

ERFOLG

Das Ausbildermagazin



ANDERS STATT ARTIG

**Die Perspektiven wechseln
und Unterschiede als Chance nutzen**

Anders im Kopf –
ADHS & Co. verstehen und
besser damit umgehen

Die Generation Alpha & Z –
wirklich so anders?

„Anders“ ticken,
gemeinsam wachsen:
Den Werten auf der Spur

VORWORT

Liebe(r) Auszubildende(r),

passt du in die Norm? Ich nicht. Ich war immer irgendwie anders. Meine Mutter meinte einmal, würde sie die Memoiren einer Mutter schreiben, würde meine Schwester die ersten zehn Kapitel füllen und ich die letzten neunzig.

Es gibt wenig Blödsinn, den ich ausgelassen habe. Wegen mir haben meine Eltern auch Bekanntschaft mit der Jugendgerichtshilfe gemacht. Mein damaliger Freund hatte mir einen Trick verraten. Schmierst du Ponal auf eine Streifenkarte (diese Art von Fahrkarten, bevor es Apps gab), kannst du den Stempel nach der Fahrt wieder abwischen und die Karte erneut benutzen.

Ich habe es nicht geglaubt, aber ausprobiert. Theoretisch hat es funktioniert. Praktisch kannte der Kontrolleur den Trick. Es war nicht einfach nur Fahren ohne Fahrschein, sondern Leistungserschleichung. So fand ich mich Wochen später vor dem Jugendrichter wieder. Meine Einsicht, zu wenig Taschengeld und ein sehr schuldbewusster Blick führten zu meinem Freispruch.

Vor meiner Banklehre habe ich eine Ausbildung zur Restaurantfachfrau abgebrochen. Studiert habe ich nicht aus Ehrgeiz, sondern aus Liebeskummer. Als mir dann auch noch ein Studienplatz in Berlin zugeteilt wurde, hatten meine Eltern eher den Bahnhof Zoo vor Augen als die Karriereleiter.

Ich aber ging unbedarft und voller Freude im Frühjahr 1989 nach Berlin. Was dann kam, überraschte alle. Nicht nur, dass die Mauer fiel. Ich studierte fleißig und arbeitete als Messehostess und als Tutorin für Bilanzierung und Finanzierung. Nach 4 Jahren verließ ich als Diplom-Kauffrau die Uni und startete meine Karriere zunächst bei Coca-Cola und später bei der Deutschen Bank.

Zum 100-jährigen Firmenjubiläum begann meine Karriere bei u-form. 2007 gründete ich mit meiner Schwester die u-form Testsysteme. Trotz aller Erfolge hat sich eins bis heute nicht verändert: Ich besitze ein großes Talent dafür, mich in ungünstige Situationen zu manövrieren. Schlüssel, Portemonnaies, Handys, Brillen, Autos – es gibt nichts, was ich nicht suche oder aus Versehen zerstöre.

Seit zwei Jahren habe ich eine Erklärung für mein wandelndes Chaos. Ich habe ein neurodivergentes Gehirn. Nicht nur ich falle aus der Norm, mein Dopamin-Stoffwechsel tut es auch. Aber, um hier noch einmal meine Mutter zu zitieren: Kinder mit Problemen lernen Probleme zu lösen. Wie langweilig wäre es, wären wir alle gleich.

Deshalb ist diese Ausgabe von Erfolg dem „Anders“ gewidmet. „Anders“ ist eine Herausforderung, aber immer auch eine Chance.

Viel Spaß beim Lesen

Felicia Ullrich

Felicia Ullrich





hey du!

Ist es dir aufgefallen? Auch in diesem Erfolgs-Magazin ist etwas anders. Aus „Sie“ ist „du“ geworden. Nach vielen Diskussionen haben wir uns für eine neue Anrede entschieden.

Warum?

In den Azubi-Recruiting Trends 2024 haben wir gefragt, was sich die jungen Menschen wünschen. Die Antwort war eindeutig: 64 % der Befragten wollten lieber in einem Unternehmen arbeiten, in dem einheitlich geduzt wird. In 52 % der Unternehmen gab es keine einheitliche Regel, sondern mehr ein du-Sie-du-Sie-du. Wie bei uns. Im Newsletter duzen wir schon lange, hier im Erfolgsmagazin war es noch das Sie.

Was hat uns überzeugt?

Für uns ist Respekt keine Frage der Ansprache. Es ist eine Frage der Haltung. Das „du“ wirkt nahbarer und sympathischer. So wollen wir sein. So möchten wir mit dir sprechen. Ausbildung ist keine Einbahnstraße, sondern ein gemeinsamer Weg. So verstehen wir von u-form unsere Rolle: Nicht als Anbieter, sondern als dein Begleiter.

ANDERS IM KOPF

Neurodivergenz verstehen und besser damit umgehen



Was ist eigentlich Neurodivergenz? Der Begriff sagt dir vielleicht nichts. Die typischen Stereotypen dazu kennst du als Ausbildender sicherlich.

Den unkonzentrierten „Zappelphilipp“, der nicht zuhört und nicht stillsitzen kann. Oder den „komischen Einzelgänger“, der stur an seinen Regeln festhält und kommunikative Schwächen zeigt. Das sind die klassischen Vorstellungen von Menschen mit ADHS oder Autismus. Menschen, deren Gehirn-Stoffwechsel anders funktioniert – nicht besser oder schlechter.

Während in der Diagnostik lange in klaren Kategorien gedacht wurde („hat ADHS“ oder „hat Autismus“), ist die Wissenschaft heute weiter. In der aktuellen Klassifikation für psychische Erkrankungen (ICD-11) spricht man von Spektren. Das bedeutet: Es gibt nicht „den ADHS-Typ“ oder „den Autisten“, sondern viele unterschiedliche Ausprägungen.

Was bedeutet Neurodivergenz konkret?

Bei neurodivergenten Menschen arbeitet das Gehirn in bestimmten Bereichen anders. Nehmen wir als Beispiel ADHS.

Bei Menschen mit ADHS ist unter anderem die **Botenstoffregulation im Gehirn verändert**. Es herrscht ein ständiger Mangel an Dopamin. Daher ist das Gehirn auf der

ständigen Suche nach Dingen oder Situationen, die einen Dopamin-Schub auslösen, um den Mangel auszugleichen. Das hat Auswirkungen auf Aufmerksamkeit, Motivation und Impulskontrolle.

Während neurotypische Menschen ihr Gehirn über Wichtigkeit steuern, steuern neurodivergente Menschen es stärker über Unmittelbarkeit, Interesse oder Druck. Interessante Dinge funktionieren oft gut. Routinen und Arbeiten, die wenig Reize bieten, fallen deutlich schwerer, selbst wenn die Person weiß, dass sie wichtig sind. Das hat nichts mit „nicht wollen“ zu tun, sondern oft mit „nicht können“ – zumindest nicht auf die gleiche Weise.

Warum wir oft ein falsches Bild haben

Noch heute wird ADHS vor allem bei Jungen diagnostiziert. Warum? Weil sich die Symptome bei ihnen häufig „sichtbarer“ zeigen: unruhig, impulsiv, laut.

Bei Mädchen oder jungen Frauen äußert sich ADHS oft anders: Sie sind eher ruhig, verträumt und unorganisiert. Das Chaos herrscht im Kopf und führt zu innerer Unruhe. Nach außen wirken sie angepasster. Daher fällt es weniger auf und wird deshalb auch seltener erkannt.

Die Folge: Viele neurodivergente Menschen, deren Ausprägungen nicht dem klassischen Muster folgen, bleiben lange unerkannt. Sie entwickeln Strategien, um „irgendwie

mitzuhalten“. Dieses „Maskieren“ kostet Kraft, weil es nicht den Strukturen des Gehirns entspricht. Die Folge sind oft psychische Erkrankungen wie Depression, Angst oder Süchte.

Nicht schwierig – sondern anders

Im Ausbildungsalltag führt Neurodivergenz schnell zu Missverständnissen. Sie kann für beide Seiten sehr anstrengend sein. Für den betroffenen Azubi und für dich.

Daran zeigt sich ADHS oft im Ausbildungsalltag:

- Aufgaben werden nicht zu Ende gebracht
- Termine werden vergessen
- Konzentration schwankt stark
- Feedback scheint nicht anzukommen

Auf den ersten Blick wirkt das wie mangelnde Motivation oder fehlende Zuverlässigkeit. Ist es aber oft nicht.

Bewerten wir Verhalten, ohne die Ursache zu verstehen, entsteht schnell ein falsches Bild. Neurodivergentes Verhalten ist nicht böswillig und auch kein Ausdruck von „kein Interesse“. Es ist das Ergebnis einer anderen Art, Informationen zu verarbeiten und mit Anforderungen umzugehen. Richtig gefördert, kann Neurodivergenz auch eine Stärke sein. Neurodivergente Menschen sind oft sehr kreativ oder im Autismus-Spektrum sehr fokussiert.

Was das für dich als Ausbildender bedeutet

Du musst bzw. darfst keine Neurodivergenz diagnostizieren. Aber ein Grundverständnis hilft enorm. Schon kleine Anpassungen im Ausbildungsalltag können einen großen Unterschied machen.

WICHTIG!

Neurodivergenz ist kein Randthema. Und auch keine „Modeerscheinung“. Sie ist ein Teil von Vielfalt – auch in der Ausbildung. Sie ist eine Erklärung für Verhalten, sollte aber keine Ausrede sein.

Wer versteht, dass nicht alle Menschen gleich lernen, denken und arbeiten, kann Ausbildung besser gestalten.

Nicht, indem alles komplizierter wird. Sondern indem wir genauer hinschauen. Manchmal reicht schon ein Perspektivwechsel, um aus „schwierig“ plötzlich „verständlich“ zu machen.

5 Tipps für den Ausbildungsalltag

1.



Klarheit schlägt Komplexität

Formuliere Aufgaben möglichst konkret und strukturiert. „Mach das mal fertig“ ist schwierig. „Erstelle bis morgen 10 Uhr eine Liste mit ...“ hilft.

2.



Große Aufgaben in kleine Schritte zerlegen

Was für dich selbstverständlich ist, kann für andere überwältigend sein. Kleine, überschaubare Schritte erhöhen die Chance, dass Aufgaben wirklich erledigt werden.

3.



Regelmäßiges, kurzes Feedback geben

Warte nicht bis zum nächsten Beurteilungsgespräch. Kurze Rückmeldungen zwischendurch helfen, Orientierung zu behalten.

4.



Stärken nutzen statt nur Schwächen korrigieren

Viele neurodivergente Menschen haben besondere Stärken: Kreativität, Hyperfokus, ungewöhnliche Lösungsansätze. Diese gezielt einzusetzen, bringt oft mehr als der Versuch, alles „anzupassen“.

5.



Nachfragen statt interpretieren

Wenn etwas nicht funktioniert, frage nach: „Was hat dir gefehlt, um die Aufgabe gut zu erledigen?“ Das ist hilfreicher als zu bewerten oder abzustempeln.



Die Generation Alpha und Z

WIRKLICH SO ANDERS?

„He, junges Volk, was soll denn das? Und leistet ihr doch erst mal was. Ihr werdet auch noch mal gescheit. Das bringt die Zeit.“

Diese Worte gehören zu einem Lied von Udo Jürgens aus dem Jahr 1979. Sie zeigen, der Generationen-Konflikt ist nicht neu. Schon immer wurde über die junge Generation „gemeckert“. Über ihre Fragen, ihre Werte, ihre Zweifel oder ihren Musikgeschmack.

Darüber, dass sie erst einmal „etwas leisten“ sollte, bevor sie mitreden darf.

Das Spannende daran:

Das „junge Volk“ von damals sind heute die, die sich über die Generation Z beschwerten. Über die mit der freizeit-orientierten Schonhaltung, über fehlende Motivation und merkwürdiges Verhalten. Glaubt man den Kommentaren der Boomer in den sozialen Medien, sind wir mit dieser Generation dem wirtschaftlichen Untergang geweiht.

Woher kommt das eigentlich?

Die kritische Bewertung jüngerer Generationen (wie Gen Z oder Gen Alpha) durch ältere ist ein wiederkehrendes gesellschaftliches Phänomen. Es wird als „Juvenioia“ bezeichnet, die Tendenz, die Jugend als moralisch oder kulturell

verfallen zu betrachten. Die Kritik ist eine Mischung aus psychologischen Mechanismen, kulturellen Wandlungen und echten, aber oft überzogenen Unterschieden in Werten und Arbeitsmoral.

Erklärungsansätze:

Soziokulturelle Unterschiede: Junge Menschen wachsen in einer digitalisierten Welt auf. Dadurch verändern sich die Formen der Kommunikation. Heute kann sich jeder Mensch weltweit mit jedem vernetzen. Das führt zu einer höheren Sensibilität für soziale Themen (wie Inklusion oder Klimawandel). Eine Sensibilität, die fälschlicherweise als „Empfindlichkeit“ interpretiert wird.

Psychologische Projektion und Verunsicherung: Viele Ältere empfinden den schnellen gesellschaftlichen Wandel als Bedrohung. Die Kritik an der Jugend dient als Ventil für eigene Ängste vor dem Kontrollverlust.

Unterschiedliche Erfahrungswelten (Generationen-effekte): Die Generation Z ist geprägt von Zukunftsängsten, Kriegen und der Klimakrise, was zu einem ausgeprägten Pessimismus führt. Dieser Pessimismus und das Gefühl der Ohnmacht wirken auf ältere Generationen oft handlungsunfähig oder fordernd.

Veränderte Arbeits- und Lebenswerte: Die Generation Z (ca. 1995–2009) wird oft als faul oder respektlos bezeichnet, weil sie Arbeit anders bewertet als frühere Generationen. Sie priorisieren psychische Gesundheit, Work-Life-Balance und Freizeit höher als rein materiellen Erfolg oder lebenslange Betriebstreue. Dies kollidiert mit der Arbeitsauffassung der Babyboomer.

Der Generationenkonflikt wird durch Medien und soziale Netzwerke verstärkt. Beim genauen Hinschauen zeigt sich allerdings, dass die Unterschiede in der Einstellung zur Arbeit und die gebrachten Leistungen oft geringer sind als die Medien vermuten lassen. Das zeigen auch die Ergebnisse der Studie „Azubi-Recruiting Trends“.

Die Kritik beruht weniger auf einer tatsächlichen „Verschlechterung“ der Jugend. Vielmehr ist sie dem Unverständnis über veränderte Werte geschuldet und dem Wunsch älterer Generationen, ihre eigenen Normen als Maßstab zu erhalten.

Stell dir kurz Folgendes vor: Deine Urgroßoma würde in deine heutige Welt gebeamt. Sie wäre hoffnungslos überfordert. Jetzt dreh es mal um: Du in der Welt deiner Urgroßoma. Ohne Kühlschrank, ohne Smartphone und ohne Navi. Wie orientiert wärst du?

Menschen passen sich an die Herausforderungen ihrer Zeit an. Deshalb braucht jede Generation ihre eigene Art zu denken, zu lernen und zu arbeiten. Stillstand wäre das Problem. Nicht Veränderung.

Was das für dich als Ausbildender bedeutet:

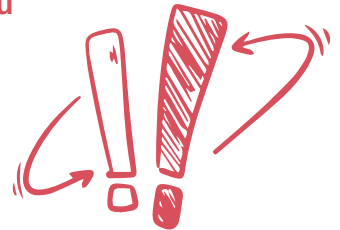
Wenn wir junge Menschen als „anders“ wahrnehmen, haben wir zwei Möglichkeiten:

1. Wir versuchen, sie zu verändern
2. Oder wir versuchen, sie zu verstehen

Auch wenn wir es gerne würden, wir können andere nicht ändern. Nur unser eigenes Verhalten und unsere Einstellungen. Verändern wir das, verändern wir automatisch das System um uns herum.

Verständnis und Akzeptanz führen zu Veränderung.

Der verzweifelte Versuch andere anzupassen, führt nur zu Ablehnung.



FAZIT



Die junge Generation ist nicht schlechter.



Sie ist nicht unmotivierter und nicht schwieriger.



Sie ist nur anders.
Ein Produkt ihrer Zeit.
So wie wir es auch waren.



DER LEERE STUHL – EIN PERSPEKTIVWECHSEL



Um dich empathisch in deinen Azubi einzufühlen, hilft die Übung des „leeren Stuhls“. Jeff Bezos ließ bei jedem Meeting einen leeren Stuhl an den Tisch stellen. Dieser Stuhl symbolisierte den Kunden und dessen Bedürfnisse, die für Bezos im Fokus standen.

Die „Bezos-Methode“ kann auch dir helfen, deinen Azubi besser zu verstehen.

Stell einen leeren Stuhl an deinen Schreibtisch. Er steht symbolisch für deinen Azubi. Jetzt frag dich, was im Kopf deines Azubis passiert. Welche Gedanken, Ängste, Sorgen hat er? Was treibt ihn an und was bremst ihn? Wie fühlt sich das an: 18 Jahre alt zu sein, Pubertät, der Druck der sozialen Medien, eine Krise jagt die nächste, eine Jugend in Corona, Inflation und finanzielle Sorgen, die KI als Jobkiller.

Je mehr du dich in seine Situation fühlst, desto besser kannst du Stellenanzeigen gestalten oder Feedback-Gespräche führen.

Das Prinzip kommt aus der Aufstellungsarbeit. Unser Gehirn ist darauf spezialisiert, Beziehungen räumlich zu verarbeiten.

Wie es funktioniert: Wenn du dich physisch auf den Platz deines Azubis setzt, ändert sich deine Körperhaltung, dein Blickwinkel und sogar deine Atmung.

Warum das hilft: Diese räumliche Veränderung triggert andere neuronale Netzwerke als das bloße Nachdenken am Schreibtisch. Mit dem Wechsel verkörperst du die Rolle, was andere Emotionen und Einsichten hervorruft, die uns rein rational nicht zugänglich sind.

Wir alle besitzen Spiegelneuronen, die uns helfen, die Absichten und Gefühle anderer nachzuempfinden. Indem wir uns bewusst in die Lage des anderen versetzen, erlauben wir diesen Neuronen ein Simulationsmodell des Gegenübers zu erstellen. Es ist leicht jemanden zu beurteilen, wenn du ihm gegenüberstehst. Es ist sehr viel schwerer eine harte Bewertung abzugeben, wenn du symbolisch auf seinem Stuhl sitzt.

Wer den Stuhl tauscht und so den Blick wechselt, verliert Enttäuschungen und gewinnt Empathie.

Noch mehr Tipps aus der Psychologie bietet unser Flyer „Schwierige Gespräche mit Azubis führen“, den du hier herunterladen kannst:



go.u-form.de/dlroger



Wie du das Prinzip des leeren Stuhls für dein Azubi-Marketing nutzt? Schau dir unsere Webinar-Aufzeichnung dazu an.

go.u-form.de/recruiting



17. November 2026 | 09:00 - 17:00 Uhr
Bielefeld (bei GOLDBECK)

AUSBILDUNG LIVE 2026

Das Event für Ausbildungsverantwortliche,
die Ergebnisse wollen.

Fokusthema 2026: Förderung von
Ausbildungsbeauftragten



Fachabteilungen begeistern und Ausbildungs- beauftragte stärken

Weg von der Frontalbeschallung, hin zum Machen und Erleben. Am 16. und 17. November 2026 laden GOLDBECK und u-form zu einem Event ein, das den Namen "live" wirklich verdient. Maximal 50 engagierte Ausbilderinnen und Ausbilder treffen sich, um eine der größten Herausforderungen zu lösen: Wie gewinnen und motivieren wir Kollegen in den Fachabteilungen als leidenschaftliche Ausbildungsbeauftragte?

Warum du dabei sein musst:

-  **Keine Powerpoint-Wüste:** Gemeinsam erarbeiten wir Lösungen. Kurze Impulse unterstützen eure Ideenfindung und -umsetzung.
-  **Design Thinking erleben:** Du lernst eine der weltweit erfolgreichsten Innovationsmethoden kennen und wendest diese direkt im Team an.
-  **Exklusiver Einblick:** Wir sind zu Gast bei Goldbeck – Ausbildung live vor Ort erleben.
-  **Expertise pur:** Profitiere vom Deep-Dive-Wissen von Loert de Riese-Meyer, dem u-form Team und der methodischen Begleitung durch Felicia Ullrich, zertifizierte Design Thinkerin.
-  **Ergebnisse für die Praxis:** Alle erarbeiteten Ideen und Lösungen erhältst du im Nachgang als Dokumentation für deinen Ausbildungsalltag.

Sei dabei! Wir freuen uns auf dich.



Felicia Ullrich



Johannes Imhof

*100% der Teilnehmenden würden erneut
bei Ausbildung live teilnehmen.
(Umfrageergebnis nach Ausbildung live 2025)*

**SEI DABEI -
Jetzt Ticket sichern!**

**AUSBILDUNG LIVE 2026
17.11.26**

bei GOLDBECK, Bielefeld

info.testsysteme.de/live26



„ANDERS“ TICKEN, GEMEINSAM WACHSEN: DEN WERTEN AUF DER SPUR

Stell dir vor, du stehst auf der Brücke eines Schiffes und siehst einen Eisberg. Was du über der Wasseroberfläche siehst, ist nur ein kleiner Bruchteil des Ganzen. So ist es auch bei uns Menschen. Was wir sehen und erleben ist das Verhalten anderer. Was wir oft nicht erkennen, ist das, was unter der Oberfläche liegt: wie Werte zum Beispiel. Du siehst, dass ein Azubi zum dritten Mal zu spät kommt oder in der Pause nur am Handy hängt. Das ist das Sichtbare. Aber warum macht dein Azubi das?

Wenn Werte aufeinanderprallen

Konflikte entstehen dann, wenn Werte nicht zusammenpassen. Ein Beispiel aus dem Ausbildungsalltag:

- Der Ausbilder hat den tief verwurzelten Wert „Pünktlichkeit“ (für ihn bedeutet das Respekt und Zuverlässigkeit).
- Der Azubi hat den Wert „Selbstbestimmung“. Er denkt sich: „Hauptsache ich erledige die Aufgabe. Ob ich zehn Minuten früher oder später komme, ist doch egal.“

Hier passiert etwas Spannendes im Kopf: Wir *be*-werten. Wenn der Azubi gegen den Wert des Ausbilders verstößt, wird er als „unzuverlässig“ oder „respektlos“ abgestempelt.

Das Verhalten des Azubis triggert die Werte des Ausbilders. Was er nicht sieht, ist, dass seine Werte die des Azubis verletzen. Keiner der beiden Werte ist richtig oder falsch – sie sind einfach anders!

Wertschätzung = Die Schätzung der Werte der anderen

Wir alle wünschen uns Wertschätzung. Aber wie willst du etwas schätzen, das du nicht kennst? Wie sollen andere dich wertschätzen, wenn sie deine Werte nicht kennen? Wirkliche Wertschätzung bedeutet, die Werte des anderen wahrzunehmen und anzuerkennen.

Um jemanden wertzuschätzen, musst du verstehen, was ihm wichtig ist und was ihn antreibt. Welche Werte ihn leiten. Warum er so handelt, wie er handelt. Ohne dieses Verständnis bleibt Wertschätzung oft oberflächlich oder kippt schnell wieder in Bewertung.

Der erste Schritt zu mehr Verständnis im Umgang miteinander ist: Sichtbar machen, was unter Wasser liegt. Erkenne deine eigenen Werte und frage nach denen Werten deines Gegenübers. Nur so wird aus einem „Der ist falsch“ ein „Der ist anders – und das ist okay“. Wie du Werte ermittelst? Da haben wir eine Idee für dich.



Workshop-Spezial: Die Werte-Auktion

Um das Thema Werte in deinem Team oder mit deinen Azubis lebendig zu machen, haben wir eine kleine Übung für dich: Das Ersteigern von Werten.

Viele Menschen wissen gar nicht genau, welche Werte sie eigentlich antreiben. Diese Übung bringt Licht ins Dunkel:

- 1. Vorbereitung:** Erstelle Karten mit verschiedenen Werten (siehe Liste unten).
- 2. Diskussion:** Verteile die Karten in kleinen Gruppen. Die Teilnehmer sollen diskutieren: „Was bedeutet dieser Wert für mich persönlich im Arbeitsalltag?“ Lade sie ein, die Werte entsprechend noch zu ergänzen.
- 3. Die Auktion:** Jeder Teilnehmer erhält ein fiktives Budget (z. B. 100 „Werte-Euro“). Nun werden die Karten nacheinander versteigert.
- 4. Der Lerneffekt:** Wenn die Gebote für „Sicherheit“ durch die Decke gehen, „Entwicklung“ aber liegen bleibt, merkt jeder sofort: Was ist mir wirklich etwas wert? Es entsteht ein tiefes Verständnis füreinander.
- 5. Die Übung macht Spaß und bringt viele Erkenntnisse. Auch perfekt als kleine Übung im Rahmen deines Onboardings.**

Werte ermitteln – mit dem u-form Forced-Choice-Test

Mit dem u-form Forced-Choice-Test kannst du Werte einfach erkennen und ermitteln. Das Prinzip ist einfach und erinnert ein bisschen an Tinder. Der Test schlägt immer zwei Werte oder Antreiber vor und du musst dich für jeweils einen entscheiden. Da alle Werte gegeneinander „ausgespielt“ werden, ergibt sich ganz automatisch und ohne Pfusch-Option eine Rangreihe der Werte und Antreiber.

Bitte beachtet, dass es nie ein richtig oder falsch gibt. Unterschiedliche Jobs erfordern unterschiedliche Werte. Ist für die Buchhaltung „Sorgfalt“ ein sehr wesentlicher Wert, ist im Marketing „Kreativität“ deutlich wichtiger.

Der Test kann im Auswahl-Prozess eingesetzt werden, hilft aber auch wenn es Probleme im Team gibt.

Probiere es einfach aus. Eine Demo-Version zu Werten aus dem Arbeitskontext findest du hier.

go.u-form.de/wertetest



Werte-Karten



als Download zum drucken,
ausschneiden & diskutieren



Auf den Karten findest du eine Auswahl an Werten, die ihr für den Workshop oder zur Reflexion nutzen könnt.

go.u-form.de/werteprint



WAS IST DENN SO ANDERS ?

EIN BLICK IN DIE AZUBI-RECRUITING TRENDS 2026

Seit 2013 führen wir jährlich in Zusammenarbeit mit Professor Christoph Beck und AUBI-Plus Deutschlands größte doppel-perspektivische Studie in den Bereichen Azubi-Recruiting und Ausbildung durch.

Ich sage immer, es ist der Vergleich von Wunsch und Wirklichkeit. Auf der Seite der Bewerbenden und Azubis erfassen wir Wünsche. Auf Seiten der Auszubildenden und Unternehmen die Wirklichkeit. Für das Erfolgsmagazin habe ich für dich fünf Ergebnisse rausgesucht, wo Wunsch und Wirklichkeit deutlich auseinanderklaffen.

1. Prämie bei bestandener Abschlussprüfung

80 % der Azubis finden, dass die Prämie bei bestandener Abschlussprüfung ein besonders attraktiver Benefit ist.

Nur **21 %** der befragten Unternehmen bieten eine solche Prämie.

Mit **65 %** ist dies die größte Abweichung unter den von uns ermittelten Benefits.

2. Zusatzqualifikationen schon während der Ausbildungszeit

Mit **78 %** belegen die Zusatzqualifikationen bei den attraktiven Benefits Platz 2.

Nur **26 %** der Unternehmen bieten solche Zusatzqualifikationen an.

Best-Practice: Die EDEKA zeigt mit ihrem „Frische-spezialist“ wie es geht. Die IHK-Organisation bietet mit Zusatzqualifikationen in Bereichen wie Nachhaltigkeit oder KI spannende Angebote.



3. Information zu Arbeitszeiten

Dass die Generation „Work-Life-Balance“ sich Informationen zu den Arbeitszeiten wünscht, überrascht nicht. Für **54 %** der befragten Jugendlichen sind Informationen zur Arbeitszeit „sehr wichtig“.

Nur **30 %** der Unternehmen informieren auf den Karriereseiten über ihre Arbeitszeiten.

Aus älteren Studien wissen wir, dass schlussendlich die Qualität der Ausbildung und die Höhe der Ausbildungsvergütung mehr zählen als die quantitative Arbeitszeit. Eine transparente Darstellung hilft bei den Zeiten zu erkennen, ob Erwartung und Realität zusammenpassen.

FUN-FACT: in der Studie 2023 haben wir uns intensiv mit dem Thema Arbeitszeit beschäftigt. Da hat sich gezeigt, der Anspruch der Auszubildenden an die Arbeitszeitgestaltung war größer als der der so oft gescholtenen Generation „Work-Life-Balance“.

4. Informationen zur Ausbildungsvergütung in Stellenanzeigen

Für **60 %** der Bewerbenden sind Angaben zur Ausbildungsvergütung in Stellenanzeigen sehr wichtig.

46 % der Unternehmen machen Angaben zur Ausbildungsvergütung.

Klingt nach einem guten Match? Nein! Denn **12 %** der befragten Unternehmen nutzen Angaben wie „gut“ oder „fair“ und weitere **22 %** Begrifflichkeiten wie „tariflich“. Angaben, mit den jungen Menschen nichts anfangen können.

Gesetzlich: Ab Juni 2026 tritt das neue Entgelttransparenzgesetz in Kraft. Ein Grund mehr, Ausbildungsvergütungen in Stellenanzeigen transparent darzustellen.

5. Wissen und Schulungen zum Thema künstliche Intelligenz

72 % der befragten Azubis halten sich für fitter, was das Thema KI angeht als ihre Ausbilder. Nur 14 % trauen den Ausbildern bei diesem Thema mehr zu.

Obwohl sich die Azubis für fitter halten, wünschen sich **60 %** Schulungen zum Thema künstliche Intelligenz. Aber nur 15 % der von uns befragten Azubis haben schon an einer KI-Schulung teilgenommen.

Der Umgang mit KI ist eine digitale Zukunftskompetenz. Bei allen seit 2022 neu geordneten Ausbildungsberufen sind digitale Kompetenzen Teil der Standardberufsbildpositionen, die in der Ausbildung vermittelt werden müssen!

Angebote: Mit dem KI-Scout bieten viele IHKn eine spannende Zusatzqualifikation an. Für alle, die es nichterschwellig, schnell und kostenneutral wollen – im Azubi-Navigator gibt es eine kostenlose* KI-Schulung für alle Azubis.

* für alle Kunden des Azubi-Navigators

testsysteme.de/ki-starter



Mehr kostenlose Informationen gewünscht?

Abonniere unseren Newsletter unter **u-form.de/news** oder folge mir auf LinkedIn. In beiden Medien veröffentlichen wir regelmäßig spannende Insights und Tipps zur Studie.

linkedin.com/in/felicia-ullrich



Lust auf mehr spannende Zahlen?

Die Studie „Azubi-Recruiting Trends 2026“ können Sie unter dem folgenden Link für 89,00 € (zzgl. MwSt.) erwerben.



testsysteme.de/studie





LERNEN MAL ANDERS:

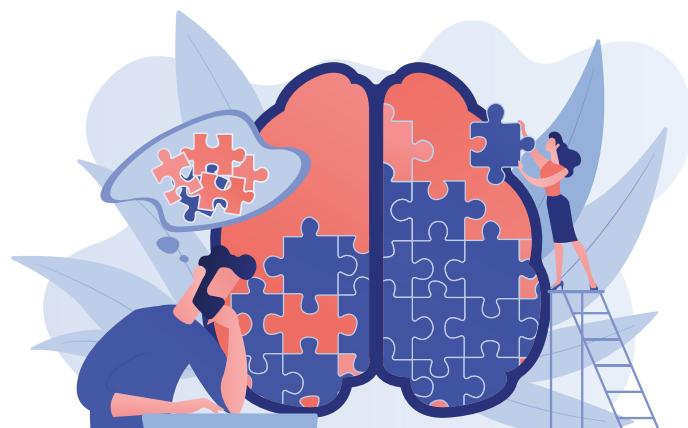
WIE DEINE AZUBIS IHR „BETRIEBSSYSTEM“ GEHIRN AKTIVIEREN

Denken wir an Lernen, haben wir oft trockenes stundenlanges Auswendiglernen vor Augen. Dieses Lesen, Unterstreichen, Lernen – was weder effizient ist noch Spaß macht. Denn unser Gehirn tickt anders. Es ist kein statischer Speicher, sondern mehr wie ein Muskel, der trainiert werden will. Und das, indem wir neue Verknüpfungen erstellen und unsere neuronalen Netze ausbauen. Das geht viel besser mit Methoden, die den Strukturen unseres Gehirns entsprechen, Spaß machen und unsere grauen Zellen herausfordern.

Ein Grund, warum Lernen mit Lernkarten so gut funktioniert. Weil sich das Lernen an die Speicherstruktur des Gehirns anpasst. Oder das Lernen mit Fragen und Antworten. Hier wird Wissen genauso gespeichert, wie wir es in Prüfungen abrufen müssen. Auch die u-form Prüfungstrainer mit KI unterstützen gehirngerechtes Lernen. Wissen wird hier nicht einfach nur wiedergegeben, sondern bewertet und in den Kontext gebracht.

Aber was tun, wenn das Gehirn so gar keine Lust hat, sich Dinge zu merken? Oder wenn die Zeit langsam knapp wird?

Aus unserem Webinar „Leichter Lernen“ habe ich ein paar Tricks mitgebracht, wie deine Azubis anders, aber nicht schlechter lernen. Sondern effizienter und lebendiger.





LERNKARTEN

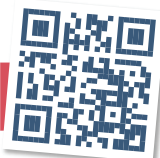
So lernen deine Azubis regelmäßig und behalten mehr.

u-form Lernkarten helfen bei der strukturierten Prüfungsvorbereitung – analog und digital.

Viele Azubis lernen erst, wenn die Prüfung näher rückt. Mit den u-form Lernkarten gibst du ihnen ein einfaches Übungstool an die Hand: kurze Fragen, klare Antworten und regelmäßige Wiederholung in sinnvollen Lernabständen. So wird Wissen Schritt für Schritt gefestigt – im Betrieb, zu Hause oder unterwegs per App.

Jetzt Code scannen und passende Lernkarten für deine Azubis finden

u-form-shop.de



Kurze Lerneinheiten,

die sich leicht in den Alltag integrieren lassen



Fragen und Antworten

zu relevanten Prüfungsthemen



Analog oder digital nutzbar –

je nachdem, wie deine Azubis am besten lernen



Ideal zur Wiederholung

und zum Schließen von Wissenslücken

DER PERFEKTE PRÜFUNGS COACH –

die KI-gestützten u-form Prüfungstrainings für deine Azubis

IHK-Prüfungsvorbereitung mit aktiver Unterstützung

- ✓ Zeit sparen – die KI bewertet **automatisch** die gegebenen Antworten
- ✓ Mehr Punkte rausholen – die KI gibt Azubis **Verbesserungsvorschläge**
- ✓ Verstehen, was gefragt wird – Azubis bekommen **Musterlösungen** zu den Aufgaben

**inklusive
KI-Unterstützung**

Wie es funktioniert?
Hier kannst du es dir zeigen lassen!

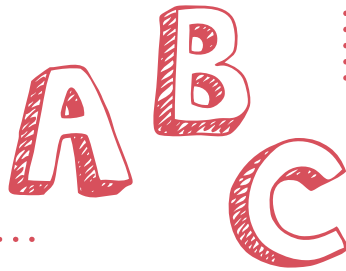
go.u-form.de/kicoach



Die ABC-Liste nach Vera F. Birkenbihl

Sie war eine Meisterin ihres Faches. Die Management- und Lerntrainerin Vera Birkenbihl. Eine ihrer bekanntesten Methoden ist die ABC-Liste. Statt trockener Definitionen nutzen wir die kreative Kraft der Assoziation.

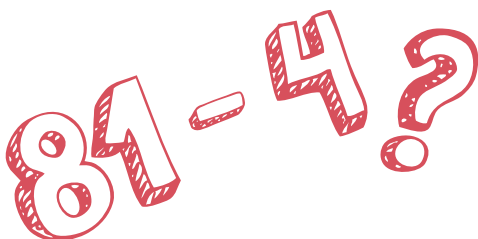
- So funktioniert's: Zuerst lässt du deine Azubis die Buchstaben des Alphabets von A bis Z untereinander schreiben. Zu jedem Buchstaben suchen die Azubis passende Begriffe oder Konzepte aus dem Lernstoff. Bei Buchstaben wie J, Q, Y ist Kreativität gefragt.
- Warum das wirkt: Es zwingt das Gehirn, das vorhandene Wissen neu zu sortieren und Verknüpfungen herzustellen, anstatt nur passiv Text zu konsumieren. Gerade wenn es darum geht, Begrifflichkeiten zu lernen, ist das eine tolle Methode.



Der „Gehirn-Kickstarter“: Rechnen gegen das Tief

Wenn Konzentration und Lust im Keller sind, hilft kein Kaffee, sondern eine kleine Aktivierung für das Arbeitsgedächtnis.

- Die Übung: Lass deine Azubis von 81 immer 4 abziehen (81, 77, 73...) oder alternativ von 100 immer 7.
- Das Ergebnis: Diese Aufgabe ist gerade so schwierig, dass das Gehirn voll umschalten muss. Es „feuert“ in Bereichen, die für Fokus und Logik zuständig sind. Der perfekte Reset vor einer schwierigen Unterweisung.



Warum „Aktiv“ immer „Passiv“ schlägt: Rollentausch & Eigen- regie

Die Wissenschaft ist sich einig: „Aktives Erinnern“ ist die Königsdisziplin. Wenn wir uns selbst abfragen oder – noch besser – einem anderen ein Thema laut erklären, verankert sich das Wissen tiefer im Langzeitgedächtnis.

Der Rollentausch: Azubi lehrt Ausbilder. Probiere es mal „andersherum“: Du als Auszubildender schlüpfst in die Rolle des Unwissenden. Dafür wird der Azubi zum Experten. Lass dir von deinem Azubi einen komplexen Zusammenhang oder einen Arbeitsschritt erklären, den sonst immer du erläuterst. Erklärt der Azubi etwas falsch, korrigiere ihn nicht, sondern frage gezielt nach.

- Durch diesen Perspektivwechsel muss der Azubi das Wissen nicht nur abrufen, sondern so strukturieren, dass er es vermitteln kann.
- Das stärkt nicht nur das Fachwissen, sondern auch das Selbstbewusstsein und die Eigenverantwortung.

Der „Podcast-Trick“: Die eigene Stimme als Mentor

Ein genialer Kniff, um sich Wissen wirklich einzuprägen, ist das Nutzen der Diktierfunktion des Smartphones als Lerntool:

1. Selbstgespräch: Der Azubi erklärt ein wichtiges Thema in seinen eigenen Worten und nimmt dies mit der Sprachmemo-App seines Smartphones auf.

2. Passives Hören wird aktiv: Diese Aufnahmen kann er dann „nebenbei“ hören – beim Wandern, auf dem Weg zur Arbeit oder beim Sport.

3. Wiederholung: Ist der Azubi allein (z. B. im Auto), kann er das Gelernte in eigenen Worten noch einmal laut wiederholen.

Dieses Vorgehen nutzt zwei psychologische Effekte: Das laute Aussprechen hilft beim Speichern des Wissens. Das Wiederholen in verschiedenen Kontexten (unterwegs statt am Schreibtisch) beugt dem Vergessen vor. Am Ende ist es oft nicht die Zeit, die über den Erfolg entscheidet, sondern die Struktur der Vorbereitung und die Art der Rückmeldung.

Diesen Trick habe ich angewandt zur Vorbereitung auf meine Prüfung als Heilpraktikerin Psychotherapie. Ich kann sagen, es hat gewirkt!

ERFOLGSPAKETE

*Sorgenfrei durch
die IHK-Prüfung*



Bereite deine Azubis sicher auf die Prüfung vor

Mit den u-form Erfolgspaketen erhalten deine Auszubildenden alles, was sie für die schriftliche Abschlussprüfung brauchen – inklusive Erfolgsgarantie.

Wenn die Abschlussprüfung näher rückt, brauchen Azubis klare Struktur, passende Übungsaufgaben und verlässliche Orientierung. Die u-form Erfolgspakete bündeln die wichtigsten Materialien zur Prüfungsvorbereitung für viele Ausbildungsberufe. So unterstützt du deine Azubis gezielt – ohne lange Suche nach einzelnen Unterlagen.



Alles in einem Paket

Alle relevanten Materialien für die Abschlussprüfung gebündelt.



Weniger Aufwand für Ausbilder

Passendes Paket auswählen und Azubis gezielt unterstützen.



Mit Erfolgsgarantie

Prüfung bestehen oder 100% Geld zurück.

DIE VORTEILE IM ÜBERBLICK:



Schneller startklar

Keine lange Suche nach einzelnen Lernmaterialien



Für viele Ausbildungsberufe

Erfolgspakete passend zur schriftlichen Abschlussprüfung



Sicherheit für deine Azubis

Strukturierte Vorbereitung mit u-form Erfolgsgarantie



Motivierender Zusatz

Tipps, Downloads und Selbst-Coaching für die Prüfungsphase



Jetzt Code scannen und passendes
Erfolgspaket auswählen

u-form.de/erfolgspakete



STELLENANZEIGEN ANDERS GEDACHT UND GEMACHT!

SCHLUSS MIT KREISELPUMPEN-PROSA!

Wirf mal aus Spaß einen Blick in die Stellenanzeigen der Jobbörse der Arbeitsagentur. Du wirst feststellen: Die meisten Stellenanzeigen für Ausbildungsplätze gleichen sich wie ein Ei dem anderen. Sie beginnen oft mit Sätzen wie z. B. „Wir sind das führende Unternehmen für Kreiselumpen“. Das Problem? Einem 18-jährigen Bewerber sagt eine Kreiselumpen wahrscheinlich nichts. Was er nicht weiß: Diese Pumpen retten zum Beispiel in Beatmungsgeräten Leben. Das ist ein Fakt, der zieht und verstanden wird. Unternehmen verharren oft in einem Wording, das ihren Kunden vertraut ist, aber die Sprache der Jugendlichen verfehlt.

Auch Benefits sind oft beliebig. Überspitzt gesagt: Kein junger Mensch entscheidet sich für eine Ausbildung wegen eines Obstkorb oder eines Jobrads. Gewünscht sind eher Prämien zur Abschlussprüfung, eine höhere Ausbildungsvergütung, Auslandsaufenthalte oder Zusatzqualifikationen.

Und die Anforderungen? Der Klassiker „Teamfähigkeit“ steht in sehr vielen Anzeigen. Da 87 % der Jugendlichen von sich glauben, teamfähig zu sein – es aber keine einheitliche Definition dafür gibt –, steht dort etwas, von dem

keiner genau weiß, was es ist, aber jeder behauptet, er hätte es.

Wenn Unternehmen dann noch „aussagekräftige Bewerbungen“ fordern, ohne zu erklären, was sie darunter verstehen, ist die Enttäuschung auf beiden Seiten vorprogrammiert. Die Krönung sind oft kopierte Berufsbeschreibungen, nach denen der Jugendliche immer noch nicht weiß, womit er eigentlich seinen Tag verbringt.

So geht es anders – mit Köpfchen und KI

Wir wissen aus der aktuellen Studie Azubi-Recruiting Trends 2026, was sich die junge Generation wirklich wünscht. Nutze dieses Wissen, um Anzeigen zu schreiben, die nicht nur gelesen werden, sondern auch begeistern. Dabei helfen kann dir die KI. Vom Herausarbeiten deines USPs (also dem, was deine Ausbildung besonders macht), über das Formulieren zielgruppengerechter Texte bis zum Erkennen des Sprachniveaus.



Hier ist eine Schritt-für-Schritt-Anleitung für bessere Anzeigen:

- **Erfasse deinen USP.** Ein Tool wie NotebookLM (Google) analysiert deine Homepage und auf Wunsch auch die deiner Mitbewerber und hilft dir zu erkennen, was deine Ausbildung besonders macht.
- **Der richtige Prompt ist alles:** Füttere die KI mit den Informationen, die junge Menschen wirklich interessieren. Dazu gehören z. B. klare Anforderungen, eine realistische Beschreibung des Alltags, Zukunftsperspektiven, die konkrete Ausbildungsvergütung und Arbeitszeiten. Ergänze den Prompt um Infos zur gewünschten Tonalität und zum Ausbildungsberuf. Soll es ein lockeres „du“ sein oder ein respektvolles „Sie“? Die KI passt die Sprache an.
- **Klarheit vor Floskeln:** Streiche Füllwörter aus dem Text und überprüfe die Sprachschwierigkeit. Hier hilft ein Tool wie www.wortliga.de, um deine Texte verständlich, lesefreundlich und zielgruppengerecht zu formulieren.
- **Der Bewerbungsweg:** Sei konkret. Wer ist der Ansprechpartner? Wie läuft der Prozess ab? Wenn du hier Klarheit schaffst, nimmst du die Angst vor dem ersten Schritt.

Warum das Ganze? Weil eine gute Stellenanzeige der erste Schritt zu einer starken Bindung ist. Wenn Jugendliche sich verstanden fühlen, steigen die Chancen auf passende Bewerbungen.

! Aber: Nutze die KI nicht als Ersatz für dein Denken, sondern als „Buddy“, der dir wertvolle Inhalte liefert.



Deine Karriereseite als Podcast?
Auch das kann NotebookLM. Wie sich das anhört? Hier geht's zum Podcast über die u-form Azubi-Seite:

go.u-form.de/podcast3



SEO-AUSBILDUNG KOMPAKT

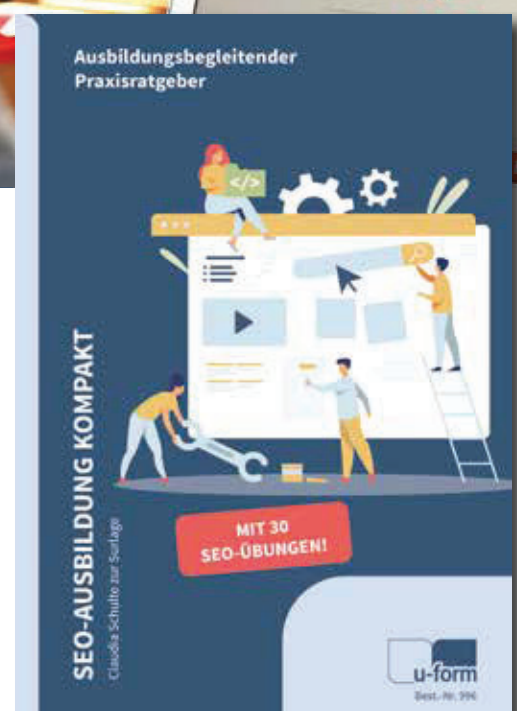
Ausbildungsbegleitender Praxisratgeber

NEU AB JULI 2026: Der Basis-Leitfaden für Ausbildungen, Weiterbildungen, Zertifikate und Karrierechancen in der Suchmaschinenoptimierung

Dieses Buch begleitet dich und deine Azubis Schritt für Schritt in der SEO-Ausbildung. Es ist ein Wegbegleiter in der Weiterbildung zu mehr SEO-Kompetenz und digitalem Erfolg. Mit wertvollen Tipps, Handlungsempfehlungen und 30 konkreten Übungen wird es zum unverzichtbaren Praxisratgeber für alle, die in der Welt der Suchmaschinenoptimierung durchstarten möchten.

Jetzt zum Einführungspreis bestellen!

go.u-form.de/seoratergeber



ANZEIGE



- Tim -

Vertriebsleiter u-form Verlag
und Zauberer

TIM, DU BIST JA SCHON LANGE EIN FESTER BESTANDTEIL DES U-FORM TEAMS.

NIMM UNS DOCH MAL KURZ MIT: WIE SAH DEIN WERDEGANG IM VERLAG AUS UND WAS IST HEUTE DEINE HAUPTAUFGABE ALS VERTRIEBSLEITER?

Ich habe meine Ausbildung hier beim u-form Verlag in einem Beruf gemacht, den es so gar nicht mehr gibt. Ich habe nämlich Verlagskaufmann gelernt. Gegen Ende meiner Ausbildung wurde der Kundenbetreuer unserer hauseigenen Druckerei schwer krank, so dass hier eine Vertretung gesucht wurde. Dies habe ich dann übernommen, anfangs zusammen mit einem Azubi-Kollegen. Da der kranke Kollege leider nicht mehr langfristig zurückkam, fiel die Kundenbetreuung unserer Druckereikunden sowie die Arbeitsvorbereitung für die Produktion in meine Verantwor-

tung. Ich bin damit zwar direkt ins kalte Wasser gefallen, aber ich durfte als junger Kerl, der gerade seine Ausbildung absolviert hat, sehr selbst- und eigenständig arbeiten und konnte in Zusammenarbeit mit unserer ebenfalls neuen und jungen Betriebsleiterin unsere Produktion und somit das Druckereigeschäft weiterentwickeln.

Nebenbei habe ich nach meiner Ausbildung eine Fortbildung zum Medienfachwirt absolviert, um vor allem fachlich das Wissen aus der Ausbildung zu vertiefen.

Natürlich habe ich immer wieder auch in der Kundenbetreuung unseres Verlages mitgearbeitet.

2019 wurde mir dann die Position des Vertriebsleiters angeboten, die ich gerne angenommen habe. Meine Hauptaufgabe liegt darin, den Ablauf unseres Vertriebs und Kundenbetreuung bestmöglich zu koordinieren, d. h., ich bin verantwortlich für unser 5-köpfiges Vertriebsteam und Sorge dafür, dass dieses unsere Kunden und Interessenten bestmöglich berät und betreut, damit diese optimal auf die jeweiligen Prüfungen vorbereitet werden.

WAS FÄLLT DIR SPONTAN ZUM WORT "ANDERS" EIN?

Zum Wort „anders“ fällt mir zum einen ein, dass man nicht immer nur auf gewohnten Pfaden schreitet, sondern den Blick auch mal zur Seite schweifen lässt. Dazu gehört auch, dass man sich immer wieder in die Lage von anderen versetzt und versucht, deren Perspektive einzunehmen. Dies ist nicht unbedingt immer leicht und oftmals versteht man es auch nicht. Dennoch glaube ich, dass es wichtig ist, zu akzeptieren, dass es dieses „anders“ gibt.

Der zweite Punkt, der mir in diesem Zusammenhang einfällt, wurde mir erst in letzter Zeit mit zunehmendem Alter und gewissen Erfahrungen klar: Es bleibt nichts, wie es mal war, denn die Zukunft ist ungeschrieben. Selbst wenn man seine Routinen, Abläufe oder sogar Ansichten hat, kann durch gewisse Geschehnisse oder Dinge von einer Sekunde auf die andere alles „anders“ sein.

Ich glaube, die Herausforderung liegt darin, sich dessen bewusst zu sein und sich im besten Fall darauf zu freuen, wenn etwas „anders“ ist. Schließlich wäre es doch langweilig, wenn alles gleich ist oder bleibt.

ABSEITS VON AUSBILDUNGSPLÄNEN UND DIGITALEN TOOLS HAST DU EINE GANZ BESONDERE LEIDENSCHAFT: DIE ZAUBEREI.

WIE BIST DU ZU DIESEM HOBBY GEKOMMEN UND WAS FASZINIERT DICH DARAN, DINGE 'ANDERS' ERSCHEINEN ZU LASSEN, ALS SIE SIND?

Zur Zauberei bin ich buchstäblich aus einer Bierlaune gekommen. Vor einigen Jahren stand ich vor Karneval mal wieder vor der Entscheidung, wie ich mich am besten kostümiere. Und beim Bummeln durch ein Kostümgeschäft ist mir ein Zauberer-Kostüm in die Hände gefallen. Daraufhin habe ich mir gedacht, dass, wenn ich schon als Zauberer zum Karneval gehe, muss ich mir auch ein paar Tricks aneignen. Im selben Jahr wollte ein mit mir gut befreundetes Paar heiraten und fand bei der Karnevalsparty, dass es doch eine gute Idee sei, wenn ich bei der Hochzeit im Sommer auch als Zauberer auftrete. Und nach ein paar Kölsch habe ich natürlich zugesagt und kam aus der Nummer nicht mehr raus.

Dieser Auftritt fand dann auch statt, aber ich möchte an dieser Stelle den Mantel des Schweigens darüber legen...

Dennoch hat mich die Zauberkunst seit diesem Zeitpunkt gepackt und fasziniert, und somit habe ich mich in diesem Bereich weitergebildet, so dass ich hier mittlerweile semiprofessionell ein zweites Standbein habe.

Für mich besteht die Faszination weniger zu zeigen, dass ich etwas kann, was andere nicht können. Mir geht es wirklich darum, die Menschen zu unterhalten, indem ich durch die Kunststücke magische Momente kreierte und sie somit – zumindest für einen kleinen Augenblick – in eine „andere“ Welt entführe.

„IN DER ZAUBEREI GEHT ES OFT DARUM, AUFRERKSAMKEIT SO ZU LENKEN, DASS DAS UNMÖGLICHE MACHBAR WIRKT.

HILFT DIR DIESER BLICKWINKEL AUCH IM JOB, WENN KUNDEN IM ERSTEN MOMENT GLAUBEN, DIE DIGITALISIERUNG IHRER AUSBILDUNG SEI PURER 'HOKUSPOKUS'?"

Es geht vor allem darum, eine Illusion zu schaffen, dass Unmögliches möglich ist. Ich werde bei der Zauberei häufig gefragt, wie dieser oder jener Trick funktioniert oder Zuschauer erzählen mir ihre Theorie, wie ihrer Meinung nach ein Kunststück möglich ist. Ich antworte darauf meistens, dass er/sie aufgrund der oftmaligen Banalität und Einfachheit eines Kunststückes extrem enttäuscht sein würde und die Faszination mit einem Schlag weggewischt wäre.

Im beruflichen Kontext ist mein Grundsatz „Möglich ist immer erstmal alles“. Danach kommt es dann auf die Voraus-

setzungen und darauf, was man investieren möchte (z. B. Zeit, Kosten etc.) an.

Wenn man sich die technischen Entwicklungen der letzten Jahre anschaut, stellt man fest, dass wir in extrem spannenden Zeiten leben. Die Möglichkeiten, die uns schon jetzt gegeben sind, grenzen doch schon fast an Magie, wenn wir es mit früheren Zeiten vergleichen.

Ich kann mich noch daran erinnern, als ich zum ersten Mal ein Smartphone in der Hand hielt und über das Display gewischt habe oder als ich meinen ersten Prompt in ChatGPT geschrieben habe, und das ist noch nicht so lange her. Das waren für mich magische Momente, die ich anfangs nicht begreifen konnte.

Meiner Meinung nach sollte man offen gegenüber diesem „Hokuspokus“ sein, aber gleichzeitig auch überlegen, welchen Nutzen ich daraus ziehen kann und nicht blind einfach nur dem Neuen hinterherlaufen.

Ich glaube, dass wir uns in unserem Bereich eine Menge Gedanken gemacht haben, die Digitalisierung in der Ausbildung so anzubieten, dass sie für unsere Kunden den größtmöglichen Nutzen bietet und somit die Arbeit in der Ausbildung zwar anders aber hoffentlich auch leichter macht.

Aber wer weiß? Vielleicht ist das, was heute en vogue ist, in einem Jahr nicht mehr up to date. Dann müssen wir es wieder „anders“ machen...



Prüfungsvorbereitung, Azubi-Recruiting Trends und mehr



Online-Shop

Das komplette Angebot für über 50 Berufe in unserem Online-Shop



Training
Das KI-gestützte Prüfungstraining



Offene Aufgabenstellungen zur selbstständigen Bearbeitung mit sofortigem, fundiertem Feedback.



Studie
Azubi-Recruiting Trends 2026



Die größte doppelerspektivische Studie zum Thema Ausbildung in Deutschland



Werte ermitteln
mit dem u-form Forced-Choice-Test



Mit dem u-form Forced-Choice-Test kannst du Werte einfach erkennen und ermitteln.

Der Azubi-Navigator

Azubi-Navigator
Digitales Ausbildungsmanagement



Ausbildung digital managen.
Zeit sparen. Talente fördern.



Die Azubi-Navigator Community



Wie machen es andere?
Schau doch einfach mal bei einer unserer digitalen Azubi-Navigator Communities vorbei

Beratungstermin vereinbaren



Die Vorzüge des Azubi-Navigators in einem unverbindlichen Termin kennenlernen.

KI-Schulung für Azubis



Niederschwellig, schnell und kostenneutral: im Azubi-Navigator gibt es eine kostenlose* KI-Schulung für alle Azubis.

* für alle Kunden des Azubi-Navigators

Kontakt & Newsletter



Linkedin
Felicia Ullrich



Folge mir auf LinkedIn für regelmäßige spannende Insights und Tipps zum Thema Ausbildung.



u-form
Newsletter



Bleibe stets aktuell informiert zu allen Themen rund um Ausbildung & Co.

E-Books & Flyer zum Download



Flyer **Schwierige Gespräche mit Azubis führen**



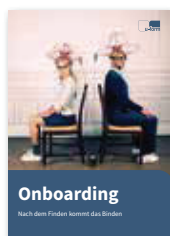
Wenn klassische Gespräche nicht wirken – Impulse aus Coaching und Psychologie für deinen Ausbildungsalltag.



E-Book **Richtig gutes Azubi-Recruiting**



Mehr geeignete Azubis finden: Gute Eignungsdiagnostik, mehr Sichtbarkeit und schnelle Bewerbungsprozesse.



E-Book **Onboarding**



Azubis & junge Talente gut ankommen lassen. Tipps für Pre- und Onboarding.



E-Book **Motivation erwecken**



Steigere durch Begeisterung, eine positive Fehlerkultur und innovative Ansätze wie Gamification die Motivation deiner Azubis.



E-Book **Ausbildungsabbrüche verhindern**



Erkenne frühzeitig Warnsignale, vermeide Frust im Team und reduziere mit gezielten Maßnahmen Ausbildungsabbrüche.



E-Book **KI mit IQ**



Digitalisierung und Künstliche Intelligenz in der Ausbildung – verantwortungsvoll, praxisnah, menschlich gedacht.

Webinare & Podcasts

Praxisnah, kostenlos, aber definitiv nicht umsonst!

Unsere kostenlosen Webinare halten dich immer auf dem neuesten Stand. Zu Themen rund um Ausbildung und Azubi-Recruiting. Mit Expert*innen und Praktiker*innen. Einfach mal vorbeischauen und anmelden.



Webinar **Azubi-Recruiting mit Gefühl**



Webinar **Werte als innerer Kompass**



Podcast **20% Azubis bei der u-form Gruppe**



Noch mehr Webinare **Unsere Webinare im Überblick**



*Weniger Aufwand. Mehr
Überblick in der Ausbildung.*



JETZT NEU: MIT KI!
KI unterstützt bei
Feedback, Lerninhalten
und Auswertung.

Ausbildungsprozesse digital planen, begleiten und dokumentieren.

Ausbildungspläne, Berichtshefte, Feedback, Versetzungen und Lerninhalte: Mit dem Azubi-Navigator bündelst du wichtige Aufgaben des Ausbildungsmanagements an einem Ort. So behältst du den Fortschritt deiner Azubis im Blick, reduzierst manuelle Abstimmung und sparst wertvolle Zeit im Ausbildungsalltag.



Weniger Organisationsaufwand

Prozesse digitalisieren und
Zeit sparen.



Schluss mit Excel

Alle Ausbildungsdaten
an einem Ort.



Motivierte Auszubildende

Transparenz schaffen und
Fortschritte sichtbar machen.



Einfache Anbindung anderer HR-Systeme

Daten sicher austauschen –
ohne Mehraufwand

DIE VORTEILE IM ÜBERBLICK:



Schluss mit Excel und Papierlisten

Ausbildungspläne, Fortschritte und Einsatzstellen
zentral verwalten – übersichtlich und aktuell.



Mehr Transparenz für Ausbilder und Azubis

Alle Beteiligten sehen, was ansteht, was erledigt ist
und wo Unterstützung gebraucht wird.



KI-Unterstützung für Routineaufgaben

Feedback auswerten, Quizze erstellen und Inhalte
schneller vorbereiten.



Sicher und professionell

EU-DSGVO-konform, ISO/IEC 27001:2022 zertifiziert
und TÜV-geprüft.

Jetzt kennenlernen!

QR-Code scannen und Beratungstermin
vereinbaren...

go.u-form.de/beratung



... oder mehr erfahren auf unserer Website

azubinavi.de



Wir speichern deine Daten EU-DSGVO konform auf unseren Servern,
ISO/IEC 27001:2022 zertifiziert und vom TÜV geprüft.



Management
System
ISO/IEC
27001:2022
www.tuv.com
ID: 9108631496