

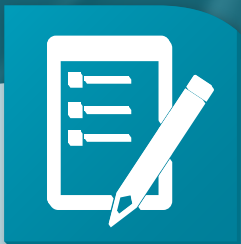


testsysteme.de | Best.-Nr. 5515

DEUTSCHLAND 4,80 EUR

99₊₅₀

Die Azubi-Wunschliste



Stimmen von Azubis und
Bewerbern für Ausbilder

Kommentare aus
Azubi-Recruiting Trends 2015



Liebe Ausbilderinnen und Ausbilder,

ein Trend jagt den nächsten. Immer ereilt mich das unguete Gefühl, wenn ich jetzt nicht dabei bin, werde ich nie wieder einen Azubi für mein Unternehmen gewinnen können.

Erst war es „Social Recruiting“. Dann kam „Mobile Recruiting“. Jetzt ist es „Candidate Experience“ – das Erleben der Bewerber im Bewerbungsprozess. Geht ohne laktosefreie Milch für den Bewerberkaffee nichts mehr? Ist es das, was Ihre Bewerber wollen? Ich glaube nicht. Daher haben wir genau hingeschaut und Ihre Zielgruppe gefragt, was sie sich von Ausbildungsunternehmen wirklich wünscht.

Die guten Nachrichten zuerst: Auch ohne Facebook-Karriereseite oder Mobile Recruiting können Sie zukünftig gute Bewerber für sich gewinnen. Aber schauen Sie selbst. In diesem Büchlein haben wir Bewertungen und Wünsche der Zielgruppe zusammengefasst.

Es ist gar nicht so schwer. Die Bewerber wünschen sich das, was wir uns alle wünschen: Als Mensch mit all seinen Facetten und Talenten wahrgenommen zu werden.

Spannend ist es trotzdem – also schauen Sie mal rein.

Felicia Ullrich, Geschäftsführerin u-form Testsysteme

INHALTSVERZEICHNIS

06 Bewerbungsmappen

70 % bevorzugen Bewerbungsmappen

08 E-Mail-Bewerbung

60 % bewerben sich gern per E-Mail

10 Bewerbungsportale

Bewerbungsportale bedingt akzeptiert

14 Mobile Bewerbung

Sind mobile Bewerbungen unseriös?

16 Schulnoten

Schulnoten als Auswahlkriterium?

20 Tests

81 % der Bewerber finden Tests gut oder sehr gut

22 Vorstellungsgespräch

Jeder 10. Azubi fühlt sich bei Vorstellungsgesprächen stark gestresst

26 Kontakt

Nach Vertragsabschluss

28 **Transparenz**

20 % wünschen sich Transparenz

32 **Praktikum**

73 % aller Azubis halten Praktika als Entscheidungsgrundlage für wichtig

36 **Gehalt**

Ausbildungsvergütung – Geld ist nicht alles ... aber viel!

38 **Fairness**

Jeder 4. Azubi fühlt sich nicht respektiert oder unfair behandelt!

43 **Weitere Gedanken**

Alle Kommentare, die in diesem Werk abgebildet wurden, sind real. Sie wurden weder gekürzt, noch geschönt oder einer Rechtschreibkorrektur unterzogen. Jede Ähnlichkeit mit den Ansichten Ihrer Azubis ist beabsichtigt und gewollt.



70%

BEVORZUGEN Bewerbungsmappen

Mehr als 70% der Befragten schätzen die gute, alte Bewerbungsmappe. Die meist genannten Gründe hierfür waren zum einen, dass die Papierbewerbung als persönlicher und seriöser empfunden wird. Zum anderen lobten die Befragten diese traditionelle Form der Bewerbung, da sie „gern etwas in der Hand“ haben. Es gab auch weitere Gründe für diese Präferenz:

„Papierform ist persönlicher. Eine Bewerbungsmappe sollte eine große Rolle bei der Entscheidung treffen.“



„Selber geschriebenes bleibt beim Betrieb und E-Mail geht auch schon mal verloren. Eine schriftliche Bewerbung kann man Persönlich beim Betrieb abliefern und so enorme extrapunkte sammeln außerdem somit schon einige Mitarbeiter zu Gesicht bekommen. Was bei einer Online Bewerbung unmöglich ist.“

„Klassische Weise finde ich am seriösesten“

„Ich gehöre zu den Menschen, die gerne Bücher in die Hand nehmen und nicht mit dem Finger auf dem Bildschirm von einem e-Book rumwischen, CDs lieber im Regal stehen habe und nicht nur den Ordner am PC. Da liegt es nahe, auch bei Bewerbungen etwas handfestes zu haben, wobei der elektronische Weg natürlich schneller und papierschonender ist.“

„Mit einer Bewerbungsmappe lässt sich schon auf den Art Mensch (berwerber) schließen, auf dessen Organisationsfähigkeit etc. Außerdem bin ich der Meinung, dass die „neuen Arbeitgeber“ eine Bewerbung gewissenhafter lesen, wenn sie die Bewerbung ausgedruckt auf Papier vor sich haben, als Online oder in einer optimierten Version für Tablet und Smartphone.“

„Ich persönlich finde es immer schöner etwa in der Hand zu halten und bevorzuge deshalb lieber die Bewerbungsmappe.“



60%

bewerben sich **gern** per **E-Mail**

Ca. 60% der Befragten bevorzugen die E-Mail als Bewerbungsform ihrer Wahl - hauptsächlich aus Kostengründen und der sich daraus ergebenden Möglichkeit, eine höhere Anzahl von Bewerbungen zu versenden.

„Papier zu teuer in verhältnis zu den Absagen etc. Mail ist einfach konkret und genauso förmlich wie ein Brief. Online ist zu unpersönlich. Und wer mit dem Handy eine Bewerbung schreibt hat auch keine Lust auf arbeiten.“

„Bei den meisten schriftlichen bewerbungen bekommt man die bewerbung entweder nie zurück geschickt oder nicht einmal eine absage! Das kostet viel geld zeit und nerven! Die online bewerbung wurde in meinem fall nie übersehen und man bekam sehr schnell antworten und auch mehr zusagen.“



„Sicherheit, dass alle Daten in schöner Form ankommen und ohne Rechtschreibfehler sind.“

„Wer hat schon ‚Zeit für eine Papierbewerbung???? Außerdem sind die meisten Menschen heutzutage mehr oder weniger umweltbewusster, ebenso die Unternehmen! Letztere geben dies auch bei der Stellenausschreibung häufig an. Was die GENERATION Y will ist zu jeder Zeit ERREICHBARKEIT und das SOFORT, egal wie hoch die Position der Ansprechperson ist! Wenn schon ein Unternehmen auf Social Media zugreift, dann soll es auch bitte ‚Social Media‘ leben!!! Bei vielen Unternehmen noch gar NICHT vorhanden. Zudem kommen die lästigen Druckkosten: Papier, Tinte, Briefumschlag, Briefmarke, etc!!“

„Papier kostet Porto.“

„E-Mail ist schnell, kostet nichts und ist leicht von den Unternehmen zu managen.“

„Emailverkehr ist wesentlich schneller. Online-Bewerbungen können umständlich/schlecht strukturiert sein, man kann schlimmstenfalls nicht alle Daten anhängen etc.“

„Mail heißt weniger Papierkram, schneller und kann man mal eben machen, alle Dokumente sind in Dropbox“



50%

Bewerbungsportale **BEDINGT** akzeptiert

Das Bewerbungsverfahren mittels eines Online-Formularsystems befürworten ca. 50 % der Befragten. Attraktiv erscheint den Bewerbenden hier, dass die Gefahr etwas zu vergessen relativ gering ist.

„Online-Bewerbungen lassen keinen Platz, dem ganzen eine „eigene Note“ zu verleihen.“

„Onlinebewerbungen an sich sind gut. Nur ist es bei jedem Unternehmen anders wie ich Anhänge hochladen kann. Das kostet Zeit, Geld und Nerven!“

„Online Bewerbungen sind meistens vom betreffenden Betrieb generiert, das finde ich/fand ich sehr interessant!“

„Onlinebewerbung via Bewerbungssystem sind viel zu Zeitaufwändig und umständlich!“



„In der Schule lernt man sehr intensiv, wie man eine schriftliche Bewerbung schreibt/verfasst und man möchte dies auch gerne in die Tat umsetzen. Den ich persönlich habe das Gefühl, dass schriftliche Bewerbungen aussagekräftiger sind. Außerdem sind bei Online-Bewerbungen viele anzukreuzende Fragen, wobei manchmal die richtige Antwort nicht vorhanden ist. Außerdem muss man, wenn man keinen Computer hat (bei meiner Bewerbung ging es nur mit PC) sich irgendwo/irgendwie einen besorgen, um diese Bewerbung ausfüllen zu können.“

„Online Bewerbungen sind meist unübersichtlich und nehmen viel zu viel zeit in Anspruch wo man auch andere wichtige Sachen erledigen könnte.“

„Bei Formularen kann man sich nicht selbstverwirklichen und keinen vernünftigen Eindruck von sich vermitteln.“

„Bei einer Bewerbungsmappe/Papierunterlagen kann viel passieren, worauf man geringen Einfluss hat: Die Post verknickt sie, sie wird Regen/Feuchtigkeit ausgesetzt, der Drucker spinnt, das Ausbildungsunternehmen bezieht die Hochwertigkeit der Mappe/desPapiers mit in seine Bewerbung ein ... Das Problem gibt es bei einer E-Mail nicht. Am besten finde ich aber ein Bewerbungssystem, sodass man gezielt die Unterlagen einreichen/versenden kann, nach denen gefragt wird.“



„Auf Papier wirkt für mich noch professioneller. Per Email, finde ich, hat man nur wenig Raum für Kreativität. Online-Bewerbungen sind recht einfach, man kann nur wenig falsch machen, wenn man sich dafür Zeit lässt. Mobil habe ich noch nie gemacht, stehe ich aber noch etwas skeptisch gegenüber. Hat für mich so den Charakter von schnell nochmal ne Bewerbung abschicken.“

„Als Designer ist die Bewerbung die erste Arbeitsprobe, mit einer e-Mail oder gar einem Online-Formular kommt man nicht weit.“

„Mit der Bewerbungsmappe kann ich zeigen, dass ich Wert auf Sauberkeit und Ordentlichkeit lege. Da diese bei großen Unternehmen allerdings eh nur eingescannt und zurückgesandt wird, hat diese Form meiner Meinung nach keine Zukunft mehr. **Leider sind die Online-Bewerbungsverfahren immernoch teilweise zu kompliziert und undurchsichtig.** Das Smartphone kommt für mich nicht infrage, da ich nicht das Gefühl habe, dass die vertraulichen Daten, die darüber gesendet werden, sicher ankommen. Desweiteren lenkt mich ein Smartphone/Handy zu sehr ab. Am PC kann man sich deutlich besser konzentrieren.“

Der Bewerbernavigator

das etwas andere Bewerbermanagement

Bewerbermanagement-Systeme sind komplex, zeitraubend und unpersönlich? Sie selektieren aufgrund von Noten und lassen keinen Freiraum für Talente und Stärken?

Viele schon – der Bewerbernavigator nicht! Mit der Kurzerfassung der Bewerberdaten, dem potenzial- und stärkenorientierten Matching und mit viel Raum für Persönliches berücksichtigt der Bewerbernavigator die Wünsche Ihrer Zielgruppe.

- Die Tests für Berufsanfänger
- Freitextfelder zur Erfassung persönlicher Talente
- Potenzial- und stärkenorientiertes Matching
- Automatische Benachrichtigung bei Bewerbungseingang
- SMS-Service für Bewerber
- Schnellerfassung für Papierbewerbungen
- Einfache Handhabung

Lernen Sie den Bewerbernavigator jetzt kennen.

www.testsysteme.de/bewerbernavigator



Treffsicher die passenden Talente finden!

Das führende Testsystem für erfolgreiches Azubi-Recruiting

u-form Testsysteme GmbH & Co. KG | Cronenberger Str. 58 | 42651 Solingen | Tel.: 0212 260498-0 | testsysteme.de



Sind mobile Bewerbungen **UNSERIÖS?**

Die Möglichkeit, sich über ein mobiles Interface zu bewerben, empfand der Großteil als wenig ansprechend. Über 62 % der Befragten gaben an, dass sie diese Form der Bewerbung nie oder ungern nutzen würden - primär, da sie die Gefahr hierbei Fehler zu machen am größten eingeschätzt haben.

„Mobil ist unkomfortabel.“

„Wichtige Dinge, wie z. B. eine Bewerbung, sollten meiner Meinung nach nicht auf dem Smartphone oder Tablet durchgeführt werden.“

„Die „gute alte“ Papierform ist für mich noch immer am repräsentativsten. Hier kann man bereits Fleiß und Ordnung bereits bei der Bewerbung zeigen. Allerdings ist diese Art auch recht teuer, vor allem sofern man sich mehrmals bewirbt. Eine Onlinebewerbung hat ähnliche Vorteile ist allerdings günstiger. Eine mobile Bewerbung ist mir zu unseriös und zu unsicher.“



„Mobile Bewerbungen sind meiner Meinung nach zu chaotisch und bergen die Gefahr, Fehler zu machen.“

„Mobil habe ich noch nie gemacht, stehe ich aber noch etwas skeptisch gegenüber. Hat für mich so den Charakter von schnell nochmal ne Bewerbung abschicken.“

Weitere Stimmen

„So hat meine ‚Bewerbungen‘ nicht funktioniert. Alles über Vitamin B.“

„Der Prozess sollte möglichst unkompliziert und günstig ablaufen.“

„Ich liebe das Klassische verneine aber das Moderne nicht.“

„Durch meinen Beruf als Mediengestalter bietet es sich an ein Medium zu wählen, was das Beilegen und Präsentieren vieler verschiedener Arbeitsproben ermöglicht. Man sollte sich von dem breiten Feld im positiven Sinne abheben. Wenn alle eine E-Mail schreiben, sollte man sich überlegen, ob nicht eine postalische Bewerbung Interesse wecken könnte und anders herum.“

„Der Persönliche Eindruck zählt!“

SCHULNOTEN

als AUSWAHLKRITERIUM?

Sind Noten wirklich ALLES?

Was sagen Schulnoten über die Ausbildungs- und Berufsfähigkeit von jungen Menschen aus? Hier sind ein paar Meinungen der Zielgruppe.

„Aufgrund unseres Bildungssystems wäre es sehr wichtig Schulnoten nicht als Grundlage für eine Einstellungsentscheidung zu verwenden. Fächer die für eine starke Kreativität und ein direktes Problembewusstsein sprechen wie Kunst, Musik, Ethik, Philosophie etc werden im Vergleich zu sehr technischen Fächern wie Physik, Chemie etc zu wenig gewichtet. Am Ende sagt das Schulzeugnis also nur aus, ob ein Schüler in seiner Laufbahn immer brav war, sich ohne nachzudenken an alle Regeln gehalten hat und vor den jeweiligen Klausuren alles nötige auswendig gelernt hat.“

„Ich finde, Unternehmen sollten nicht so auf die Noten oder den Einstellungstest Wert legen, da man trotz schlechter Noten oder einem schlechten Test Ergebnis, sehr wohl für einen Beruf geeignet sein kann.“

„Es kommt nicht immer auf die schulischen Leistungen an. Auch in schlechteren Bewerber, könnten kompetente Auszubildende stecken.“

„Kompetenzenorientierung, nicht nur Zensuren-Abhängigkeit bei der ersten Auswahl.“

„Bei Azubi-Bewerbungen sollte jeder Betrieb wissen, dass es nicht nur auf gute Schulnoten ankommt, sondern auch auf die Lernfähigkeit. Nur so kann der neue Azubi die neuen Tätigkeiten schnell erlernen und sich neue praktische Erfahrungen aneignen.“

„Ich rate den Ausbildungsbetrieben, sich nicht nur auf die Schulnoten und Abschlüsse zu konzentrieren. Manchmal liegen die Stärken der Bewerber nunmal nicht in Gedichtinterpretationen und Wahrscheinlichkeitsrechnung, sondern genau in dem Gebiet wofür sie sich bewerben. Die Noten sagen nicht gleich aus, das jemand gut oder schlecht arbeitet und wie viel Motivation derjenige mitbringt.“

„Ich würde mir wünschen, dass Ausbildungsbetriebe sich mehr auf die menschlichen Werte eines Bewerbers konzentrieren und nicht alleine nach dem jeweiligen Schulwissen entscheiden. Darüber hinaus würde eine Abschaffung von sogenannten „Assessment Centern“ meiner Meinung nach Sinn machen, weil schüchterne Menschen nicht gleich schlecht in einem Beruf sind.“

„Manche Ausbildungsbetriebe sollten sich nicht sofort von den Schulischen Leistungen (Noten) abschrecken lassen. Meistens sagen diese nicht wirklich viel über die Arbeitsweise und Leistung des Bewerbers in dem Beruf aus. Auch Bewerber mit nicht so guten Schulnoten sollten eine Chance bekommen. :)“

„Es sollte gerade im Vertrieb viel mehr auf die sozialen Kompetenzen und auf die Motivation des Bewerbers geachtet werden, Noten sind sicherlich auch wichtig zu beachten, aber sollte nicht ausschlaggebend sein.“

„Aus meiner Erfahrung kann ich sagen, dass sich die Betriebe natürlich gern an Schulnoten orientieren. Das finde ich schade, kann ich aber nachvollziehen. Schließlich kann man nicht x-Bewerber einladen. Irgendwo muss man mit der Aussortierung anfangen. Wenn es sich anbietet, würde ich es praktisch finden viel über Probetage zu entscheiden. Kostenlose Arbeitskräfte, gutes Bild. Hier wird sicherlich auch häufig ein „Griff ins Klo“ getätigt, dass sich Bewerber anfänglich stark bemühen und dann irgendwann zurücklehnen. Die Gefahr ist aber permanent da, auch wenn man nach Noten geht. Schlussendlich ist das Verhalten in der Pubertät in der Schulzeit nicht immer gleichzusetzen mit dem Verhalten auf der Arbeit.“

Die Kompetenzfeststellung

das potenzialorientierte Matching

Die neue Kompetenzfeststellung ermittelt objektiv und valide soziale Kompetenzen und Leistungsfaktoren in einem Testverfahren. Sie bietet Ihnen somit ein aussagestarkes stärken- und persönlichkeitsorientiertes Matching jenseits von Schulnoten.

- **Maßgeschneidert**
Die Kompetenzfeststellung wird individuell auf Ihre Anforderungsprofile zugeschnitten
- **Umfassend**
Wählen Sie aus über 50 Testskalen mit berufsnahen, aktuellen Aufgabenstellungen
- **Zeitsparend**
Mit nur einem Testverfahren erhalten Sie schon bei der Vorselektion ein umfassendes und differenziertes Bild Ihrer Bewerber
- **Objektiv**
Sie geben auch Hidden-Champions eine Chance mit diesem objektiven und von Schulnoten unabhängigen System.

Erfahren Sie mehr:

www.testsysteme.de/kompetenzfeststellung



Treffsicher die passenden Talente finden!

Das führende Testsystem für erfolgreiches Azubi-Recruiting

u-form Testsysteme GmbH & Co. KG | Cronenberger Str. 58 | 42651 Solingen | Tel.: 0212 260498-0 | testsysteme.de



Tests

81%

der Bewerber finden Tests **gut** oder **sehr gut**

Die Befragten wurden gebeten in einem Freitextfeld folgenden Satz zu vervollständigen: Tests im Rahmen der Bewerbung für einen Ausbildungsplatz ...

„...geben dem Bewerber das Gefühl, eine realistische Chance zu haben.“

„...Zeigt Engagement und Interesse an Bewerber.“

„...machen Bewerber vergleichbar“

„Schrecken Menschen mit geringen Selbstvertrauen (z.B. durch Unterdrückung eines Familienmitglieds oder Mobbing in der Schule) ab, überhaupt an einem Test teilzunehmen, obwohl sie möglicherweise intelligent sind.“



„mach Mensch angst.“

„Missachten voreilige Selektierung (zb durch aussehen).“

„...sind gleichzeitig auch Tests für mich.“

„...geben Schülern mit schlechten Noten die Chance zu zeigen, dass Noten nichts über die tatsächliche Intelligenz oder Eignung aussagen.“

„...lässt Bewerber ohne Vorbereitung rausfliegen,,

„zeigt, dass Unternehmen es sich wert sind, Azubis einzustellen.“

„stärken den Kampfgeist und fördern zum lernen!“

„...sind manchmal echt Kinderkram.“

„... geben den Bewerbern ein kleines Feedback, wieso sie nicht geeignet sind, wenn sie es nicht schaffen.“

„... zeigen dem Unternehmen die Fähigkeiten des Bewerbers, unabhängig von den Schulnoten.“



JEDER 10. AZUBI FÜHLT SICH BEI VORSTELLUNGSGESPRÄCHEN STARK GESTRESST

Das Vorstellungsgespräch ist eine der wichtigsten Phasen der Candidate Experience – hier finden Sie ein paar direkte Eindrücke der Zielgruppe.

„Eine lockere Atmosphäre im Bewerbungsgespräch ist weitaus angenehmer als sehr förmliches u. distanziertes Auftreten.“

„Vor und während einem Bewerbungsgespräch sollte man dem Bewerber versuchen, die Angst zu nehmen und sich auch zeitweise in ihn hineinversetzen. Außerdem sollten Bewerber viel öfter einfach mal zu einem Gespräch eingeladen werden, da die sozialen Kompetenzen gerade in den Dienstleistungsberufen mindestens so wichtig, wie die fachlichen sind.“

„Viele Bewerber bei Vorstellungsgesprächen sind sehr gestresst. Die Betriebe sollten mehr Rücksicht auf sowas nehmen.“



„Dem Azubi sollten nach einem (erfolglosen) Bewerbungsgespräch Hinweise und Tipps gegeben werden, was er in zukünftigen Gesprächen besser machen könnte/sollte.“

„Die Ausbildungsbetriebe sollen sehr gut geschulte Mitarbeiter in Vorstellungsgesprächen einsetzen und dem Auszubildenden auf Augenhöhe begegnen.“

„Mein Rat an Unternehmen ist, dass sie die Ausbilder dazu anleiten etwas persönlicher mit ihren Auszubildenden werden. Dadurch werden einige Hürden gebrochen und der Azubi lernt williger vom Mentor und traut sich ihm auch bei Problemen an.“

„Ich finde, die Ausbildungsbetriebe sollten den Azubis gegenüber offen und freundlich sein! Ich habe selbst Bewerbungsgespräche gehabt, die sehr steif und anstrengend waren! Gerade im Bereich des Assessment Centers kann man viel über die soziale Kompetenz eines Azubis erfahren und hier dementsprechend viel variieren!“

„Meiner Meinung nach sollten Vorstellungsgespräche echt auf den Nachmittag verlegt werden, in meinem Bekanntenkreis musste ich leider feststellen, dass die Abwesenheit in der Schule vor allem in Prüfungszeiten sehr kontraproduktiv sind.“



„Mehr auf Bewerber eingehen die muten sich teilweise sehr viel zu um an terminen erscheinen zu können und werden dann teilweise arg vor den Kopf gestoßen.“

„Es sollte eine positive Atmosphäre beim Vorstellungsgespräch geschaffen werden, damit sich die Bewerber wohl in ihrer Haut fühlen, da sie meistens sowieso viel zu nervös sind um richtig klare Gedanken zu fassen. Es sollte darauf geachtet werden, wie gut die Bewerber in das Unternehmen passen und nicht wie viel sie schon vor Beginn der Ausbildung über den Beruf wissen, denn würden sie bereits alles wissen, würden sie diese Ausbildung gar nicht erst machen.“

„Mehr Feedback, da man nicht weiß was man falsch gemacht hat und so nirgends angenommen wirst.“

„Vielleicht wäre es für Betriebe sinnvoll, die Vorstellungsgespräche nicht nur von einem Personalverantwortlichen führen zu lassen, sondern – nacheinander – von zweien. So kann ein Bewerber, der dem einen „Personaler“ vielleicht nicht sympathisch ist, es dem anderen sehr wohl sein und die Stelle bekommen.“

Die u-form:e Testverfahren

Treffsicher die passenden Talente finden

Die u-form:e Testverfahren geben Ihnen die Informationen, die Sie brauchen, um sich für die richtigen Bewerber zu entscheiden. Wir bieten Ihnen Testverfahren mit aktuellen Themen und berufsnahe Aufgabenstellungen – die gerade deswegen auch bei Ihren Bewerbern gut ankommen. Weil die Tests die Bewerber einladen, sich an Ihren Anforderungen zu messen und ihnen gleichzeitig erste Eindrücke der Berufsbilder vermitteln.

- Umfangreicher Testpool mit Leistungstests, Persönlichkeitstests, Kompetenzfeststellung, Potenzialtests und Intelligenztests
- Berufsnahe und aktuelle Aufgabenstellung
- Einfache Anwendung und Auswertung
- Klassisch in Papier oder innovativ als Online-System verfügbar
- Zeitnah verfügbar ohne Einführungskosten

Tests testen? Das geht! Einfach einloggen und einen kostenlosen Demo-Account beantragen.

www.testsysteme.de/action



Treffsicher die passenden Talente finden!

Das führende Testsystem für erfolgreiches Azubi-Recruiting

u-form Testsysteme GmbH & Co. KG | Cronenberger Str. 58 | 42651 Solingen | Tel.: 0212 260498-0 | testsysteme.de



Kontakt

NACH VERTRAGSABSCHLUSS

Azubis ist der regelmäßige Kontakt zum Unternehmen wichtig - besonders zwischen Vertragsabschluss und dem Ausbildungsantritt können oft mehrere Monate vergehen.

„Vorab nochmal ein Brief per Post. Soetwas wie „in 2 Monaten geht es los“ mit *Reminder*-informationen wann man wo sein soll, was man mitbringen soll und nette Floskeln, dass sich der Betrieb auf einen freut.“

„Einstellung auf Nebenjobbasis, damit man schon mal loslegen kann und auch den einen oder anderen Euro verdient!“

„Tastschreibkurs / Excelkurs“

„Ansprechperson, die sich bei Azubis meldet und Kontakt hält. Fragen beantworten.“



„bei mir hat das nicht sehr lange gedauert, daher war das für mich nicht so schlimm. Außerdem hat mich meine Ausbilderin vor Ausbildungsbeginn aufgrund einer Azubi-Veranstaltung in der Zentrale kontaktiert. Somit wurde unser Kontakt gehalten.“

„Am wochenende sich mal vielleicht zu treffen das stärkt die gruppe.“

„Bei dualem Studium sollte während den Studiumsphasen der Kontakt aufrecht erhalten werden, durch z.B. Besuche von Ansprechpartnern an der Hochschule. Fängt die Ausbildung mit einer Studiumsphase an sollte vorher eine Veranstaltung oder eine Praktikumswoche angeschlossen sein um die erste Verbindung zum Unternehmen zu schaffen.“

„Vorpraktika, um schon Kollegen kennen zu lernen“

20%

WÜNSCHEN SICH TRANSPARENZ

Sowohl was die Bewerbungsprozesse als auch die Inhalte der Ausbildung betrifft, fühlen sich Bewerber oftmals nicht optimal informiert.

„Betriebe sollten sich transparenter gegenüber dem Azubi zeigen. Nicht nur was das Unternehmen betrifft sondern auch den Ausbildungsberuf selbst. Was erwartet den Azubi? Viele Azubis wissen nämlich gar nicht was genau sie sich überhaupt unter dem jeweiligen Ausbildungsberuf vorstellen sollen.“

„Ich wünsche ehrlichen Umgang mit Azubis und Bewerbern. Viele Betriebe locken Bewerber mit falschen Versprechungen, wie eine 100% Übernahmechance und Weiterbeschäftigung.“



„Man sollte die Bewerber nicht im dunkeln tappen lassen. Es ist wichtig zu wissen, ob man Chancen hat oder nicht, auch weshalb man eine Absage bekommen hat. Nur so kann man sich weiterentwickeln.“

„Wir wollten Fakten hören!!“

„mit offenen Karten spielen, nicht lange auf Antworten warten lassen realistische Einschätzung mit auf den Weg geben.“

„Am besten persönliche Ansprache aus Messen o.ä. mit älteren Azubis, um die erste Scheu zu nehmen. Bewerbungsprozesse transparenter machen.“

„Ich würde mir wünschen, dass es die Möglichkeit gibt, als Bewerber aus seinen Fehlern im Bewerbungsprozess lernen zu können. Das die Unternehmen, auf Nachfrage Auskunft darüber geben können, natürlich im datenschutzrechlichem Rahmen, warum die Wahl nicht auf mich gefallen ist. Außerdem denke ich, dass vorzeitige Kontaktaufnahmen mit den Azubis des kommenden Ausbildungsjahres hilfreich wären, damit sich die neuen Auszubildenden willkommen heißen und im Vorgang bereits die anderen Azubis kennen lernen um ggf. schon vor Beginn der Ausbildung Erfahrungen auszutauschen.“

„Möglichst offene und schnelle Kommunikation über den gesamten Auswahlprozess.“



„Wenn man als Azubi angenommen wird, ist es von Vorteil wenn man direkt eine Übersicht über die Lehrjahre bekommt, durch welche Abteilungen man im welchen Zeitraum geht.“

„Bloß die Ausbildungen nicht beschönigen, sondern versuchen die Ausbildungsinhalte und -verhältnisse möglichst offen darzustellen.“

„Ehrlichkeit. Hilft beiden seiten.“

„Ich denke es ist wichtig, dass die Unternehmen die Anforderungen für eine Ausbildung klar kommunizieren, damit die Bewerber wissen, was von ihnen erwartet wird. Desweiteren denke ich sollten auch gezielt Informationsmaterialien für Eltern zur Verfügung gestellt werden, dass diese bei der Berufswahl/ Werdegang und der Ausbildung unterstützen können.“

„Gebt den Leuten Feedback was sie falsch machen bzw. warum es nicht passt.“

„Ich selbst war mit meinem Auswahlverfahren, besonders mit den persönlichen Gesprächen sehr zufrieden, allerdings hätte ich mir von anderen Firmen mehr Feedback nach den Tests oder Gesprächen gewünscht, denn ohne Feedback ist es für einen Bewerber sehr schwierig zu wissen voran man arbeiten muss bzw. was man verbessern kann oder sollte.“

„Kontakt auf Augenhöhe Gute verlässliche Strukturen“



„Ausbildungsbetriebe sollten den Bewerbern mit Respekt begegnen und die Wartezeit zwischen Entscheidungen möglichst kurz halten. Es wirft nämlich kein gutes Licht auf Firmen, wenn man keine Rückmeldung auf die Bewerbung oder den Test erhält bzw. erst auf Nachfrage Wochen später eine Absage erhält. Zudem sollten sich handelnde Personen darüber im klaren sein, wie viel Arbeit in einer Bewerbung steckt und diese nicht komplett unbrauchbar an den Bewerber zurückschicken.“

„Klare Angaben zu Aussichten nach der Ausbildung bezüglich Übernahme und Weiterbildungsmöglichkeiten!“



73%

ALLER AZUBIS

halten Praktika als Entscheidungsgrundlage für

WICHTIG

Das Praktikum, das früher noch den Beigeschmack eines Ausbeutungsverhältnisses hatte, wird bei der kommenden Generation als Entscheidungshilfe für die berufliche Zukunft wieder ernst genommen.

„Ich würde vielen Arbeitgebern empfehlen, junge Erwachsene nicht nur nach ihrem Zeugnis zu bewerten sondern erwarten das sie mehr Menschen die Chance geben ihr Können zu beweisen.“



„Die Betriebe sind am Anfang des Praktikums immer lieb und nett, aber wenn man mal länger im Betrieb ist, ist es nicht mehr ganz so nett wie am Anfang. Wann wird dann sehr schnell als Arbeitsmaschine behandelt und nicht mehr als Azubi. Dieses zeigt allerdings von großem Vertrauen und Wissen. Ich würde jedem Schüler empfehlen nach der Schule eine Berufsausbildung zu absolvieren, es zeigt einem wie man was im Leben erreichen kann und baut eine Grundsubstanz des selbstständigen Lebens auf.“

„Oft bietet ein persönliches Gespräch, oder das Angebot eines Praktikums die Möglichkeit den Bewerber deutlich besser kennen zu lernen als von ein paar Zetteln mit Informationen.“

„Bewerber Probearbeiten lassen. Vorstellungsgespräche und Tests geben wenig Aufschluss darüber, wie jemanden der Beruf Spaß macht und das Richtige ist.“

„Unbedingt probearbeiten!!!“

„Ich finde das Praktikum toll weil man während des Praktikums das macht was man auch in der Ausbildung machen kann und man nicht in irgendeiner Raster gepresst wird so kann der Chef sich ein Bild von dir machen und nicht von irgendwelchen Vorurteilen“



„Ich rate Ausbildungsbetrieben nicht immer nur auf die Noten zu schauen. Denn jemand der gute Noten hat, muss nicht unbedingt auch in der Praxis so toll sein. Genauso wie jemand der schlechte Noten hat, in der Praxis vielleicht ein 1er Schüler ist. Was ich damit sagen möchten: Die Unternehmen sollte eher schauen, ob der zukünftige Azubi in das Unternehmen passt, d.h. schauen ob die Chemie stimmt und ihn eher nach der Persönlichkeit beurteilen. Dazu hilft auch Probearbeiten, damit man sich besser kennen lernt.“

„Als Tischler in Ausbildung habe ich die Erfahrung, dass zu sehr auf schulische Noten und den Lebenslauf geachtet wird und so viele sehr fähige junge Menschen nicht die Chance bekommen bei einem Probetag oder einem Vorstellungsgespräch die eigenen Stärken vorzustellen. Das gleiche Feedback bekommt man auch in der Berufsschule, wo einige talentierte Jugendliche es sehr schwer hatten einen Ausbildungsbetrieb zu finden, nun aber zu den besten im Handwerklichen Bereich zählen. Ein Probearbeitstag/Woche ist daher sehr zu empfehlen, da sonst einiges an Potential verloren gehen kann.“

Die A-Recruiter Tage 2015

das exklusive Netzwerktreffen für
Ausbildungsverantwortliche



Was funktioniert im Azubi-Marketing und -Recruiting? Die Antwort auf diese Frage lässt sich nur anhand der Praxis beantworten. Deshalb stehen bei den A-Recruiter Tagen 2015 Unternehmensbeispiele im Zentrum. Ausbildungsverantwortliche von **3M Deutschland, K+S KALI GmbH, Flughafen Stuttgart, Festo Didactic, Merck** und dem **Schaeffler Werk Wuppertal** geben spannende Einblicke, wie Betriebe verschiedener Größen und Branchen heute Auszubildende für sich gewinnen. Zugleich beantworten sie wichtige Zukunftsfragen: Welche Kompetenzen brauchen die Ausbilder von morgen? Welche Rolle spielt die Sinnfrage für die neue Generation von Azubis?

Seien Sie dabei. Am 24. – 25. Juni 2015 in Wuppertal. Das vollständige Programm und die Anmeldung finden Sie unter



www.testsysteme.de/workshops



Gehalt



AUSBILDUNGSVERGÜTUNG

Geld ist nicht alles ... **aber viel!**

Natürlich sind Lehrjahre keine Herrenjahre. Jedoch fühlen sich viele der Befragten ungerecht behandelt und schätzen ihre derzeitige Vergütungssituation als unfair oder bedrohlich ein.

„Ich finde es ein undingen das ungelernete Aushilfen die weniger die Woche/Monat arbeiten mehr bekommen als einige Auszubildende, die 40 Stunden die Woche arbeiten gehen. Ich denke das dies auch einige abhält eine Ausbildung zu machen.“

„480 € netto im 2. Ausbildungsjahr sage ich nur...“

„In der Hotellerie bzw. Gastronomie eine bessere Bezahlung!!! Ich arbeite hart und verdiene 400, die mir bleiben, als Elektroniker bekommt man teilweise das Doppelte und mehr!!“

„Ausbildungsgehälter sollten gerechter verteilt sein. Also, dass zumindest in der selben Branche ähnliche Gehälter sind. Beim Mediengestalter zB schwankt das leider total. Je nach Größe des Unternehmens oder ob es Agentur, Druckerei oder Firma ist.“

„Ich habe jeden Tag über 100 km zurück zu legen, um zur Arbeit und wieder nach Hause zu kommen. Den Spritverbrauch decke ich fast durch mein komplettes Gehalt, welches vergleichsweise zu Mitschülern der Berufsschule das geringste von allen ist. Ich würde mir auch für alle anderen Azubis wünschen, dass ein Teil der Fahrtkosten vom Unternehmen oder vom Staat erstattet wird.“

„Ich persönlich bin für ein Mindestgehalt in der Ausbildung.“

„Das ganze spricht sich rum und die Menschen überlegen sich vor allem in der Gastro-Branche, warum man eine Ausbildung machen soll, wenn man den selben Job ohne Ausbildung ausüben kann zu einem höheren Gehalt.“

JEDER 4. AZUBI

fühlt sich **nicht respektiert**
oder **unfair behandelt!**

Frei nach dem Motto „Es kann keinen echten Sport ohne Fair Play geben.“ fordern Azubis ihr Recht ein, fair und aufrichtig behandelt zu werden.

„WENN DEN AZUBIS BZW BEWERBERN GESAGT WIRD, MANN DURCHLÄUFT ALLE „STATIONEN“ UND ES NICHT EINGEHALTEN WIRD !!!! ES SOLL EINFACH EINGEHALTEN WERDEN!!“

„Das die Ausbildungsbetriebe die Azubis nicht wie den letzten Dreck behandeln. Und uns Azubis mehr in Planungen und andere Veranstaltungen mit einplanen....“

„Oft hört man dass Azubis eingestellt werden, aber kaum jemand im Betrieb wirklich die Zeit hat (oder auch nimmt) diesen vernünftig auszubilden. Oft wird nur eine Art „Handlanger“ für blöde und auch oftmals unnötige Arbeit eingestellt und diese heißen dann Auszubildender!“

„im vorfeld wäre es gut ehrlich zu sein, wie die Übernahmechancen sind.“

„Wissen und Kompetenz statt nur „Vor-den-Kopf-gucken“! Auch Azubis mit einem vermeintlichen Handicap bzw. einer Behinderungen können gute Leistung erbringen! Ich wünsche mir mehr „Mut“ von Arbeitgebern.“

„Die Berufsgenossenschaften sollten ein besseres Auge auf die Azubis und ihre Betriebe haben. In der Gastronomie läuft nämlich so einiges Falsch und ich kenne kaum einen der nach seiner Ausbildung noch in der Branche bleiben möchte. Das liegt einfach an der schlechten Bezahlung und den extrem hohen körperlichen und psychischen Belastungen denen man entgegen tritt. Die Betriebe nutzen ihre Azubis zum größten Teil nur aus, als billige Arbeitskräfte . Ihnen ist es oft egal, dass die Azubis eigentlich dasind um etwas zu lernen. Das führt dann oft zu Frust bei den Auszubildenden -> Frust daheim -> Frust am Arbeitsplatz -> schlechte Stimmung im Betrieb. In der Gastronomie speziell muss sich im Thema Ausbildung so einiges ändern. Die Arbeit die von uns in einer Teilweise 50 Stunden Woche erledigt wird , wird viel zu wenig geschätzt und gewürdigt.“

„Nicht vergessen, dass es sich um Menschen handelt, die gerade erst am Anfang ihrer beruflichen Laufbahn stehen und die meisten ihrer persönlichen Kompetenzen noch entwickeln.“

„Es gibt große Unterschiede zwischen den vielen Betrieben. Bei manchen Betrieben ist es so, dass sehr viel erwartet wird. Das heißt, man muss tage- bzw. wochenlang für einen Test lernen (was generell normal ist, da es um eine sehr wichtige Sache geht), sich danach stundenlang Tests unterziehen (die teilweise in keinem Verhältnis zu dem Ausbildungsberuf stehen, wie etwa ein IQTest) und wenn man ihn nicht bestanden hat bekommt man eine Antwort, die nicht im geringsten etwas damit zutun hat, was man an Leistung erbracht hat. Damit möchte ich sagen, dass auch den Bewerbern, die das Auswahlverfahren nicht bestanden haben, eine gerechte und auch begründete Absage gegeben werden muss. Ich weiß natürlich auch, dass es gang und gebe ist, vorbereitete Formulare zu nehmen und diese an die erfolglosen Bewerber zu senden (das ist auch bei dem Unternehmen so bei dem ich derzeit meine Ausbildung absolviere). Bei dem Aufwand den die Bewerber betreiben müssen, steht den erfolglosen Bewerbern meiner Meinung nach aber auch eine BEGRÜNDETE Absage zu, damit sie sich für den nächsten Test besser vorbereiten können und schließlich auch eine Ausbildung bekommen.“

„In meinem Ausbildungsunternehmen ist der Azubi der depp vom dienst!!“

**„ausbildungsbetriebe speziell im bereich gastro-
nomie sollten mehr auf ihre auszubildenden
achten und sie nicht ausbeuten.“**



„Auf jeden Fall sollten die Unternehmen ihre Azubis richtig fit für den Job machen und nicht nur für Arbeiten ausnutzen die keiner machen möchte. Vielleicht halten dann auch mehr durch!“

„Die Azubis auch als solche anzusehen und nicht als günstige Arbeitskraft.“

„Ich rate alpes, den Azubis von Anfang an immer ehrlich entgegen zu treten.“

„Die Betriebe sollten immer ehrlich mit den Angestellten und Azubis umgehen. Es sollte eine fundierte und KORREKTE Ausbildung angeboten und durchgeführt werden (Empfehlung: Bewertungssystem einführen, von TÜV oder ähnlichen Instituten überwachen (evtl IHK), bei Uneignung Entzug der ausbildungserlaubnis).“

„Dass die Ausbildungsbetriebe fairer gegenüber den Azubis sind.“

„Ausbildungsbetriebe sollten darauf achten, dass Auszubildende keine vollen Arbeitskräfte ersetzen. Sie sind im Betrieb um zu lernen, sollten durch die verschiedenen Abteilungen rotieren dürfen und nicht nur in einer Abteilung als billige Arbeitskraft sitzen. Das sollte strenger von der IHK oder einer anderen Stelle kontrolliert werden.“



„Bewerbern die direkt aus der Schule kommen eine Chance zu geben, auch wenn diese noch nicht sehr kompetent wirken. Die meisten sind dann 16-18 Jahre alt und haben noch zumeist keine Erfahrung mit dem Berufsleben und sind daher noch sehr unsicher.“

„In vielen Betrieben wird zwar ausgebildet, aber oft nur, weil man dann eine billige Arbeitskraft ist. Es wird zwar Wert auf dieschulischen Leistungen gelegt aber dass einem etwas im Unternehmen selbst beigebracht wird, außer das was gerade von einem verlangt & benötigt wird, ist eher selten. Eine bessere Abstimmung mit den Lerninhalten der Schule & der Arbeit im Betrieb könnte noch optimiert werden.“

Weitere Gedanken

„Azubis ernst nehmen (respektvoll), aber dennoch lockere Atmosphäre schaffen auch ruhigeren Bewerbern die Möglichkeit geben, zu zeigen was in ihm steckt.“

„Familiäres Umfeld und angenehme Atmosphäre aufbauen, dennoch zielorientiert und professionell bleiben.“

„Ich selbst hätte nie gedacht was für ein großer Faktor der Spaß an der Arbeit ist. Das Geld und die Möglichkeiten nach der Ausbildung standen bei mir immer im Vordergrund.“

„Bezüglich Stellenanzeigen... Wie wärs mal mehr Vorteile für den Bewerber aufzulisten anstatt schier unendlich Anforderungen zu stellen und dann am Ende noch zu fragen, ob man denn interessiert sei.“

„Auf Schulen und speziell Abschlussklassen zugehen und so kontakt knüpfen.“

„Man sollte vielleicht auch stark darauf achten wie man Auszubildende behandelt. Wir sind nicht „nur“ Auszubildende sondern normale Menschen und klar macht man in seiner Lehre etwas falsch aber deswegen macht man ja eine Ausbildung um das zulernen. und gerade als Jugendlicher hat man noch ein privates Leben und braucht seine Freizeit.“



„Man kann es in der Gastronomie zwar nicht mit einem Bürojob vergleichen, jedoch sollte man trotz dessen auch in der Gastro schauen wie lang die Auszubildenden arbeiten.“

„In der Gastronomie speziell muss sich im Thema Ausbildung so einiges ändern. Die Arbeit die von uns in einer Teilweise 50 Stunden Woche erledigt wird , wird viel zu wenig geschätzt und gewürdigt.“

„Man sollte sich mehr mit den Azubis beschäftigen und auch fragen ob alles in Ordnung ist, Interesse an den Azubis zeigen.“

„Zur Umfrage kann ich sagen das sie interessant und umfassend gestaltet ist. :-)“

„Bildung und das Erlernen eines Berufes ist wichtig, allerdings befürchte ich, dass sich nach und nach dies immer weniger „leisten“ können. Gerade dann, wenn Eltern selbst nicht über finanzielle Mittel verfügen, ihre Kinder zu unterstützen.“

„Ich hoffe, dass die Ergebnisse allen Ausbildungsbetrieben vorgelegt werden, damit diese ein transparentes Wissen erlangen, worauf „Ausbildungssuchende“ achten und was sie erwarten. Zudem können die Betriebe Verbesserungen vornehmen.“



„Viele von „uns“ (Azubis, Dual- und/oder Vollzeitstudnten in Ottonormalhaushalten oder dem unteren Durchschnitt) haben Angst, sich eine Ausbildung oder auch ein Studium nicht mehr leisten zu können. Ich hoffe, dass sich in unserem Bildungssystem bald etwas ändern wird, damit viele junge Leute keine Zukunftsängste mehr haben müssen!“

„Ich finde die Umfrage eine gute Idee.“

„wie wärs mal mit besserem STELLENANGEBOTS-SEO?!!!“

„Ich habe gute Erfahrung mit ‚speeddating‘ gemacht. Ein 3 minütiges Kennenlernen hilft schnell Leute zu finden die auf einer Wellenlänge sind.“

„Schön, dass wir auch mal gefragt werden :)“

Studie

Azubi-Recruiting Trends 2015

Warum noch eine Studie, werden Sie sich vielleicht fragen. Weil unsere Studie ganz besonders ist. Sie ist die größte ihrer Art in Deutschland. Grundlage der **doppelperspektivischen Analyse** war auch dieses Mal wieder eine bundesweite Online-Befragung von Ausbildungsverantwortlichen aus Unternehmen und anderen Ausbildungsorganisationen auf der einen, sowie von Azubis und Schülern auf der anderen Seite. 2015 wurde die Studie „Azubi-Recruiting Trends“ wie in den vorangegangenen Jahren von Prof. Dr. Daniela Eisele (HSBA Hamburg School of Business Administration) wissenschaftlich begleitet.

Die Studie bietet Ihnen Antworten auf Fragen, wie sich Bewerber den optimalen Bewerbungsprozess wünschen, wie stark die Unterstützung von Eltern ist, wie mobil Bewerber sind, warum Bewerber sich für eine Ausbildung entscheiden und welche Testverfahren wie gut von der Zielgruppe akzeptiert werden.



Ab Mai 2015 stehen die Studienergebnisse allen Interessierten zur Verfügung. In diesem Jahr verkaufen wir die Zusammenfassung der Studienergebnisse, um die Initiative „ROCK YOUR LIFE“ zu unterstützen, die dafür sorgt, dass verstärkt junge Menschen mit Hauptschulabschluss den Weg in die berufliche Ausbildung finden.

Unter www.testsysteme.de/studie können Sie die Ergebnisse erwerben.



Die u-form Testsysteme

Ihr Partner für erfolgreiches Azubi-Recruiting.

Wir, die u-form Testsysteme, machen die betriebliche Ausbildung für Ihr Unternehmen erfolgreicher. Sie profitieren von über 30 verschiedenen praxisnahen und aktuellen **Einstellungstests**: von Leistungstests, über Intelligenztests bis zu Persönlichkeitstests und Potenzialtests. Auf Wunsch schneiden wir Ihr Testverfahren auf Ihre ganz individuellen Anforderungen zu.

Mit „**opta3**“ bieten wir Ihnen eine moderne Plattform für Online-Einstellungstests für Ausbildungsplatz-Bewerber und Bewerber für ein duales Studium. In Form des „**Bewerbernavigator**“ stellen wir Ihnen ein **elektronisches Bewerbermanagementsystem** zur Verfügung, das passgenau auf die besonderen Anforderungen von Ausbildungsbetrieben zugeschnitten ist.

Wir fördern den Austausch und das Wissen zum Thema Rekrutierung von Auszubildenden, zum Beispiel durch die jährlich stattfindenden „**A-Recruiter Tage**“ und die regelmäßig erscheinende Studie „**Azubi-Recruiting Trends**“.

Zu unseren Kunden gehören Unternehmen wie:

The logo for Dräger, featuring the word "Dräger" in a bold, blue, sans-serif font.The logo for Obi, featuring the word "OBI" in a bold, orange, sans-serif font with a registered trademark symbol.

Mehr Informationen finden Sie auf unserer Homepage unter www.testsysteme.de

Unser Team für Sie

Sie haben noch Fragen, Wünsche oder Ideen?



Felicia Ullrich

Geschäftsführung Marketing/Vertrieb

☎ 0212 260498-27 ✉ f.ullrich@testsysteme.de

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



Anand Ronghe

Content Strategy

☎ 0212 260498-11 ✉ ronghe@testsysteme.de

Ihr Ansprechpartner für Corporate Media und die Studie Azubi Recruiting Trends 2015.



Dr. Manfred Böcker

HR PR Consult

☎ 0221 93644019 ✉ manfred.boecker@hr-pr.de

Ihr Ansprechpartner für alle PR Fragen.



Susanne Mahler

Vertrieb

☎ 0212 260498-57 ✉ mahler@testsysteme.de

Ihre Ansprechpartnerin bei Fragen zu unserem Testsystem oder unseren Testverfahren.

Die u-form Testsysteme

Innovative Lösungen für erfolgreiches Azubi-Recruiting



Das einfach andere Bewerbermanagement-System unterstützt Sie von der Anzeigenschaltung bis zum Vertragsabschluss mit einem Höchstmaß an Flexibilität.



Das innovative Online-Testsystem bietet Ihnen ein Höchstmaß an Individualität, Sicherheit und Effizienz bei der Auswahl Ihrer Bewerber.



Die aktuellen berufsnahen Testverfahren unterstützen Ausbildungsbetriebe seit über 40 Jahren bei der Auswahl geeigneter Azubis.



Dank des Praxis- und Kontaktfaktors werden Sie mit den u-form:e Powerworkshops zum Profi für erfolgreiches Azubi-Recruiting.



Mit unserer Beratung denken Sie quer und um und finden erfolgreich neue Wege in den Bereichen Azubi-Marketing und Azubi-Recruiting.

Mehr Informationen:

www.testsysteme.de



u-form Testsysteme GmbH & Co. KG

Cronenberger Str. 58
42651 Solingen

Tel. 0212 260498-0
Fax 0212 260498-43

vertrieb@testsysteme.de
www.testsysteme.de

Die Azubi-Wunschliste

99 + 50 Stimmen von Azubis und Bewerbern für Ausbildungsverantwortliche

Dieses Büchlein basiert auf freiwilligen und anonymen Angaben von Azubis und Bewerbern der Studie **Azubi-Recruiting Trends**. Es ermöglicht Ihnen einen direkten Einblick in die Wünsche, Sorgen und Nöte Ihrer Zielgruppe - ungeschönt und ohne Rechtschreibkorrektur. Die Teilnehmer/-innen äußern hier freizügig und ohne Angst vor Repressalien ihre Meinung zu Themen wie Bewerbungsprozessen, Schulnoten, Einstellungstests, Vergütung, Fairness in der Ausbildung u. v. m. Über 1000 Bewerber und Azubis haben hier beherzt die Freitextfelder unserer Umfrage ausgefüllt und gewähren uns einen Einblick in ihre Vorstellungen.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen und hoffen, dass sich in dieser Sammlung die eine oder andere Erkenntnis verbirgt.

u-form Testsysteme GmbH & Co. KG
Cronenberger Straße 58
42651 Solingen

☎ 0212 260498-0
☎ 0212 260498-43
✉ uform@testsysteme.de
🌐 www.testsysteme.de