



10 Tipps Azubis zu gewinnen – So sichern Sie sich die A-Mitarbeiter von morgen

Kaum haben bei uns die neuen Azubis angefangen, beschäftigen wir uns schon wieder mit der Gewinnung von neuen Azubis für nächstes Jahr. Denn wir wissen es aus jahrzehntelanger Erfahrung: Dies ist der einfachste, kostengünstigste und beste Weg um neue Top-Mitarbeiter zu gewinnen.



Während andere Unternehmen händierend um Talente kämpfen, haben wir uns eine gut funktionierende Talente-Pipeline gebaut. Diese funktioniert in Kurzform so:

So gehen wir vor:

1. Berufsinformationsbörse

Seit 13 Jahren findet in unserer Stadt eine so genannte Berufsinfobörse statt. Arbeitgeber – vom Handwerksbetrieb bis zu großen Firmen – sind mit einem Stand vertreten, präsentieren sich als Firma, beantworten Fragen der künftigen Azubis und werben so um deren Gunst. Auch wir sind bei dieser Berufsinfobörse regelmäßig vertreten – und zwar durch unsere Azubis, die das in die Hand nehmen und wirklich hervorragend gestalten. Wir denken auch, dass die „Hemmschwelle“ der jungen Leute wesentlich geringer ist, wenn sie sich mit Gleichaltrigen unterhalten können und nicht ehrfürchtig vor einem Firmenboss stehen müssen. Und tatsächlich – das hat sich bewährt. Und wer kann künftigen Auszubildenden besser Fragen beantworten als die Azubis selbst? Eben!

2. Ein ansprechender Stand

Unsere derzeitigen Auszubildenden bauen am Tag der Berufsinformationsbörse den Stand in der Stadthalle auf. Ein großes Plakat im Hintergrund signalisiert schon mal, dass hier Auszubildende für den Beruf eines Industriekaufmanns bzw. einer Industriekauffrau gesucht werden. Kataloge und Prospekte werden ausgelegt, die sich jeder mitnehmen kann, um es in Ruhe zuhause durchzublättern. Süßigkeiten und Getränke werden angeboten und Kleinigkeiten wie Kugelschreiber, Notizblöcke usw. darf sich auch jeder, der will, mitnehmen.





Und was ganz gut ankommt: Unsere Azubis haben vor ein paar Jahren einen eigenen Azubi-Flyer gestaltet, der kurz umreißt, wer wir sind, was wir bieten und was wir erwarten. Diesen Flyer können Sie sich gerne [hier herunterladen](#).

Und damit noch nicht genug: Unsere Azubis haben sogar einen eigenen 3-minütigen Werbefilm gedreht, ein wirklich gelungenes Filmchen! Da kann man nur staunen. Neugierig? [Hier können Sie diesen Film ansehen](#).

3. An Schulen werben

Wo immer es in der Region die Möglichkeit gibt, an Schulen für die Ausbildung zu werben, schicken wir ebenfalls unsere Azubis hin. Die können dort zum Beispiel eine kleine Präsentation halten und Fragen der Schüler beantworten. Falls Sie Interesse an der Präsentation haben, können Sie diese [hier herunterladen](#).

4. Schnuppertag für Azubis

Viele Schulabgänger sind sich ja noch gar nicht sicher, in welche Richtung sie gehen sollen. Klar, mit 16 Jahren weiß man das noch nicht so genau. Möchte man in einem Büro sitzen oder doch lieber eine handwerkliche Tätigkeit erlernen? Schwierige Entscheidung, da es ja das ganze Leben beeinflusst. Deswegen bieten wir einen so genannten Schnuppertag an. Interessierte können sich bei uns für solch einen Tag bewerben, damit sie Einblick in den Alltag eines Industriekaufmanns erhalten. Beim Schnuppertag werden die jungen Leute mit kleinen Büroaufgaben in verschiedenen Abteilungen betraut. Sie recherchieren Daten zu einem Kunden, erstellen irgendwelche Listen, füllen einen Persönlichkeits-Test aus usw.

Und außerdem bekommen Sie Einblick in unsere Firma, erleben den großartigen Teamgeist unserer A-Mitarbeiter, lernen die Mitarbeiter näher kennen usw. – und wenn es den Schülern gefallen hat, dann werden wir auch eine Bewerbung erhalten. Je mehr Bewerbungen desto größer die Auswahl und damit die Möglichkeit, wirkliche künftige A-Azubis herauszufischen.

5. Azubis werben Azubis

Schicken Sie nicht Ihren 60-jährigen Meister los, um Jugendliche für Ihre Ausbildung zu begeistern. Die glaubwürdigsten Botschafter sind Ihre eigenen Azubis. Unsere Azubis werben ihre Nachfolger selbst. Sie gehen an Schulen, stellen in Klassen und AGs ihren Ausbildungsberuf und unser Unternehmen vor, führen Schüler an Besuchsnachmittagen durch den Betrieb. Wie die Azubis von tempus das machen? [Hier die Präsentation](#), die unsere Azubis an den Schulen zeigen. Schulen sind in der Regel gerne dazu bereit, für Abschlussklassen derartige Veranstaltungen zu organisieren.

6. Eltern einbinden.

Der Weg zu den Jugendlichen führt auch über die Eltern. Man mag es kaum glauben, aber es ist so. Nach wie vor entscheiden heute die Eltern mit, wenn es um die berufliche Zukunft der Kinder geht. Man will schließlich nur das Beste für den Nachwuchs. Also: Gewinnen Sie das Vertrauen und die Unterstützung der Eltern.





Laden Sie die Erziehungsberechtigten mit ein zu einer Tour durch den Betrieb. Zeigen Sie dabei, was im Bereich Ausbildung alles getan wird, wie gut der innerbetriebliche Unterricht ist und welche Perspektiven es gibt.

7. Bewerbungsunterlagen schnell bearbeiten

Während in vielen Unternehmen sich die Bewerbungsunterlagen einige Zeit stapeln, haben wir uns zur schnellen Bearbeitung verpflichtet. Dadurch können wir den besten Azubis bereits eine Einladung bzw. den Arbeitsvertrag zukommen lassen, während andere Unternehmen sich noch nicht mal gemeldet haben.

8. Schnell ein gutes Angebot machen

Wie bereits jetzt in Schritt 5 gesagt, werden wir den besten Bewerbern schnell ein gutes Angebot machen. Hier geht es auch darum, dem zukünftigen Mitarbeiter zu zeigen, was das Unternehmen alles für ihn zu bieten hat (Gratis-Leistungen, Eigenverantwortung, Azubi-Projekte usw.). Bei uns sind dies z. B. unsere „33 Rosen“ und die im Video genannten eigenverantwortlichen Azubi-Projekte (Mitarbeiterzeitung, Grillfest, Weihnachtsfeier).

9. Onboarding

Auch für Azubis gilt: Der erste Arbeitstag und der neue Arbeitsplatz muss exzellent vorbereitet sein.

10. Zeigen Sie Perspektiven auf.

Nach den ersten 100 Tagen geht es darum, den neuen Azubi weiter zu integrieren und sein Potential zu entfalten. Gibt es Abteilungen oder Aufgabengebieten, in denen sich der Azubi besonders wohl fühlt? Beginnen Sie frühzeitig damit, mit dem Azubi über Perspektiven für die Zeit nach der Ausbildung zu sprechen und machen Sie ein attraktives Angebot, damit aus den besten Azubis die besten Mitarbeiter werden.

