

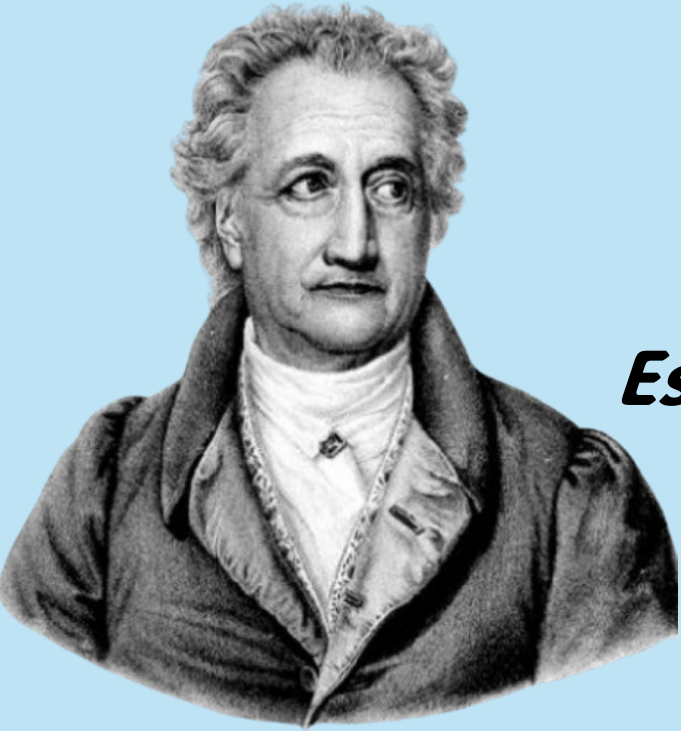


So werden Sie zum Azubi-Magneten –
Recruiting-Ideen, die wirklich funktionieren:

Heute live mit Günter Stein



Die 8+1 erfolgreichsten Wege



Es ist nicht genug zu wissen – man muss auch anwenden.

Es ist nicht genug zu wollen – man muss auch tun.

Johann Wolfgang von Goethe

Hertzlich
willkommen



Das Thema heute ist mit Bedacht gewählt:

So werden Sie zum Azubi-Magnet:

**Recruiting-Ideen, die wirklich funktionieren: Die 8+1
erfolgreichsten Wege**

Der Leidensdruck ist da:

Der Leidensdruck:

Was täglich irgendwo passiert

- Sie schalten Anzeigen.
- Sie stellen die Ausbildung auf die Karriereseite.
- Sie posten vielleicht sogar etwas bei Instagram oder LinkedIn.

Und am Ende passiert ... erstaunlich wenig.

Oder es melden sich Bewerber, bei denen sehr schnell klar ist: Das passt nicht.

Oder ...

weg
damit



Ebenso weg damit ...

Recruiting-Vorschläge die nett klingen, aber im Alltag nicht (viel) helfen:

-

Oder ...

Ebenso weg damit ...

Recruiting-Vorschläge die nett klingen, aber im Alltag nicht (viel) helfen:

- „Seien Sie authentisch.“
- „Gehen Sie dahin, wo die jungen Menschen sind.“
- „Nutzen Sie Social Media.“

Ja. Danke. Aber was heißt das bitte konkret?

Was soll ein mittelständischer Betrieb morgen früh anders machen? Was ...

Ebenso weg damit ...

Recruiting-Vorschläge die nett klingen, aber im Alltag nicht (viel) helfen:

- Was soll ein kleineres Unternehmen ausprobieren, das weder eine eigene Employer-Branding-Abteilung noch ein fünfköpfiges Recruiting-Team hat?

Genau darum geht es heute. Nicht um Theorie und Allgemeines.
Es geht um Praxis. Und:

Ebenso weg damit ...

Recruiting-Vorschläge die nett klingen, aber im Alltag nicht (viel) helfen:

- Um Ideen, die Sie leicht nachmachen können.
- Beispiele, die nicht nur für Großunternehmen taugen.
Und ja, es geht auch um überraschendes. Sie sollen ja Lust bekommen, die Dinge auszuprobieren!

Denn eines ist auch klar:

Ebenso weg damit ...

Recruiting-Vorschläge die nett klingen, aber im Alltag nicht (viel) helfen:

- Der Markt hat sich noch weiter verändert.
- Und wenn der Markt sich verändert, reicht es nicht, alte Methoden nur etwas hübscher anzumalen.

Sie brauchen:

Ebenso weg damit ...

Recruiting-Vorschläge die nett klingen, aber im Alltag nicht (viel) helfen:

Sie brauchen:

- andere Zugänge.
- Schnellere Prozesse.
- Klarere Botschaften.
- Weniger Hürden. Und ja.

Ebenso weg damit ...

Recruiting-Vorschläge die nett klingen, aber im Alltag nicht (viel) helfen:

- Ja, auch die schulische Qualität hat sich geändert (Das ist aber nicht das Thema heute)
- Sie suchen ja schließlich Auszubildende. Also sind Sie bereit, weiter in Ausbildung, in Auszubildende, in junge Menschen, zu investieren.
- Deshalb unterstelle ich Ihnen auch einfach den **Mut**, Dinge auszuprobieren, die früher vielleicht ungewöhnlich wirkten. Die Werkzeuge dafür bekommen Sie heute an die Hand.

Können Sie mir vertrauen?



Über den Referenten:

Günter Stein

- Arbeitsrechts-Experte, Unternehmer, Führungskraft,.
- Berät seit mehr als 20 Jahren Arbeitgeber und Führungskräfte aus ganz Deutschland.
- Seine Publikationen und Newsletter werden nahezu täglich von zehntausenden Führungskräften und Arbeitgebern gelesen.
- **Mission:** Klartext. Nicht Drumherum reden. Die Dinge auf den Punkt bringen. Praxis statt Theorie. Und vor allem: keine Frage offen lassen. Für seine Leserinnen und Leser ist Günter Stein per E-Mail rund um die Uhr persönlich erreichbar!

Agenda

- **Was garantiert nicht (mehr) funktioniert; 7 Fehler, die Sie sofort abstellen und vermeiden können.**
- **Hand aus Herz: Haben sich die Azubis und Schüler wirklich so verändert?**
- **Kleiner Rechtsausflug: Warum die Entgelttransparenzrichtlinie auch Ihr Azubi-Recruiting berührt**
- ...

Agenda

- **Die 8+1 wunderbar funktionieren Wege, die zum Ausprobieren sofort geeignet und:**
- **Ein hoffentlich unwiderstehliches Angebot, mit dem Sie den Recruiting-Turbo einschalten – und den Ausbildungsturbo gleich mit**

Ebenso weg damit ...

Recruiting-Vorschläge die nett klingen, aber im Alltag nicht (viel) helfen:

Sie brauchen:

- andere Zugänge.
- Schnellere Prozesse.
- Klarere Botschaften.
- Weniger Hürden. Und ja.

Der Leidensdruck:

Was täglich irgendwo passiert

Was garantiert nicht mehr funktioniert

Fehler 1: Klassische Standard-Anzeige

Gemeint ist nicht nur Anzeige in Job- oder Ausbildungsplatzbörse. Gemeint ist jeder Standardtext auf

- der Karriereseite,
- dem kopierten Post auf Social Media,
- dem Eintrag auf Ausbildungsportalen,
- oder dem immer gleichen PDF, das überall hochgeladen wird.

Beispiele:

Was garantiert nicht (mehr) funktioniert

Beispiele:

- „Wir sind ein erfolgreiches, familiengeführtes Unternehmen.“
„Wir bieten ein dynamisches Team und spannende Aufgaben.“
„Wir freuen uns auf Ihre aussagekräftige Bewerbung.“

Fehler, weil:

Was garantiert nicht (mehr) funktioniert

Beispiele:

- **Sie sagen dem Bewerber nicht, warum er ausgerechnet bei Ihnen anfangen soll.**

Ein junger Mensch fragt sich **nicht** zuerst:

- Wie lange gibt es dieses Unternehmen?
- Wie viele Standorte hat es?
- Wie dynamisch ist das Team?

Er fragt sich etwas viel Einfacheres:

Was garantiert nicht (mehr) funktioniert

Beispiele:

- *Was mache ich da eigentlich?*
- *Wer bringt mir das bei?*
- *Wie sieht mein Alltag aus?*
- *Werde ich ernst genommen?*
- *Passt das zu mir?*
- *Habe ich da eine Zukunft?*
- *Wird es mir Spaß machen?*

Geben Ihre Texte und Botschaften
das wieder?

Was garantiert nicht mehr funktioniert

Fehler Nummer 2: Zu viele Hürden am Anfang

Man verlangt im ersten Schritt viel zu viel.

- Bitte Lebenslauf.
- Bitte Anschreiben.
- Bitte die letzten Zeugnisse.
- Bitte Bescheinigungen.
- Bitte sauber formuliert.
- Bitte alles als PDF.
- Und bitte möglichst vollständig.

Warum eigentlich? Merke:

Was garantiert nicht mehr funktioniert

Fehler Nummer 2: Zu viele Hürden am Anfang

- **Nicht der beste Ausbildungsbetrieb gewinnt automatisch.**
- **Oft gewinnt der Betrieb mit der niedrigsten Einstiegshürde und der schnellsten Rückmeldung. Denn:**

:

Was garantiert nicht mehr funktioniert

Fehler Nummer 2: Zu viele Hürden am Anfang

- Sie konkurrieren nicht nur mit anderen Unternehmen.
- Sie konkurrieren auch mit Bequemlichkeit, Unsicherheit, Aufschieben und Überforderung.
- Und wenn Ihr Bewerbungsprozess schon auf den ersten Metern kompliziert wirkt, verlieren Sie Kandidaten, bevor überhaupt ein echtes Kennenlernen stattgefunden hat.

Fehler 3:

Was garantiert nicht mehr funktioniert

Fehler Nummer 3: Viel Selbstdarstellung, wenig Lebenswelt

- Viele Betriebe reden in ihrer Kommunikation viel über sich selbst und zu wenig über die Lebenswelt der Jugendlichen.
- Dann steht da, was das Unternehmen alles kann.
Welche Produkte es herstellt.
Wie erfolgreich es am Markt ist.
Welche Werte es hat.
- Das mag alles stimmen ...

Was garantiert nicht mehr funktioniert

Fehler Nummer 3: Viel Selbstdarstellung, wenig Lebenswelt

Ein potenzieller Azubi will zunächst etwas anderes wissen:

- Wie komme ich da rein?
- Wie ist der Umgangston?
- Wie läuft der erste Tag?
- Bin ich da der Depp für alles oder lerne ich wirklich etwas?
- Wie komme ich mit den Kollegen klar?
- Kann ich da Fragen stellen, ohne mich zu blamieren?
- Habe ich eine echte Chance übernommen zu werden?

Beispiel:

Was garantiert nicht mehr funktioniert

Fehler Nummer 3: Viel Selbstdarstellung, wenig Lebenswelt

häwa – FAQ Ausbildung

<https://www.haewa.de/karriere/schueler/faq-ausbildung>

Entscheidend: Nähe aufbauen!

Ausbildungswerbung aus Sicht eines 16-, 17- oder 18-Jährigen.
Nicht die Sprache – aber der Blickwinkel!

Was garantiert nicht mehr funktioniert

Fehler Nummer 4: Recruiting als Verwaltungsvorgang statt als Beziehungseinstieg

- Anzeige raus.
- Bewerbung rein.
- Sichtung.
- Gespräch.
- Entscheidung.

Aber so funktioniert der Markt nicht mehr. Stichwort Beziehungseinstieg!
Siehe Fehler 1,2,3 ...

Was garantiert nicht mehr funktioniert

Fehler Nummer 5: Zu langsame Reaktion

Viele Unternehmen verlieren Kandidaten nicht an bessere Betriebe. Sondern an schnellere.

Ideale Reaktionszeit:

Was garantiert nicht mehr funktioniert

Fehler Nummer 5: Zu langsame Reaktion

Auf Bewerbung oder erste Kontaktaufnahme **innerhalb von 24 Stunden** melden. Und zwar persönlich – und klarem nächsten Schritt...

Erstes Kennenlernen, Telefonat oder Speed-Dating sollte dann **innerhalb von 3 bis 5 Tagen**

Zu- oder Absage nach diesem Termin möglichst **innen 48 Stunden**. Heißt:

Was garantiert nicht mehr funktioniert

Fehler Nummer 5: Zu langsame Reaktion

Die 24-5-2-Regel:

Heute bewerben, morgen Rückmeldung, diese Woche Kennenlernen, kurz danach Entscheidung.

Was garantiert nicht mehr funktioniert

Fehler Nummer 5: Zu langsame Reaktion

Die 24-5-2-Regel:

Heute bewerben, morgen Rückmeldung, diese Woche Kennenlernen, kurz danach Entscheidung.

Extra-Tipp aus meiner Beobachtung:

Extra-Tipp:

Fokus schärfen

Fokus nicht nur auf junge Menschen, die schon wissen, was Sie wollen (die aktiv suchen, sich gezielt informieren, bereit sind, vollständige Bewerbung zu schicken)

Auch an die denken, die unsicherer unterwegs sind. Die erst einmal schauen, die vergleichen... wo Interesse da ist, aber keine Entscheidung.

Was tun?

Extra-Tipp:

Fokus schärfen

Der Schnupper-Einstieg statt der Sofort-Bewerbung

Schreiben Sie nicht nur:

„Jetzt bewerben“

Sondern zusätzlich:

„Erst einmal reinschauen“

oder

„Beruf kennenlernen ohne Bewerbung“ (Mehr dazu später 😊).

Oder auch:

Extra-Tipp:

Der Berufstest in einfacher Sprache

Viele Jugendliche scheitern nicht an mangelndem Interesse, sondern daran, dass sie sich unter dem Beruf wenig vorstellen können.

Da hilft dieses (einfache) Format:

Extra-Tipp:

Der Berufstest in einfacher Sprache

„Passt dieser Beruf zu dir? 5 ehrliche Fragen.“

Zum Beispiel:

- Arbeitest du lieber mit Menschen, Zahlen oder Maschinen?
- Magst du Abwechslung oder feste Abläufe?
- Willst du eher im Büro, draußen oder praktisch arbeiten?
- Fragst du gern nach oder tüftelst du lieber selbst?
- Willst du schnell Ergebnisse sehen?

Ergebnis:

Extra-Tipp:

Der Berufstest in einfacher Sprache

Sie geben Orientierung.

Genau das, was Unentschlossene brauchen!

Bleibt die Frage:

Haben sich Azubis und Schüler wirklich so verändert?

Aktuelle Shell-Jugendstudie

Junge Menschen sind nicht (wie oft behauptet) planlos oder „verweichlicht“. Sie sind ...

... besorgt, pragmatisch und zugleich optimistisch-zukunftsgewandt.

- Gleichzeitig haben Themen wie **hohes Einkommen** und **gute Aufstiegsmöglichkeiten** für Jugendliche im Vergleich zu 2019 an Bedeutung gewonnen.

Studie merkt an:

Haben sich Azubis und Schüler wirklich so verändert?

Aktuelle Shell-Jugendstudie

- Im Vordergrund steht der Wunsch nach Orientierung, Fairness, Sicherheit und einem klaren Nutzen.
- Das ist für Sie als Ausbildungsbetrieb eine ganz wichtige Nachricht.
- Denn viele Jugendliche stellen sich heute sehr nüchterne Fragen:

Haben sich Azubis und Schüler wirklich so verändert?

Aktuelle Shell-Jugendstudie

- Ist das ein Beruf mit Zukunft?
- Kann ich davon später leben?
- Werde ich übernommen?
- Wie sind meine Entwicklungschancen?
- Kann ich mal von KI weggefegt werden?
- Ist Bürgergeld (also jetzt Grundsicherung) nicht auch eine Alternative? Oder was ...

Haben sich Azubis und Schüler wirklich so verändert?

Aktuelle Shell-Jugendstudie

- Was passiert, wenn ich merke, das ist doch nicht das Richtige für mich?.

Lösung: Nehmen Sie jungen Menschen die Angst vor Fehlentscheidungen. Und damit zugleich die Angst, sich überhaupt zu bewerben.

Ein Best-Practice-Beispiel:

Haben sich Azubis und Schüler wirklich so verändert?

Ausbildungsperspektiven 2025:

Niedrigschwellige Einstiegsmöglichkeit geben:

Schnupper-Nachmittag ... Mitmachtag ... Feierabend-Kennenlernen ..
Offenes Azubi-Café ... offener Werkstatt- oder Büroeinblick ...

Alles, was die Schwelle senkt, hilft! Zeigt auch diese Studie:

Haben sich Azubis und Schüler wirklich so verändert?

Bertelsmann-Studie „Ausbildungsperspektiven 2025

- Junge Menschen suchen nicht nur Prestige.
- Sie suchen auch Nähe, Übersichtlichkeit, echte Ansprechpartner und ein Umfeld, in dem sie nicht untergehen.
- Das kann ein mittelständischer Betrieb oft besser liefern als ein großer Konzern — wenn er es gut kommuniziert.

Beispiel:

Haben sich Azubis und Schüler wirklich so verändert?

Bertelsmann-Studie „Ausbildungsperspektiven 2025

Beispiel:

Ausbildungsbotschafter: Kurze Einblicke in den Arbeitsalltag, kleine Mitmachformate und direkte Begegnungen statt bloßer Selbstdarstellung. Für Sie heißt das: Zeigen Sie nicht nur, dass Sie ausbilden. Zeigen Sie, wie Ausbildung bei Ihnen konkret aussieht — durch echte Menschen, echte Einblicke und einen direkten Draht.

Doch da wäre noch etwas:

Haben sich Azubis und Schüler wirklich so verändert?

Bertelsmann-Studie „Ausbildungsperspektiven 2025

Studie sagt auch:

Mehr als ein Viertel der jungen Menschen denkt nach der Schule zunächst daran, **erst einmal zu arbeiten statt direkt eine Ausbildung zu beginnen.**

Haben Sie Angebote für diese Zielgruppe? Womit ich (kurz) beim Rechtlichen bin).

Die neue rechtliche Situation ab dem 07.06.2026

Entgelttransparenz-Richtlinie

EU:

„Bewerber sollen früher wissen, was sie verdienen, Entgeltfindung soll fairer und transparenter werden, und bestimmte alte Gewohnheiten im Recruiting sollen verschwinden.“

Heißt für das Azubi-Recruiting:

Die neue rechtliche Situation ab dem 07.06.2026

Entgelttransparenz-Richtlinie

1. Ausbildungsvergütung klar benennen

(EU: „Arbeitgeber müssen Arbeitssuchende über das **anfängliche Entgelt oder die Entgeltspanne** informieren — entweder schon in der Stellenausschreibung oder jedenfalls vor dem Vorstellungsgespräch.). Tipp:

Die neue rechtliche Situation ab dem 07.06.2026

Entgelttransparenz-Richtlinie

Tipp:

Möglichst konkret:

- im 1. Ausbildungsjahr ... Euro
- im 2. Ausbildungsjahr ... Euro
- im 3. Ausbildungsjahr ... Euro

Und:

Die neue rechtliche Situation ab dem 07.06.2026

Entgelttransparenz-Richtlinie

- **Fragen nach der bisherigen Vergütung haben im Azubi-Gespräch nichts mehr verloren**

Relevant bei:

- Ausbildungswechslern,
- Bewerbern, die ein Praktikum, FSJ oder einen Nebenjob hatten,
- Studienabbrechern,
- oder jungen Menschen, die schon einmal in einem anderen Betrieb angefangen haben. Und:

Die neue rechtliche Situation ab dem 07.06.2026

Entgelttransparenz-Richtlinie

- Die neuen Regeln zielen darauf, dass bereits der Zugang zum Job **nicht diskriminierend** gestaltet wird.
- Dazu gehört auch, dass Stellenausschreibungen und Auswahlprozesse geschlechtsneutral aufgesetzt werden. Also:

Die neue rechtliche Situation ab dem 07.06.2026

Entgelttransparenz-Richtlinie

- **Stellenbezeichnungen**
Nicht nur „Mechatroniker gesucht“, sondern klar und neutral formuliert.
 - **Anforderungsprofile**
Keine unnötig zugespitzten Anforderungen, die mit der Ausbildung gar nichts zu tun haben.
 - **Interviewfragen**
Keine Fragen, die in Richtung Geschlecht, Familienplanung oder private Rollenbilder laufen.
- 4 To Dos insgesamt:**

Die neue rechtliche Situation ab dem 07.06.2026

Entgelttransparenz-Richtlinie

- **Erstens:**
Schreiben Sie die Ausbildungsvergütung künftig so konkret wie möglich in die Ausschreibung oder nennen Sie sie spätestens vor dem Gespräch klar.

Die neue rechtliche Situation ab dem 07.06.2026

Entgelttransparenz-Richtlinie

- **Zweitens:**

Streichen Sie Fragen nach bisherigem Verdienst oder früheren Zahlungen komplett.

Die neue rechtliche Situation ab dem 07.06.2026

Entgelttransparenz-Richtlinie

- **Drittens:**

Prüfen Sie Ihre Azubi-Anzeigen und Interviewfragen darauf, ob sie wirklich neutral, fair und auf Eignung ausgerichtet sind. (

Die neue rechtliche Situation ab dem 07.06.2026

Entgelttransparenz-Richtlinie

- **Viertens:**

Machen Sie aus Vergütung kein Tabuthema.

Gerade junge Menschen empfinden Offenheit hier nicht als Problem, sondern als Zeichen von Fairness.

Fazit bis hier:

Was nicht mehr funktioniert:

- Standard-Stellenanzeigen à la „Wir suchen engagierte Azubis (m/w/d)“ – zu generisch, nicht ansprechend.
- Schwarzes Brett & langweilige Karriereseiten – Azubis sind auf Social Media unterwegs!
- Komplizierte Bewerbungsprozesse – Wer erstmal 10 Seiten ausfüllen muss, springt ab!

Fazit bis hier:

Ansprache:

- Authentisch, kreativ, direkt!
- Mehr Bilder & Videos statt nur Text.
- Headline statt Standard: „Hey! Lust auf eine Ausbildung mit Zukunft & Spaß? Dann lies weiter!“ oder:
- „Hey! Dein Karrierestart mit Zukunft – Werde Teil echter Macherinnen und Macher.

Fazit bis hier

Schnelle, einfache Bewerbung:

- „In 60 Sekunden bewerben“ per Online-Formular.
- Antwort in ~~48~~ 24 Stunden – sonst sind die Bewerber weg! Formel:

Fazit bis hier

24 – 5 – 2

Heute bewerben, morgen Rückmeldung, diese Woche Kennenlernen, kurz danach Entscheidung.

Fazit bis hier:

Nicht ... „Bitte senden Sie uns Ihre vollständigen Bewerbungsunterlagen mit Motivationsschreiben, Zeugnissen & Lebenslauf.“



Besser: „Schick uns eine kurze WhatsApp-Nachricht oder bewirb dich in 60 Sekunden hier!“



Praxis-Beispiel:

Die 3 größten Herausforderungen im Azubi-Recruiting

Herausforderung 3: Falsche oder langweilige Ansprache – Klassische Wege funktionieren nicht mehr

Praxis-Beispiel:

Die Bäckerei Wimmer setzt auf WhatsApp-Bewerbungen.
Ergebnis: 30 % mehr Bewerbungen als mit klassischen Wegen.

Deshalb:

Die 3 größten Herausforderungen im Azubi-Recruiting

Herausforderung 3: Falsche oder langweilige Ansprache – Klassische Wege funktionieren nicht mehr

Fazit:

- ✓ Verabschieden Sie sich von alten Methoden!
- ✓ Denken Sie wie ein Marketer: Sie müssen Azubis für sich begeistern!
- ✓ Bleiben Sie flexibel, digital und kreativ – dann werden Sie zum Azubi-Magneten!

Die 8+1 Wege zum Wunsch-Azubi

Einstieg radikal einfach machen. 60 Sekunden sind besser als 80

Hintergrund:

Gen Z sucht nicht aktiv nach Jobs auf Karriereseiten – sie entdeckt sie auf Social Media!

- IW-/Bertelsmann-Auswertung: **61,9 %** der jungen Menschen nutzen Social-Media-Kanäle bei der Ausbildungsplatzsuche „oft“ oder „manchmal“.
- **Instagram** liegt vorn (57,9 %). Dann **YouTube (46,9)**. Dann **TikTok (30,4)**- ist relevant, aber nicht der wichtigste Kanal. Konkret suchten **57,9 %** über Instagram, **46,9 %** über YouTube und **30,4 %** über TikTok nach Ausbildungsangeboten.

Deshalb:

Die 8+1 Wege zum Wunsch-Azubi

Einstieg radikal einfach machen. 60 Sekunden sind besser als 80

Azubi-Recruiting 2026 heißt:

Karriereseite ja – aber Social Media mitdenken.
Instagram und YouTube sind Pflicht, TikTok kann
zusätzlich spannend sein.

Nicht wer nur sichtbar ist, gewinnt – sondern wer auf
den richtigen Kanälen auffindbar ist. Und:

Deshalb:

Die 8+1 Wege zum Wunsch-Azubi

Einstieg radikal einfach machen. 60 Sekunden sind besser als 80

- Nicht sofort die perfekte Bewerbung.
Sondern erst einmal einen einfachen Kontakt.

Zum Beispiel so:

Die 8+1 Wege zum Wunsch-Azubi

Einstieg radikal einfach machen. 60 Sekunden sind besser als 80

„Interessiert? Dann schicken Sie uns einfach Ihren Namen und Ihre Handynummer.“ Oder:

„Ein Klick reicht – wir melden uns.“ Oder:

„Erst Kennenlernen, dann Unterlagen.“ Oder:

„Bewerbung in 60 Sekunden.“

Praxisbeispiele:

Die 8+1 Wege zum Wunsch-Azubi

Einstieg radikal einfach machen. 60 Sekunden sind besser als 80

- **QR-Code auf allen Kanälen**

Auf Plakaten, Flyern, bei Schulaktionen, auf Social Media und auf Ihrer Karriereseite steht nicht:

„Bitte vollständige Bewerbung hochladen.“

Sondern:

„Hier in 60 Sekunden Kontakt aufnehmen.“

Dann ...

Die 8+1 Wege zum Wunsch-Azubi

Einstieg radikal einfach machen. 60 Sekunden sind besser als 80

- Dann öffnet sich ein ganz einfaches Formular:
- Name
- Alter oder Schulabschluss optional
- gewünschter Ausbildungsberuf
- Handynummer oder E-Mail
- vielleicht noch ein freies Feld: „Was interessiert dich an der Ausbildung?“
- **Mehr nicht.**

Variante 2:

Die 8+1 Wege zum Wunsch-Azubi

Einstieg radikal einfach machen. 60 Sekunden sind besser als 80

- **Variante 2: Rückruf statt Unterlagen**
- Sie schreiben:
„Du interessierst dich? Dann trag dich kurz ein. Wir rufen dich innerhalb von 24 Stunden zurück.“
- Das ist für viele Jugendliche deutlich leichter als eine klassische Bewerbung.
- **Variante 3:**

Die 8+1 Wege zum Wunsch-Azubi

Einstieg radikal einfach machen. 60 Sekunden sind besser als 80

- **Variante 3: WhatsApp-Start oder Messenger-Einstieg**
- Türöffner.: Kurze Nachricht, erster Kontakt, dann Einladung zum Kennenlernen.
- **Variante 4:**

Die 8+1 Wege zum Wunsch-Azubi

Einstieg radikal einfach machen. 60 Sekunden sind besser als 80

- **Variante 4: Erst Termin, dann Bewerbung**
- Sie drehen die Logik um.
Nicht erst Unterlagen, dann Gespräch.
Sondern erst kurzes Kennenlernen, danach
gegebenenfalls Unterlagen.
- Gerade im Azubi-Bereich ist das oft viel natürlicher.

Fazit:

Die 8+1 Wege zum Wunsch-Azubi

Einstieg radikal einfach machen. 60 Sekunden sind besser als 80

- **Fazit:**

Sie brauchen im Kern nur drei Dinge:

- Erstens einen einfachen Kanal für den Erstkontakt.
- Zweitens eine schnelle Reaktion.
- Drittens jemanden, der das freundlich und verbindlich aufnimmt.

Klartext:

Die 8+1 Wege zum Wunsch-Azubi

Einstieg radikal einfach machen. 60 Sekunden sind besser als 80

Der erste Weg lautet also nicht: Schalten Sie mehr Werbung. Sondern:

- **Machen Sie den Einstieg einfacher als die anderen**

Extra-Tipp:

Die 8+1 Wege zum Wunsch-Azubi

Die aktuell besten Kanäle für erfolgreiche Azubi-Rekrutierung

Eigene Karriereseite (SEO & Google for Jobs nutzen!)

- Optimierte Stellenanzeige auf der Firmenwebsite mit klarer Struktur
- Mobile-friendly & mit einfacher Bewerbungsoption (1-Klick, WhatsApp)

Warum wichtig?

Viele Azubis googeln direkt nach „Ausbildung + Beruf + Stadt“

Wo noch?

Die 8+1 Wege zum Wunsch-Azubi

Die aktuell besten Kanäle für erfolgreiche Azubi-Rekrutierung

Online-Jobbörsen speziell für Azubis

Ausbildung.de, Azubi.de, AUBI-plus, Bundesagentur für Arbeit, IHK-Lehrstellenbörse, StepStone, Indeed, meinestadt.de.

Warum wichtig?

Hier suchen Jugendliche aktiv und oft sehr konkret nach offenen Ausbildungsplätzen.

Wichtig: Nicht nur auf einem Portal präsent sein – sondern dort, wo Ihre Zielgruppe regional und berufsspezifisch tatsächlich sucht. **Wo noch?**

Die 8+1 Wege zum Wunsch-Azubi

Die aktuell besten Kanäle für erfolgreiche Azubi-Rekrutierung

Social Media Recruiting

- Instagram, YouTube und TikTok sind 2026 die wichtigsten Social-Media-Kanäle im Azubi-Recruiting.
- LinkedIn kann ergänzen – ist aber für klassische Azubi-Suche meist nicht der Haupttreiber.
- Wer dort gar nicht stattfindet, verschenkt Sichtbarkeit, Erstkontakte und Orientierung

Wo noch?

Die 8+1 Wege zum Wunsch-Azubi

Die aktuell besten Kanäle für erfolgreiche Azubi-Rekrutierung

- **WhatsApp als Türöffner:** schneller Erstkontakt, Rückfragen, Terminabsprachen, Erinnerungen
Messenger statt Hürde: „Noch unsicher? Schreib uns kurz.“
- **Chatbots oder FAQ-Automation:** Antworten auf Standardfragen wie Vergütung, Ausbildungsstart, Ansprechpartner, Bewerbungsweg
- **Warum wichtig?**

Die 8+1 Wege zum Wunsch-Azubi

Die aktuell besten Kanäle für erfolgreiche Azubi-Rekrutierung

Warum wichtig?

- Messenger passen viel besser zur Kommunikationsrealität vieler Jugendlicher als formelle E-Mails oder lange Bewerberportale. Gerade für den Erstkontakt, für Rückfragen und für einfache Terminabsprachen senken sie die Schwelle deutlich.

Wo noch?

Die 8+1 Wege zum Wunsch-Azubi

Die aktuell besten Kanäle für erfolgreiche Azubi-Rekrutierung

Regionale Netzwerke & Schulen gezielt ansprechen

- **Schulkooperationen:** Lehrer & Berufsberater ins Boot holen
- **Berufsmessen & Schnuppertage:** Direkter Kontakt überzeugt am meisten

Warum wichtig? Viele Azubis wissen noch nicht, welchen Weg sie gehen wollen

Wo noch?

Die 8+1 Wege zum Wunsch-Azubi

Die aktuell besten Kanäle für erfolgreiche Azubi-Rekrutierung

Mitarbeiter-werben-Azubis-Programme

- **Azubis & Mitarbeiter als Markenbotschafter:** Wer eine Empfehlung ausspricht, sorgt für Vertrauen
- **Kleiner Bonus für Empfehlungen:** Gutscheine, Events, kleine Prämien

Warum wichtig? Empfehlungen haben eine höhere Erfolgsquote als klassische Anzeigen

Die 8+1 Wege zum Wunsch-Azubi

Die aktuell besten Kanäle für erfolgreiche Azubi-Rekrutierung

Praxis-Tipp:

Fragen Sie Ihre aktuellen Azubis, ob sie Lust haben, Azubi-Videos zu machen.

Belohnung für erfolgreiche Weiterempfehlung: Wer einen Freund für die Ausbildung gewinnt, bekommt eine Prämie

Die 8+1 Wege zum Wunsch-Azubi

Weg 2: Azubi-Speed-Dating

Der „Dreh“:

Sie schaffen ein Format, in dem ein junger Mensch Sie kennenlernen kann, ohne sofort durch ein komplettes Bewerbungsgespräch zu müssen. Zum Beispiel:

Zum Beispiel:

Die 8+1 Wege zum Wunsch-Azubi

Weg 2: Azubi-Speed-Dating

- **Erster Schritt:**

Kurze Begrüßung, lockere Atmosphäre, klare Ansage:

„Heute geht es nicht darum, perfekt zu sein. Heute geht es erst einmal darum, dass wir uns kennenlernen.“

Die 8+1 Wege zum Wunsch-Azubi

Weg 2: Azubi-Speed-Dating

Zum Beispiel:

- 10 Minuten Kennenlerngespräch
- ohne vollständige Unterlagen
- ohne Druck

Wichtig: Auch ein kurzes Kennenlernformat braucht eine gute Struktur. Zum Beispiel so:

Die 8+1 Wege zum Wunsch-Azubi

Weg 2: Azubi-Speed-Dating

- **Zweiter Schritt:**
Ein 8- bis 10-minütiges Gespräch mit zwei bis drei festen Fragen.

Die 8+1 Wege zum Wunsch-Azubi

Weg 2: Azubi-Speed-Dating

- **Dritter Schritt:**
Kurze Vorstellung des Berufs und des Ausbildungsablaufs.

Die 8+1 Wege zum Wunsch-Azubi

Weg 2: Azubi-Speed-Dating

- **Vierter Schritt:**
Konkrete Einladung zum nächsten Schritt:

Schnuppertag, Probearbeiten, zweites Gespräch oder einfacher Bewerbungsstart.

Wie bekannt machen?

Die 8+1 Wege zum Wunsch-Azubi

Weg 2: Azubi-Speed-Dating

Wie bekannt machen (3 Ebenen):

- **Direkt in die Schulen und zu Multiplikatoren**
- **1-Seiter mit QR-Code** an Schulen, Klassenleitungen, Schulsozialarbeit, Berufsberatung,

Die 8+1 Wege zum Wunsch-Azubi

Weg 2: Azubi-Speed-Dating

Wie bekanntmachen (3 Ebenen):

- **Auf allen schnellen Kanälen denselben Call-to-Action**
Instagram, TikTok, Karriereseite, WhatsApp-Link, Flyer, Aushang, regionale Portale — überall nur eine Botschaft:

„10 Minuten Kennenlernen statt Bewerbungsmarathon.“

Die 8+1 Wege zum Wunsch-Azubi

Weg 2: Azubi-Speed-Dating

Wie bekanntmachen (3 Ebenen):

- **Mit echtem Termin und niedriger Hürde**
Nicht „Melden Sie sich bei Interesse“, sondern konkret:
„Mittwoch, 16 bis 19 Uhr, ohne Unterlagen, 10 Minuten, QR-Code scannen.“
- (Genau diese Klarheit macht IHK-Speed-Dating-Formate erfolgreich)

Die 8+1 Wege zum Wunsch-Azubi

Weg 3: Eltern und Mitentscheider mitgewinnen

Der „Dreh“:

Nicht nur Jugendliche ansprechen, sondern auch Eltern, Lehrkräfte und andere Einflussnehmer.

Die 8+1 Wege zum Wunsch-Azubi

Weg 3: Eltern und Mitentscheider mitgewinnen

Wie?

1-Seite „Was Eltern wissen sollten“, kurzer Infoabend, Elternfenster beim Ausbildungstag, klare Infos zu Vergütung, Betreuung, Übernahmechance. Beispiel:

Die 8+1 Wege zum Wunsch-Azubi

Weg 3: Eltern und Mitentscheider mitgewinnen

Beispiel:

Die BMW Group hat eine eigene **Informationsseite für Eltern** rund um Ausbildung und Berufsstart. https://www.bmwgroup.jobs/de/de/schueler/informationen-fuer-eltern.html?utm_source=chatgpt.com

Und **Ottobock** lädt 2026 sogar zu einem **digitalen Elternabend** für Ausbildung (und duales Studium) ein. https://corporate.ottobock.com/de/karriere/fuer-schuelerinnen?utm_source=chatgpt.com

Die 8+1 Wege zum Wunsch-Azubi

Weg 3: Eltern und Mitentscheider mitgewinnen

Übrigens:

BMW spricht auf seinen Praktikumsseiten ganz offen die Unentschlossenen an nach dem Motto „Du kannst dich nicht für einen Beruf entscheiden?“ bzw. „Du weißt noch nicht, wie es nach der Schule weitergehen soll?“ Da sind schöne Ideen für Sie drin

Die 8+1 Wege zum Wunsch-Azubi

Weg 3: Eltern und Mitentscheider mitgewinnen

Die 4 entscheidenden Erfolgsfaktoren:

1. **Klare Antworten auf die Fragen der Eltern** (Vergütung, Betreuung, Übernahmechance, Ansprechpartner, Sicherheit).
2. **Vertrauen sichtbar machen** (Nicht nur sagen, dass Sie sich kümmern. Zeigen, wer sich kümmert, wie der Einstieg begleitet wird und was bei Problemen passiert).
3. **Jugendliche und Eltern unterschiedlich ansprechen** (Jugendliche interessieren sich zuerst für Alltag, Team und Beruf. Eltern eher für Stabilität, Entwicklung und Verlässlichkeit.)
4. **Niedrigschwellige Formate anbieten** (Kurzer Infoabend, Elternfenster beim Ausbildungstag, 1-Seiten-Info „Was Eltern wissen sollten“ – klein, konkret, leicht zugänglich).

Die 8+1 Wege zum Wunsch-Azubi

Weg 3: Eltern und Mitentscheider mitgewinnen

Wie bekannt machen?

Über Schulen, Elternabende, Schulnewsletter, Flyer, Website und Hinweise bei Schulaktionen.

Die 8+1 Wege zum Wunsch-Azubi

Weg 4: Echte Azubis als Recruiting-Gesichter

Der „Dreh“:

Nicht HR spricht. Nicht Geschäftsführer / Inhaber spricht.

Echte Azubis sprechen.

Denn junge Menschen glauben jungen Menschen mehr als jeder Karriereseite.

Die 8+1 Wege zum Wunsch-Azubi

Weg 4: Echte Azubis als Recruiting-Gesichter

Wie?

Kurze Reels, Shorts oder Handyvideos:

- „Mein erster Tag“
- „Was ich vorher falsch eingeschätzt habe“
- „Was an der Ausbildung besser ist als gedacht“
- „3 ehrliche Fragen an unseren Azubi“

Dazu gern ein Azubi im Speed-Dating, auf Schulterminen oder im Q&A.

Die 8+1 Wege zum Wunsch-Azubi

Weg 4: Echte Azubis als Recruiting-Gesichter

Beispiel:

ERGO wirbt für Ausbildung und duales Studium ausdrücklich mit **Videos eigener Auszubildender und Studierender**. Genau das ist die richtige Richtung: echte Gesichter,

https://careers.munichre.com/de/ergo-ausbildung-und-duales-studium?utm_source=chatgpt.com echte Einblicke, echte Sprache.

Die 8+1 Wege zum Wunsch-Azubi

Weg 4: Echte Azubis als Recruiting-Gesichter

Die 4 entscheidenden Erfolgsfaktoren:

1. Echte Azubis statt geskripteter Werbesprache.
2. Kurze, ehrliche Formate statt langer Imagefilme.
3. Alltag zeigen, nicht nur Benefits aufzählen.
4. Immer mit klarem nächsten Schritt enden: „Fragen? Schreib uns.“ oder „Jetzt Kennenlerntermin sichern.“

Die 8+1 Wege zum Wunsch-Azubi

Weg 4: Echte Azubis als Recruiting-Gesichter

Wie bekannt machen?

- Über Instagram, TikTok, YouTube Shorts, die Karriereseite, QR-Codes auf Flyern und Aushängen sowie bei Schulaktionen.
- Wichtig: dieselben Azubi-Gesichter möglichst auf mehreren Kanälen wieder auftauchen lassen. So entsteht Wiedererkennung.

Die 8+1 Wege zum Wunsch-Azubi

Weg 5: Virtuelle Kurzformate statt nur Präsenz

Der „Dreh“:

Nicht jeder erste Kontakt muss vor Ort stattfinden.
Gerade für Unsichere oder Spätentschlossene sind **virtuelle Kurzformate** ideal.

Die 8+1 Wege zum Wunsch-Azubi

Weg 5: Virtuelle Kurzformate statt nur Präsenz

Wie?

- 30 Minuten online.
- Ein kurzer Einblick in Beruf oder Betrieb.
- Danach 10 Minuten Fragen.

Oder: unverbindliches Online-Kennenlerngespräch vor der Bewerbung.

Die 8+1 Wege zum Wunsch-Azubi

Weg 5: Virtuelle Kurzformate statt nur Präsenz

Beispiel:

- **Rosenberger** bietet offizielle **Online Meetings zur Ausbildung** bzw. unverbindliche Online-Kennenlerngespräche an, bei denen Interessierte vor der Bewerbung mit Ansprechpartnern sprechen können.

https://www.rosenberger.com/career/online-meeting-apprenticeship/?utm_source=chatgpt.com

Die 8+1 Wege zum Wunsch-Azubi

Weg 5: Virtuelle Kurzformate statt nur Präsenz

Die 4 entscheidenden Erfolgsfaktoren:

- Kurz halten, maximal 30 Minuten.
- Keine Frontalpräsentation, sondern Fragen zulassen.
- Echte Ansprechpartner statt anonymer Vortrag.
- Direkt den nächsten Schritt

Die 8+1 Wege zum Wunsch-Azubi

Weg 6: Social Recruiting mit echten Einblicken

Der „Dreh“:

Nicht einfach „auch mal Social Media machen“.
Sondern Ausbildung so zeigen, dass junge Menschen hängen bleiben.

Die 8+1 Wege zum Wunsch-Azubi

Weg 6: Social Recruiting mit echten Einblicken

Wie?

Kurze Clips und Reels mit klaren Themen:

- „Ein Tag mit unserem Azubi“
- „Was verdiene ich?“
- „Was war am Anfang schwer?“
- „Was hat mich überrascht?“
- „Warum ich hier geblieben bin“
- Wichtig: wenig Werbesprache, viel echter Alltag.

Die 8+1 Wege zum Wunsch-Azubi

Weg 6: Social Recruiting mit echten Einblicken

Beispiel:

ALDI Nord hat 2026 einen eigenen **TikTok-Karrierekanal** für Nachwuchskräfte gestartet. Das ist ein starkes Beispiel, weil das Unternehmen Ausbildung plattformgerecht inszeniert: kurze Formate, junge Gesichter, klare Ansprache.

https://www.aldi-nord.de/unternehmen/presse/pressemitteilungen/aldi-nord-startet-tiktok-karrierekanal.html?utm_source=chatgpt.com

Die 8+1 Wege zum Wunsch-Azubi

Weg 6: Social Recruiting mit echten Einblicken

Die 4 entscheidenden Erfolgsfaktoren:

1. Lieber regelmäßig kleine Clips als seltene Hochglanzproduktionen.
2. Echte Azubis und echte Sprache.
3. Ein Format wiederholen, das funktioniert.
4. Immer eine Brücke in den nächsten Schritt bauen: „Mehr erfahren“, „Fragen stellen“, „Kennenlernen buchen“.

Die 8+1 Wege zum Wunsch-Azubi

Weg 6: Social Recruiting mit echten Einblicken

Wie bekannt machen?

- Über Instagram, TikTok, YouTube Shorts, QR-Codes auf Flyern, Karriereseite, Schulaktionen und Messenger-Links.
- Wichtig: Social Media nicht isoliert sehen. Jeder Clip braucht einen klaren Weg in Kontakt oder Bewerbung

Die 8+1 Wege zum Wunsch-Azubi

Weg 7: Offene Azubi-Erlebnisabende statt Schulformat

Der „Dreh“:

- Nicht in die Schule gehen.
- Jugendliche, Eltern und Unentschlossene **zu einem kompakten Erlebnisformat in den Betrieb holen.**

Die 8+1 Wege zum Wunsch-Azubi

Weg 7: Offene Azubi-Erlebnisabende statt Schulformat

Wie?

Zum Beispiel als:

- **Azubi-InfoNight**
- **offener Ausbildungsabend**
- **After-School-Recruiting**
- **Azubi-Open-House**
- **Berufe-Abend mit Mitmachstationen**

Die 8+1 Wege zum Wunsch-Azubi

Weg 7: Offene Azubi-Erlebnisabende statt Schulformat

Ablauf ganz einfach:

- 60 bis 90 Minuten
- Begrüßung
- 3 kurze Stationen oder Einblicke
- Azubis erzählen aus dem Alltag
- Fragen ausdrücklich erlaubt
- QR-Code zum Speed-Dating, Schnuppertag oder WhatsApp-Kontakt

Die 8+1 Wege zum Wunsch-Azubi

Weg 7: Offene Azubi-Erlebnisabende statt Schulformat

Beispiel:

Porsche hat mit seiner **InfoNight im Ausbildungszentrum** genau so gearbeitet: Die Veranstaltung markierte den Bewerbungsstart, Besucher konnten den Ausbildungsalltag hautnah erleben, Fragen rund um Ausbildung und duales Studium stellen, mit Vertretern der Berufsausbildung und Fachbereichen sprechen und sich auf einem Marktplatz sogar über die optimale Bewerbung informieren.

Die 8+1 Wege zum Wunsch-Azubi

Weg 7: Offene Azubi-Erlebnisabende statt Schulformat

Die 4 entscheidenden Erfolgsfaktoren:

- Kurz und erlebnisorientiert statt langer Vortrag.
- Echte Azubis und Fachleute vor Ort, nicht nur HR.
- Mitmachen, Fragen, Reinschauen statt nur Zuhören.
- Immer mit klarem Anschluss: Speed-Dating, Schnuppertag oder einfacher Erstkontakt

Die 8+1 Wege zum Wunsch-Azubi

Weg 7: Offene Azubi-Erlebnisabende statt Schulformat

Wie bekannt machen?

- Instagram, TikTok, Karriereseite
- QR-Flyer in der Region
- WhatsApp-Link oder einfache Anmeldeseite
- lokale Vereine, Jugendzentren, Elternnetzwerke
- regionale Online-Portale und Jobbörsen
- Mitarbeiter als Multiplikatoren: „Bring jemanden mit“

Wichtig:

Die 8+1 Wege zum Wunsch-Azubi

Weg 7: Offene Azubi-Erlebnisabende statt Schulformat

Nicht allgemein werben mit „**Wir laden ein**“, sondern konkret mit

„Donnerstag, 17 bis 19 Uhr: Ausbildung live erleben – ohne Bewerbung, ohne Unterlagen.““

Die 8+1 Wege zum Wunsch-Azubi

Weg 8: Direkt an die Schulen ran – Kooperationen mit Wirkung

Warum?

- Ca. 80 % der Azubi-Bewerber orientieren sich an Empfehlungen von Lehrern & Eltern!
- Wer früh präsent ist, bekommt die besten Talente.

Wie an die Schulen rankommen?

Die 8+1 Wege zum Wunsch-Azubi

Weg 8: Direkt an die Schulen ran – Kooperationen mit Wirkung

Direkt die Berufsberatung der Schule ansprechen (Jede Schule hat einen oder mehrere Berufsberater, die Schüler aktiv beim Thema Ausbildung unterstützen.

Tipp:

Schulen reagieren auf **klare, einfache Kooperationsangebote**: „Wir bieten einen Azubi-Infotag mit praktischen Übungen für Ihre Schüler an – kostenlos.“

Die 8+1 Wege zum Wunsch-Azubi

Weg 8: Direkt an die Schulen ran – Kooperationen mit Wirkung

Mit der IHK oder Handwerkskammer zusammenarbeiten

- Die IHK (Industrie- und Handelskammer) und HWK (Handwerkskammer) haben bestehende Schul-Kooperationsprogramme.
- Unternehmen können sich dort eintragen und bekommen Zugang zu Schulen.

Die 8+1 Wege zum Wunsch-Azubi

Weg 8: Direkt an die Schulen ran – Kooperationen mit Wirkung

Lokale Schul-Wirtschafts-Netzwerke nutzen

- Viele Schulen haben Kooperationen mit lokalen Unternehmen, die sich über Netzwerke organisieren.
- In vielen Städten gibt es Wirtschaftsforen oder Netzwerke, die Schule & Wirtschaft zusammenbringen. Tipp:

Die 8+1 Wege zum Wunsch-Azubi

Weg 8: Direkt an die Schulen ran – Kooperationen mit Wirkung

Tipp:

- Nach „Schule-Wirtschaft“-Netzwerken in Ihrer Region suchen (Google: „Schule Wirtschaft [Ihre Stadt]“) – oder KI fragen. Prompt:
- Sich dort als Partner-Unternehmen anmelden.
- Schulen bekommen so direkten Zugang zu Ihren Angeboten (Praktika, Azubi-Speeddating, etc.).

Die 8+1 Wege zum Wunsch-Azubi

Weg 8: Direkt an die Schulen ran – Kooperationen mit Wirkung

Tipp:

- Nach „Schule-Wirtschaft“-Netzwerken in Ihrer Region suchen (Google: „Schule Wirtschaft [Ihre Stadt]“) – oder KI fragen. Prompt:
- Sich dort als Partner-Unternehmen anmelden.
- Schulen bekommen so direkten Zugang zu Ihren Angeboten (Praktika, Azubi-Speeddating, etc.).

Die 8+1 Wege zum Wunsch-Azubi

Weg 8: Direkt an die Schulen ran – Kooperationen mit Wirkung

Direkte Events an Schulen anbieten – mit Lehrern sprechen!

- Lehrer sind oft offen für Kooperationen, haben aber wenig Zeit & brauchen fertige Konzepte.
- Wenn Sie ein konkretes Event anbieten, ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass Sie eingeladen werden.

Die 8+1 Wege zum Wunsch-Azubi

Weg 8+1: KI!

- KI dort einsetzen, wo Sie Ihnen **Tempo, Varianten und Entlastung** bringt:
- bei Texten, FAQs, Erstkontakten und Orientierung. Für die eigentliche Auswahl sollte KI im Azubi-Recruiting dagegen nicht der Hauptakteur sein.

Wie?

Die 8+1 Wege zum Wunsch-Azubi

Weg 8+1: KI!

Zum Beispiel so:

- aus einer Ausbildungsanzeige mit KI fünf Social-Posts machen,
 - aus häufigen Fragen eine Azubi-FAQ bauen,
 - Antwortbausteine für WhatsApp, E-Mail und Karriereseite erstellen,
 - einen kleinen Berufs- oder Interessen-Check formulieren,
 - Interviewleitfäden für Speed-Dating oder Schnuppertage vorbereiten.
- Der Nutzen liegt nicht in „vollautomatischer Auswahl“, sondern in besserer, schnellerer Kommunikation. TIPP:



© penguiin / Adobe Stock

