

azubi.report 2018

*Die große Studie zur Situation
von Auszubildenden in Deutschland*

SCHWERPUNKTTHEMA

**UNBESETZTE
AUSBILDUNGSPLÄTZE**

2018



Ausbildung.de
Durchstarten zum Traumjob

Inhalt

- 1 azubi.report 2018**
Von zufriedenen Azubis und unbesetzten Stellen
- 2 Unbesetzte Ausbildungsplätze**
Wie Unternehmen und Schüler glücklich zusammenfinden
- 3 azubi.report auf einen Blick**
Insights von Auszubildenden und Personalern
- 4 azubi.reports 2014–2018**
Warum sich etwas ändern muss
- 5 Handlungsempfehlungen**
Hinterfragen Sie den Bewerbungsprozess

Für eine bessere Lesbarkeit nutzen wir im **azubi.report** teilweise nur eine Geschlechtsform, obwohl alle Geschlechter gemeint sind.

Seite 03

Seite 04

Seite 12

Seite 26

Seite 30

1

azubi.report 2018

Von zufriedenen Azubis und unbesetzten Stellen

Für den diesjährigen **azubi.report** haben wir uns auf die Suche nach Geschichten gemacht. Unabhängig von Alter, Schulabschluss oder Ausbildungsjahr haben wir besonders auf das gehört, was die knapp 4000 befragten Auszubildenden und 100 Personalern neben harten Fakten zu erzählen hatten.

Die gute Nachricht: 73 Prozent der Auszubildenden sind sehr zufrieden in ihrer Ausbildung und haben sich für diese hauptsächlich aus Interesse entschieden. Auf der anderen Seite machen es hohe Anforderungen und unterschiedliche Empfindungen Un-

ternehmen und Bewerbern schwer, zueinander zu finden. In Bezug auf die vielen unbesetzten Ausbildungsplätze in Deutschland zeigen wir Missstände auf und geben konkrete Handlungsempfehlungen für Schulen und Unternehmen.



2

Unbesetzte Ausbildungsplätze

Wie Unternehmen und Schüler glücklich zusammenfinden

Woran liegt es, dass jedes Jahr immer mehr Ausbildungsplätze unbesetzt bleiben? Im gesamten Bewerbungsprozess gibt es viele Stolpersteine – beim Verfassen der Stellenausschreibung, dem Vorstellungsgespräch oder auch der Einstellung. Viele Probleme resultieren jedoch nicht nur aus harten Voraussetzungen, sondern sind emotional bestimmt.

Ein Großteil der befragten Unternehmen hat Probleme, die offenen Ausbildungsplätze fristgerecht zu besetzen – 74 Prozent beklagen, dass Stellen frei bleiben. Lediglich jeder fünfte Personaler hat keinerlei Schwierigkeiten, passende Bewerber zu finden.

Obwohl bei der Anzahl unbesetzter Stellen branchenspezifische Unterschiede auszumachen sind, sind sich alle Unternehmen in einer Sache einig: 95 Prozent der befragten Personaler geben an, die Qualität der eingehenden Bewerbungen sei oft unzureichend. Gleichzeitig beklagen 64 Prozent, die Bewerber würden während des Verfahrens abspringen.



In diesen Branchen bleiben wenige Stellen unbesetzt:



Gesundheit & Pflege



Gestaltung & Medien



In diesen Branchen bleiben viele Stellen unbesetzt:

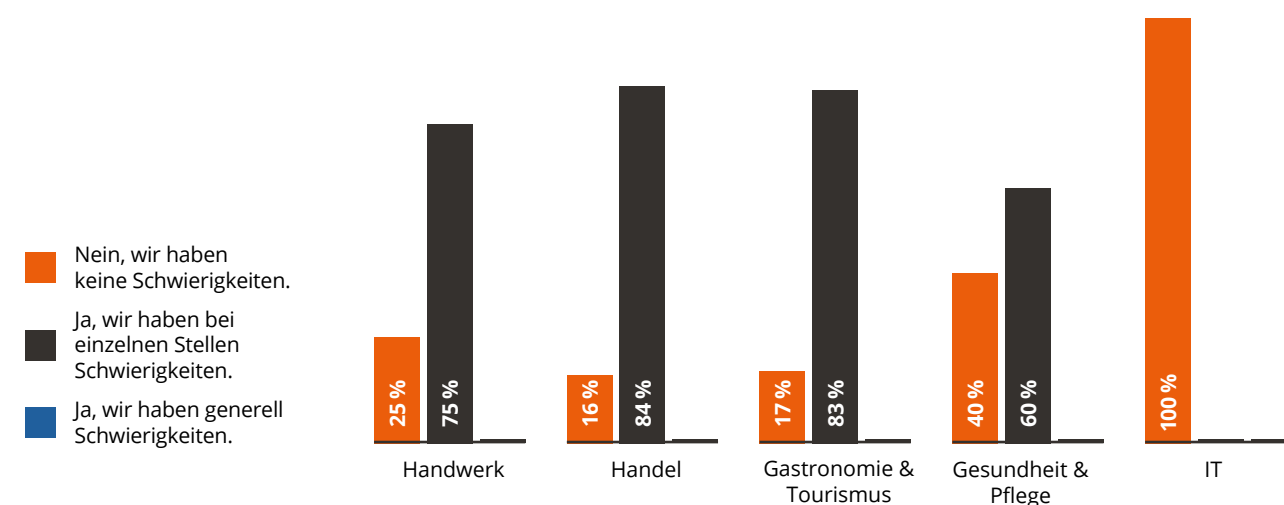


Handel



Finanzen & Steuern

Haben Sie Schwierigkeiten, alle Stellen fristgerecht zu besetzen?



Extreme Ausschläge in den Ergebnissen, die nicht berücksichtigt werden, resultieren aus der geringen Anzahl abgegebener Antworten.

Stellenausschreibungen sagen nicht das Entscheidende aus

Aus Sicht der Schüler wird immer wieder die Leistung in der Schule als zu hohe Hürde im Bewerbungsprozess wahrgenommen. In der Branche Finanzen & Steuern sagen 82 Prozent der befragten Personaler, dass sie Bewerbungen aussortieren, wenn der angegebene Schulabschluss nicht erreicht wird.

Interessant ist der Blick auf die Wichtigkeit von Schulnoten. Fast jeder zweite Auszubildende beklagt Schulnoten als zu hohe Anforderung (nämlich 46 Prozent der Befragten) – dahingegen legen nur 35 Prozent der Personaler Wert auf gute Noten. Kurzum: Unternehmen müssen in der Stellenausschreibung ganz offen kommunizieren, wie wichtig – oder eben nicht – Noten sind.



„Manche Leute sind einfach nicht gut in der Schule, gehen aber in ihrem Traumberuf total auf. Und diesen Leuten gibt man meist einfach keine Chance, das Können zu beweisen.“

Das sagt ein Auszubildender

Welche Rolle spielen Noten?



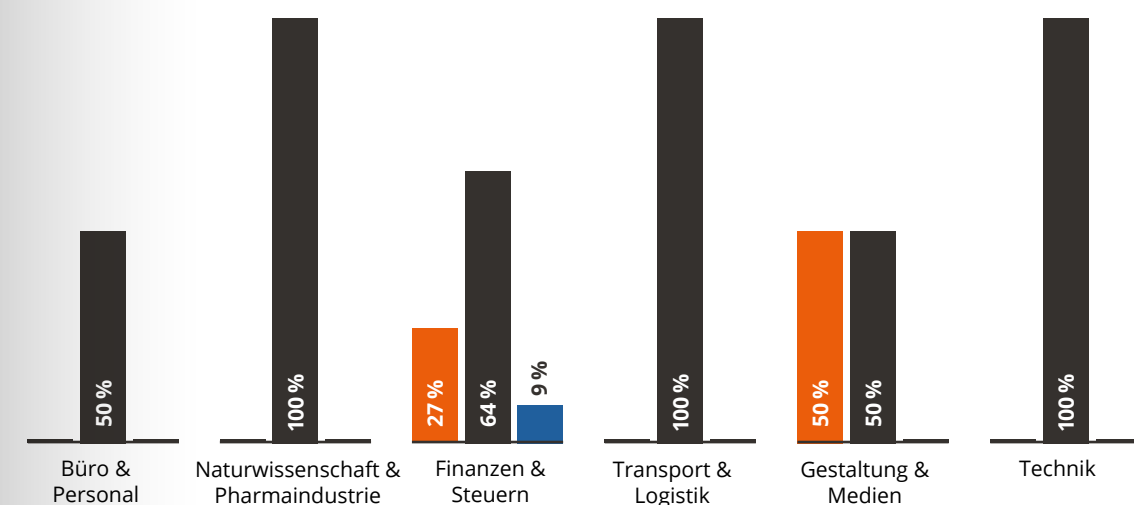
35 %

der Personaler finden gute Noten wichtig.



46 %

der Auszubildenden geben an, dass Noten als Anforderung in der Stellenausschreibung zu hoch sind.



Der Bewerbungsprozess ist noch nicht digital genug

Ähnlich weit auseinander sind beide Gruppen bei der Frage nach der bevorzugten Bewerbungsmethode: Nach wie vor lernen Schüler in der Schule die Bewerbung per Post, während die Personaler sich mehrheitlich Online-Bewerbungen wünschen. Moderne Formen der Bewerbung müssen endlich Gegenstand der Berufsvorbereitung an Schulen werden.

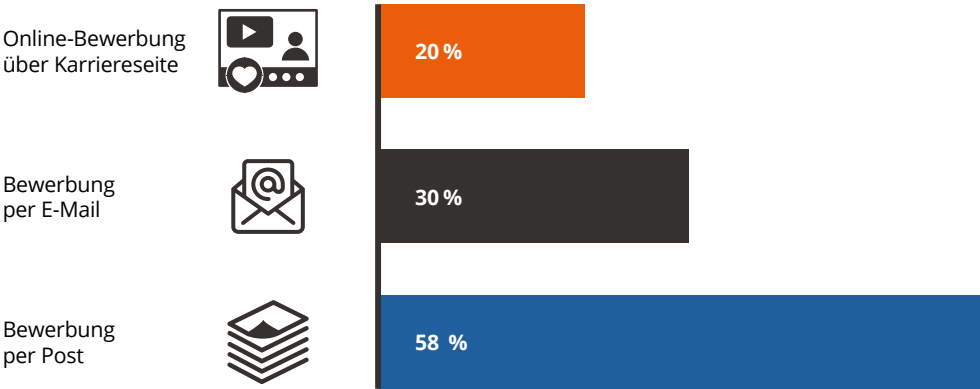
Auch die zeitliche Komponente spielt bei den Schwierigkeiten, Stellen fristgerecht zu besetzen, eine große Rolle: Branchen, die hier Probleme haben, brauchen bis zu vier Wochen, um den Bewerbern eine erste Rückmeldung zu geben – so etwa der Handel. Bei 64 Prozent aller Unternehmen findet eine händische Vorauswahl statt. Bis zur endgültigen Zusage warten Auszubildende branchenübergreifend im Durchschnitt drei Monate.



34 %

der Bewerber **brechen das Verfahren ab**, wenn sie zu lange auf eine Rückmeldung warten.

Welche Bewerbungsmethode lernen Schüler in der Schule?

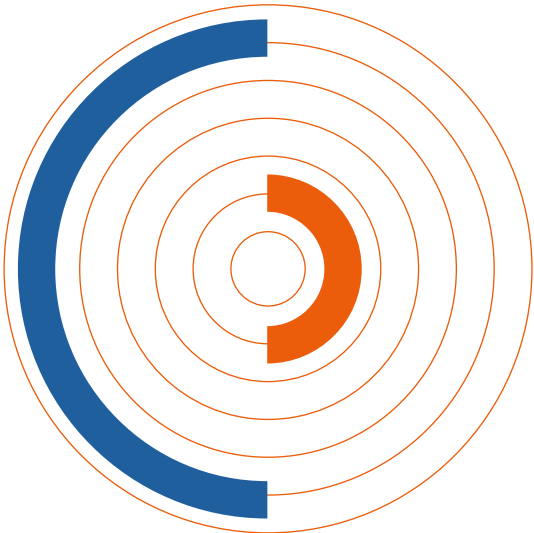


Welche Bewerbungsmethode wird bevorzugt?

Personaler Auszubildende



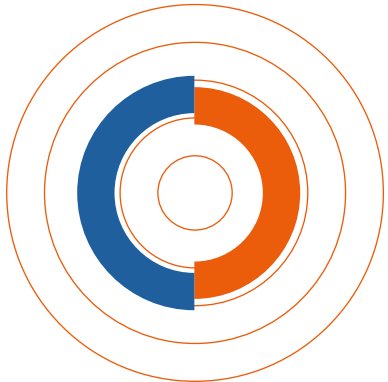
66 %



25 % Online-Bewerbung über Karriereseite



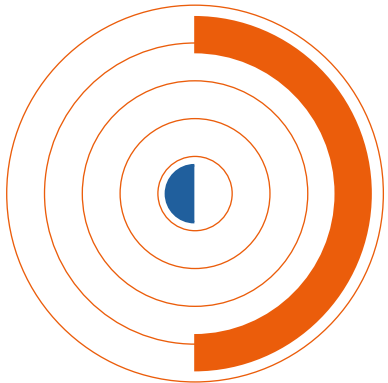
31 %



28 % Bewerbung per E-Mail



1 %



47 % Bewerbung per Post

Wie lange dauert der Bewerbungsprozess?



Personaler

Zeit zwischen der Sichtung der Bewerbung und der ersten Rückmeldung:

47 %

der Bewerbungen im Handel



brauchen zwischen Sichtung

und erster Rückmeldung



bis zu 4 Wochen.

67 %

der Bewerbungen in Medien & Gestaltung



brauchen zwischen Sichtung

und erster Rückmeldung



unter 2 Wochen.



Auszubildende

Zeit zwischen Bewerbung und der Zusage auf einen Ausbildungsplatz:

52 %

der Bewerber



warten zwischen Bewerbung



und Zusage auf einen Ausbildungsplatz



bis zu 12 Wochen.

Unternehmen hinterfragen ihren Bewerbungsprozess nicht

Wo suchen Unternehmen schließlich selbst die Ursachen für unbesetzte Ausbildungsplätze? Klar ist: selten bei sich selbst. Immerhin sind 96 Prozent aller Personaler mit dem eigenen Bewerbungsverfahren zufrieden. Mehr als zwei Drittel aller befragten Unternehmen sehen außerdem ihr Personalmarketing im Ausbildungsbereich gut aufgestellt – lediglich fünf Prozent geben an, es sei nicht ausreichend.

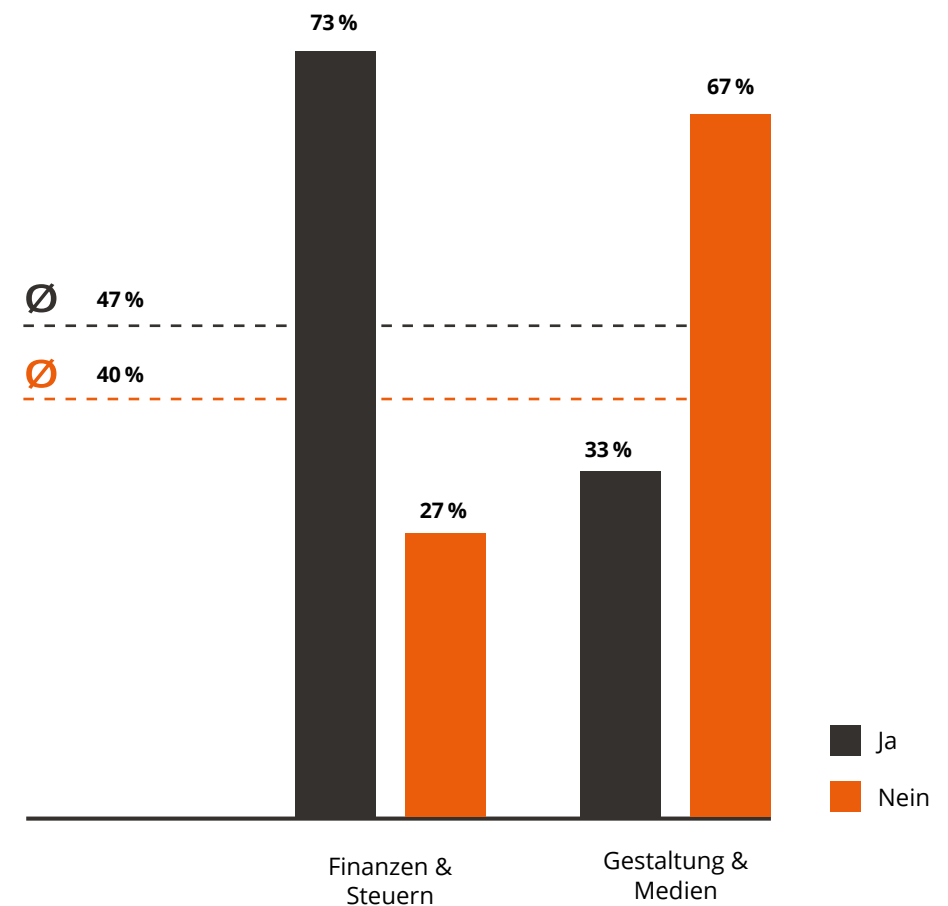
Personaler suchen die Schuld nicht in den eigenen Reihen, sondern schieben die Verantwortung auf die Bewerber. 73 Prozent aller Unternehmen ändern die Stellenanzeige übrigens nicht, wenn Stellen unbesetzt bleiben, sondern verlängern lediglich die Bewerbungsfrist.

„Wir wissen, dass unsere internen Abläufe noch nicht ganz optimal sind. Wir setzen aber bewusst auf lange Bewerbungsfristen, um möglichst vielen Bewerbern eine Chance zu geben.“

Das sagt ein Personaler



Sind die Unternehmen mit dem Budget für ihr Personalmarketing zufrieden?



„Einstellungstests kratzen meist nur an der Oberfläche. Unternehmen sollten vielmehr das Mindset des Bewerbers prüfen und sich fragen: Wie ehrgeizig und diszipliniert ist er? Wird er 110 Prozent geben oder vorher schon aufhören?“



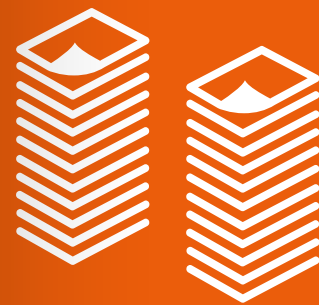
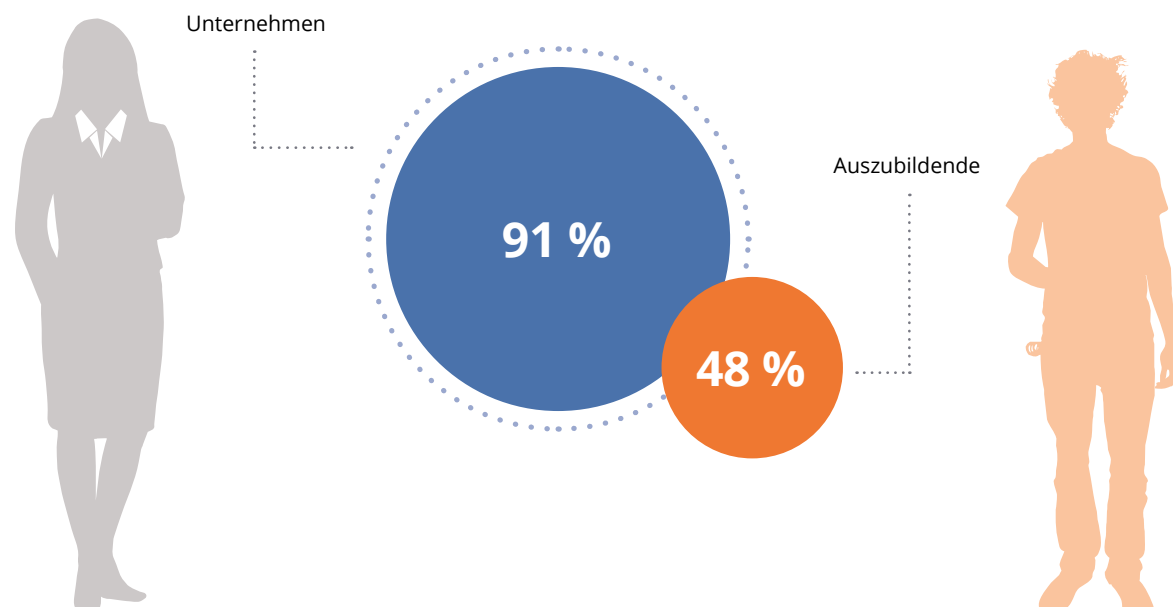
Das sagt ein Auszubildender

Hard Skills dürfen nicht wichtiger als der Cultural Fit sein

Es gibt durchaus einen Lösungsansatz, den beide befragten Gruppen im **azubi.report** als wichtig erachten: Gegenseitige Sympathie ist das wichtigste Kriterium für die Wahl des

Arbeitgebers respektive des Auszubildenden. Natürlich spielen harte Fakten wie Noten weiterhin eine Rolle im Bewerbungsverfahren. Wieso aber nicht das persönliche Kennenlernen an einem früheren Zeitpunkt ermöglichen, um den Cultural Fit zu überprüfen und die Anonymität aufzulösen?

Wie entscheidend ist für beide Seiten im Bewerbungsverfahren ein sympathisches Auftreten des anderen?



Bei

64 %

der Unternehmen erfolgt die Vorauswahl der Bewerbungsunterlagen händisch.



Zwischen Sichtung der Bewerbung und der Rückmeldung an den Bewerber vergehen im Schnitt weniger als

2 Wochen.



52 %

der Auszubildenden fanden das Schülerpraktikum besonders hilfreich bei der Entscheidung für einen Ausbildungsberuf.



73 %

aller Unternehmen ändern ihre Stellenanzeige nicht, wenn sie Probleme haben, passende Bewerber zu finden.



Die Qualität der Bewerbungen ist unzureichend – sagen

95 %

der Personaler.



64 %

der Personaler geben an, dass Bewerber während des Bewerbungsverfahrens frühzeitig abspringen.

Nur

4 %

der Unternehmen fordern in ihrer Stellenanzeige keinen Schulabschluss.



39 %

aller Personaler sortieren Bewerbungen aus, in denen der Schulabschluss nicht ihren Erwartungen entspricht.



54 %

der Personaler sind der Meinung, dass mindestens zwei Drittel der Voraussetzungen aus der Stellenanzeige erfüllt werden müssen.



Ein gutes Bauchgefühl ist für

81 %

der Personaler entscheidend für die Einstellung eines Bewerbers.

3

azubi.report auf einen Blick

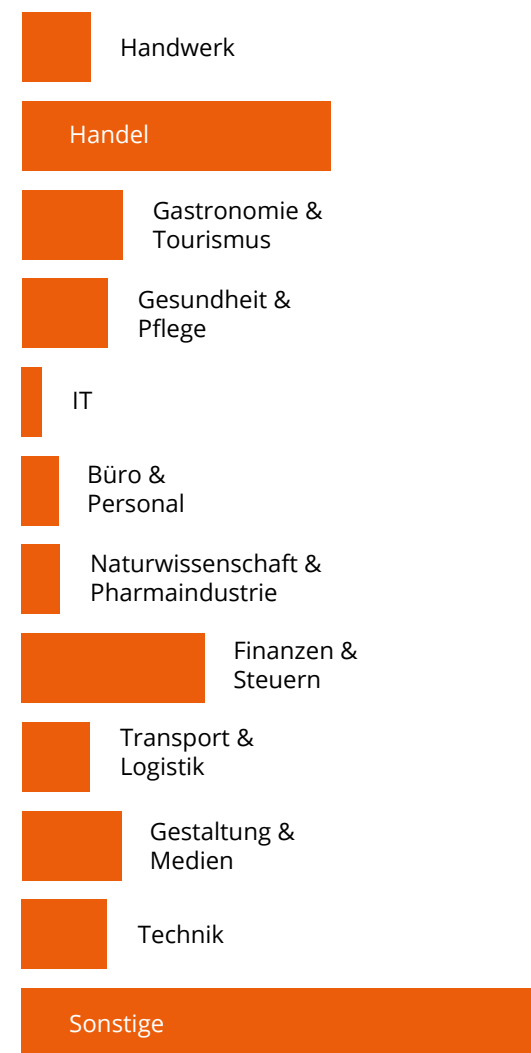
Insights von Auszubildenden und Personalern

Neben dem Schwerpunktthema der nichtbesetzten Ausbildungsplätze beleuchten wir in diesem Report auch andere Aspekte, die den Verlauf der Ausbildung mitbestimmen: In welchen Bereichen bestehen Probleme? Sind die Auszubildenden zufrieden? Und in welchen Branchen gibt es Diskrepanzen zwischen der Einschätzung der Personaler und dem Empfinden der Auszubildenden? Der **azubi.report** gibt Antworten.

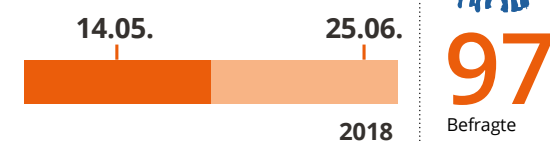


Diese **Personaler** haben mitgemacht:

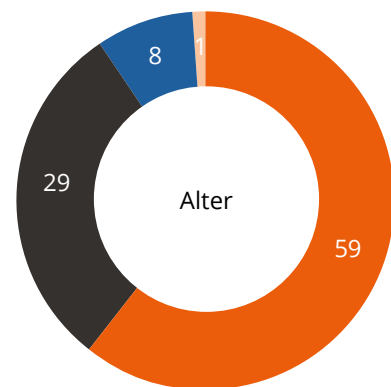
Branche



Zeitraum der Befragung



97 Befragte



19-35 Jahre 51-67 Jahre
36-50 Jahre keine Angabe



18 Männlich



78 Weiblich



1 keine Angabe



Diese **Auszubildenden** haben mitgemacht:



2692 Männlich



1036 Weiblich



3 Anderes



36 keine Angabe

Durchschnittsalter



329 15-17 Jahre

815 21-23 Jahre

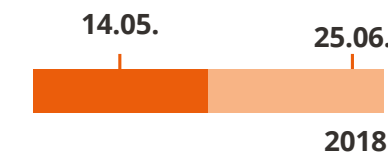
12 29 oder älter

2257 18-20 Jahre

51 24-28 Jahre

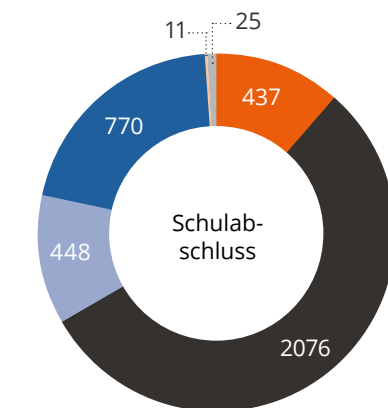
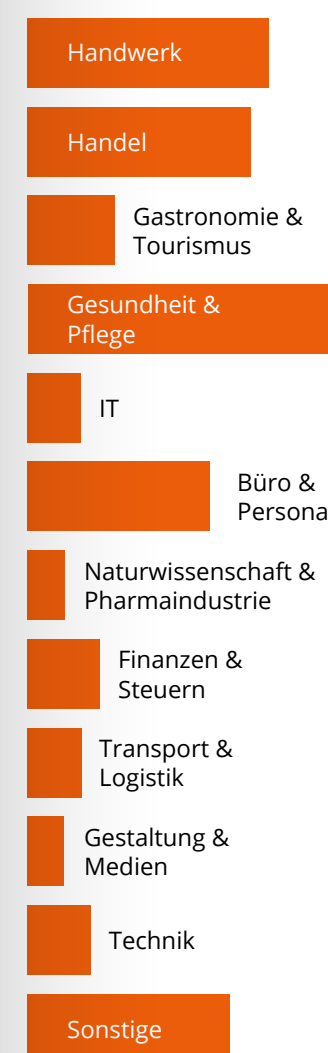
303 keine Angabe

Zeitraum der Befragung

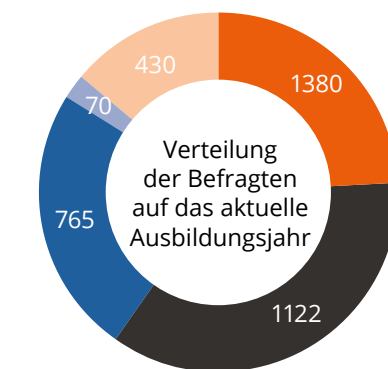


3767 Befragte

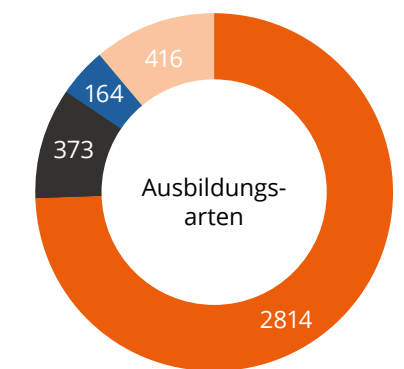
Branche



Hauptschulabschluss
Fachoberschulreife/
Realschulabschluss/
mittlerer Schulabschluss
Fachabitur
Allgemeine
Hochschulreife/
Abitur
kein
Schulabschluss
keine
Angabe



1. Jahr 4. Jahr
2. Jahr keine Angabe
3. Jahr



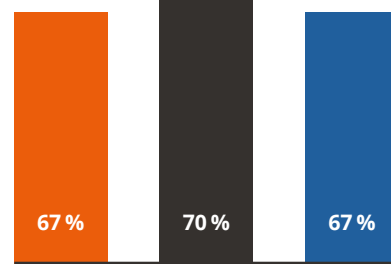
Klassische
duale Ausbildung
Schulische
Ausbildung
Duales
Studium
keine
Angabe

Schulabschlüsse

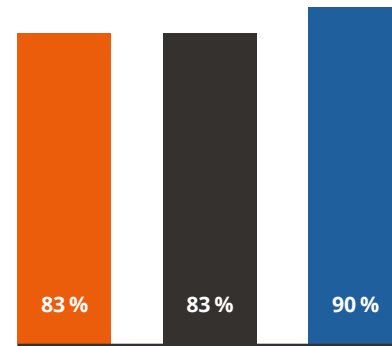
Immer noch kommt kaum eine Stellenanzeige ohne die konkrete Angabe eines geforderten Schulabschlusses aus. Was jedoch auffällt: Es spielt im Ausbildungsalltag keine Rolle, auf welche Schule der oder die Auszubildende vorher gegangen ist. In punkto Zufriedenheit oder Umgang mit den Kollegen gibt es keine großen Abweichungen.

„Meine praktischen Aufgaben sind spannend.“

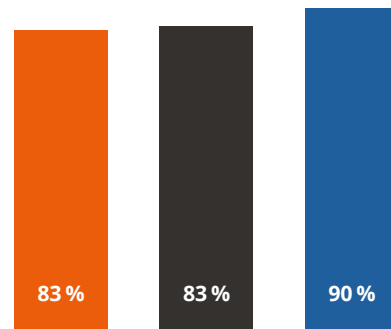
■ Hauptschüler
■ Realschüler
■ Abiturienten



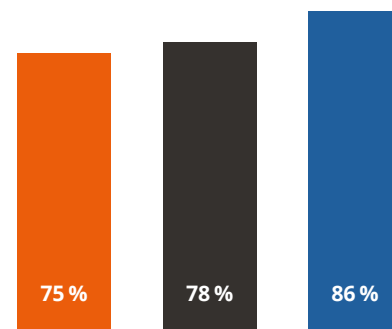
„Ich habe ein gutes Verhältnis zu meinen Kollegen.“



„Wenn ich fachliche Fragen habe, gibt es immer jemanden, der mir hilft.“



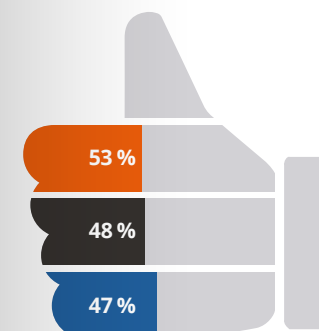
„Ich habe ein gutes Verhältnis zu meinen Vorgesetzten.“



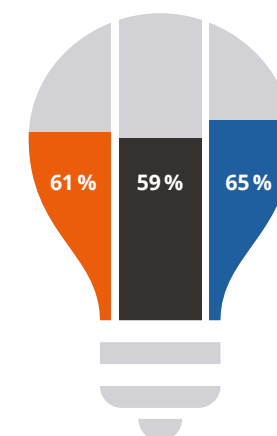
Wie kommen die Auszubildenden in der Berufsschule zurecht?

■ Hauptschüler ■ Realschüler ■ Abiturienten

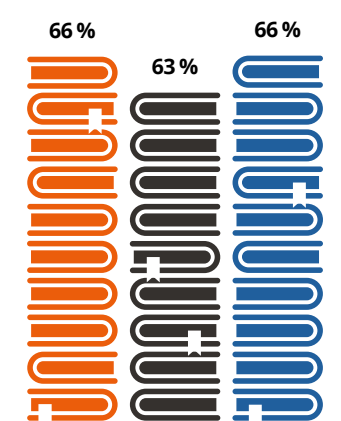
„In der Berufsschule wird ein guter Praxisbezug hergestellt.“



„Die Lerninhalte sind spannend.“

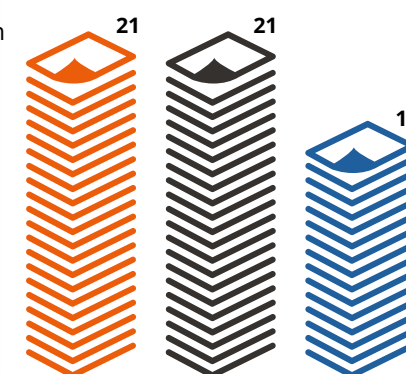


„Der Umfang der unterrichteten Inhalte ist angemessen.“



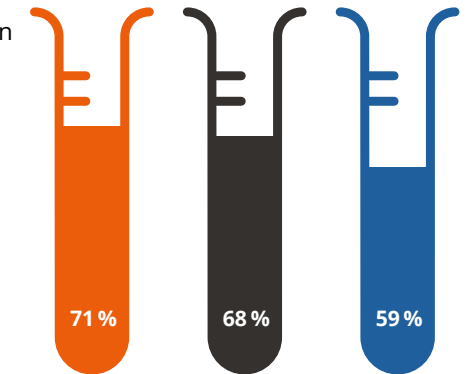
Wie viele Bewerbungen hast du geschrieben?

■ Hauptschüler
■ Realschüler
■ Abiturienten



„Ich wünsche mir Zusatzkurse in der Berufsschule (z. B. zur Prüfungsvorbereitung oder Vertiefung der Lerninhalte).“

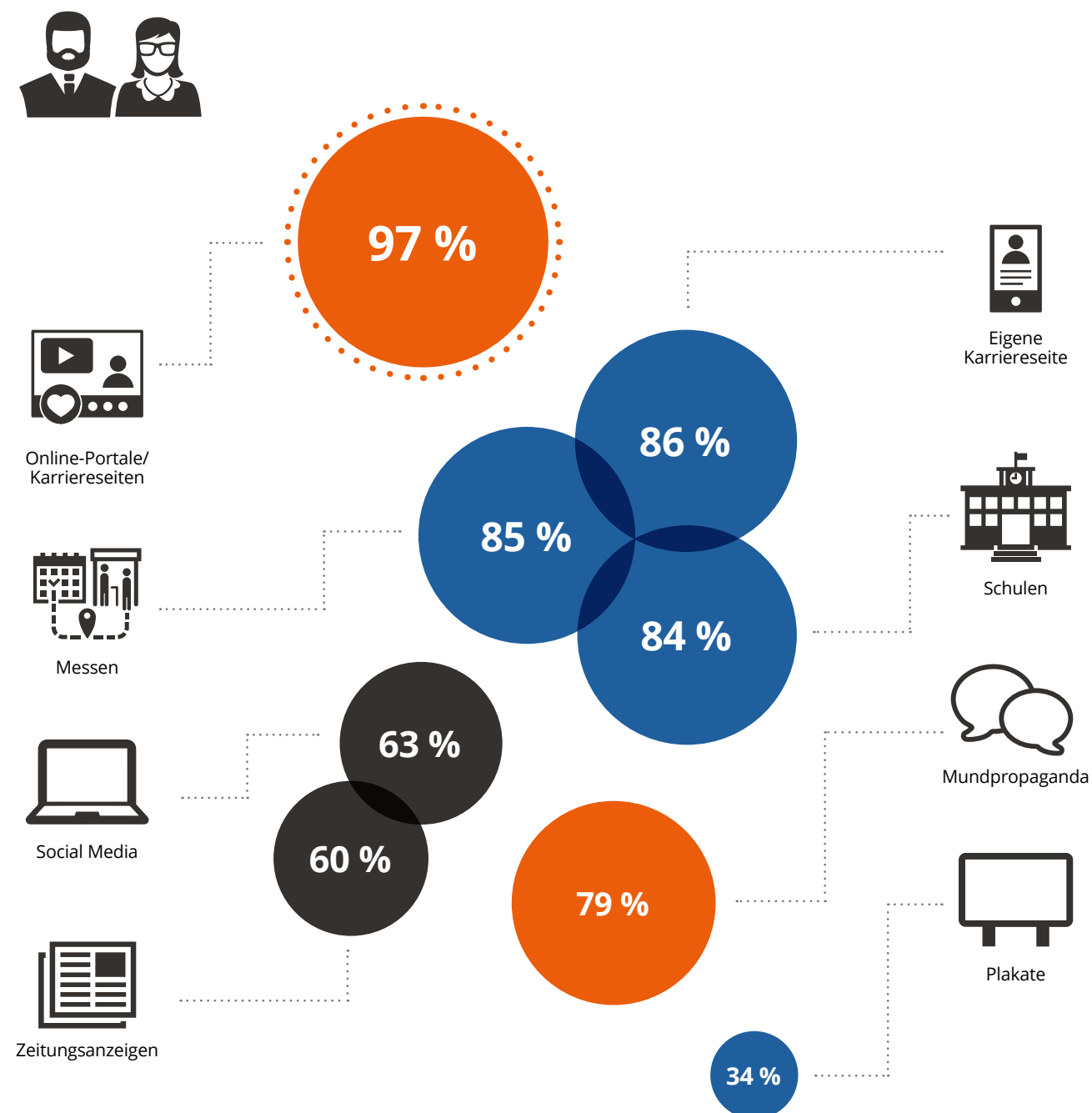
■ Hauptschüler
■ Realschüler
■ Abiturienten



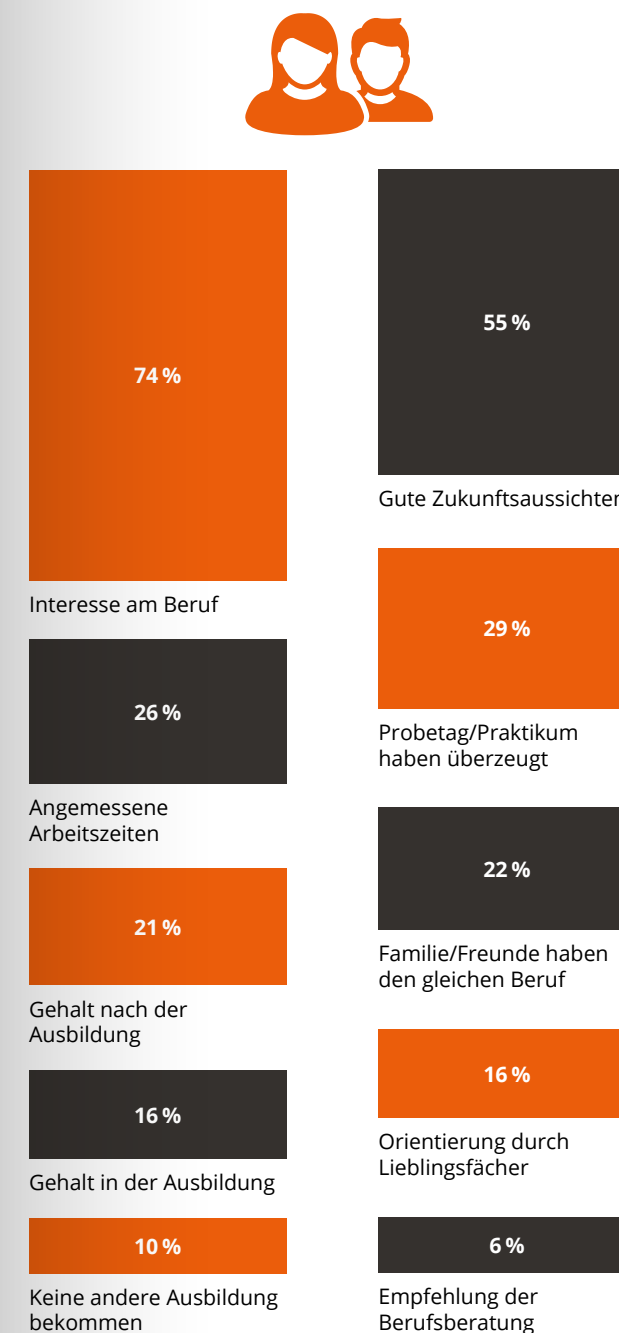
Ausbildungsplatzsuche

Sowohl Schüler als auch Unternehmen sind online unterwegs, wenn es um die Suche nach einer Ausbildung beziehungsweise nach Auszubildenden geht. Was auffällt: Bewerbern ist der persönliche Austausch mit Freunden und der Familie sowie das Kennenlernen des Unternehmens sehr wichtig – diesen zwischenmenschlichen Aspekt können und sollten Unternehmen noch mehr fokussieren.

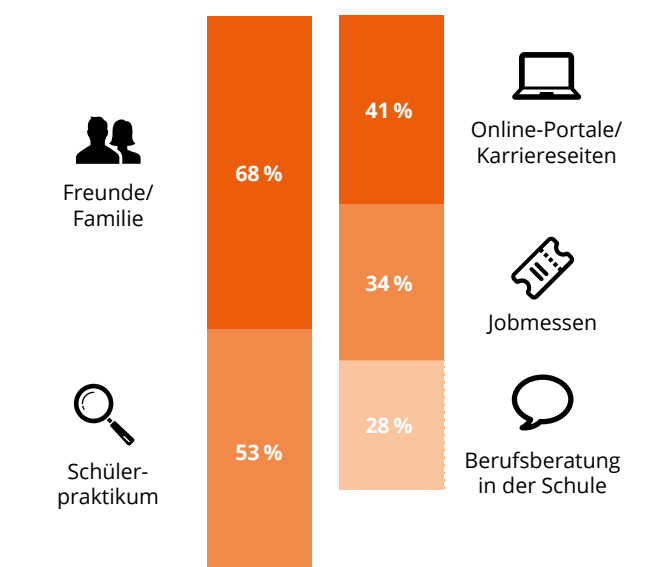
Wo suchen Personaler nach Auszubildenden?



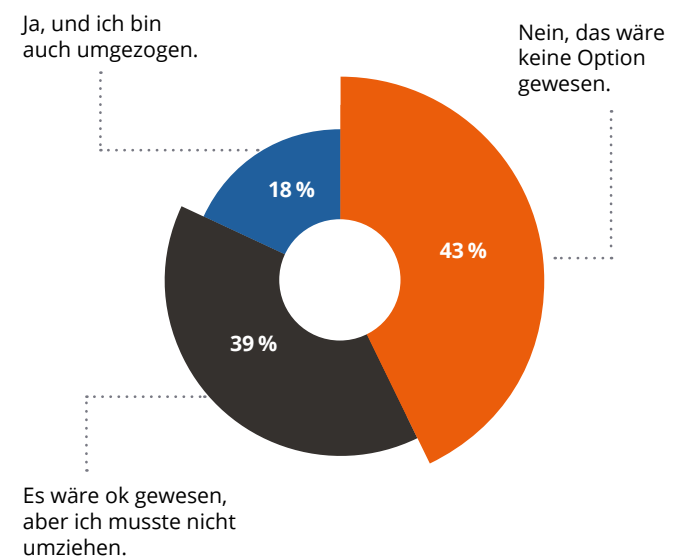
Aus welchem Grund hast du dich für deine Ausbildung entschieden?



Wo orientieren sich Schüler auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz?



Kam für dich ein Wohnortwechsel für die Ausbildung in Frage?

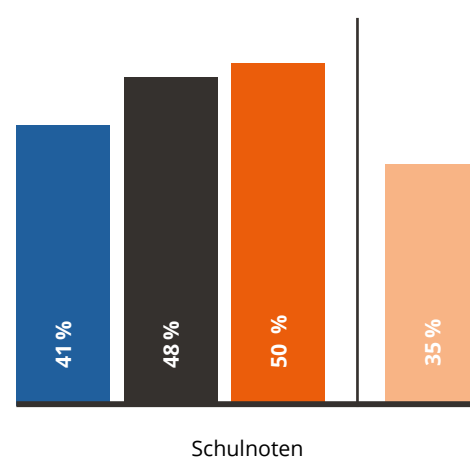


Bewerbung

Schüler empfinden die Anforderungen, die bei der Bewerbung an sie gestellt werden, oft als zu hoch. Gleichzeitig nehmen Personaler mehr Anforderungen in die Stellenanzeige auf, als tatsächlich erfüllt werden müssen. Das zeigt, dass es durchaus Probleme gibt, die schnell aus der Welt zu schaffen wären. Außerdem gibt es nach wie vor Aspekte, in denen sich beide Seiten nicht einig sind – etwa in der bevorzugten Bewerbungsmethode.

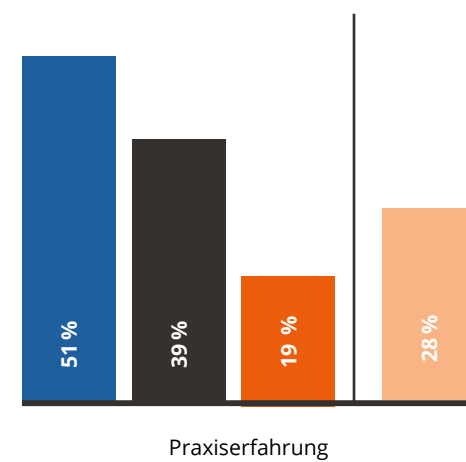
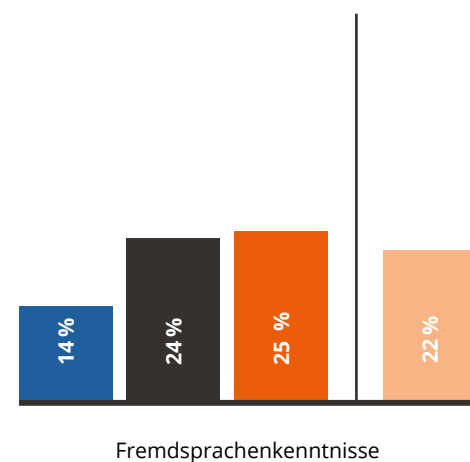
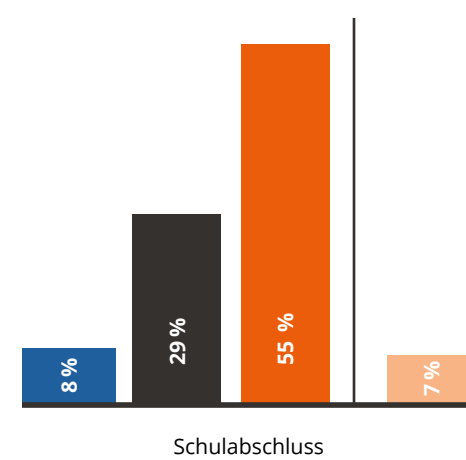
Welche Anforderungen der Unternehmen an dich als Bewerber empfindest du häufig als zu hoch?

■ Hauptschüler
■ Realschüler
■ Abiturienten



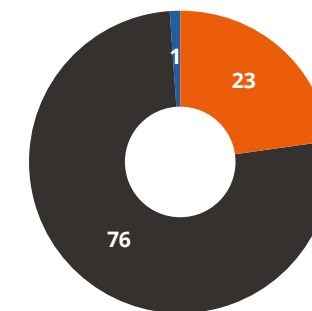
Und das denken die Personaler: Wie wichtig sind diese Anforderungen?

■ Personaler



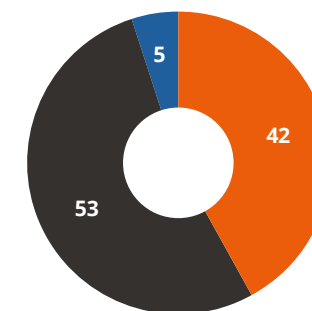
Hast du dich auf eine Stelle beworben, obwohl du nicht den gewünschten Schulabschluss besitzt? (in Prozent)

■ Ja
■ Nein
■ Keine Antwort

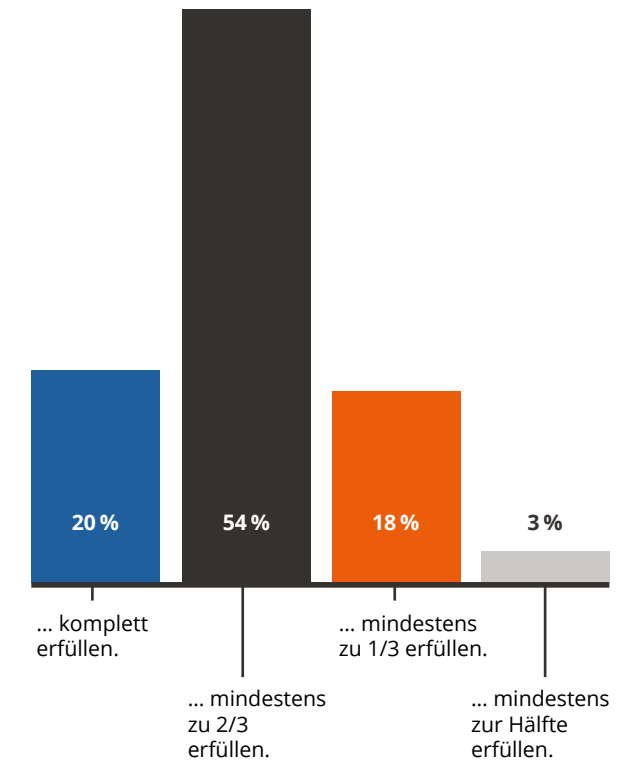


Hast du dich auf eine Stelle beworben, obwohl du manche Anforderungen als zu hoch eingeschätzt hast? (in Prozent)

■ Ja
■ Nein
■ Keine Antwort



Und das denken die Personaler: Die Voraussetzungen aus der Stellenanzeige sollten Bewerber ...



Zu wie vielen Bewerbungsgesprächen wurdest du eingeladen?

Hauptschüler ✓ ✓ ✓
 Realschüler ✓ ✓ ✓ ✓
 Abiturienten ✓ ✓ ✓ ✓

Die Qualität der Bewerbungen ist im Vergleich zu den letzten Jahren gestiegen.

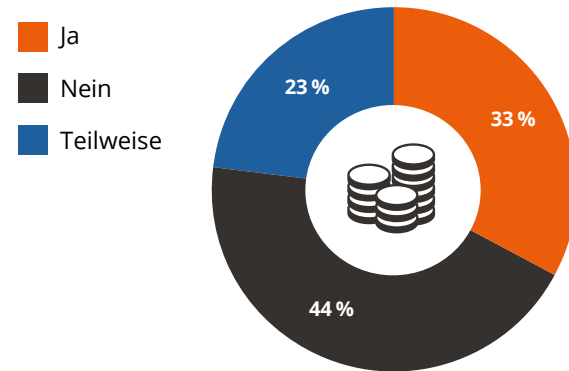


81 %
der Personaler sagen „Nein“.

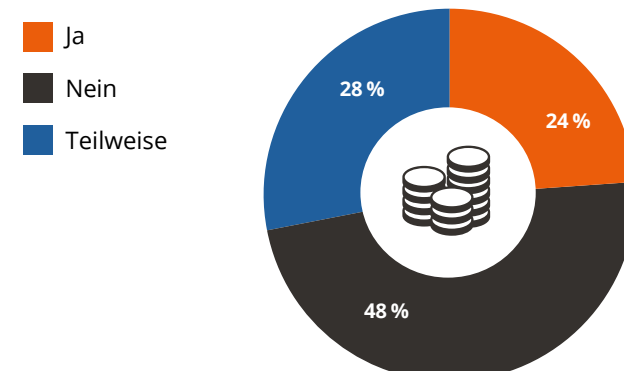
Finanzierung

Geld spielt keine (große) Rolle: Schüler entscheiden sich nach wie vor mehrheitlich aus Interesse für einen Ausbildungsberuf. Auch wenn es Branchen gibt, in denen Auszubildende überdurchschnittlich gut verdienen, kann die Mehrheit ihren Lebensunterhalt nicht ohne Weiteres finanzieren. Sie sind auf die Unterstützung ihrer Eltern angewiesen.

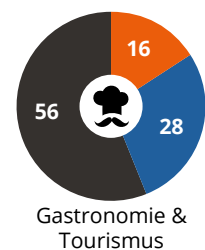
Reicht deine Ausbildungsvergütung aus, um deinen Lebensunterhalt zu finanzieren?



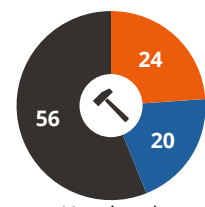
Hat die Ausbildungsvergütung bei der Wahl deiner Ausbildung eine wichtige Rolle gespielt?



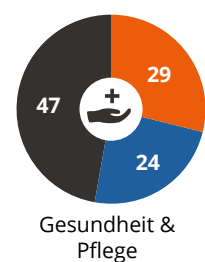
Nach Branchen (in Prozent):
Hier verdient man wenig



Gastronomie & Tourismus

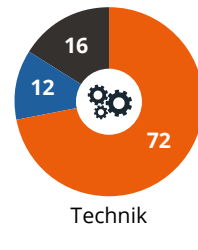


Handwerk

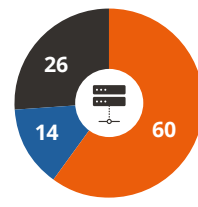


Gesundheit & Pflege

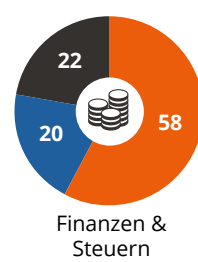
Hier verdient man viel



Technik

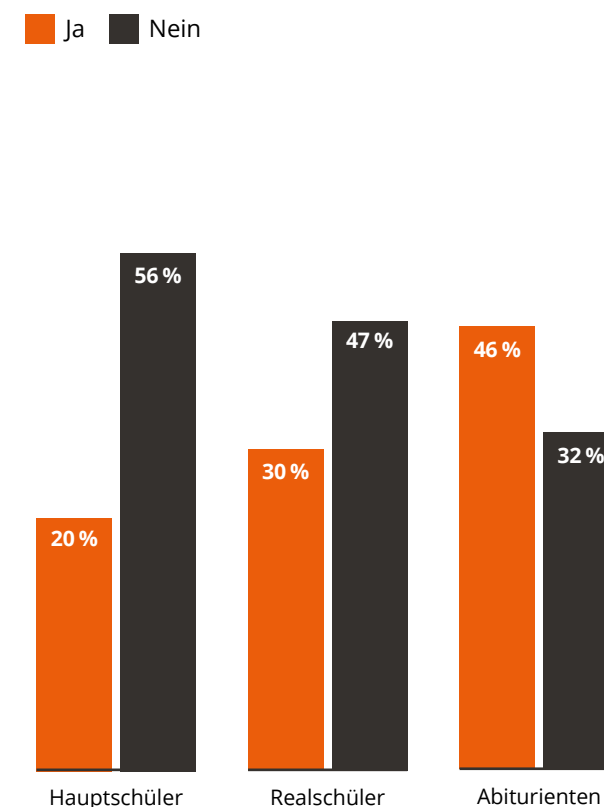


IT

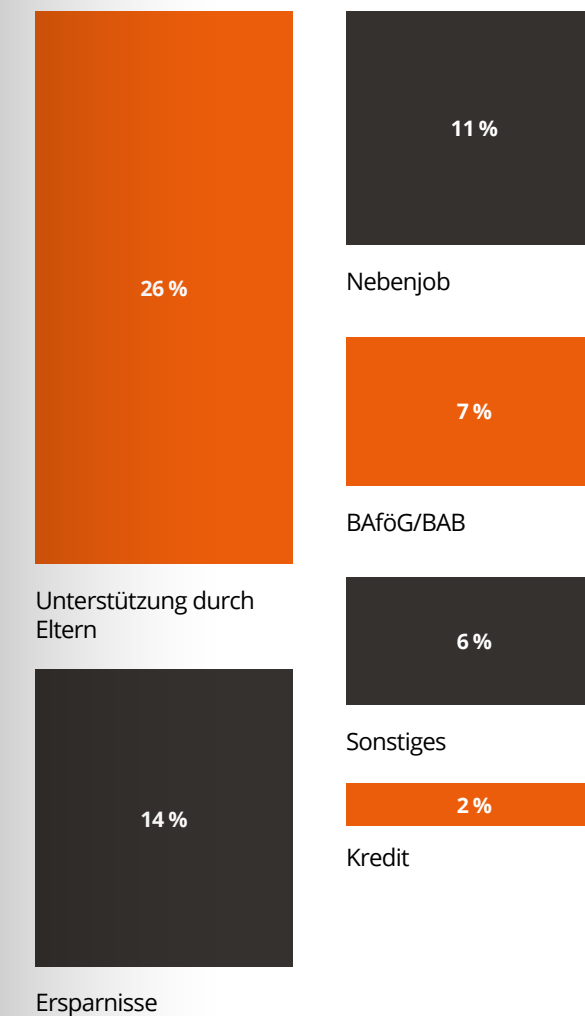


Finanzen & Steuern

Nach Abschlüssen:



Wie finanzierst du zusätzlich deinen Lebensunterhalt?



In diesen Branchen verdienen Auszubildende besonders viel – nämlich zwischen

851 und 1050 €

brutto im Monat:



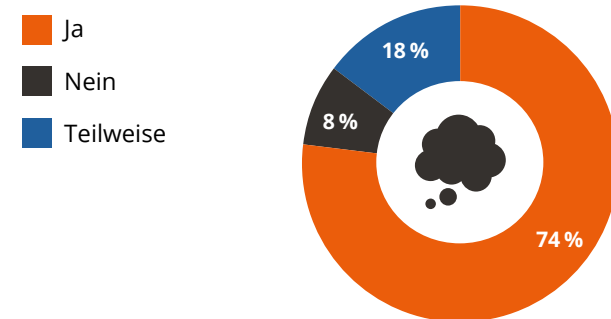
Meine Eltern können mich finanziell nicht unterstützen; zusätzlich zu meinem Verdienst bekomme ich aber zum Glück Kindergeld. Für meinen Traumberuf musste ich umziehen – das Geld ist sehr knapp.

Das sagt eine Auszubildende

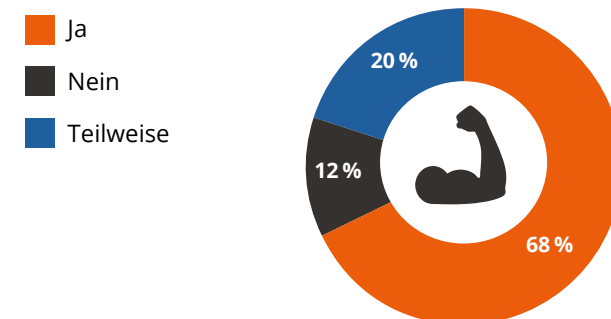
Zufriedenheit

Auszubildende fühlen sich in ihrem Ausbildungsbetrieb wohl. Ein gutes Arbeitsklima, spannende Aufgaben und ein in sie gesetztes Vertrauen sind die wichtigsten Faktoren für die Zufriedenheit. Das zeigt: Die Vorstellungen der Schüler sowie die Erwartungen der Unternehmen, die jeweils im Bewerbungsprozess entstehen, werden größtenteils erfüllt.

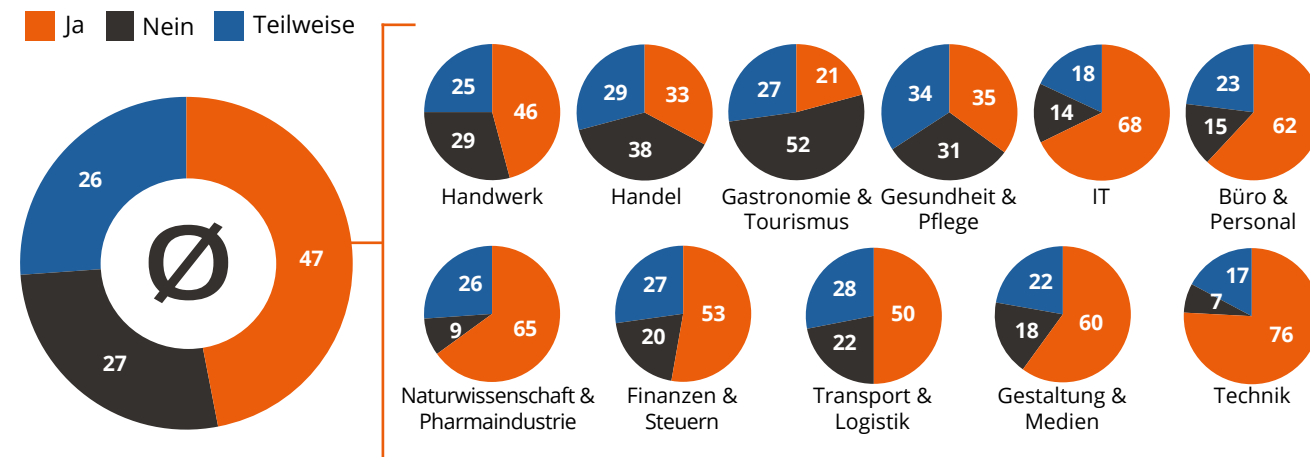
Haben sich deine Erwartungen an den Ausbildungsberuf erfüllt?



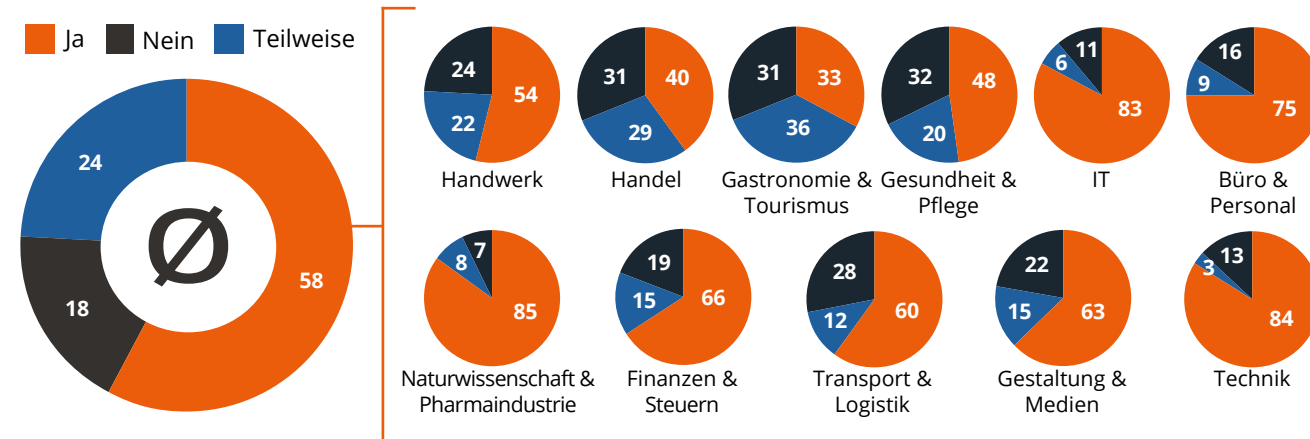
Empfindest du die körperliche Belastung in deinem Beruf als angemessen?



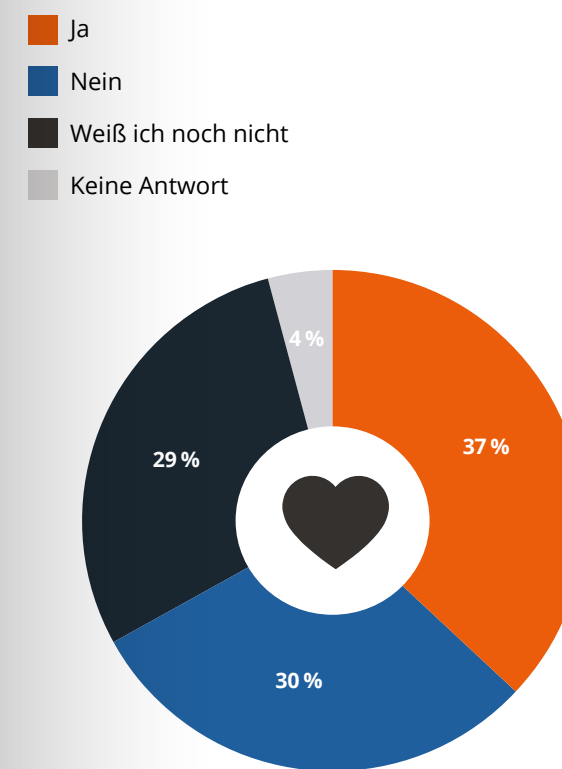
Lässt deine Ausbildung genug Raum für Freizeit? (in Prozent)



Bist du mit deinen Arbeitszeiten zufrieden? (in Prozent)



Ist der Beruf, den du erlernst, dein Traumberuf?



Hast du das Gefühl, dass man dir im Betrieb mit deiner Arbeit vertraut? (in Prozent)



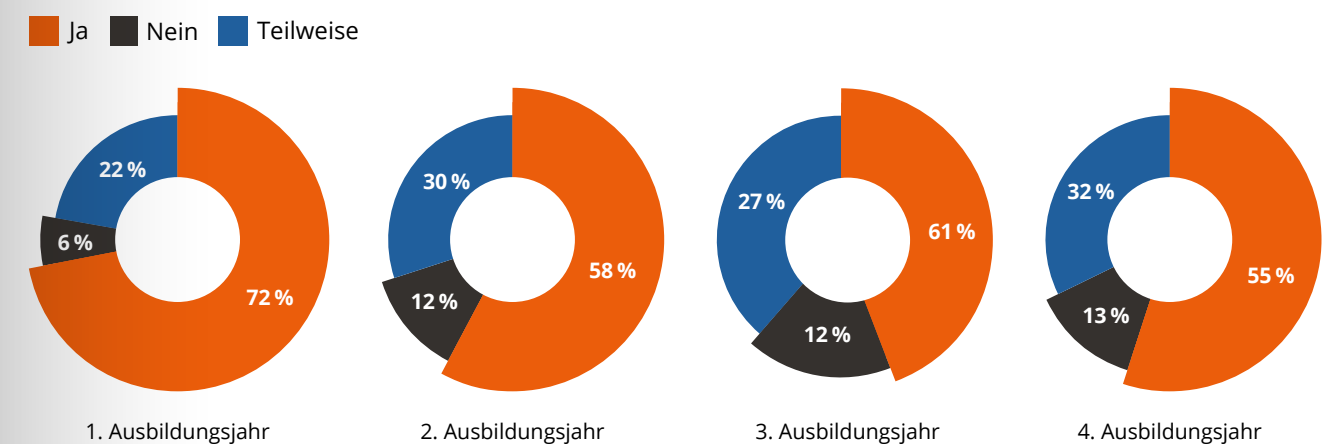
Welcher Teil deiner Ausbildung gefällt dir besser?

52 %
Mir gefällt der **praktische Teil** im Unternehmen besser.

13 %
Mir gefällt der **theoretische Teil** in der Berufsschule besser.

35 %
Mir gefällt **beides gleich** gut.

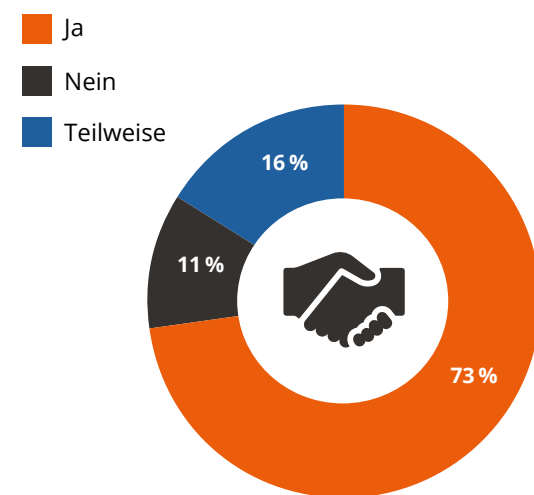
Ich empfinde den Umfang der Lerninhalte als angemessen.



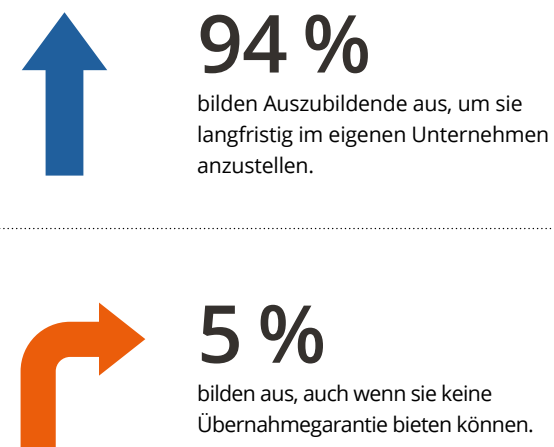
Zukunftsplanung

Unternehmen bilden vermehrt für den eigenen Bedarf aus – das müssen sie den Bewerbern deutlicher kommunizieren. Die Möglichkeit, bei guter Leistung vom Unternehmen übernommen zu werden, ist ein besonderer Anreiz für Schüler, sich für einen Ausbildungsbetrieb zu entscheiden. Möglichkeiten für Weiterqualifizierungen müssen durch Ansprechpartner im Unternehmen jederzeit greifbar und transparent sein.

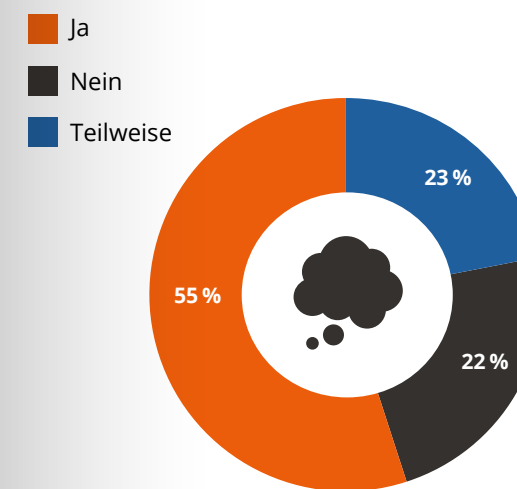
Schätzt du deine Übernahmechancen im Unternehmen hoch ein?



Und das sagen Personalern:



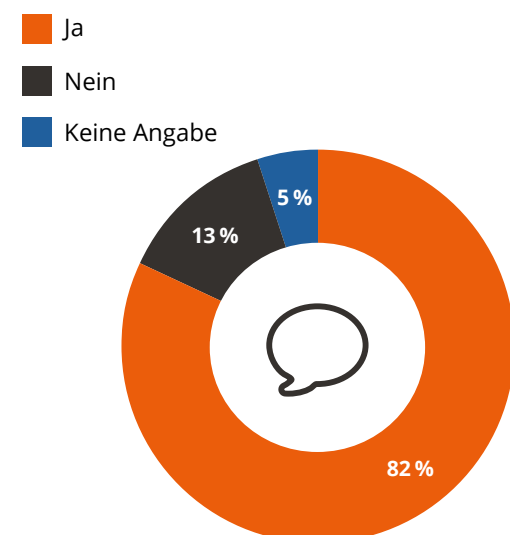
Kannst du dir vorstellen, auch in 10 Jahren noch in deinem Ausbildungsberuf zu arbeiten?



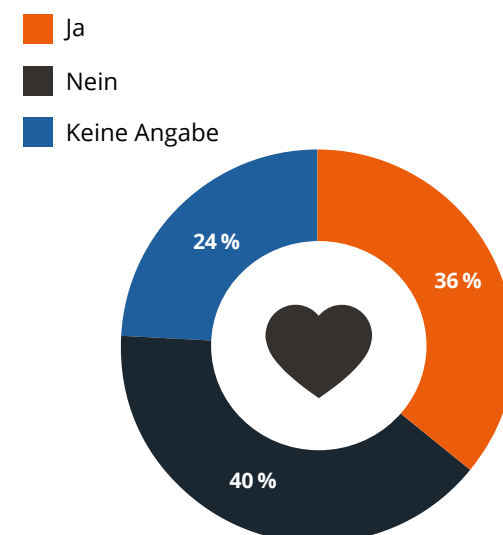
In diesen Branchen sind die Auszubildenden besonders unentschlossen, ob sie in 10 Jahren noch ihren Beruf ausführen möchten:



Findest du es wichtig, mit deinen Ansprechpartnern über Karriereoptionen sprechen zu können?



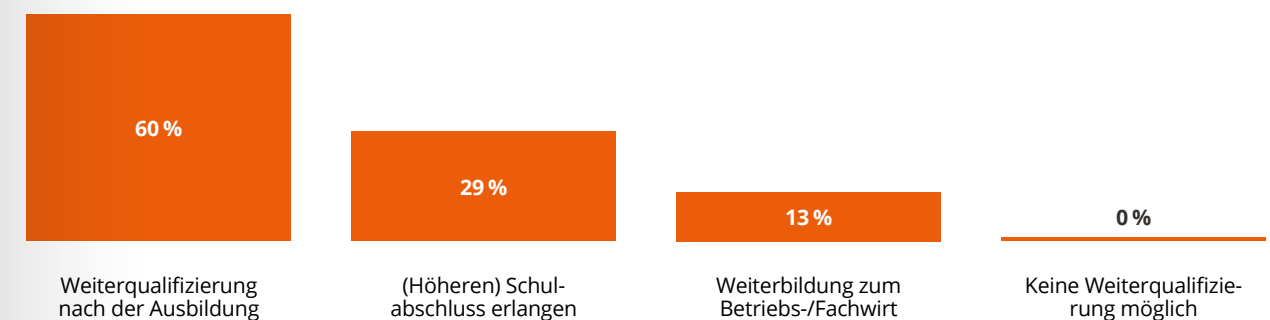
Möchtest du auch in 10 Jahren noch für deinen Ausbildungsbetrieb arbeiten?



Welche zusätzlichen Qualifizierungsangebote wünschst du dir zu deiner Ausbildung?



Und das sagen die Personalern: Welche Weiterqualifizierung ist für Auszubildende möglich?



4

azubi.reports 2014–2018 Warum sich etwas ändern muss

Der **azubi.report 2018** zeigt: Es muss sich Grundlegendes ändern, um das Problem der unbesetzten Ausbildungsplätze langfristig angehen zu können. Beim Planen von konkreten Maßnahmen hilft auch der Blick zurück. Schon im vergangenen Jahr gab es mangelnde Übereinstimmungen zwischen Bewerbern und Personalern, was den Bewerbungsprozess angeht. Der allgemeine Aufwand für Schüler auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz ist über die letzten Jahre hinweg konstant hoch.

Noch immer ist die Postbewerbung zu präsent

Dass Jugendliche die Ausbildungsplatzsuche meist über das Internet angehen, wissen die Personalern. 21 Bewerbungen muss ein Schüler im Durchschnitt schreiben, bis er einen Ausbildungsplatz bekommt – eine mehr als im vergangenen Jahr und genauso viele wie schon 2014. Die Tatsache, dass die Anzahl hier stagniert, zeigt, dass nach wie vor großer Handlungsbedarf besteht. Ein Beispiel: die bevorzugte Bewerbungsmethode.

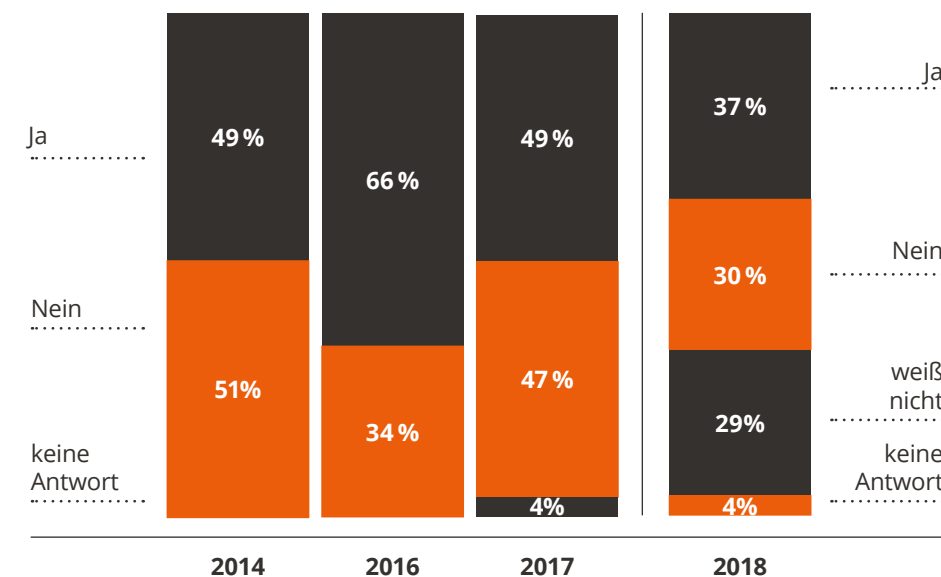
Schon 2017 gingen die Vorstellungen von Schülern und Personalern auseinander. Während damals 44 Prozent der Schüler auf Postbewerbungen setzten, wünschten sich nur 7 Prozent der Unternehmen diesen Weg der Bewerbung. Dieses Jahr steht den 47 Prozent sogar nur 1 Prozent gegenüber. Unser letztjähriger Appell an die Berufsschulen, die Schüler auf den digitalen Bewerbungsprozess vorzubereiten, bleibt also aktuell.

„Ich habe mich für eine Ausbildung in der IT entschieden, weil ich mir sicher bin, dass mein Beruf auch in einigen Jahren noch wichtig ist.“

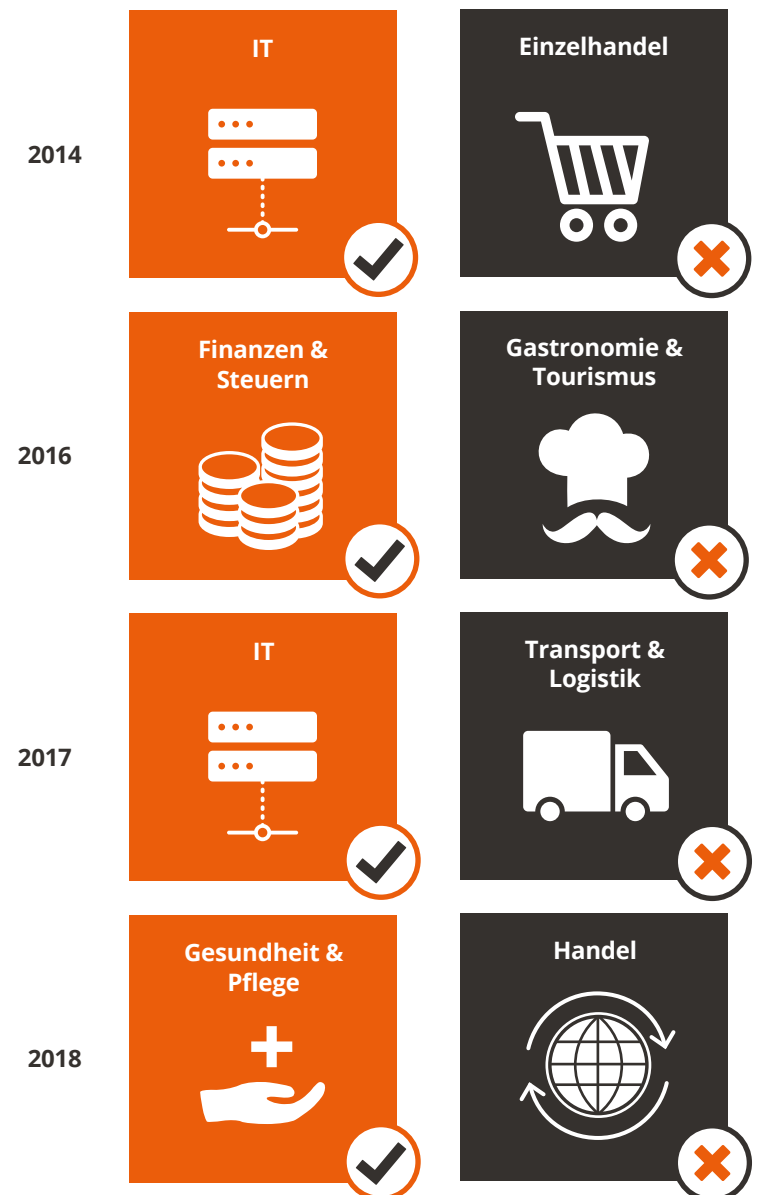
Auszubildende von 2017 aus der IT-Branche



Übst du deinen Traumberuf aus?



In diesen Branchen werden Traumberufe gefunden – oder auch nicht.



Das Interesse am Beruf bleibt das wichtigste Kriterium

Die IT-Branche ist und bleibt bei den Auszubildenden sehr beliebt, auch wenn sie es dieses Jahr nur auf Platz 2 der beliebtesten Branchenschafft – und damit den ersten Platz von 2014 und 2017 nicht wiederholen kann. Dieses

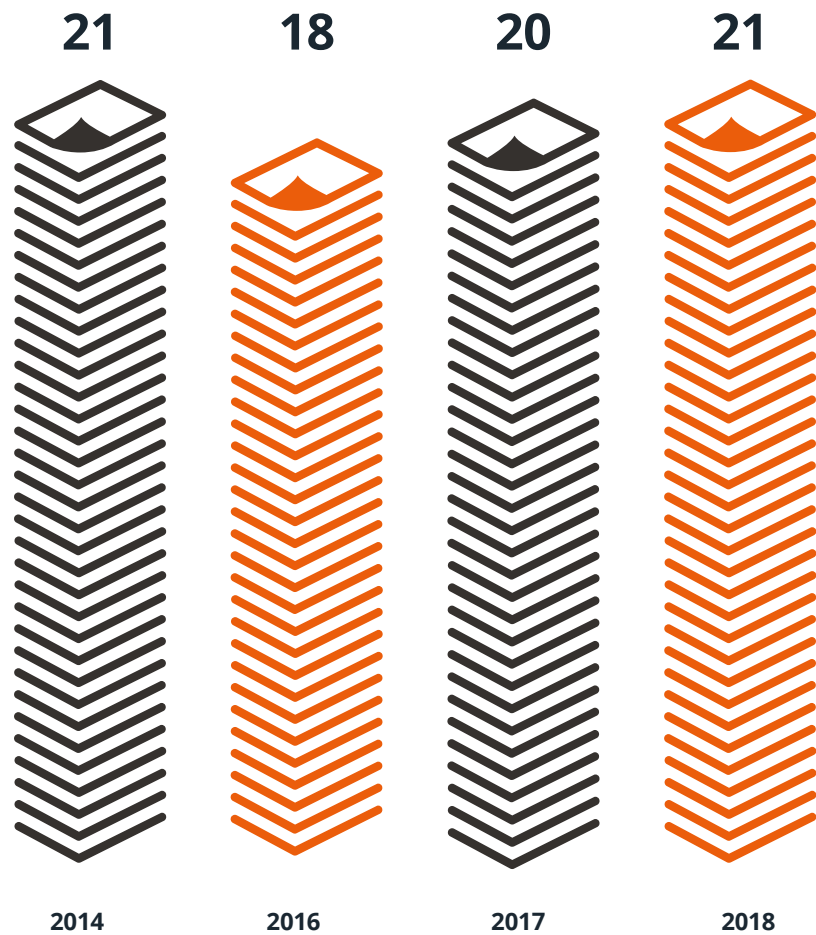
Jahr die Nummer 1: Gesundheit & Pflege. Dies mag in Hinblick auf die gesellschaftliche Diskussion über die Krise der Pflegeberufe zwar unwahrscheinlich wirken, doch macht es eines deutlich: Wer sich aus Interesse und Leidenschaft für einen Beruf entscheidet, ist auch längerfristig mit seiner Wahl zufrieden.

„Ich liebe meinen Beruf, denn ich weiß:
Ich tue etwas Gutes. Der Umgang mit
Menschen war mir schon immer wichtig
und steht bei mir an erster Stelle.
Ich übe meinen Job von Herzen aus.
Das Schönste ist es, das Lächeln der
Menschen zu sehen, denen ich helfe.“



Auszubildender von 2018
aus der Pflegebranche

Anzahl der geschriebenen Bewerbungen



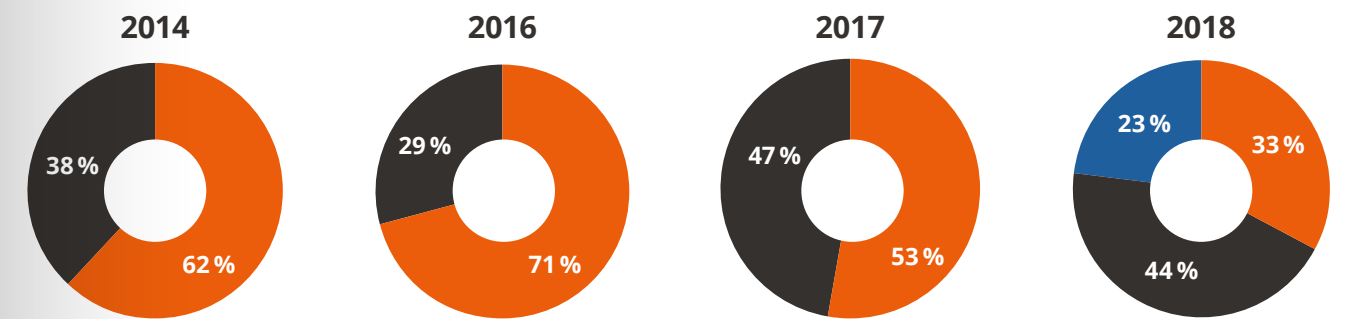
Veränderung bringt beide Seiten schneller zusammen

Ob Finanzierung, Anzahl der geschriebenen Bewerbungen oder auch langfristige Bindung an Beruf und Ausbildungsunternehmen – eklatante Unterschiede in der Situation der Auszubildenden sind in den letzten vier **azubi.reports**

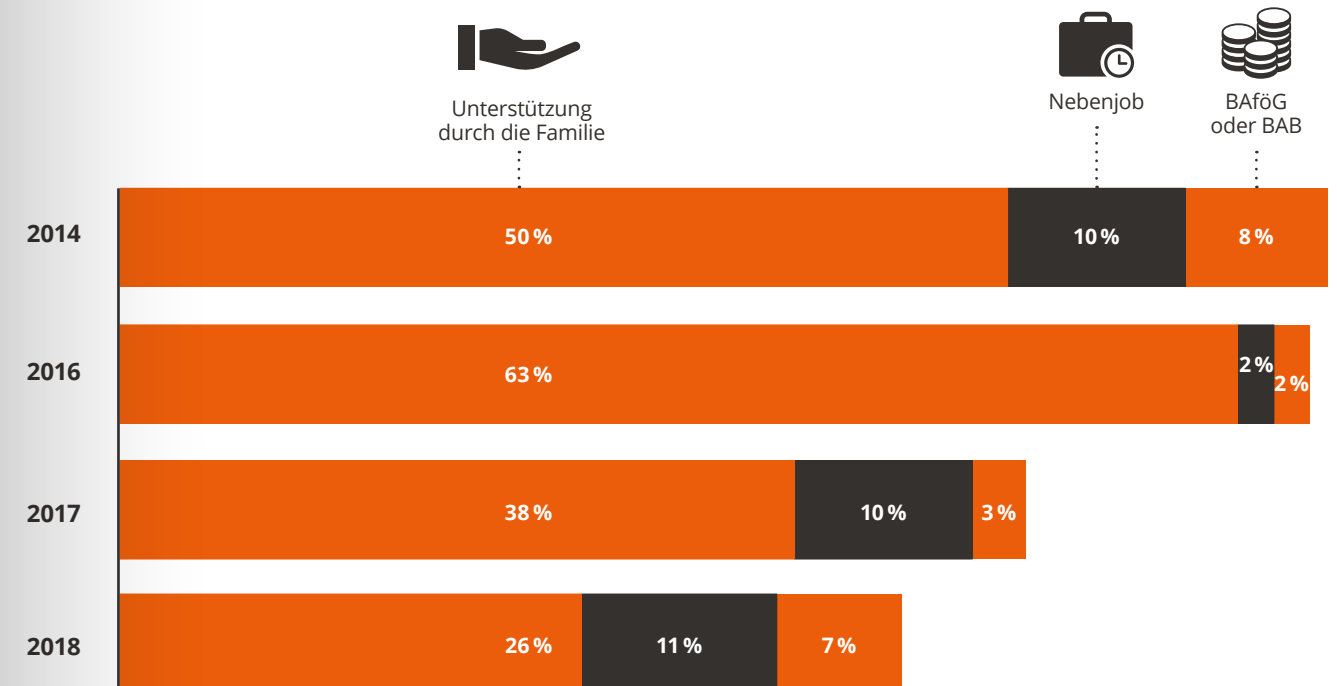
nicht auszumachen. Und auch die Sicht der Personaler auf die Bewerber hat sich kaum geändert. Vor allem bemängeln sie jedes Jahr die schlechte Qualität der Bewerbungen. Dabei müssten sie gerade auch den zeitlichen Vergleich zum Anlass nehmen, endlich etwas am Bewerbungsprozess zu ändern.

Reicht dein Gehalt aus, um deinen Lebensunterhalt zu finanzieren?

Ja Nein Teilweise



Wie finanzierst du zusätzlich deinen Lebensunterhalt?



5

Handlungsempfehlungen

Hinterfragen Sie den Bewerbungsprozess

Viel wird in den Medien über die mitunter alarmierende Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze gesprochen – meist ohne konkrete Lösungsvorschläge. Der **azubi.report 2018** zeigt, dass es durchaus ganz konkrete Wege gibt, diese Problematik branchenübergreifend zu lösen.

Unser Appell an die Unternehmen:

Hinterfragen Sie Ihren eigenen Bewerbungsprozess und suchen Sie die Schuld nicht einfach bei den Bewerbern.

Was das konkret bedeutet?



Lassen Sie die Bewerber nicht zu lange warten und **digitalisieren** Sie Ihr Auswahlverfahren.



Schreiben Sie in die Stellenanzeige **nur die Voraussetzungen**, die man wirklich für diesen Ausbildungsberuf benötigt.



Geben Sie auch den Bewerbern, die nicht alle Skills mitbringen, eine **Chance**, Sie zu überzeugen.



Lernen Sie die Bewerber **früher persönlich kennen** und prüfen Sie so den wichtigen **Cultural Fit**.

TERRITORY EMBRACE
Talent Platforms

Schüler, Studierende und Absolventen.

Neue Wege gehen, um passende Talente zu entdecken.

Jetzt mit uns auf unseren Talent Platforms!

www.TALENTPLATFORMS.de

Ausbildung.de MeineUni.de MeinPraktikum.de Careerloft.de Trainee.de

Impressum

TERRITORY EMBRACE GmbH
Geschäftsführung: Gero Hesse, Soheil Dastyari

Kortumstraße 16
44787 Bochum

0234/3693720
info@ausbildung.de
www.ausbildung.de

Sie haben weitere Fragen?
Gerne helfen wir Ihnen persönlich weiter
unter 0234/3693720.

Befragung: Sabine Zagar
Text & Lektorat: Jan Franzen, Eva Friese
Design: Christin Ferri

