit IQ.** In unserem Ausbildungsmanagement Azubi-Navigator und unseren E-Learnings kommt KI heute schon zum Einsatz – weil es Sinn macht. Bei den Testverfahren nicht.



In welchen Produkten neue Technologien stecken, was wir Ausbilder\*innen rund um KI ans Herz legen und wo wir auf menschliche Intelligenz vertrauen – **all das gibt's hier:**

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



Sichern Sie sich jetzt **Teil 1** der Ergebnisse der Studie Azubi-Recruiting Trends 2024. **Teil 2** der Studie, in der es auch um das Thema KI in der Ausbildung geht, erscheint am **25.09.2024.**

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



## Sie haben noch Fragen?



**Felicia Ullrich**  
Herausgeberin

Ihre Ansprechpartnerin für Workshops und Vorträge rund um die Themen des Azubi-Recruitings

☎ **0212 22207-27**  
✉ [fullrich@u-form.de](mailto:fullrich@u-form.de)

