



Lucky Business/shutterstock.com

DAJUKA

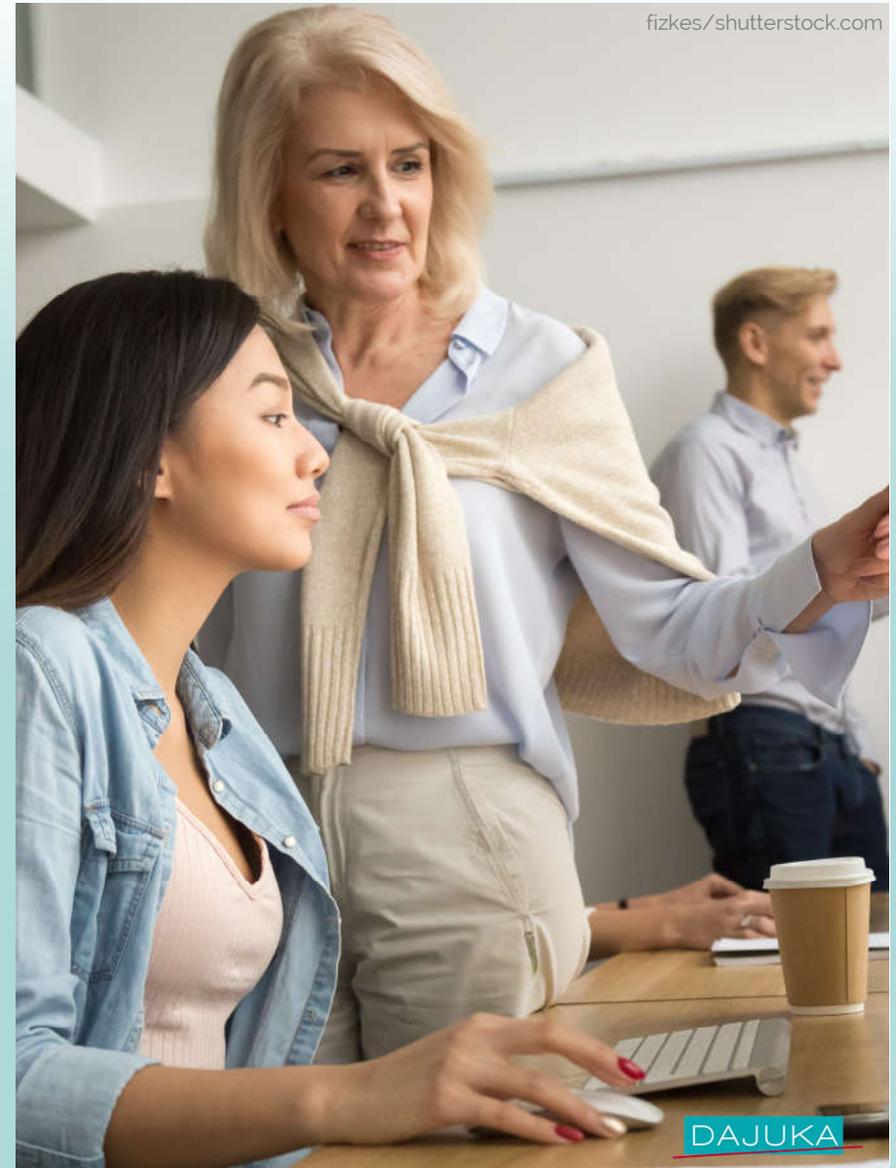
Deutsche Akademie für junge Karrieren

Nachwuchsmangel ade

Wie Sie mit Leichtigkeit Ihre offenen Ausbildungsplätze besetzen, ohne Kompromisse eingehen zu müssen

Ihre Herausforderungen als Personaler*in in einem Ausbildungsbetrieb

- Es fasziniert Sie, was in einem Menschen zum Vorschein kommt, wenn man ihn nur entsprechend fördert und unterstützt. Deshalb haben Sie sich für diesen Job entschieden.
- Nur sitzen Sie oftmals zwischen zwei Stühlen: Auf der einen Seite die betriebswirtschaftlichen Vorgaben durch das Management, auf der anderen Seite die Bedürfnisse der Mitarbeiter*innen.
- Sie zerbrechen sich jedes Jahr aufs Neue den Kopf und schöpfen Ihr Budget aus, um an qualifizierte Bewerber*innen für Ihre offenen Ausbildungsstellen zu kommen.
- Die demografische Entwicklung und die Studienneigung vieler junger Menschen machen es Ihnen nicht gerade leicht.
- Doch es gibt erprobte Wege, um junge Talente wie ein Magnet anzuziehen.



Erfahren Sie in diesem Booklet

- weshalb es für Sie als Ausbildungsbetrieb so wichtig ist, im Recruiting junger Menschen innovative Wege zu beschreiten.
- warum *Sie* es in der Hand haben, wer bei Ihnen eine Ausbildungsstelle antritt.



**Nur mit einem
maßgeschneiderten Auswahlverfahren,
das auf die individuellen Bedürfnisse und
Eigenheiten junger Menschen eingeht,
werden Sie Ihre offenen Ausbildungsstellen
passgenau besetzen.**

Die DAJUKA ist der einzige Anbieter, der mit der Innovativen Recruiting Methode für junge Talente (IRMJ) maßgeschneiderte Auswahlverfahren für junge Menschen entwickelt und durchführt.

Kirstin Wolf

- Gründerin und Inhaberin der DAJUKA Deutsche Akademie für junge Karrieren
- Pädagogikstudium, Aufbaustudium Marketing
- Zertifizierte Coach für Berufs-, Karriere- und Persönlichkeitsentwicklung
- Trainerin und FH-Lehrbeauftragte im Bereich Kommunikation, Azubi- und Veranstaltungsmarketing
- Trainerin für Lehrer*innen (Berufsbildung) und Beraterin von Unternehmen (u.a. Azubi-Marketing, moderne Ausbildungskultur)
- Keynotespeakerin (u.a. ‚Was willst du denn mal werden? GLÜCKLICH!!!‘ ‚Mach Dein Unternehmen fit für junge Leute!‘)
- Wissenschaftliche Methoden:
Systemischer Ansatz, Kontextuelles Coaching, Präferenzmodell nach Margerison und McCann, Motivationstheorie nach Decy und Ryan



Karin Jost

- Gründerin DAJUKA Deutsche Akademie für junge Karrieren
- Medienwirtin und Berufscoach für junge Menschen
- Langjährige Konzernenerfahrung in Verwaltung, Marketing und Public Relations
- Interkulturelle Kompetenz aufgrund langjähriger Auslandsaufenthalte
- Wissenschaftliche Methoden:
Kontextuelles Coaching und Psychodrama



”

*Für Unternehmen ist heute neben der fachlichen insbesondere die persönliche Eignung von neuen Mitarbeiter*innen von großer Bedeutung. Dank des besonderen Prozesses, den Kirstin Wolf und ihr Team bei uns einsetzen, bekommen wir jedes Jahr tolle Bewerber*innen für unsere Ausbildungsplätze. Und das an einem Standort, an dem die Konkurrenz erdrückend ist. Bei uns geht keiner nach einem Azubi-Casting nach Hause, ohne etwas für sich mitzunehmen. Wenn sie/er keine Zusage bekommt, hat sie/er zumindest ein Mini-Coaching und Tipps erhalten, wo es stattdessen für sie/ihn hingehen könnte. Das spricht sich natürlich herum.*

Personalleiterin
International agierender deutscher Chemiekonzern

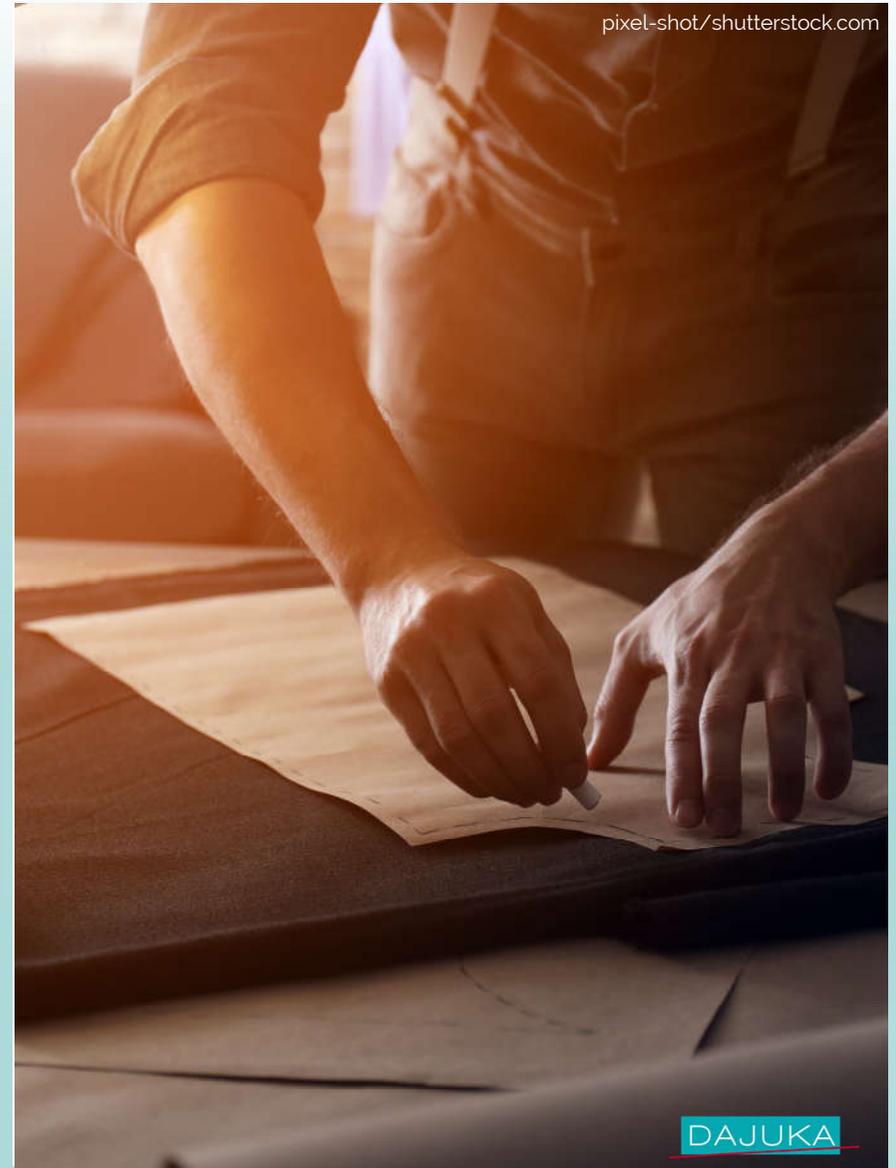
1

**Ein maßgeschneiderter Recruiting-Prozess sorgt
für die richtigen Ergebnisse.**

Aufwand

- Vielleicht denken Sie, dass es Sie zu viel Geld, Zeit und Nerven kostet, einen gesonderten Auswahlprozess für junge Auszubildende zu gestalten. Schließlich haben Sie mit ihren laufenden Aufgaben ohnehin schon alle Hände voll zu tun und ihr Budget ist auch nur begrenzt.
- Doch um junge Menschen anzulocken, benötigen Sie besondere Methoden. Es reicht nicht aus, nach Schema F vorzugehen.
- Knapp ein Viertel der Bewerber*innen ärgert sich darüber, dass ihnen im Vorstellungsgespräch nur Standardfragen gestellt wurden.*
- Externe Expert*innen haben jahrelange Erfahrung und wissen genau, worauf es ankommt. Mit diesem Knowhow gestalten Sie Ihren Recruiting-Prozess im Handumdrehen.

**vgl. azubi.report 2019 von Ausbildung.de*



pixel-shot/shutterstock.com

”

Wenn Sie das Auswahlverfahren
in die Hände externer Expert*innen legen,
können Sie sich beruhigt zurücklehnen.

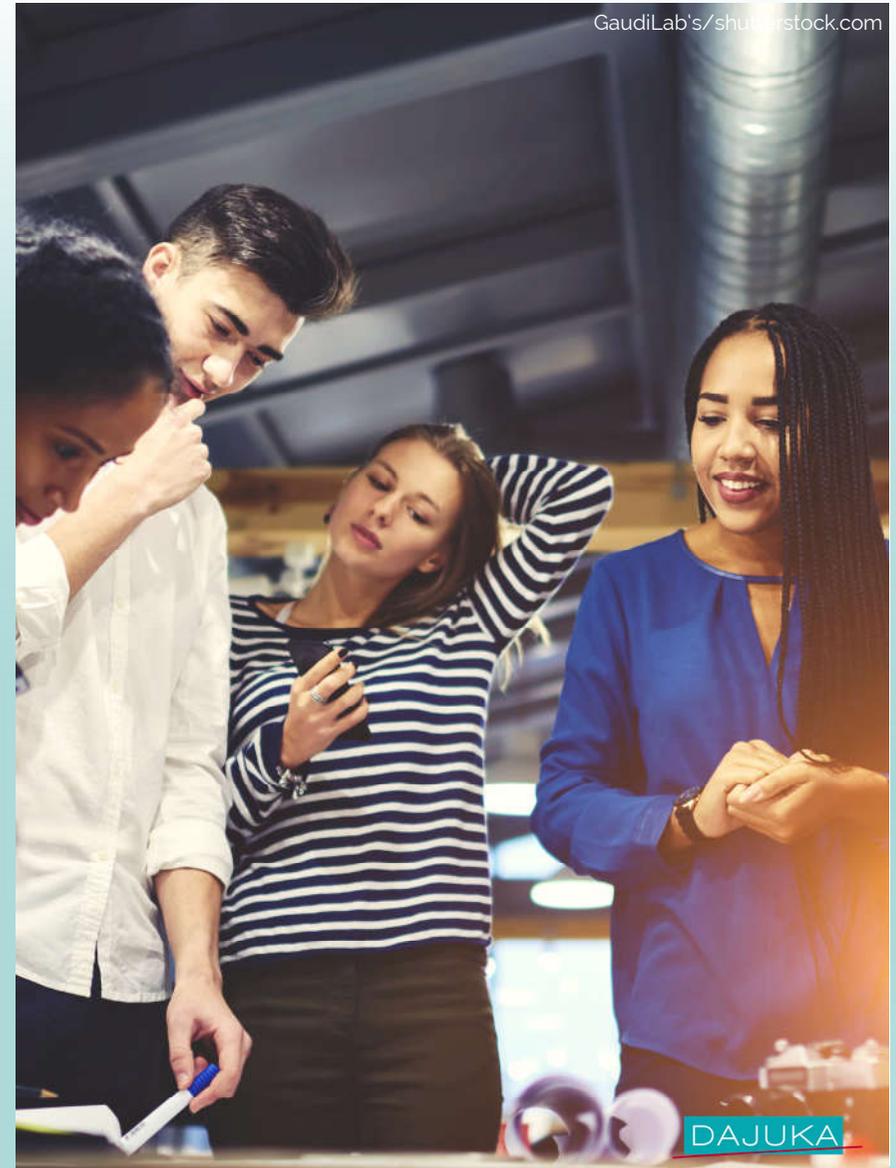
2

Um den Nachwuchs zu sichern,
reichen traditionelle Maßnahmen nicht mehr aus.

Methoden

- Sie haben schon unzählige Bewerbungsgespräche in ebenso vielen Auswahlverfahren geführt. An Erfahrung mangelt es Ihnen also wirklich nicht.
- Doch das Kommunikationsverhalten und die Erwartungen der Generation Z (also der unter 25-jährigen) unterscheiden sich erheblich von denen älterer Generationen.
- Weil das Zwischenmenschliche an Bedeutung gewinnt, muss das Unternehmen erlebbar gemacht werden. Junge Menschen möchten wissen, wie es ist, bei Ihnen zu arbeiten, und wer ihre potenziellen neuen Kolleg*innen sind.
- Laut der Studie „Azubi-Recruiting Trends 2018“ überzeugen im Bewerbungsprozess vorwiegend menschliche Faktoren. Für 53,8 % war die gute Atmosphäre und für 47,3 % das sympathische Gespräch entscheidend.
- **Sie müssen die Sprache der Jungen sprechen, wenn Sie verstanden werden wollen.**

** vgl. u-form Testsysteme in Zusammenarbeit mit der Hochschule Koblenz*



”

Junge Menschen erreichen Sie nur mit neuen Ansätzen.

3

**Sie sind den Marktgegebenheiten
nicht hilflos ausgeliefert.**

Bewerber*innenmarkt

- In jedem dritten deutschen Unternehmen bleiben Ausbildungsstellen unbesetzt. Außerdem wird jedes vierte Ausbildungsverhältnis vorzeitig beendet.* Wahrscheinlich befürchten Sie, dass Ihnen ein ähnliches Schicksal droht und Sie nehmen müssen, wen Sie kriegen können.
- Wenn sich aber Ihr Auswahlverfahren von der Masse der Ausbildungsbetriebe abhebt, machen Sie bereits zu einem Zeitpunkt auf sich aufmerksam, zu dem Bewerber*innen erste wichtige Entscheidungen treffen.
- Zeigen Sie während des Prozesses auch noch überzeugend die Vorteile für Ihre Bewerber*innen, ziehen Sie qualifizierte Talente an, die zu Ihrer Unternehmenskultur passen.
- **Gestalten Sie Ihr Recruiting anders und besonders, dann stärken Sie Ihre Employer Value Proposition (EVP).**

**vgl. DGB-Jugend-Ausbildungsreport 2018*



fizkes/shutterstock.com

DAJUKA

”

Sie steuern, wen Sie für Ihr Unternehmen gewinnen.

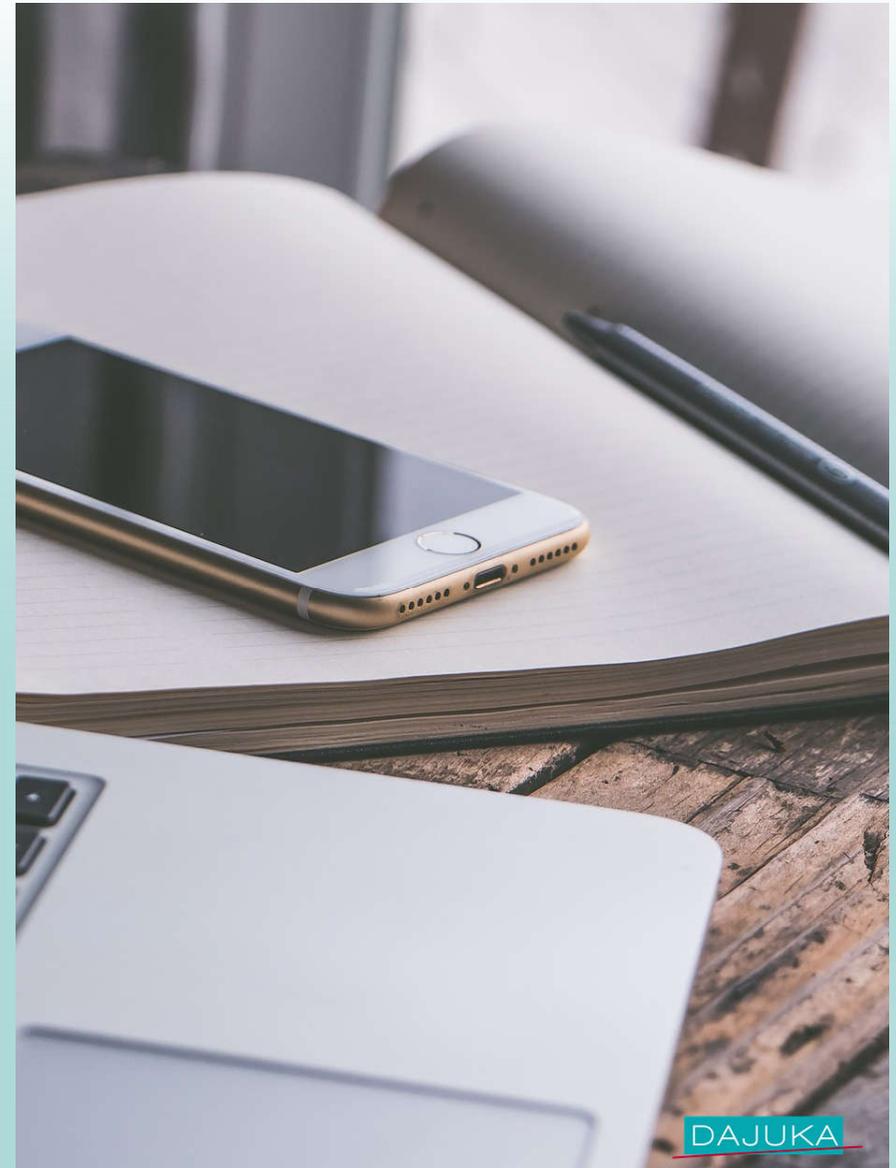
Kostenloses Strategiegelgespräch

Lassen Sie uns gemeinsam schauen, wie Sie spielend die richtigen Bewerber*innen für Ihre Ausbildungsplätze finden.

Vereinbaren Sie ein kostenloses telefonisches Strategiegelgespräch mit uns.

Sie erreichen uns unter 08122 2275631.

Wir freuen uns auf Sie!



DAJUKA

Deutsche Akademie für junge Karrieren

www.dajuka.de

Tel. 08122 2275631

e-mail k.wolf@dajuka.de

DAJUKA

Deutsche Akademie für junge Karrieren