



testsysteme.de | Best.-Nr. 5517

DEUTSCHLAND 4,80 EUR

Azubi-Wunschliste

Azubi-Recruiting Trends

2017



Auszüge aus den
Freitextfeld-Einträgen
der Azubis und Bewerber



Azubi-Wunschliste 2017

Bewerber und Auszubildende

Liebe Ausbilderinnen und Ausbilder,

auch bei dieser Studie hat es uns wieder überrascht und begeistert, mit wie viel Engagement und Ehrgeiz die Jugendlichen unsere Studie bearbeitet haben. Über 12800 Einträge in Freitextfelder haben uns zum Nachdenken angeregt und manchmal auch zum Schmunzeln gebracht. Ideen, Kommentare und Meinungen, die wir Ihnen nicht vorenthalten möchten.

Wenn über 60 % der Bewerber heute mehr als ein Ausbildungsangebot haben, dann heißt das, dass es immer wichtiger wird, dass wir die Wünsche der Zielgruppe verstehen und unser Ausbildungsangebot und unsere Bewerbungsprozesse optimieren. Gerade die Einträge zur Frage „kuriose Erlebnisse im Bewerbungsprozess“ zeigen, dass da noch ordentlich Spielraum ist. Dabei unterstützen wir – das Team der u-form Testsysteme – Sie natürlich sehr gerne. Sprechen Sie uns einfach an.

Jetzt wünsche ich Ihnen viel Spaß beim Lesen und dabei, einen Blick hinter die Stirn Ihrer Zielgruppe zu werfen.

Herzliche Grüße
Ihre Felicia Ullrich

P.S. Die Kommentare sind eins zu eins übernommen und nicht redigiert worden. Rechtschreib-, Grammatik- und Tippfehler sind nicht auf unserem Mist gewachsen, sondern geben ehrlich wieder, wie die Zielgruppe schreibt und sich ausdrückt.

Inhalt

Was war der endgültige "Kick", Dich für Dein Ausbildungsunternehmen zu entscheiden?	Seite 6
Was spricht für Dich gegen eine Bewerbung zu einem früheren Zeitpunkt (also beispielsweise 9 Monate vor Ausbildungsbeginn)?	Seite 8
Was spricht für Dich gegen eine Bewerbung zu einem späteren Zeitpunkt (also beispielsweise kurz vor dem Ausbildungsbeginn)?	Seite 12
Bist Du schon mal zu einem Bewerbungsgespräch nicht erschienen und hast Dich auch nicht abgemeldet?	Seite 18
Welche Gründe könnten dazu führen, dass Du die Ausbildung doch nicht antrittst?	Seite 20
Was hat Dich im Bewerbungsprozess am meisten geärgert? Was war Dein kuriosestes Erlebnis im Rahmen Deiner Bewerbung?	Seite 22
Was möchtest Du noch loswerden? Was rätst Du Ausbildungsbetrieben zum Umgang mit Azubi-Bewerbern?	Seite 34



Nicht jeder Test passt zu jedem Bewerber

Aber unsere Testverfahren zu Ihren Anforderungen

Finden Sie sicher und valide passende Talente:

- Leistungstests für verschiedene Berufsgruppen und Branchen
- Testmodule in Ergänzung zu den Leistungstests oder zur Erfassung einzelner Kompetenzen
- Persönlichkeitstests, speziell entwickelt für die Zielgruppe Azubis
- Berufsbezogene innovative Intelligenztestverfahren
- Neigungstests und Kompetenztests zum Einsatz in der Berufsorientierungsphase
- Neu: E-Postkorb „Azubi-Box“

Erfahren Sie mehr unter:

 www.testsysteme.de/onlinetests

 +49 212 260498-0



WAS WAR DER ENDGÜLTIGE ‚KICK‘

DICH FÜR DEIN AUSBILDUNGSUNTERNEHMEN ZU ENTSCHEIDEN?

In der Befragung punkteten besonders menschliche Faktoren wie Sympathie und die gute Atmosphäre sowie Schnelligkeit im Bewerbungsprozess. In den Freitextfeld-Einträgen begegnen uns viele Argumente der vergangenen Studie wie räumliche Nähe, berufliche Perspektiven, Übernahmemechanen und Bezahlung. In der Studie 2016 stand die „räumliche Nähe zum Wohnort“ an Platz 1 der Entscheidungsparameter für die Wahl des Ausbildungsplatzes. Auch in den diesjährigen Freitextfeld-Einträgen führt die „Nähe“ die Hitliste an.

geiler Laden; Image, die guten Ausbildungsbedingungen; BESTE FIRMA DER WELT; örtliche Nähe; Nah am Zuhause; die gute Erreichbarkeit; schneller Arbeitsweg; schöne Lage; Unternehmen direkt im Ort sässig; die günstige geografische Lage; Schnupper-tag; vorheriges Langzeitpraktikum; Tolles Vorpraktikum gehabt; ehr international; Beruf und Hobby ist kombinierbar; vorheriges Praktikum war toll; Ausbildung in meinem Unternehmen ist sehr

angesehen (auch bei anderen Betrieben); der Ruf der Ausbildung; **der gute Ruf des Unternehmens**; Super Atmosphäre; **chancenreiche Zukunft**; die Sicherheit; viele Weiterbildungsmöglichkeiten; größtest, erfolgreichste, innovatives unternehmen; **gutes Ausbildungsgehalt**; Nähe zum Wohnort und Gehalt; Übernahme nach der Ausbildung; Money, Vergütung; Ausbildungsgehalt; Mein Vater arbeitet in diesem Betrieb; Bauchgefühl hat gestimmt; **Ich wolte seid der 4. Klasse nur dort arbeiten und nirgendwo anders!**; gewünschter Ausbildungsberuf; Gute Mitarbeiterbewertung; **Empfehlung einer Freundin**; Gute Feedbacks im Umkreis; Das Unternehmen und dessen Produkte selbst; Weltmarktführer; hohe Kompetenz meines Ausbilders, Familienbetrieb;

„Weil der Betrieb sehr gut ausbildet und Weltweit einen guten Ruf genießt, gut bezahlt und in meiner Nähe ist. Es herrscht ein sehr schönes Klima und es ist gutes Ausbildungsmaterial gestellt.“

Für die meisten Bewerber war es offensichtlich eine positive Auswahl, aber es gab auch die anderen Fälle:

Hatte nur eine Zusage; So ziemlich die einzige zeitnahe Option; **kein andere Wahl gehab**; kein bock zu suchen; Die einzige Zusage von 200; Der Ausbildungsberuf hat sehr wenig Stellen zur Verfügung und dann nimmt man, was man bekommt; Ich hatte keine andere Wahl, was auch die Beutegruppe meines Ausbildungsbetriebs ist; falsche Tatsachen; **ich bin schon alt und möchte endlich war fertiges vorweisen**; inzwischen weiß ich nicht mehr warum.

WAS SPRICHT FÜR DICH GEGEN EINE BEWERBUNG ZU EINEM FRÜHEREN ZEITPUNKT? (BEISPIELSWEISE 9 MONATE VOR AUSBILDUNGSBEGINN)

Geht ein Jugendlicher studieren, kann er sich in aller Ruhe nach dem Abitur entscheiden, was und wo er studieren möchte. In der Ausbildung wird von den jungen Menschen deutlich früher eine Entscheidung verlangt. Obwohl viele Befragte sich für eine recht frühe Bewerbungsphase entschieden haben, gab es sehr viele Argumente dagegen. Ganz süß ist, dass gleich mehrere Teilnehmer Sorge haben, dass sie mit einer frühen Bewerbung in Vergessenheit geraten könnten.

*Man weiß nicht, wie das ausgeht und hat den Fokus darauf, eine Entscheidung so früh zu treffen fällt schwer; Ausbildungsbeginn liegt noch zu weit in der Zukunft; man weiß oft noch nicht ganz genau was man möchte; außerdem ist man in der Zeit gerade viel in der Schule beschäftigt; **Bewerbungen werden erst einmal nicht angeschaut, sondern werden gesammelt** und man wartet dann vergeblich auf eine Antwort; fehlende Zeugnisse; zu frühe / unüberlegte Entscheidungen?; zu früh; - ewige Wartezeit auf Antworten; zu langer Zeitraum noch hin bis zum Ausbildungsbeginn; - evtl. Umentscheidung; frühe Festlegung nötig;*

*Als Schüler denkt man oft noch gar nicht so weit oder weiß zu dem Zeitpunkt noch nicht was man machen will; da sammel ich noch Informationen; **Gar nichts**, aber es ist ein wenig früh; Garnichts da es nie zu früh seien kann; Garnichts es ist korrekt; Garnichts, außer das Unternehmen mich vergessen könnten; Dennoch glaube ich, dass die endgültige Entscheidung welche Ausbildung man wahrnimmt später fallen sollte; **Faulheit**; Ich bin gerne spontaner;*

*Keine Abschlusszeugnisse; Keine Aktuellen Noten; Vielleicht noch nicht die richtige Wahl getroffen; Keine konkreten Vorstellungen, was man machen möchte, wechselnde Vorstellungen; **Keine Motivation, da noch kein Zeitdruck besteht**; Keine Planung. Leben mit Unsicherheit; Man ist sehr Sprunghaft in dem Alter und entscheidet sich ggf. Nochmal um; Man kann in der Zeit andere Interessen entwickeln; **Man sollte so viel Zeit wie möglich, haben um genau darüber nachzudenken, was man mit dem Leben möchte.** Bewirbt man sich frühzeitig für einen Beruf, bei dem man unsicher ist, ob man ihn mag oder nicht und bekommt dann sehr leicht eine Zusage, verliert man unter Umständen die Motivation sich etwas Besseres zu suchen und endet dann auf lange Sicht unzufrieden*

***Der Arbeitgeber hat den Bewerber möglicherweise schon wieder vergessen oder der Kontakt bricht auf längere Dauer ab;** Eigentlich nichts aber in so ferner Zukunft hat man Angst vergessen zu werden mit seiner Bewerbung; Einige Unternehmen haben zu diesem Zeitpunkt noch keine Stelle ausgeschrieben bzw. den Bewerbungsprozess noch nicht gestartet. Deshalb gehen Bewerbungen dann meist unter.*

Nichts (43 x); Nichts, wenn ich ein Angebot bekomme greife ich zu; Nichts. Der frühe Vogel fängt den Wurm; Nichts. Kommen hier noch Fragen, welche explizit die Auszubildenden betreffen oder ist da eine Beweihräucherung eures schlechten Systems?

„An sich verstehe ich gut, dass die Betriebe frühzeitig das Bewerbungsverfahren einleiten. Allerdings finde ich, als Schülerin, dass eine spätere Bewerbung effektiver ist, weil man sich mehr mit dem Berufsfeld auseinandersetzen konnte. Es darf schließlich nicht vergessen werden, dass wir nebenbei noch zur Schule gehen und Abi machen, d.h. Das oft die Zukunftsplanung leider etwas in den Hintergrund rückt.“

„Was auch noch wichtig ist, dass die Messen meist am Anfang eines Jahres sind und unser, sowie viele andere Unternehmen, Bewerbungsfristen bis zum Jahresende haben. **Das ist schade, da viele Messen erst am Anfang des Jahres stattfinden und somit können sich Bewerber oder Schüler mit Interesse erst für das Folgejahr bewerben!**“

„Das man noch nicht genau weiß ob man den passenden Schulabschluss bekommt und ich nicht 1 Jahr ohne etwas zu tun dazusitzen möchte“

„**Den langen Zeitraum können Unternehmen nutzen, bessere Bewerber wie mich zu finden.**“

„Es bewerben sich viele und sagen mehreren Stellen zu. Kurz vor Ausbildungsbeginn werden die Karten neu gemischt“

„Für mich spricht dagegen, **dass man sich doch sehr früh festlegen muss. Heutzutage gibt es so viele Angebote womit viele überfordert sind.** So muss man sich z.B. Mitte Ende 9.Klasse festlegen was man nach der 10. Klasse machen möchte. Viele Unternehmen suchen schon 1-1,5 Jahre im Voraus, wie hat da einer eine Chance wenn er sich jetzt für eine Ausbildung interessiert für September 2017 aber er hätte sich schon letztes Jahr im Februar bewerben sollen. **Ich finde das eine unfaire Aufteilung.**“

Ein Ausbildungsverhältnis ist ein verbindliches Arbeitsverhältnis. **Verbindlichkeit und langfristige Planung sind, glaube ich, selten Werte der heutigen Gesellschaft.**; Natürlich wäre es wünschenswert, dennoch glaube ich dass ein Unternehmen flexibel reagieren können muss; Generell nichts, aber Unternehmen lassen sich da durch mit Ihren Antworten zu viel Zeit.; Generell nichts, kurz vor Weihnachten möchte ich mir persönlich aber nicht um solche Dinge Gedanken machen.

„**Ich persönlich habe mich nach dem Abitur erstmal für ein Studium entschieden, weil ich 9 Monate vor meinem Abschluss noch nicht wusste, was genau ich machen möchte. Als ich angefangen hatte über eine Ausbildung nachzudenken, waren die Bewerbungsfristen schon lange vorbei,** also habe ich erst mein Studium abgeschlossen und dann noch eine Ausbildung drangehängt (in 3 Jahren hat man ja genug Zeit sich für einen Ausbildungsberuf zu entscheiden)“

WAS SPRICHT FÜR DICH GEGEN EINE BEWERBUNG ZU EINEM SPÄTEREN ZEITPUNKT? (BEISPIELSWEISE KURZ VOR AUSBILDUNGSBEGINN)

Bei den Einträgen dieser Frage ist die Tendenz eindeutig: die Jugendlichen haben Angst, dass die besten Plätze schon vergeben sind und sie kein adäquates Angebot bekommen, wenn sie sich zu spät bewerben. Umgekehrt wünschen sie sich auch die Sicherheit, die eine frühere Zusage bietet. Und einige Bewerber haben die Sorge, dass den Ausbildungsunternehmen dann nicht mehr genug Zeit bleibt, um die Ausbildung gut vorzubereiten.

*Bewerbungszeitraum der Betriebe; - keine Ausbildungsplätze mehr vorhanden; - schlechten Eindruck, da auf den letzten Drücker; dann sind die guten Ausbildungsplätze schon vergeben; - ich kann die Unternehmen frühzeitig prüfen, ob sie zu mir passen; **die „guten“ Stellen bei großen Unternehmen sind dann weg**; - wer weiß was er/sie will, sollte sich früh bewerben; häufig keine guten Unternehmen mehr da (keine große Auswahl), die Azubis suchen, da größere Unternehmen i.d.R. ein Jahr im voraus suchen; - ist mir zu kurzfristig; Die meisten Ausbildungsstellen sind dann schon vergeben; **die Ungewissheit einer Zu- oder Absage vor Ausbildungsbeginn;***

Die Unternehmen haben sich schon ihre Azubis ausgesucht und wollen dann häufig keine „Kurzentschlossenen“ mehr; Die Zeit könnte zu kurz sein um alle Vorbereitungen zu treffen; **Eine extenzielle Unsicherheit für meine Zukunft**; Es kann negativ auf den Bewerber zurück fallen; **fehlende Sicherheit**; man hat langfristig eine Zukunftssicherheit; man kann sich nicht darauf vorbereiten; man müsste dann nehmen, was übrig geblieben ist; **Planungssicherheit für Bewerber und Unternehmen**: Ungewissheit; Unsicherheit; Zu viel Konkurrenz.

Kaum Planung möglich; – falls man den Ausbildungsplatz nicht erhält, ist es meist zu kurzfristig, um ausreichend nach Alternativen zu suchen; – mehr Sicherheit, wenn man längerfristig Bescheid weiß --> kein Druck

Meistens alle Stellen im Büro vergeben; – schlechtes Timing zeigt möglicherweise auf, dass man sich nicht organisieren kann; – schlechter Eindruck lässt ggf. schwierige Zusammenarbeit zur Folge haben; – Unverständnis wegen Schlamperei möglich (keine gute Erklärung für die Frage des zu späten Bewerbungszeitpunktes)

Unsicherheit nicht rechtzeitig eine Zusage zu erhalten oder generell eine Ausbildung zu bekommen; – Meistens befindet man sich in diesem Zeitraum in der Prüfungsphase; (z.B.) Mittlere Reife und hat dafür einfach keine Zeit sowie Nerven.

Zu kurzfristige Planungsmöglichkeiten im Unternehmen: im Vorfeld zum Ausbildungsbeginn müssen viele Vorbereitungen v.a. von den Ausbildern getroffen werden; – weniger Chancen auf den Ausbildungsplatz: die meisten Bewerberrunden werden schon im Vorjahr veranstaltet, d.h. viele Plätze sind bis zu einer späteren Bewerbung schon vergeben; – man kann sich als zukünftiger **Auszubildender nicht so gut auf den Ausbildungsbeginn vorbereiten: wenn man so einen neuen Lebensabschnitt beginnt, ist es wichtig sich längere Zeit darauf mental vorzubereiten**

„Da wenn man weiß was nach der Schule ist, man mit einem guten Gefühl in die Abschlussprüfungen gehen kann.“

„Das hängt von dem Ausbildungsberuf ab. Meiner Erfahrung nach, haben alle Ausbildungsberufe im Büro (Verwaltungsfachangestellte, Sozialversicherungsfachangestellte, Kauffrau für Büromanagement,...) diesen frühen Zeitpunkt gefordert. Aus dem Freundeskreis weiß ich aber auch, das handwerkliche Berufe und im z.B. Einzelhandel ein späterer Zeitpunkt vollkommen genügt.“

„Dass der Beruf, den ich gerne ausüben möchte, schon mit einer anderen Person besetzt ist. Zusätzlich kommt hinzu dass es meiner Ansicht nach besser auf ein Unternehmen wirkt, wenn sich der Suchende auf die Stelle frühzeitig bewirbt, **um seine Motivation und sein Engagement zu verdeutlichen.**“

„Ich persönlich wäre sehr unruhig wenn ich kurz vor Schulabschluss noch keinen Ausbildungsplatz hätte. Ich brauche früh genug die **Sicherheit** bzw. einen Plan wie es in Zukunft weiter geht.“

„Der **Traum Ort** könnte schon vergeben sein.“

Die Betriebe benötigen eine gewisse Zeit, um alle Aufgaben im Zusammenhang mit der Bewerbung zu bewältigen. Es bleibt kaum Zeit für kennenlernen Abende des Unternehmens so wie organisatorisches von der Unternehmensseite; Es können vielleicht nicht mehr alle Bewerbungen eingesehen werden;

„Eine Bewerbung zu so einem späten Zeitpunkt zeigt ja, dass man die ganze Zeit nicht wirklich weiß, was man genau machen möchte. Da könnte die Person welche sich um die Einstellungen der Bewerber kümmert denken, dass es sich um eine Notbewerbung um irgendeinen Ausbildungsberuf handelt. Da macht es auch den Anschein der Bewerber hat woanders schon Absagen bekommen und probiert noch „schnell“ einen Ausbildungsplatz zu bekommen. Außerdem war es bei mir persönlich so, dass ich so schnell wie möglich Gewissheit darüber haben wollte wie es mit mir nach dem Abitur weitergeht. Als ich dann Ende 2015 die Zusage hatte, konnte ich mich auf die Ausbildung freuen und in Ruhe lernen. Außerdem ist die Konkurrenz auch größer, je später man sich Bewirbt.“

„Nichts, da das Leben manchmal anders verläuft, als man erwartet. Auch eine Bewerbung zu einem späteren Zeitpunkt, kann die richtige Entscheidung sein! Zudem, ist die Motivation bei einem späteren Zeitpunkt ggf. höher, da man sich kurz vor kanpp für den Beruf entscheidet. Innerhalb eines Jahres, besteht die Gefahr, dass man doch noch weitere Berufe findet, die einen dann ggf. doch mehr interessieren und dann entwickelt sich evtl. doch noch eine Unsicherheit.“



Jetzt bestellen auf www.u-form.de
inkl. U-Form Beitrag

Ausbildungsmarketing 2.0
Best.-Nr. 87899

Ausbildungsmarketing 2.0 ist Beziehungsmarketing. Dieses Buch gibt Antworten auf die wichtigsten Fragen rund um das Thema Ausbildungsmarketing.



Testverfahren

Von der Zielgruppe gemocht, von der Wissenschaft bestätigt

- Über 80 Prozent der Ausbildungsbetriebe vertrauen auf Tests.
- Testverfahren sind valider als Schulnoten bei der Vorhersage von Ausbildungserfolg.
- Berufsnahе Testverfahren erhöhen Akzeptanz und Augenscheinvalidität.
- Zwei Drittel aller Bewerber finden Tests gut bis sehr gut.

Testen Sie kostenlos die aktuellen und berufsnahen Testverfahren von u-form:e, als Papierversion oder integriert in ein modernes Online-Testsystem:

🌐 testsysteme.de/action

☎ +49 212 260498-0



Treffsicher die passenden Talente finden!
Das führende Testsystem für erfolgreiches Azubi-Recruiting

BIST DU SCHON MAL ZU EINEM BEWERBUNGSGESPRÄCH NICHT ERSCHIENEN UND HAST DICH NICHT ABGEMELDET?

Nur knapp 4 % der Befragten sagen, dass Sie schon mal ohne Absage bei einem Gespräch oder Test nicht erschienen sind. Das spiegelt so sicherlich nicht das Erleben vieler Ausbildungsunternehmen wieder. Die Antworten in den Freitextfeldern sind aber herrlich ehrlich und auf jeden Fall wert gelesen zu werden.

*Kam durch die Entfernung nicht in frage; Schlechtes Zureden der Familie über das Unternehmen; Vergessen, **dass ich mich da beworben hab**; Weil die Person am telefon so unsympathisch war!!!; Weil einfach zu nervös war; Weil es ein Test mit mehreren Bewerbern gab und ich sozial nicht gerade kompetent bin. ; Mit fällt sprechen vor anderen schwer reicht schon wenn der Ausbilder oder Chef da ist; Weil ich die Antwort erst am selben Tag per Post bekommen habe, der Termin nicht möglich war, eine stelle hatte und **ich war jung naiv und dumm**, im nachhinein hätte ich doch lieber absagen sollen.; **Weil meine Mutter im KH war und sie somit die Emails nicht gelesen hat** und wir somit es verpasst haben (habe trz einen neuen Termin bekommen); Zuviel Anforderungen & wenn ich bemerke dass das ein etwas großes Unternehmen ist weiß ich das die Chance geringer ist*

einen Platz zu bekommen; Das war einfach nicht nachgedacht. Im Nachhinein bereue ich es; Der Termin hat sich mit der Abi-prüfung überschritten; **Es war mir unangenehm und lästig**; Aus Anstand; Bewerbungs- und Schulstress. Schlichtweg vergessen.

„1. Ich hatte eine andere Stelle schon. 2. Der Betrieb war mir eher unsympathisch und ich wusste dass ich da nicht anfangen möchte. 3. Ich hatte ein anderes Vorstellungsgespräch bei einem besseren Unternehmen“

„Die andere Arbeit hatte mir bereits eine Stelle angeboten und die Mail die ich der weiteren Firma eigentlich als Absage geschrieben habe wurde anscheinend nie gelesen und mein ‚nicht erscheinen‘ dann recht unfreundlich beantwortet. Ich habe der Firma nicht nochmal geschrieben um auf die bereits gesendete Mail hinzuweisen.“

„Es war eine Notlösung und als ich in den Betrieb gegangen bin, dachte ich mir nur ‚Hier werde ich nicht glücklich‘ und bin gleich wieder raus gegangen. Ja ich hätte absagen sollen...ist 4 Jahre her“

„Ich habe den Termin für das Gespräch vergessen und nicht im blick gehabt, **da ich die Einladung zu dem Gespräch per Mail erhalten habe, und nicht regelmäßig meine E-Mails durch checke.**“

„Ich habe ihn leider schlicht weg vergessen oder habe mich nicht getraut ihnen mitzuteilen, dass ich bereits ein anderes Vorstellungsgespräch am selben Tag habe“

WER
GES
SEN

WELCHE GRÜNDE KÖNNTEN DAZU FÜHREN, DASS DU DIE AUSBILDUNG DOCH NICHT ANTRITTSST?

Auch bei dieser Antwort finden sich Aussagen, die uns so schon aus den anderen Studien bekannt sind. Hier führen die Ausbildungsunternehmen, die freundlicher zu den Bewerbern waren, vor denen, die näher am Wohnort lagen vor den Plätzen, wo besser bezahlt wird. Bei einem Drittel standen Studium oder Schule in Konkurrenz zur Ausbildung. Nur knapp 17 % der Bewerber stehen zu ihrem einmal gegebenen Wort.

*wenn ich denke, dass es doch nicht das Richtige für mich ist.; Ausbildungsplatz mit besseren Zukunftsaussichten; Ausbildungsplatz mit besserer Perspektive/Weiterbildungsmöglichkeiten erhalten; bessere Arbeitsatmosphäre; Der persönliche Favourite sagt doch noch zu; eine Ausbildung, die besser zu mir passt; einen Ausbildungsplatz, bei dem ich eine bessere und qualifiziertere Ausbildung genießen kann; Gesundheitliche Probleme; Gibt es keinen wichtigen Grund stehe ich zu meinem Wort; **Ich kann zu meinem Wort stehen und dennoch abspringen. Unternehmen sind auch oft nicht loyal. Wenn alles gepasst hat, dann gibt es keinen Grund zu wechseln;** Keine, ich habe mich im Vorfeld sehr gut informiert!; Schwangerschaft*



DIE PRÜFUNGSVORBEREITUNG

FÜR DIE IHK-ZWISCHEN- UND ABSCHLUSSPRÜFUNG

Exklusiv:
**ORIGINAL
IHK-
PRÜFUNGEN**

- Original IHK-Prüfungen
- Prüfungstrainer
- Lern-Apps und Video-Tutorials
- Lernkarten



www.u-form-shop.de

WAS HAT DICH IM BEWERBUNGSPROZESS
AM MEISTEN GEÄRGERT? WAS WAR
DEIN KURILOSESTES ERLEBNIS
IM RAHMEN DEINER BEWERBUNG?

Unternehmen ärgern sich, wenn Bewerber ohne Rückmeldung nicht zu Terminen erscheinen. Umgekehrt scheinen viele Unternehmen hier kein gutes Vorbild für die Bewerber zu sein. Am häufigsten wird von den jungen Leuten bemängelt, dass sie keine Rückmeldungen von den Unternehmen bekommen - oder wenn, zum Teil sehr spät. Auf Platz zwei folgt dann das lange Warten auf den nächsten Schritt im Bewerbungsprozess. Und der ein oder andere Bewerber kann auch mit kuriosen Erlebnissen aufwarten.

*Am meisten geärgert: keine Antwort zu bekommen; - kurios: Stelle ausschreiben, aber bei Nachfrage sagen man würde den Beruf nicht ausbilden.; Bei einem Unternehmen hat der Leiter seit der 1. Sekunde aus dem Fenster geguckt.; - Öfters keine Antwort bekommen.; **das manche Firmen gar keine Rückmeldung gegeben haben.; Absagen aufgrund von Schulnoten, die mit der Ausbildung nichts zu tun haben (Latein, Spanisch in IT-Berufen); Als ich zum Eignungstest einer Krankenkasse ging, sagten diese schon im Voraus man habe eh keine Chance hier, wenn man kein Abitur hat.; Das ich***

lange auf meinen Gesprächspartner warten musste; Das einige keine Absagen geschickt haben. Absagen ohne Begründung.; **Das einige Anforderungen sehr vage waren.**; Bewerbungsgespräch per Telefon; Das man sich bei manchen nicht digital bewerben konnte; Bewerbungsgespräch vor 3 Leuten und nur eine Person stellt Fragen, während die anderen Notizen machen und dich mustern.; Kurios: Bewerbung per Videochat.; Dies empfand ich als seltsam.; Ich wurde in den falschen Raum gesetzt und musste Ewigkeiten warten bis man mich gefunden hat.; **Online Bewerbungsbögen bei denen man nicht versteht was von einem gefordert wird**

„Das ich von 10 verschickten Bewerbungen von nur 4 Firmen eine bestätigung bekommen hab und davon nur 3 Einladungen. Vom Rest hab ich noch nie was gehört bzw meine Unterlagen wieder bekommen.“

„Das teilweise von namhaften Unternehmen keine Antwort kam. Weder Absage, noch Eingangsbestätigung.“

„**Lange Wartezeiten zwischen Bewerbungseingang und Rückmeldung**“

„Ein Unternehmen hat sich über 8 Wochen lang nicht gemeldet und mir anschließend eine Absage gesendet, nach einem angebotlichen Vorstellungsgespräch, das aber niemals stattgefunden hat“

„1 Jahr nachdem ich die Ausbildung angefangen hatte, kam noch eine Einladung zu einem Bewerbungsgespräch. Wie kann man eine Bewerbung 2 Jahre liegen lassen und sich dann erst melden?“

„10 Bewerbungen 8 Ausbildungsverträge (obwohl meine Schulnoten nicht die besten sind) Denke es liegt daran, weil ich mich ca. 12 Monate im voraus beworben habe und meine Bewerbungsunterlagen auf Fehler habe prüfen lassen.“

„Absage auf Grund von schlechten Umsätzen, gleichzeitig steht in der Zeitung, dass dieser Betrieb den höchsten Umsatz in der Stadt gemacht haben.“

„Ich habe leider aufgrund von Nervosität die Adressen im Anschreiben nicht geändert“

Passiert nur den Bewerbern, glauben Sie? Dann lesen Sie unbedingt weiter!

„Im Rahmen einer Bewerbung habe ich als Absage einen Brief bekommen, **der zwar an meinen Wohnsitz und auch an mich adressiert war, aber an einen gewissen Herr Nies gerichtet war.**“

„Am meisten geärgert hat mich, dass ein Unternehmen mir Freitag Nachmittag geschrieben hat ob ich bitte Montag zum Vorstellungsgespräch kommen kann. **Zudem mit einer E-Mail, die Rechtschreibfehler hatte.**“

„Arroganz des Bewerbungsgesprächsleiters. **Vertausch von Bewerbungsunterlagen.**“

„Viele Unternehmen achten nicht auf den Lebenslauf. Hieß für mich: – Im Vorstellungsgespräch kam die Frage auf, ob ich denn schon einen Führerschein hätte, allerdings war ich zu dem Zeitpunkt noch 15 Jahre alt. Nachdem ich meinem Gegenüber dies erzählte, musste er mir leider mitteilen dass ich zu jung sei für ihr Unternehmen. = Weg umsonst.“

„Das sie meine Bewerbung versehentlich verloren haben und mich gebeten haben noch einmal eine an sie zu senden.“

„Dass alle so arrogant zu mir waren. **Dass die meine Bewerbung nicht gelesen hatten.** Dass die dachten ich wäre jemand anderer.“

„Bei einem anderen Unternehmen **sendete man mir die Einladung zum Bewerbungsgespräch an eine falsche E-Mail-Adresse.** An dem Gesprächstermin rief man mich an und fragte mich, wo ich denn sei?‘. Ich wusste zu dem Zeitpunkt nichts von einer Einladung und war deshalb nicht zu dem Termin erschienen. Das fand ich nicht sehr seriös.“

„Bei einem Unternehmen wurde ich zum Einstellungstest eingeladen. Dieser sollte ca. 100 km entfernt statt finden. Dann bin ich dort hingefahren und habe einen dreistündigen Test am PC absolviert, den ich meiner Meinung nach auch von zu Hause hätte durchführen können.“

Wir empfehlen: www.testsysteme.de/action

„Bei manchen Vorstellungsgesprächen war es sehr unangenehm und steif. **Vor allem wenn vor einem 6 Leute (davon 5 ältere Herren) sitzen und einen ganz komisch anschauen.** Oder auch einen Vorstellungstag, der 5 Stunden gedauert hat, das fand ich einfach zu lange.“

„Dass ich zu hören bekommen habe, dass man Grundsätzlich keine Frauen einstellt. (Mehrere Male, von verschiedenen Unternehmen bei denen ich zu Vorstellungsgesprächen eingeladen wurde)“

„Der online Bewerbungstest war für mich als Realschüler sehr schwer, doch das war kein wirklicher Grund mich zu ärgern. Sonst war alles recht flott, wie z.B. die Zusage, diese kam 1,5 - 2 h nach dem Bewerbungsgespräch.“

„Ein Zwischenschritt zwischen Online-Auswahltest und Bewerbungsgespräch, in Form eines Telefoninterviews. Es war komplett unangenehm. Ich konnte mich nur schwer auf das Gespräch einstellen.“



Bewerbernavigator

Die komplette Bewerbermanagement-Lösung

Von der Stellenanzeige bis zur Einstellung

- E-Recruiting für Auszubildende und Fachkräfte
- Einfacher Vergleich zwischen Bewerbern
- Formulare & Workflow an Ihre Prozesse anpassbar
- Erfassung schriftlicher Bewerbungen
- Keine Installation dank deutscher Cloud-Lösung
- Webschnittstelle zur Datenübergabe
- Selektion: Über 30 Testverfahren zur Auswahl
- Komfortabel, übersichtlich und kostensparend

🌐 www.testsysteme.de/bewerbernavigator

☎ +49 212 260498-0



Treffsicher die passenden Talente finden!

Das führende Testsystem für erfolgreiches Azubi-Recruiting

„Einstellungstest mit meiner Meinung nach sinnlosen Fragen.
z.B. ‚Wer war der beste Fußballspieler?‘“

Das war kein Test von u-form!

„Es sollte ein zentraler ‚Marktplatz‘ für Ausbildungssuchende
und Ausbildungsbetriebe erschaffen werden, um Angebote
besser bergleichen zu können und keine zu übersehen. Auf
viele Angebote stößt man teilweise sogar nur durch Zufall.“

„Geärgert direkt hat mich nichts. Das Schlimmste für mich
waren die Vorstellungsgespräche. Ich bin eher ruhig und war
viel zu aufgeregt um mich so vorstellen zu können, wie ich es
gerne gemacht hätte. Das liegt allerdings an mir und nicht an
den Personen die mich beim Vorstellungsgespräch interviewt
haben. Ich glaube, könnte man zu einem Vorstellungsgespräch
irgendeine vertraute Person, wie die beste Freundin oder den
Bruder / ein Elternteil mitnehmen, die ebenfalls mit in das
Gespräch eingebunden würden, wäre es für einige Personen
einfacher, lockerer zu einem Vorstellungsgespräch zu gehen
und sich sicherer zu fühlen.“

„Geärgert haben mich die vielen Schritte, bis zum Ausbil-
dungsplatz. Allerdings sehe ich den Sinn dahinter und freue
mich umso mehr, dass ich so Intensiv geprüft wurde und den
Ausbildungsplatz nun bekommen haben. :D“

„Am meisten hat mich geärgert dass ich grundlos zu schüchtern war, auch wenn es am Ende mit dem Ausbildungsplatz geklappt hat. Die kuriosesten Ereignisse waren hauptsächlich im Zusammenhang mit den Online-Tests. Da kam beispielsweise ein Sehtest vor, bei dem man Farben erkennen musste. Zum Anderen ein Test bei dem man aufpassen musste, wie viele Personen aus einem Fahrstuhl ein- und aussteigen und man die Anzahl der Personen die am Schluss im Fahrstuhl waren nennen musste.“

Diese Testverfahren sind beide nicht von u-form

„Und die Gruppenarbeiten im Assessment Center nerven mich sowieso, vor allem wenn andere Bewerber sehr dominant sind und man selbst eher ein ruhigerer Mensch ist, hat man kaum eine Chance und das obwohl man vielleicht viel besser qualifiziert ist. Ich habe sowieso das Gefühl, dass es oft nur noch darum geht, wie extrovertiert ein Mensch ist. Dass einige Leute gute Arbeit abliefern und vielleicht 2 Wochen länger brauchen um ‚aufzutauen‘ wird komplett ignoriert.“

„Etwas irritierend fand ich die Stellenanzeigen, die so absurd hohe Anforderungen an ihre Bewerber gestellt haben, dass es für mich nicht verwunderlich war, dass sich da noch niemand gefunden hatte.“

„Ich wurde als eine der 3 Besten der Einstellungstests im Gespräch abgelehnt, weil Männer mehr Interesse an IT hätten. Zum einen unwahr und zum anderen hätte man mich dann gar nicht erst einladen sollen. Totale Zeitverschwendung.“

„Ich wurde in einem Bewerbungsgespräch gefragt, was ich alles Schlechtes über das Unternehmen gehört habe. Ebenfalls fragten sie mich, was ich alles Schlechte über andere Betriebe, sei es Praktikumsbetriebe oder Betriebe in der Region, zu sagen habe.“

„In 3 von 4 Unternehmen habe ich Zusagen zu Ausbildungsberufen erhalten, für welche ich mich nicht beworben habe. Bsp: Bewerbung als Elektroniker, Erhaltenes Stellenangebot als Zerspaner“

„Nach einem Onlinetest bei einem Unternehmen, bei dem ich mich beworben hatte, kam eine Absage mit der Begründung, dass sich im Test herausstellte das ich ein Agressivitätsproblem **(Anmerkung des Testsysteme-Teams: kein u-form:e Test!)** hätte. Lächerlich, sowas anhand eines Onlinetests feststellen zu wollen und dies dann in die Begründung einer Absage mit einzubeziehen.“

„Wenn es zum Bewerben nur Online Formulare gibt und ich **meiner Kreativität in der Bewerbung nicht freien Lauf lassen kann. Ich denke häufig wird da direkt nach den Schulnoten gefiltert** und ich habe gar keine Chance mich mit Anschreiben interessant zu machen.“



Azubi-Box

Das neue Postkorb-Verfahren

Der berufsnahe **Online-Postkorb**
für Bewerber auf kaufmännische Berufe

Das Postkorb-Verfahren testet für Sie:

Gerade im Büroalltag müssen oft in kurzer Zeit viele Entscheidungen getroffen werden. Die Fähigkeiten zu priorisieren, Aufgaben zu organisieren und das Wichtige vom Unwichtigen zu unterscheiden gehören zu den Kernkompetenzen vieler kaufmännischer Berufe. Unser neues Postkorbverfahren testet genau diese Fähigkeiten bei Ihren Bewerbern.

Testskalen:

- Analytische Kompetenz
- Planungskompetenz
- Prioritätensetzung
- Entscheidungsverhalten

Kostenfrei ausprobieren:

www.testsysteme.de



„Sehr eigenartige ‚Spielchen‘ bei Bewerbungsgesprächen, wie zum Beispiel einen Gegenstand mitzubringen, der mir etwas bedeutet und mich mit ihm zu identifizieren. Was soll das bringen? Zeigen, wie kreativ ich bin mir irgendein hochgestapeltes Zeug auszudenken und jemanden zu beeindrucken? Das bringt dem Unternehmen rein gar nichts. ‚Einen Werbeslogan für mich selbst‘ ausdenken. Ich bin doch kein Produkt, was zum Verkauf steht. Das war nicht nur total unnützlich, sondern auch herablassend. Info: Selbst wenn mich dieses Unternehmen als einziges angenommen hätte, wäre das keine Option gewesen nach diesem Szenario“

„Sexismus. Ein Arbeitgeber sagte mir allen ernstes, Frauen könnten nicht logisch denken und er würde mich deshalb nicht nehmen. Derselbe Arbeitgeber war der Meinung, dass Riesen die Pyramiden gebaut haben und Menschen von Außerirdischen abstammen. Warum er mich dann überhaupt zum Vorstellungsgespräch eingeladen hat, weiß ich nicht. Es handelte sich um ein kleines Unternehmen mit ca. 20 Mitarbeitern, das Webseiten im B2B-Bereich entwickelt. Sexismus ist mir auch in fast allen anderen Vorstellungsgesprächen begegnet, aber eher versteckt und war möglicherweise auch den Personen, die mich so behandelt haben, nicht bewusst. Ich wurde zum Beispiel bei Vorstellungsgesprächen, bei denen sich mehrere Bewerber*innen vorgestellt haben, als Frau nie zu technischen Interessen befragt, weil das mein kleines zartes Frauenhirn ja zu überfordern scheint. Es wurden auch Fragen gestellt, die unzulässig sind, z.B. zu meiner sexuellen Orientierung und Gewerkschaftszugehörigkeit.“

Zum Schluss noch was zum Schmunzeln:

„Mein kuriosestes Ereignis war, dass ich eine Bewerbung online abgegeben habe und nach ein paar Wochen einen Absage erhalten habe mit den Worten „Zu unserer Entlastung senden wir Ihnen Ihre Bewerbungsunterlagen zurück.“ und die ausgedruckte Version meiner Bewerbung beilag. Dabei hatte ich mich online beworben.“

„Wenn der Gesprächspartner es angepasst findet mit Birkenstocks zu erscheinen.“

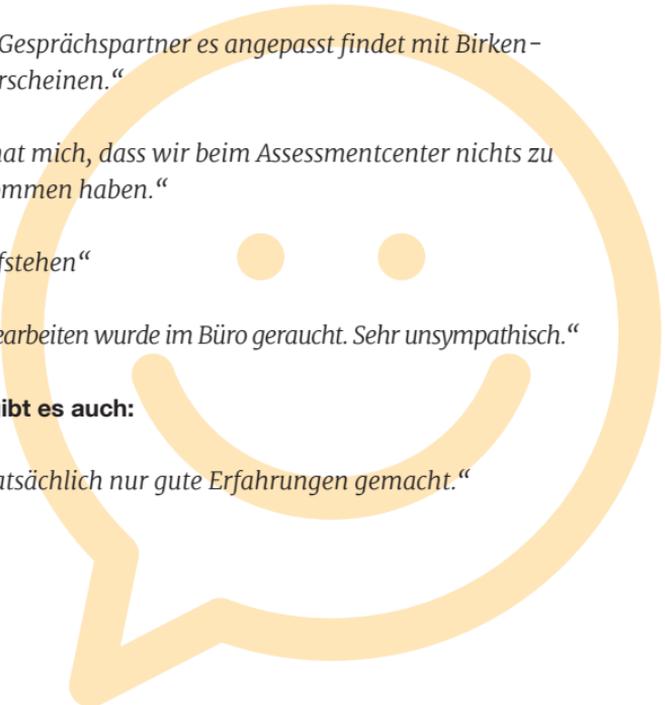
„Geärgert hat mich, dass wir beim Assessmentcenter nichts zu Essen bekommen haben.“

„Frühes Aufstehen“

„Beim Probearbeiten wurde im Büro geraucht. Sehr unsympathisch.“

Und den gibt es auch:

„Ich habe tatsächlich nur gute Erfahrungen gemacht.“



WAS RÄTST DU

AUSBILDUNGSBETRIEBEN ZUM UMGANG MIT AZUBI-BEWERBERN?

Absoluter Spitzenreiter unter den Antworten waren auch dieses Mal die Schulnoten und der Wunsch bzw. Rat an die Unternehmen, diesen nicht so viel Beachtung zu schenken. Auf Platz Zwei lag die Bitte oder der Wunsch in jedem Fall eine Rückmeldung zu bekommen auch bei Absagen. Manche Bewerber haben sich unglaublich viel Mühe beim Ausfüllen dieses Feld gegeben - leider konnten wir aus Platzgründen nicht alle Kommentare berücksichtigen.

„Ich würde mir wünschen, dass man mehr Wert auf den Charakter und den Umgang miteinander legt, anstatt auf Noten. Ich finde es sehr gut, wenn unterschiedliche ‚Typen‘ von Menschen eingestellt werden, z. B. Studierende, Realschüler, Abiturienten, bereits Berufstätige, etc.“

*„Ich rate Ausbildungsbetrieben dazu, sich möglichst schnell bei den Bewerbern zurückzumelden. **Und bestehende Azubis häufig durch Lob zu motivieren.**“*

*„**Sucht keine karierten Maiglöckchen. Schüler mit guten Noten und Sozialverhalten sind auch gut.**“*



Schonen Sie lieber Ihre Nerven

Entscheiden Sie sich direkt für die passenden Bewerber mit den berufsnahen Testverfahren von u-form:e

Aktualität

Die regelmäßige Überarbeitung der Tests trägt inhaltlichen Entwicklungen Rechnung und vermeidet die Verbreitung der Inhalte.

Online/Offline

Die Tests sind als klassische Papierversion oder integriert in ein innovatives Online-Testsystem lieferbar.

Akzeptanz

Durch den starken Praxisbezug der Aufgaben und die berufsspezifischen Inhalte finden die Tests eine hohe Akzeptanz.

Objektiv & sicher

Die Tests werden wissenschaftlich begleitet und regelmäßig auf die entsprechenden Gütekriterien überprüft.

Erfahren Sie mehr unter:

 www.testsysteme.de/online-test

 +49 212 260498-11



„Gebt Azubi-Bewerbern eine Chance (wenigstens Vorstellung, Probearbeiten etc.)! Ich hätte meinen Ausbildungsplatz, den ich wirklich gern hab, nicht, wenn mir meine Chefin keine Chance gegeben hätte.“

„Generell wäre in der heutigen Zeit ein größerer Einsatz von Digitalen Endgeräten wünschenswert, um auf dem aktuellsten Stand ausgebildet und qualifiziert zu werden. Auch wäre mehr Förderung der Azubis durch Arbeitgeber klasse“

„Stärkere Orientierung der Ausbildungspläne an den Berufsleben als auch das einbinden von Trends und Entwicklungen. Moderne Lernpläne durch interaktive und iterative Kurse zur wissenvermittlung. Einbinden von socialenmedien als mobilen geräten.“

„Wie schon beschrieben würde ich mir mehr Informationsarbeit zur Ausbildung an Gymnasien wünschen.“

„Ich finde das Konzept der Aubsildung sollte erneuert und an die Zeit angepasst werden. Eine Ausbildung zu machen wird aus meinen Erfahrungen in der Gesellschaft nicht wirklich angesehen, man wird eher als weniger gebildet eingestuft.“

„Video Interview halt ich für zu privat!“

„Ich hätte gerne mehr qualifizierte Lehrer und weniger Lernstoff sowie lösbare Abschlussprüfungen“



Persönliche Stärken messen

Die neue Kompetenzfeststellung

- Zwei Drittel aller Bewerber finden Tests gut bis sehr gut
- Einfach zu interpretierendes Bewerberprofil
- Messung von Leistungsfaktoren und sozialen Kompetenzen in einem Test
- Unternehmensspezifische Normwerte ab dem zweiten Testjahr
- Zugeschnitten auf berufs- und firmenspezifische Anforderungsprofile
- Auswahl aus über 50 Testskalen

Erfahren Sie mehr unter:

 www.testsysteme.de/kompetenzfeststellung

 +49 212 260498-0



Treffsicher die passenden Talente finden!

Das führende Testsystem für erfolgreiches Azubi-Recruiting

„Trotz eines Studienabbruchs habe ich die Ausbildung nicht wieder abgebrochen und ich habe auch einen Klassenkameraden, der ebenfalls ein Studienabbrecher ist, aber seine Ausbildung sehr gut absolviert. Mehr Vertrauen.“

„Ich rate zukünftigen Azubis folgendes: Achtet auf eine saubere Bewerbung, ohne Kaffeeflecken, Eselsohren und Rechtschreibfehlern, Schulnoten sagen zwar viel aus, aber nicht alles, es kann bei einem Vorstellungsgespräch auch mit Persönlichkeit gepunktet werden.“

„Nicht zu viel von den Azubis zu fordern – **Auf eine gute Work Life Balance achten** – Freundlich und nett sein – Verständnis zeigen – Herzlich sein“

„Seit freundlich – hört zu – drängt nicht – lobt – vertraut – seit offen und ehrlich“

„@UN: Bewertet nicht immer nach Noten (außer wenn unabdinglich) – Schaut auf Kompetenzen, Ausstrahlung, Sympathie; Bewerber sind nervös bei Gesprächen – Führt ein normales Gespräch, keinen Psychotest (Sind ‚nur‘ Azubibewerber). Ladet auch mal Leute ein, von denen ihr nicht 100%ig überzeugt seid und LASST euch überzeugen. Fangt an, Bewerbungen OHNE Fotos zu verlangen. Nur so kann bildliche Diskriminierung (wenn auch unterbewusst) ausgeschlossen werden. @U-Form: Super Umfrage, schön gestaltet und gut“

„Alle Firmen sollten langsam mal einsehen, dass gerade in der heutigen Zeit, auch Frauen mit Technik umgehen können.“

„Auch Unternehmen sollten auf Bewerber einen guten Eindruck machen wollen.“

„Cool sein als Chef!“

„Bei Berufsmessen einfach einen guten Mix aus jungen Mitarbeitern und erfahrenen langjährigen Mitarbeitern. Junge Bewerber bauen schneller eine Vertrauensbasis zu dem jüngeren Part auf und fragen sich dann einfacher ‚warm‘ bevor man die richtigen Fragen an den Ranghöheren stellt!“

*„Bewerbung: Man sollte sich nicht zu stark an den Noten oder das Aussehen eines Bewerbers orientieren. Sondern mehr auf die Persönlichkeit geachtet werden. **Ein Probearbeiten ist immer empfehlenswert, um einen Riecher für die Stärken und Schwächen des Bewerbers zu bekommen und sich ansonsten einen ersten Eindruck machen zu können.** In der Ausbildung: Es sollte kein zu starker Druck ausgeübt werden, da die Azubis sonst anfangen könnten depressiv zu werden oder einfach nicht zur Arbeit zu kommen. Wenn es in der Berufsschule nicht so gut läuft sollte mit dem Azubi gesprochen werden und verständnisvoll mit ihm umgegangen werden.“*

*„**Bewerbungen sind für mich ziemlich wie Dating.** Man sollte als Ausbildungsbetrieb vielleicht lieber schon von Anfang an klar machen, worauf man sich einlässt, damit es nicht zu blöden Überraschungen (für beide Seiten) kommt. Sich trennen ist für alle unschön und verschwendet nur Zeit und Gefühle :)“*

*„**Bewerbungsphase:** Nicht nur nach Noten gehen! Die Noten in der Schule sind nicht das entscheidende bei Inhalten die generell nicht relevant für den Berufs sind ->Deutsch Analysen, Stochastik, Geometrie, etc (Mathe). Die Noten können lediglich Aussage darüber geben wie leistungs-/lernbereit ein Schüler ist. Themen die einem in der Schule nicht liegen können kein Absagegrund für den Beruf sein in dem man Sie nicht braucht“*

*„Die Ausbilder müssen flexibel und anpassungsfähig auf die Individualität der Azubis eingehen können! Sie sollten mit jungen, modernen Menschen umgehen können und einen gewissen Humor mit sich bringen – das vereinfacht vieles. **Ebenso ist Feedback sehr wichtig für den Azubi, und ein Lob für gute Arbeit, dies wird leider immer weniger gemacht“***

„Es wäre schön, wenn die Anforderungen in den Stellenanzeigen etwas runter geschraubt würden, denn ein Student der nach dem Abi das Studium begonnen hat, kann nach dem Studium meist nicht schon mindestens 2 Jahre Berufserfahrung in einer bestimmten festen Position haben.“



Es ist Zeit für mehr Zeit

Steigern Sie die Attraktivität und Effizienz Ihrer Auswahlverfahren mit dem Online-Testsystem **opta3**

- Zeitlich und räumlich flexibles Testen am PC
- Maßgeschneiderte Testverfahren
- Kostenlose Hotline für Sie und Ihre Bewerber
- Umfangreicher Pool an berufsnahen und aktuellen Testfragen
- Web-Schnittstellen zu anderen HR-Systemen
- Abrechnung pro Test, keine Vertragsbindung
- Anpassungen an Ihr Corporate Design
- Keine Installations-, Wartungs- oder Updatekosten

 www.testsysteme.de/opta3

 +49 212 260498-0



Treffsicher die passenden Talente finden!

Das führende Testsystem für erfolgreiches Azubi-Recruiting

„Ich bin 17 Jahre alt und besuche momentan die Q1 eines Gymnasiums. **Durch die Einstieg-Messe wurden mir viele neue Türen geöffnet und neue Berufe vorgestellt.** Ohne die Messe wäre ich immernoch Planlos.“

„Ich möchte an dieser Stelle mal ein Lob los werden, ich war in den vergangenen Jahren bereits mit meinen Cousinen auf der Einstieg-Messe in Köln und es war für uns alle immer eine sehr gute Vorbereitung auf Praktikas, Ausbildung und Studium, vielen Dank für Eure Arbeit und diese Möglichkeiten die dort auf den Messen aufgezeigt werden. Macht bitte weiter so, Ihr macht dort und auch hinter den Messen einen sehr guten Job!!!“

„Mitmach-Angebote auf Berufsmessen. Anregend gestaltete Internetseiten. Do's und Don'ts auf der Homepage für die Bewerbung und die Kleidung beim Bewerbungsgespräch.“

„**Ich rate jedem Unternehmen und Ausbildern, dass ein freundliches Lächeln jeden Azubi motiviert und Angst nimmt.** Azubis sind Arbeiter die am Anfang stehen und Fehler passieren. Jugendliche steigen gerade erst ein und rutschen ab und zu in eine kleine Tiefphase, aber mit ein bisschen Unterstützung und einem guten Willen wird das auch zu schaffen sein. Meister sind noch nicht vom Himmel gefallen, weder auf der einen noch auf der anderen Seite!“

„Ich war immer gut in der Schule, trotzdem waren manchen Noten nicht möglich. Z.B. wollte ein Unternehmen eine 2+ im Mathe LK, damit ich in die engere Wahl für die Stelle käme. Ein anderes Unternehmen wollte ein NC von 1,.. . Meiner Meinung kann man solche Dinge von jungen Menschen nicht unbedingt verlangen. Die Persönlichkeit und das Engagement sich zu bilden wird viel zu wenig gewürdigt.“

„Im Betrieb sollte eine größere Pause eingeführt werden. 30 Minuten sind bei 9 Stunden zu wenig.“

„In der IT Branche gibt es viele Unternehmen, die ihre Azubis nicht vernünftig ausbilden. Gerade in diesem Bereich werden die Schüler in der Berufsschule nicht auf den gleichen Wissensstand gebracht durch Inkompetenz der Lehrer.“

„Liebe Ausbilder, gibt doch bitte auch denen die Chance die keine 2 in den Hauptfächern haben und keine super Noten haben. Denn diese Schüler können trotzdem gut in ihr Unternehmen passen und ihren Job bestimmt genau so gut machen wie die anderen. Und diese Einstellungstest sagen nichts über die den Charakter des Menschen aus oder ob man für diesen Job geeignet ist oder nicht“

„Tipps: Nur den Kopf nicht hängen lassen – mit Geduld und Hartnäckigkeit findet man schon die passende Ausbildung. Es ist keine Schande Hilfe anzunehmen – es ist nur zu deinem Vorteil.“

„Mehr Respekt und Möglichkeiten sich zu beweisen bzw. Angebote für Praktika, Probearbeit, anderer Platz oder nächstes Jahr einsteigen.“

„**Ich bin sehr dankbar für meinen neuen Ausbildungsbetrieb der auf folgende Dinge achtet:** – sehr gutes Betriebsklima – ausreichend Kommunikation (Bsp.: wöchentliches Azubi Meeting zwischen Ausbilder und Auszubildenden in dem ausgewertet wird was gut lief und was verbessert werden kann. Dies stets mit Verständnis und Rücksichtnahme.) – Kompromissbereitschaft, Offenheit über alles reden zu können – etliche Zusatzleistungen (Firmenhandy, gemeinsames Frühstück jeden Morgen, etliche Betriebsausflüge, Fahrgeld soweit öffentliche Verkehrsmittel genutzt werden...) – Zielführendes ausbilden mit Beachtung der sachlichen Zeitlichen Gliederung und notwendigen Ausbildungsinhalte; – Starke Unterstützung in der Prüfungszeit (Kostenübernahme für Prüfungsvorbereitungsseminare, Zeit Einräumung zum lernen während der Arbeitszeit, Kauf von Lernmaterialien, ...) – kompetente und rücksichtsvolle Ausbilder – Gleichbehandlung, Gerechtigkeit – Verantwortungsvolle Aufgaben – Rücksichtnahme auf Vorlieben und Förderung von Stärken“

„Persönliche, autentische Berichterstattung von Azubis, Online-Chat für Fragen von Azubis auf Karrierewebsite, auf Stresslevel und psychische Gesundheit achten, Entscheidungen treffen und sich zu finden belastet genug, Ausbilder müssen dies nicht auch noch“

Der Blick nach vorn – der neue Azubi-Navigator



AZUBI-NAVIGATOR
Gut ausbilden von Anfang an.



Am Anfang stand die Idee. Die Idee zu einer Plattform, die alle Informationen und Inhalte der beruflichen Ausbildung bündelt. Umfassend, übersichtlich und anwenderfreundlich. Für Ausbilder und Azubis. Für Administratives und Lernen gleichermaßen. Motivierend und informierend.

Jetzt wird aus der Idee Wirklichkeit und Sie können dabei sein – kostenlos und unverbindlich.



Motivieren

Das System unterstützt Sie bei der Motivation Ihrer Azubis durch Feedback und Gamification

- Feedbackfunktion
- Belohnungssystem durch Azubi-Taler
- Anzeige von Lernfortschritten
- Lob



Entlasten

Damit behalten Sie den Überblick darüber, wo Ihre Azubis eingesetzt sind, was sie gemacht und was sie noch nicht gemacht haben

- Berufsschulinformationen
- Standortverwaltung
- Ausbildungsnachweise
- Lehrpläne



Lernen

Das Online-Lerncenter bietet Ihren Azubis eine Vielzahl an Angeboten zur Klausur- und Prüfungsvorbereitung

- Video-Tutorials
- Digitale Lernkarten
- Prüfungstrainer
- Lernprogramme

**Digitalisierung in der Ausbildung –
alle reden drüber, wir machen es einfach!**

Jetzt kostenlos vormerken: www.azubinavi.de/neugierig

Kommentare zur Studie

„Werden die Ergebnisse dieser Umfrage veröffentlicht?“
Ja, unter www.testsysteme.de/studie

„Die Umfrage sollte mehr bekannt gemacht werden. Ich habe sie durch Zufall entdeckt, da ich ein Prpfungspacket bei u-form bestellt habe. Das Thema Ausbildung geht aber jeden was an. Ein wichtiges Thema. Vor allem da manche super zufrieden sind und man dieses Lob oder gute Ideen gerne weitergeben sollte. Jedoch gibt es au h Azubis die gerne mal sagen wollen, was nicht so toll ist in einer Ausbildung.“

„Vielen Dank für diese Umfrage, super dass es so etwas gibt!!!“

„Finde ich super das ein Interesse auch an den Azubis gibt!“

„Diese Ein-Wort-Beschreibung ist zu wenig. Also entweder weglassen oder kleine Texte verfassen lassen.“

„Die Umfrage war sehr gut gestaltet :) Find es sehr gut das es so eine Studie gibt, denn so kann man sich selbst noch einmal Gedanken über seine Ausbildung machen kann und sich Übelegen wann man am besten seine Bewerbung zu seinem Traumberuf losschick das man auch genommen wird.“

„Behaltet den Umgang mit den Azubis bei, mir macht die Ausbildung sehr viel Spaß und dass ist doch das wichtigste :) ; Ich freue mich an der Umfrage teilgenommen zu haben und finde die Umfrage sehr gut. Außerdem bin interessiert, welches Ergebnis sich daraus ergibt.“

„Die Umfrage gibt einem selbst mal einen Anlass über die Ausbildungsbedingungen nachzudenken. Die Zeit nimmt man sich sonst zu selten. Sie ist nicht zu umfangreich und präzise formuliert! Ich hatte viel Freude beim Ausfüllen. :)“

„Die Umfrage war nur auf ‚normale‘ Azubis bezogen. Evtl. ist es ja möglich die Fragen auch aufs Duale Studium zu beziehen“
(Anmerkung des Studienteams: das werden wir 2018 auf jeden Fall aufgreifen)

„Ich finde solch eine Umfrage wichtig, denn ohne zu wissen was Bewerber generell am Prozess kritisieren, kann man keine Klaren Lösungen dafür entwickeln.“

„Ich hoffe ich konnte helfen. Mir hat die Umfrage Spaß gemacht :-) Wenn Sie noch fragen haben können sie mich ja über meine Email Adresse Kontaktieren. beste Grüße Bernd“
Vielen Dank Bernd, für das nette Angebot!

„Was möchte ich noch loswerden? – Meinen Schnupfen. Ich Scherzbold.“

„Viel Geduld und Humor. Darin liegen Kraft und Respekt“

„Korrekte Sache ! Ich bin immer bereit für Studien“

„Lasst mich am Gewinnspiel gewinnen ;)“

„Weniger Text mehr Bass“

„Manche Fragen wurden gestellt, obwohl ich zuvor angab, dass ich sowas noch nicht gemacht hab. Das hat mich verwirrt :c Hier ist ein Schwein, damit ihr nicht ganz so traurig seid <^(oo)^> P.S. Ich hoffe ihr erkennt es“

„Ein schönes Wochenende :)“

Studie

Azubi-Recruiting Trends 2017

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 Ausbildungsinteressierten** auf der anderen Seite. Wie bereits 2016 wurde die Studie „Azubi-Recruiting Trends“ von Herrn Prof. Dr. Christoph Beck von der Hochschule Koblenz begleitet, einem der führenden Experten für Recruiting und Employer Branding in Deutschland und Herausgeber des Standardwerks „Ausbildungsmarketing 2.0“.



Erwerben Sie die Studie 2017 und unterstützen Sie mit dem Erlös die gemeinnützige Initiative „Ausbildungspaten Bergisches Land“, die Jugendliche auf ihrem Weg in die Arbeitswelt begleitet.

www.testsysteme.de/studie

**Und zum Schluss der längste Kommentar
der diesjährigen Studie:**

„Ich finde, dass manche Betriebe ehrlicher mit ihren Bewerbern und Mitarbeitern umgehen sollte. Durch faires Umgehen untereinander ist man eher bereit weiter im Betrieb zu bleiben. Außerdem trägt das zu einem positiven Betriebsklima bei. Meiner Meinung nach, sollten Betriebe zur intensiven Vorbereitung auf die Abschlussprüfung ein paar Seminare oder Intensivtrainings abhalten. Denn so kann man als Azubi noch mal alle Fragen stellen und kompetent beantworten lassen. Manches wird dort auch anders erklärt und der Knoten löst sich, was der Berufsschullehrer mit seinen stets gleichen Erklärungen nicht geschafft hat. Es ist mir wichtig, dass man sich stets an seine Ausbildungsleiter wenden kann, diese ein offenes Ohr haben und hinter den Azubis stehen und diese nicht einfach in die Pfanne hauen. Strenge und Kompetenz muss zwar in manchen Angelegenheiten auch sein. In meinem Ausbildungsbetrieb hatten wir ziemlich am Anfang eine Woche mit Projekten und verschiedenen Aufgaben, um die anderen Azubis einerseits besser kennen zu lernen als auch ein Team zu werden. Das ist extrem wichtig. Von Freunden habe ich gehört, dass es Mobbing und Gruppen- und Konkurrenzkämpfe gibt, was ich von meinem Lehrjahr nicht kenne. Als schöne Idee finde ich, wenn jeder Azubi zwei Paten bekommt. Eine, der schon in einem vorangehenden Lehrjahr ist und der andere Pate soll ein Mitarbeiter der Unternehmens sein. Mit dem Kollegen soll man gerne eine Zeit zusammenarbeiten.

Durch die beiden Paten kann sich der neue Azubi jeder Zeit an jemanden wenden, falls ein Problem entstanden ist. Bei manchen Dingen traut man sich nämlich nicht mit den Betroffenen zu reden, da man die Situation nicht verschlimmern will und man will auch nicht zum/zur Ausbildungsleiter/in gehen oder zur JAV (falls es so etwas gibt). Denn dies wirkt immer gleich so offiziell, dabei braucht man nur einen guten Rat oder fachmännische Hilfe. Die Umfrage sollte mehr bekannt gemacht werden. Ich habe sie durch Zufall entdeckt, da ich ein Prpfungspacket bei u-form bestellt habe. Das Thema Ausbildung geht aber jeden was an. Ein wichtiges Thema. Vor allem da manche super zufrieden sind und man dieses Lob oder gute Ideen gerne weitergeben sollte. Jedoch gibt es au h Azubis die gerne mal sagen wollen, was nicht so toll ist in einer Ausbildung. Vielen Dank für diese Umfrage, super dass es so etwas gibt!!! Danke und liebe Grüße :)"

Schlusswort

Gibt man das Wort „Wunschliste“ in Google ein, so erhält man eine Liste mit 27,5 Mio. Treffern. Eine solch hohe Anzahl impliziert auf der einen Seite, dass Wünsche anscheinend bei der Vielzahl von Menschen vorhanden sind, und auf der anderen Seite, dass viele Unternehmen – insbesondere bei Ihrem Produktmarketing – „Wunschlisten“ als relevant einstufen. Bei der vorgelegten Azubi-Wunschliste geht es vom Grundsatz her um das Gleiche, nur halt nicht um Produkte. Es ist die Perspektive der Auszubildenden auf die Themen Ausbildung, Ausbildungsmarketing und Recruiting.

Wenn mehr als $\frac{3}{4}$ der jungen Menschen ihre Ausbilder(w/m) als „hilfsbereit“, „kompetent“, „engagiert“ und „freundlich“ beschreiben, dann erfüllen die Unternehmen diesbezüglich sicherlich schon relativ umfangreich die Wünsche der jüngeren Generation. Wenn aber 61,7 % der Ausbildungsverantwortlichen der Meinung sind, dass sie nach ein bis zwei Tagen auf eine Bewerbung antworten, aber nur 30,6 % der Ausbildungsinteressierten angeben, dass die Unternehmen tatsächlich schnell auf Bewerbungen reagieren, dann besteht bei einem solchen Punkt auf der Wunschliste sicherlich ein misfit. Gleiches gilt aber auch umgekehrt, wenn aktuell nur 23 % der eingeladenen Bewerber nicht zum Vorstellungsgespräch erscheinen, was sich in diesem Fall sicherlich die Ausbildungsverantwortlichen anders wünschen würden.

Für alle an der Studie Beteiligten ist die Azubi-Wunschliste die Möglichkeit eines Perspektivwechsels. Es besteht die Möglichkeit bestimmte Sachverhalte aus einer neuen, oder zumindest anderen Richtung zu sehen. Dies bedeutet ggf. die eigene Blickrichtung zu verändern oder sich zumindest in die Perspektive der Auszubildenden hineinzusetzen. Sie ist damit aber gleichzeitig auch ein Mittel gegen „Kurz-sichtigkeit“, da man mit etwas mehr Abstand bzw. aus größerer Distanz mehr sehen kann als aus kürzerer. Und wenn dies nicht nur zu einem Perspektivenwechsel, sondern auch zu vielfältigeren Einsichten und Lösungswegen führt, dann hat sich das Lesen der Azubi-Wunschliste gelohnt.



Prof. Dr. Christoph Beck
Hochschule Koblenz

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.**



Dr. Manfred Böcker

HR PR Consult

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

Ihr Ansprechpartner für alle PR Fragen.



Sabrina Johannsen

Vertrieb

☎ 0212 260498-44 ✉ johannsen@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 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

Klauberger Straße 1
42651 Solingen

Tel. 0212 260498-0
Fax 0212 260498-43

vertrieb@testsysteme.de
www.testsysteme.de

Die Azubi-Wunschliste

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 den Themen der Studie. Über **2200 Bewerber und Azubis** haben beherzt die Freitextfelder unserer Umfrage ausgefüllt und ermöglichen uns so spannende Erkenntnisse.

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



u-form Testsysteme GmbH & Co. KG

Klauberger Straße 1

42651 Solingen

☎ 0212 260498-0

☎ 0212 260498-43

✉ studie@testsysteme.de

🌐 www.testsysteme.de