

azubi.report 2019

Die große Studie zur Situation
von Auszubildenden in Deutschland

Schwerpunktthema: Candidate Journey



Ausbildung.de
Durchstarten zum Traumjob

INHALTSVERZEICHNIS

| | | |
|---|---|----|
| 1 | azubi.report 2019 | |
| | Warum die Candidate Journey entscheidend ist für die Zukunft von Auszubildenden | 3 |
| 2 | SCHÜLER UND AUSZUBILDENDE IM DURCHSCHNITT | |
| | Vorstellung und Realität im Bewerbungsprozess | 4 |
| 3 | CANDIDATE JOURNEY | 6 |
| | Wie sich Schüler bewerben | 8 |
| | Orientierung & Bewerbung | 10 |
| | Auswahlverfahren | 12 |
| | Kommunikation | 14 |
| | Eine gemeinsame Reise mit Hindernissen | 16 |
| | Dos & Don'ts in der Candidate Journey | 17 |
| 4 | azubi.report AUF EINEN BLICK | 18 |
| 5 | AUSBLICK | |
| | Wohin die Reise gehen kann | 34 |

Für eine bessere Lesbarkeit kann es sein, dass im **azubi.report** auf einigen Seiten nur eine Geschlechtsform verwendet wird, obwohl alle Geschlechter gemeint sind.

1 azubi.report 2019

Warum die Candidate Journey entscheidend ist für die Zukunft von Auszubildenden

Im diesjährigen **azubi.report** wollen wir ganz genau wissen, wo die Erwartungen von Auszubildenden an ihr Berufsleben entstehen – und wie diese sich im Laufe der Zeit entwickeln. Deshalb wurden dieses Jahr auch zum ersten Mal Schülerinnen und Schüler in den Abschlussklassen befragt, wie sie sich ihren Bewerbungsprozess wünschen. Als Ergebnis präsentieren wir neben expliziten Dos & Don'ts für Unternehmen auch den größten **azubi.report** aller Zeiten.

> 16.628 Teilnehmer

8.774 Schüler, 7.613 Auszubildende, 241 Personaler

2 SCHÜLER UND AUSZUBILDENDE IM DURCHSCHNITT

Vorstellung und Realität im Bewerbungsprozess

Der Vergleich beider Hauptzielgruppen der Studie zeigt: In vielerlei Hinsicht stimmen die Erwartungen der Schüler mit denen der Auszubildenden überein. Während die einen kurz vor dem Start in ihr Berufsleben stehen, haben die anderen die Candidate Journey schon erlebt. Bereits hier wird deutlich, wie wichtig die Aspekte Transparenz und Empathie im Bewerbungsprozess sind. Übrigens: Nach durchweg über 20 Bewerbungen in den vergangenen Jahren müssen angehende Auszubildende in diesem Jahr durchschnittlich „nur“ 17 Bewerbungen schreiben.

Schüler im Durchschnitt

- > Machen einen mittleren Schulabschluss.
- > Möchten in einem mittelständischen Unternehmen arbeiten.
- > Informieren sich auf Onlineportalen.
- > Möchten sich online und am Laptop bewerben.
- > Haben Sorge, keinen Ausbildungsplatz zu finden.
- > Werden von den Eltern beim Bewerben unterstützt.
- > Fühlen sich durch die Schule nicht ausreichend auf den Bewerbungsprozess vorbereitet.
- > Bewerben sich mindestens ein halbes Jahr vor Ausbildungsbeginn.
- > Möchten eine Ausbildung finden, die ihnen Spaß macht.
- > Wünschen sich nette Kollegen.
- > Möchten ihre Karrierechancen kennen.
- > Möchten, dass Unternehmen sich auch bei ihnen bewerben.

Auszubildende im Durchschnitt

- > Haben einen mittleren Schulabschluss.
- > Befinden sich in ihrer 1. Ausbildung.
- > Machen eine Ausbildung im Handwerk.
- > Arbeiten im Mittelstand.
- > Haben 17 Bewerbungen geschrieben.
- > Haben sich per E-Mail beworben.
- > Waren bei 6 Vorstellungsgesprächen.
- > Haben mehr als 6 Monate nach ihrem Ausbildungsplatz gesucht.
- > Sind lieber im Unternehmen als in der Berufsschule.
- > Haben sich aus Interesse für den Ausbildungsberuf entschieden.
- > Haben ein gutes Verhältnis zu ihren Kollegen.
- > Möchten nach ihrer Ausbildung im Betrieb bleiben.
- > Würden ihren Ausbildungsberuf weiterempfehlen.
- > Verdienen in der Ausbildung 650–850 € brutto im Monat – ganz genau sind es 774 €.
- > Bekommen finanzielle Hilfe – zum Beispiel durch Eltern oder BAB.

3 CANDIDATE JOURNEY

Was sind die Schritte, die ein Schüler auf dem Weg vom Bewerber zum Auszubildenden durchläuft? Mit welcher Erwartungshaltung beginnt die Candidate Journey und wie sehen die Unternehmen ihre potenziellen Bewerber? Im **azubi.report 2019** steht die Candidate Journey im Fokus – und das in drei Schwerpunkten: Orientierung & Bewerbung, Auswahlverfahren und Kommunikation während des Bewerbungsprozesses. Bevor konkrete Dos & Don'ts formuliert werden, leitet unsere Persona Kim ins Thema ein, die stellvertretend für die befragten Schüler steht und zeigt, wie sich die Generation Z bewirbt.



Wie sich Schüler bewerben

Wenn man sich zum ersten Mal bewirbt, ist alles neu: So ist es auch bei unserer Persona Kim, die die Ergebnisse aus dem **azubi.report 2019** repräsentiert. Kim macht bald seinen mittleren Schulabschluss und hat gehört, dass die Bewerbungsfristen fürs nächste Jahr starten. Und auch zu Hause kommen immer öfter Fragen, wie es nach der Schule weitergehen soll.

Orientierung

Kim **sucht online nach Infos** über Ausbildungen im Bereich Büro & Personal – am liebsten möchte er **im Mittelstand** arbeiten. Denn die Erfahrungen aus dem Schülerpraktikum haben gezeigt: Hier gefällt es ihm.

Bei der Wahl der Stelle stehen für Kim ganz klar der **Spaß und gute Zukunftschancen im Fokus**. Nicht so wichtig: die täglichen Arbeitszeiten und das Gehalt. Gar keine Stelle zu finden, macht Kim am meisten Sorgen. Schlimm wäre es auch, wenn die Kollegen später unfreundlich wären.

Stellenanzeige

Kim findet online ziemlich viele Stellen. Am besten gefällt ihm, wenn er **konkrete Einblicke in seine Aufgaben** bekommt und ein **fester Ansprechpartner** genannt wird. Manche Anforderungen wie Noten und Berufserfahrung findet er ganz schön hoch – trotzdem lässt er sich nicht abschrecken.

Bewerbung

Also setzt Kim sich an seinen Laptop und legt los. Dabei denkt er, dass es schon cool wäre, sich mit dem Handy bewerben zu können. Weil er noch nicht so viel Erfahrung im Bewerbungsschreiben hat, **bittet er seine Eltern um Hilfe**.

Besonders Mühe gibt Kim sich beim **Anschreiben**, denn er hat das Gefühl: Hier kann ich am meisten von mir zeigen. Denn was er nicht möchte, ist vom Unternehmen nur als irgendein Notenschnitt wahrgenommen zu werden.

Bewerbungsprozess

Es hat geklappt: Kim hat eine Einladung bekommen – per Mail und zum Glück nicht per WhatsApp, denn das nutzt er lieber nur privat. Auf die nächsten Steps fühlt Kim sich **von der Schule nicht gut vorbereitet**, gerade was das Vorstellungsgespräch und ein Assessment Center angeht.

Trotzdem geht er **motiviert ins Gespräch**. Wäre da nicht die Sorge, dass er nicht auf jede Frage eine Antwort hat ... am liebsten wäre ihm eh, alle von sich bei einem Probetag zu überzeugen.

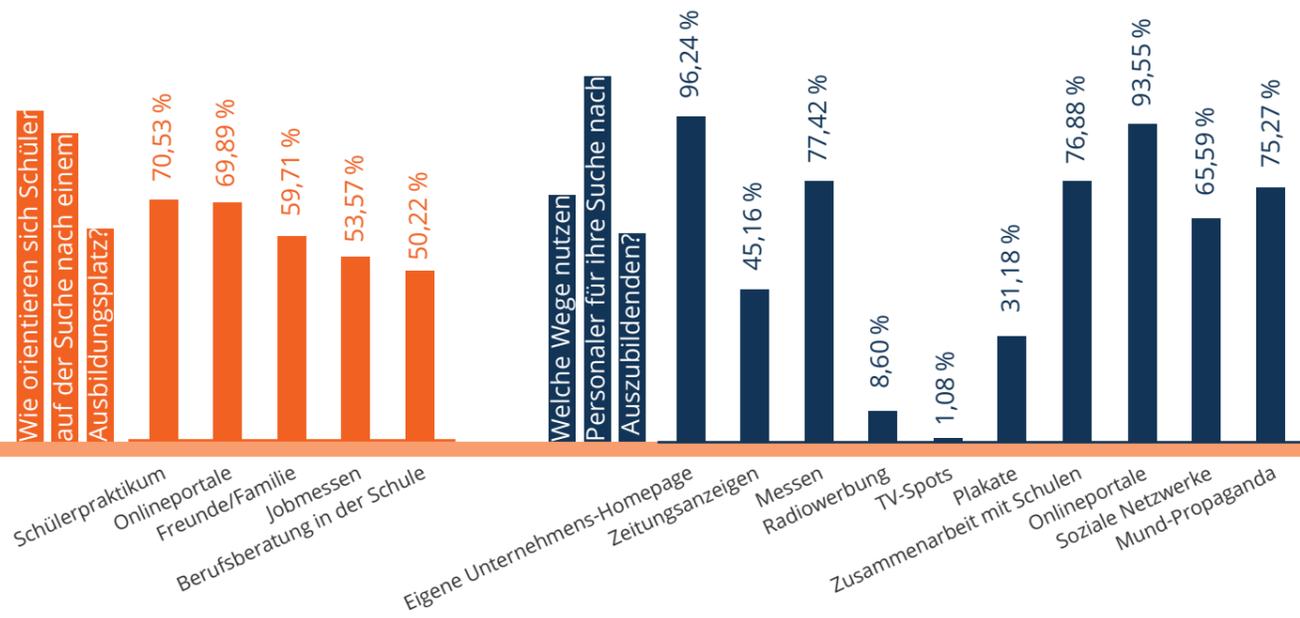
Zusage und Absage

Kim hatte einige Vorstellungsgespräche. Gestern kam die erste Absage – was aber gar nicht so schlimm ist, denn **er bleibt optimistisch!** Er würde nur dann eine Stelle annehmen, wenn die Atmosphäre im Vorstellungsgespräch gut war. Ein echtes **No-Go** ist für Kim ein **unsympathischer Personaler**. Schließlich muss es für ihn einfach auch menschlich passen im Job ...

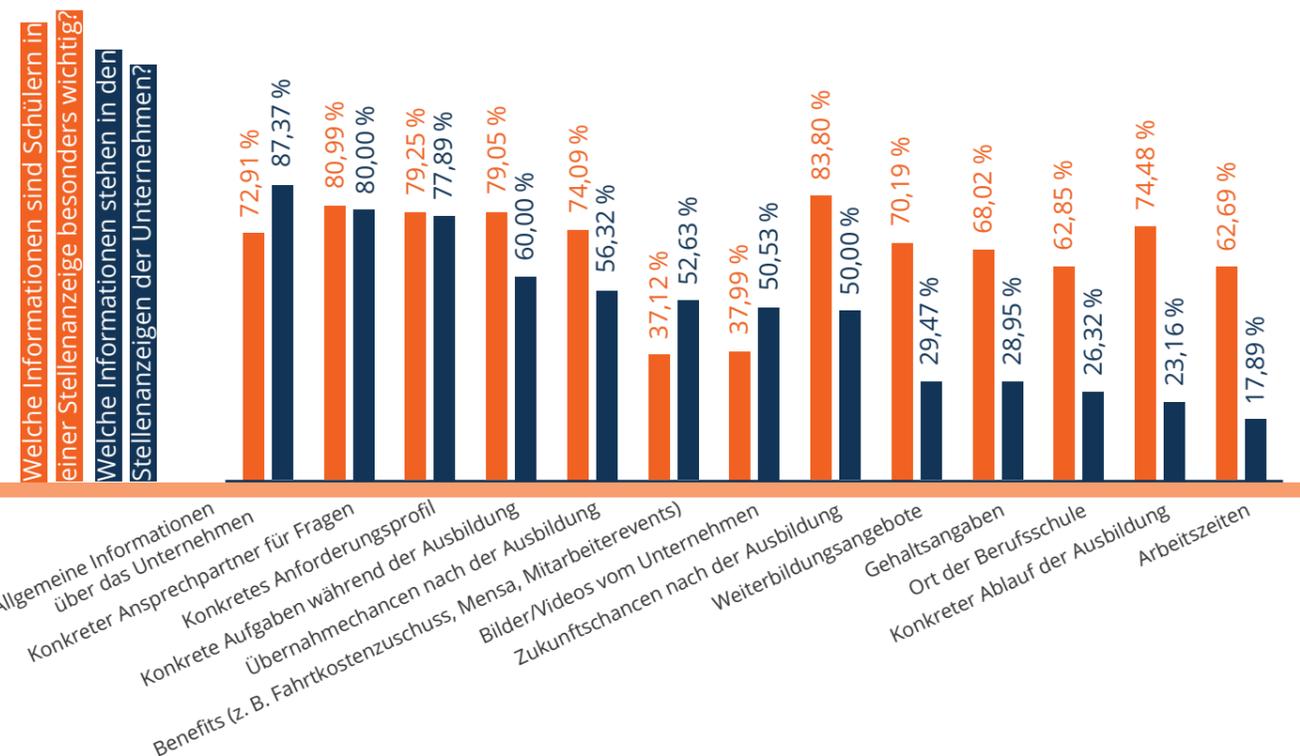
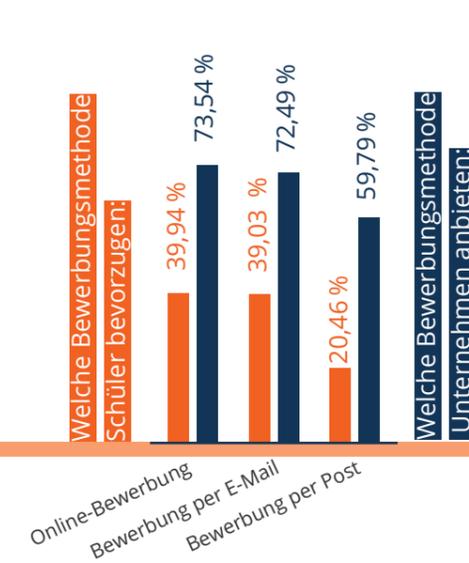
Orientierung & Bewerbung

Schüler wollen zur optimalen Orientierung möglichst schnell mit ihrem potenziellen Arbeitgeber in Kontakt treten – am liebsten in Form eines Probetags. Auch bei der Stellenanzeige ist Persönlichkeit entscheidend: Bewerber wollen konkrete Einblicke in die Inhalte der Ausbildung und den Alltag im Job. Die Unternehmen kommen dem aber nicht nach: Sie präsentieren sich eher selbst als Arbeitgeber und nicht als Ausbildungsunternehmen.

Wo Schüler nach dem passenden Unternehmen suchen – und was diese anbieten



Wie sich Schüler bewerben wollen – und was Unternehmen sich wünschen



Die Bedeutung der Postbewerbung nimmt für Schüler endlich ab.

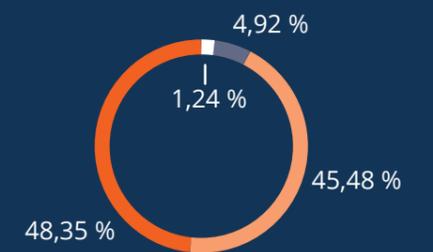
Das sagt ein Personalier:

„Die Anzahl der Bewerbungen schwankt je nach Ausbildungsberuf stark. Zudem wird die Qualität der Bewerbungen immer schlechter.“

Mit welchem Gerät sich Schüler am liebsten bewerben möchten:



Womit Auszubildende sich beworben haben:



- Laptop
- PC
- Smartphone
- Tablet

Das Smartphone wird als Device beim Bewerben immer wichtiger.

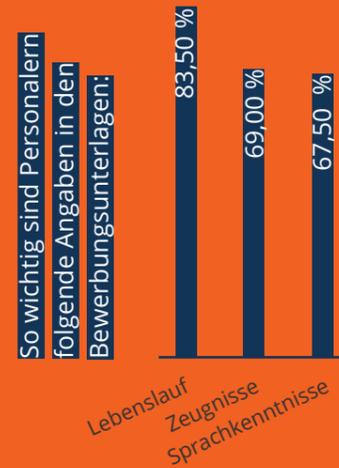
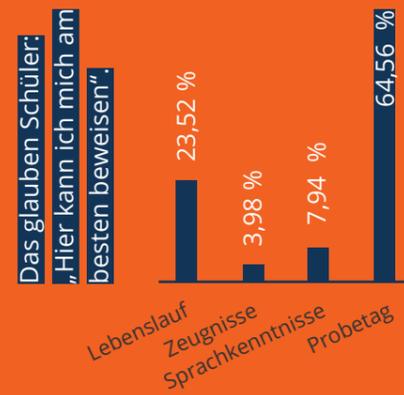
Auswahlverfahren

Schüler haben genaue Vorstellungen davon, wo sie sich im Auswahlverfahren am besten beweisen können. Beim Anschreiben, im Vorstellungsgespräch oder bei einem möglichen Probetag wollen sie möglichst viel von ihrer Persönlichkeit zum Ausdruck bringen. Das Problem dabei: Unternehmen testen in den ersten Phasen der Candidate Journey oft in erster Linie die Leistungsfähigkeit der Bewerber. Am Ende ist aber auch für Unternehmen die Sympathie entscheidend.

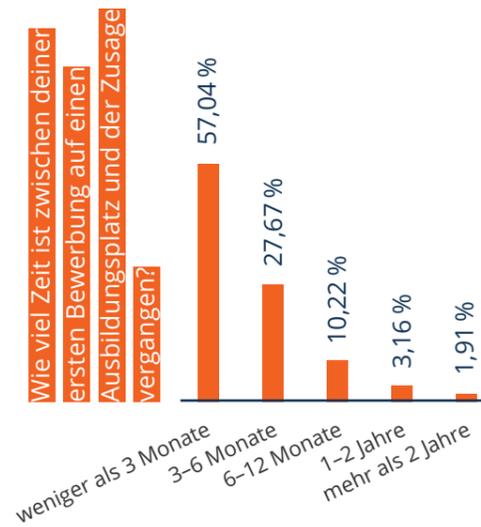
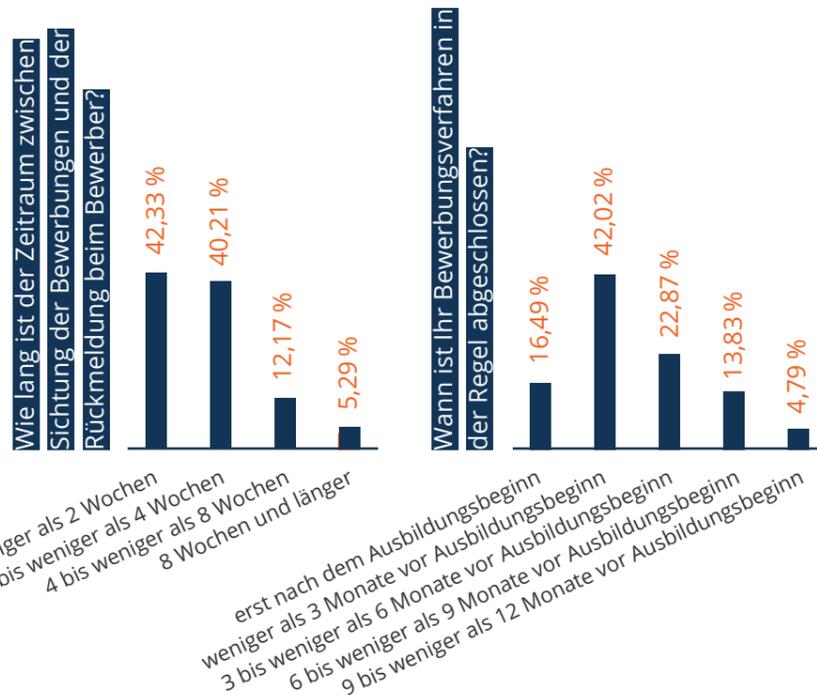
Welche Bewerbungsunterlagen Bewerbern und Personalern wichtig sind

Für 79,30 % der Schüler ist das Anschreiben besonders wichtig in der Bewerbung.

47,74 % der Personalern würden auf ein Anschreiben verzichten.



Wie lange das Bewerbungsverfahren dauert



Ob sich Schüler von der Schule gut auf den Bewerbungsprozess vorbereitet fühlen:

Nach Schulform:

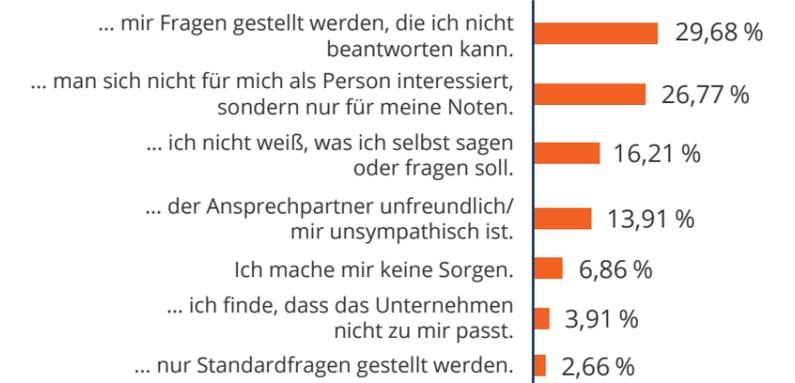


65 % der Schüler fühlen sich von der Schule nicht ausreichend auf den Bewerbungsprozess vorbereitet.

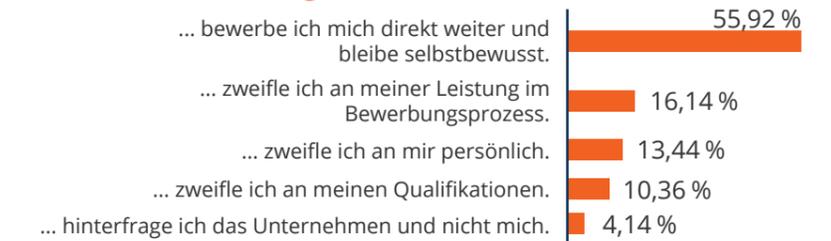
Obwohl sie sich nicht gut vorbereitet fühlen, gehen Bewerber selbstbewusst ins Vorstellungsgespräch.

So fühlen sich Schüler im Bewerbungsverfahren

„Ich mache mir Sorgen, dass ...“

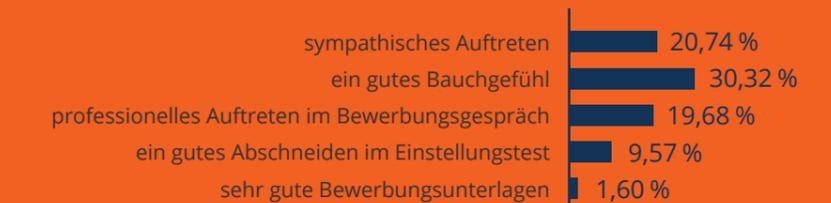


Welche Aussage trifft am ehesten auf dich zu: „Erhalte ich eine Absage, ...“



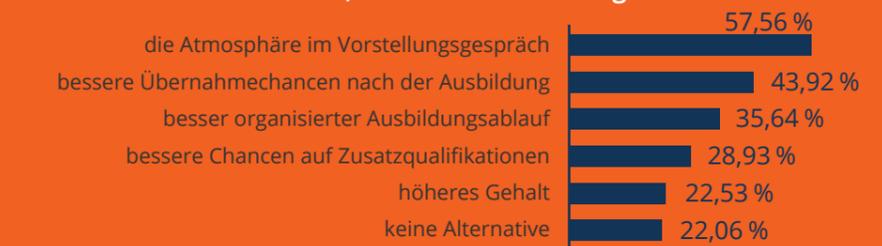
Wie Schüler und Unternehmen eine Entscheidung treffen

Was ist für Personalern der ausschlaggebende Grund, einen Bewerber einzustellen?



Einmal zum Gespräch eingeladen, spielt die schriftliche Bewerbung für Personalern keine Rolle mehr.

Der entscheidende Grund, als Bewerber zuzusagen:



Viel wichtiger für Personalern – und auch Bewerber: zwischenmenschliche Faktoren.

Kommunikation

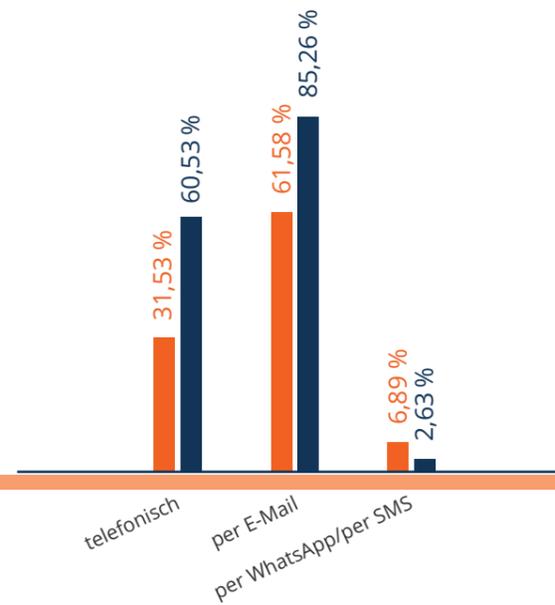
In allen Phasen der Candidate Journey ist Kommunikation das wichtigste Thema. Schülerinnen und Schüler haben eigene Vorstellungen davon, wie sie zu jeder Zeit angesprochen werden wollen – und auch wo.

Ist bereits deutlich geworden, dass das Smartphone als Device im Bewerbungsprozess in der Generation Z langsam an Bedeutung gewinnt, so sind die gewünschten Kommunikationskanäle nach dem Abschicken der Bewerbung eher klassisch: Telefon und E-Mail dominieren.

Gleichzeitig ist jeder Kommunikationsprozess geprägt von unterschiedlichen Erwartungen. So auch hier: Schüler sind enttäuscht davon, wenn beim ersten persönlichen Kennenlernen nicht das Persönliche im Mittelpunkt steht. Personaler bemängeln hohe Absprungraten; zum Teil auch sehr spät im Bewerbungsprozess.

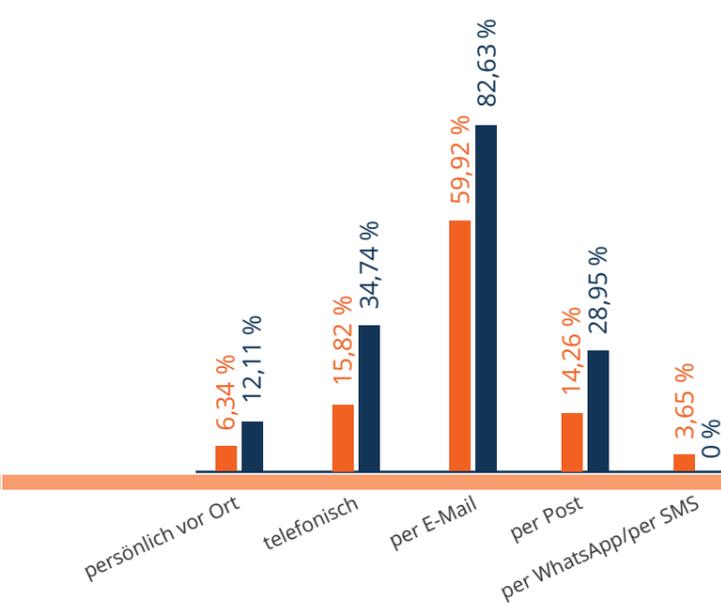
Wie Schüler am liebsten von einem Unternehmen zu einem Einstellungstest oder Vorstellungsgespräch eingeladen werden wollen:

Wie Unternehmen ihre Bewerber zum Vorstellungsgespräch einladen:



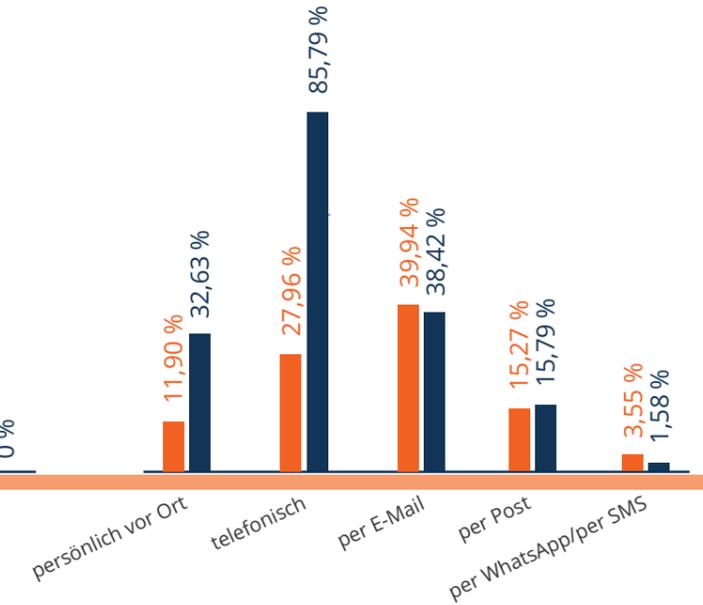
Wie Schüler am liebsten über eine Absage informiert werden wollen:

So informieren Personaler ihre Bewerber über eine Absage:

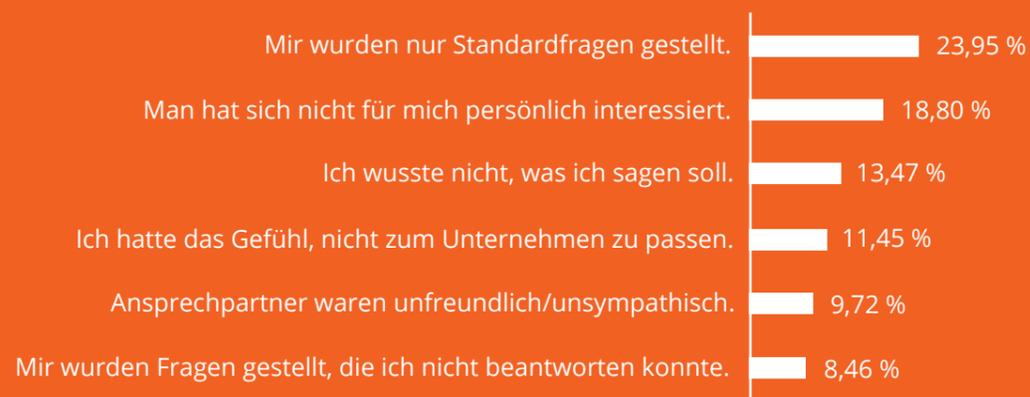


Wie Schüler am liebsten über eine Zusage informiert werden wollen:

Wie Unternehmen es machen:



Darüber ärgern sich Bewerber im Vorstellungsgespräch:



Darüber ärgern sich Personaler:

„Viele Bewerber melden sich nicht auf unsere Nachrichten, erscheinen nicht zum Vorstellungsgespräch oder springen – teilweise auch nach Vertragsunterzeichnung – ab.“

Candidate Journey – eine gemeinsame Reise mit Hindernissen

Das Ziel jedes Recruitingprozesses ist es, dass Bewerber und Unternehmen glücklich zusammenfinden – und das im Optimalfall langfristig. Wie in jeder Art einer Beziehung gilt auch hier, dass beide Seiten mit bestimmten Erwartungen, Prinzipien und Idealen aufeinandertreffen. Für Schülerinnen und Schüler der Generation Z bedeutet das, einen Beruf und ein Unternehmen zu finden, in dem sie sie selbst sein und ihre Interessen ausleben können. Das zeigen die Ergebnisse der Schülerbefragung im **azubi.report 2019**.

Der Wunsch ist Individualität für alle

Unternehmen stellt das vor eine große Herausforderung. Auf der einen Seite sind die Ansprüche der Kandidaten sehr individuell und die Unternehmen müssen ebenso individuell auf die Bewerber zugehen, damit von vornherein eine Vertrauensbasis für die Candidate Journey geschaffen wird. Auf der anderen Seite steht ein bestehendes Team, das eigene Strukturen, eigene Charaktere und eine ganz eigene Kultur hat. Keine Frage: Es ist Personalern und potenziellen Kollegen wichtig, dass das neue Teammitglied – der oder die Auszubildende – gut in diese Strukturen hineinpasst.

Im Wissen, dass beide Seiten für sich und mit dem anderen zusammen glücklich werden wollen, ist es nicht verwunderlich und auch völlig in Ordnung, dass sie zunächst sich selbst in den Mittelpunkt rücken. Schüler wollen schon zu Beginn des Bewerbungsprozesses ihre Persönlichkeit einbringen und möglichst schnell herausfinden, ob es menschlich passt. Fast 80 Prozent der Befragten legen hier große Bedeutung in das Formulieren eines Anschreibens. Außerdem glauben knapp 65 Prozent, sich im nächsten Schritt bei einem Probetag am besten beweisen zu können.

Wie man Charakter wirklich zeigen kann

Dieser Anspruch der Bewerber kollidiert an einigen Stellen mit dem Recruitingprozess der Unternehmen. In Stellenanzeigen etwa, wird das Unternehmen selbst und nicht der

Mensch, der gesucht wird, besonders deutlich hervorgehoben. Auch ist beispielsweise der Stellenwert des Anschreibens für Unternehmen zu vernachlässigen. Jeder zweite Personaler könnte gänzlich darauf verzichten – dass gleichzeitig fast 59 Prozent von ihnen die Qualität eben jenes Anschreibens bemängeln, macht den Wahnsinn perfekt.

Diese Diskrepanz weitergedacht, verwundert der mitunter späte Zeitpunkt beziehungsweise die mangelnde Intensität des ersten intensiven Kennenlernens beider Seiten – zwei Drittel der Unternehmen bieten keinen Probetag an und nur vier Prozent der Kandidaten glauben an den Erfolg im Assessment Center. Und noch weiter: Für lediglich 1,60 Prozent der Personaler spielt die schriftliche Bewerbung nach dem Kennenlernen eine entscheidende Rolle. Vielmehr sind Bauchgefühl und ein sympathisches Auftreten die ausschlaggebenden Argumente für eine Zusage. Übrigens gilt Gleiches aus anderer Sicht: 57,56 Prozent der Bewerber sagen Ja zum Unternehmen, wenn das Zwischenmenschliche stimmt.

Von Anfang an an später denken

In einem Unternehmen, in dem wirklich Wert auf das Zwischenmenschliche gelegt wird und individuelle Entwicklung – über 75 Prozent der Auszubildenden wollen schon während der Ausbildung über ihre Weiterbildungsoptionen sprechen – ehrlich möglich ist, kann eine langfristige Beziehung Wirklichkeit werden. Zwar strebt jeder zweite Auszubildende in seinem Beruf eine langfristige Karriere an, jedoch nur 30 Prozent definitiv in ihrem Ausbildungsbetrieb.

Diese Überlegungen enden mit Blick auf das Schwerpunktthema der diesjährigen Studie in einer grundlegenden Frage, die die glückliche Beziehung zwischen Mitarbeiter und Unternehmen weiterdenkt: Wo endet eine Candidate Journey eigentlich und wer von beiden ist der Kandidat?



Dos

Das Unternehmen erlebbar machen

Schülerinnen und Schüler wollen wirklich erleben, wie es ist, in dem jeweiligen Unternehmen zu arbeiten. Durch Probe- oder Bewerbungstage bekommen sie die Möglichkeit dazu – und können direkt mit ihren potenziellen neuen Kollegen in Kontakt kommen.

Transparenz in den Mittelpunkt stellen

Ob in der Stellenanzeige, während des Bewerbungsprozesses oder bei der Einstellung: Jugendliche legen viel Wert auf Transparenz. Auch eine Absage demotiviert sie nicht – sie wollen einfach einen ehrlichen und offenen Umgang.

Atmosphäre zum Wohlfühlen schaffen

Sympathie ist alles! Sowohl für die befragten Unternehmensvertreter als auch für Schülerinnen und Schüler steht fest: Wir wollen nur zusammenarbeiten, wenn wir uns sympathisch sind. Eine Atmosphäre, in der man sich nicht verstellen muss, hilft dabei – Schülern und Personalern.



Don'ts

An Strukturen festhalten

Gewohnte Strukturen aufbrechen, neue Wege gehen und auch mal mutig voranschreiten. Das ist es, was Erfolg im Recruiting in der Generation Z verspricht – ob mit dem Verzicht auf ein Anschreiben, einem innovativen Assessment Center oder der mobilen Bewerbung.

Nicht auf individuelle Bedürfnisse eingehen

Unternehmen müssen auf persönliche Bedürfnisse eingehen, um Jugendliche langfristig zufrieden an sich zu binden. Denn Menschen sind unterschiedlich, das bedeutet auch, dass Karrieren unterschiedlich verlaufen sollten – und nicht zuletzt auch Ausbildungen.

Versprechen nicht halten

Sei es in der Stellenanzeige, im Vorstellungsgespräch oder im Joballtag: Alles, was das Unternehmen von sich präsentiert, muss auch mit der Realität übereinstimmen – so wünschen es sich Personaler schließlich auch von ihren Bewerbern.

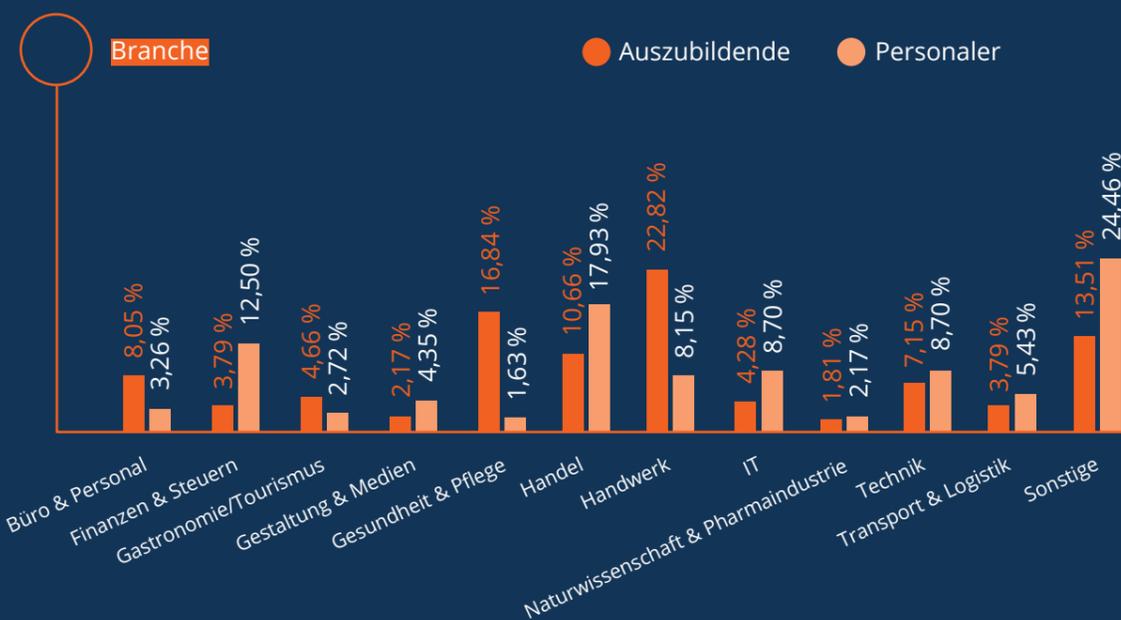
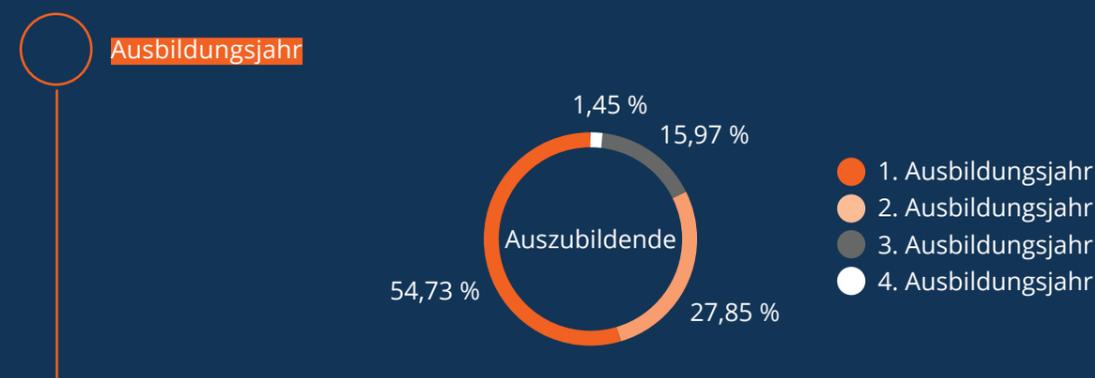
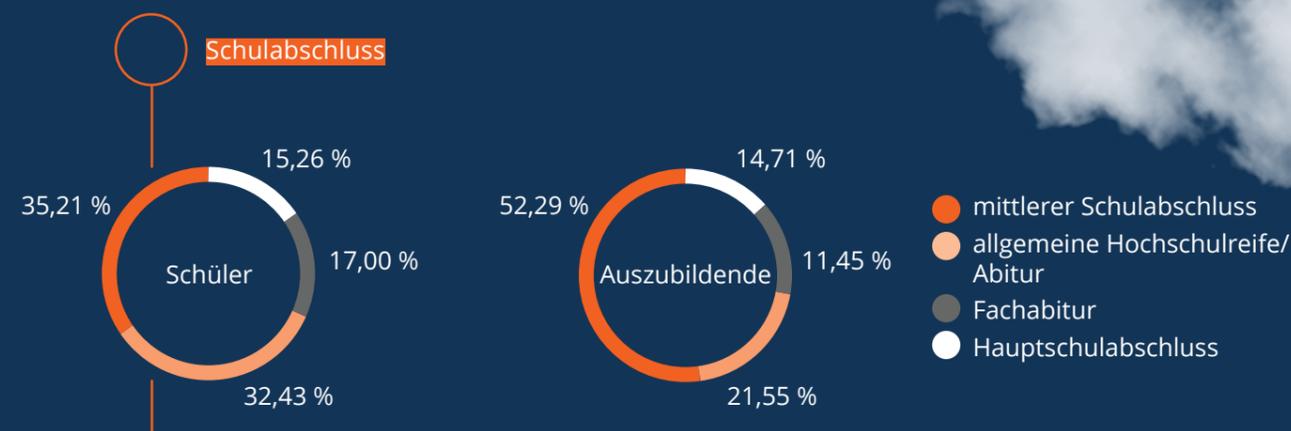
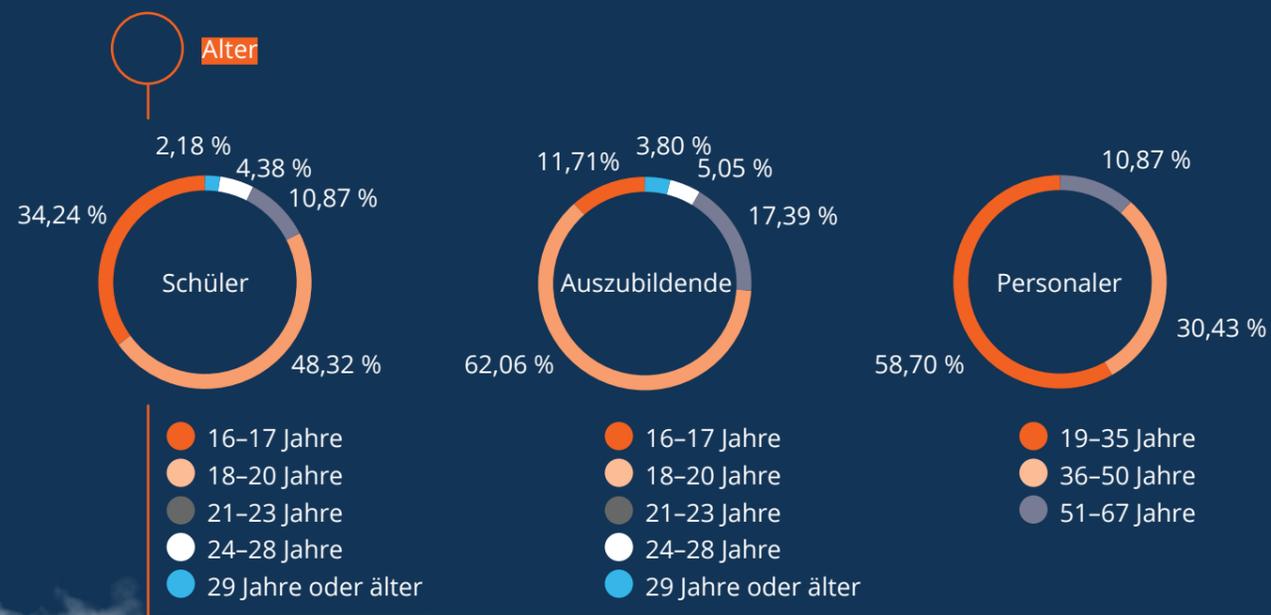
4 azubi.report AUF EINEN BLICK

Dieses Jahr haben über 16.600 Menschen beim **azubi.report** mitgemacht und insgesamt 137 Fragen beantwortet. Dabei ging es natürlich nicht ausschließlich um die Themen Bewerbung und Candidate Journey. Wie immer geht es in dieser Studie auch um die Zufriedenheit von Auszubildenden in Deutschland – in den verschiedensten Branchen und Unternehmensarten. Das Alarmierende: Immer weniger Auszubildende erlernen ihren Traumjob. Der Vergleich der letzten Jahre zeigt, dass konkrete Zukunftsperspektiven für die junge Generation von Arbeitnehmern immer wichtiger werden. Diese Tendenz erkennt man auch in den Antworten unserer jüngsten Befragtengruppe, den Schülerinnen und Schülern. Unsere Erkenntnisse bringen neue Herausforderungen für Ausbildungsverantwortliche mit sich – aber auch große Chancen, was die langfristige Bindung von jungen Talenten angeht.



Die Befragten aus dem azubi.report 2019 auf einen Blick

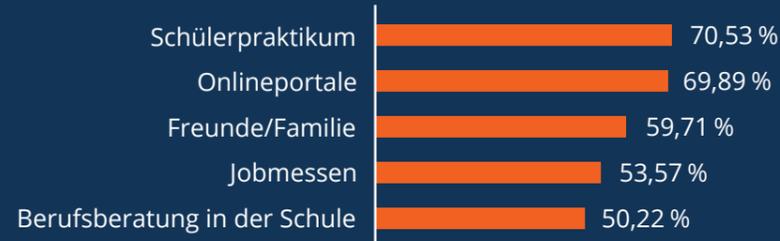
Gesamtzahl: 16.628



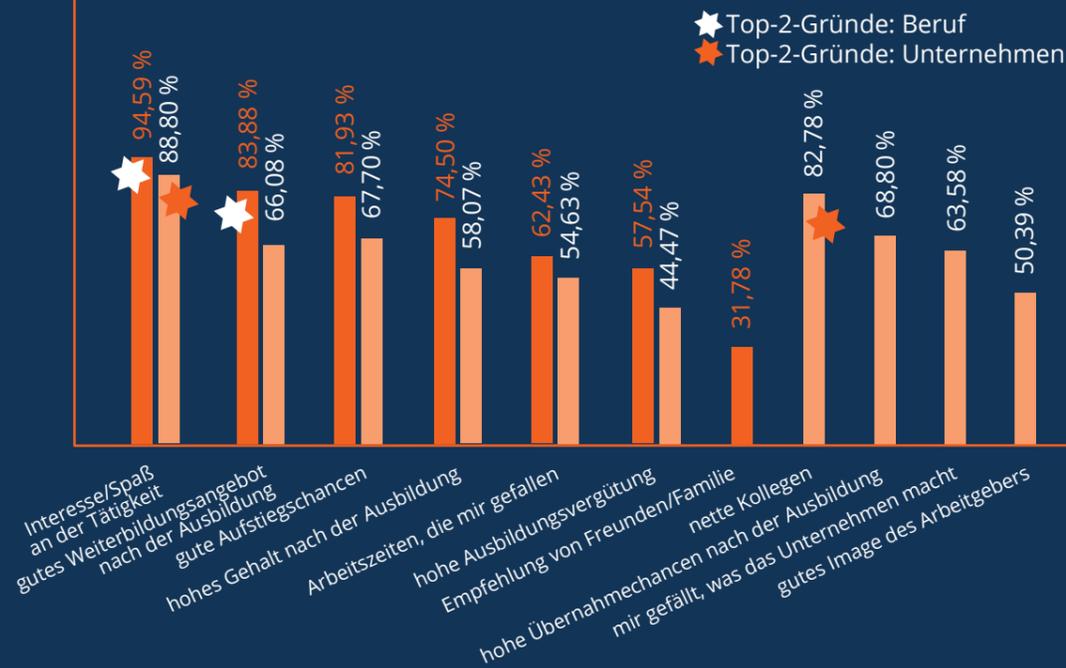
Orientierung

In vielen Punkten kritisieren Schüler die Berufsvorbereitung in der Schule. Einzig das Schülerpraktikum, das in jeder Schule Pflicht ist, wird positiv angenommen – so sehr sogar, dass es das entscheidende Kriterium für die eigene Orientierung darstellt.

Wie orientieren sich Schüler auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz?



Was Schülern bei der Wahl des Berufs wirklich wichtig ist: Was Schülern bei der Wahl des Unternehmens wirklich wichtig ist:



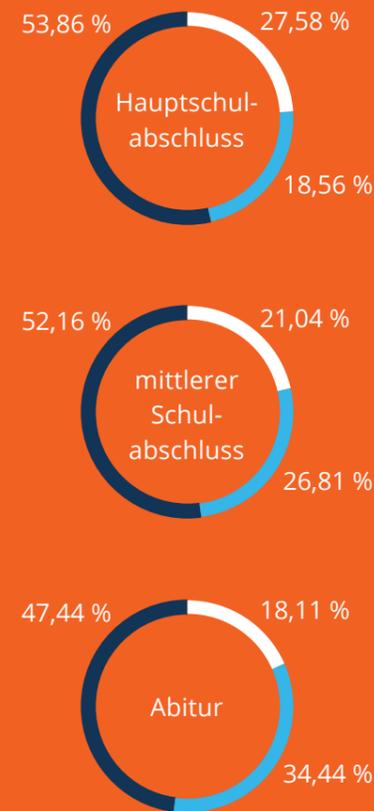
Wie fänden Schüler es, wenn Unternehmen sich bei ihnen bewerben könnten?



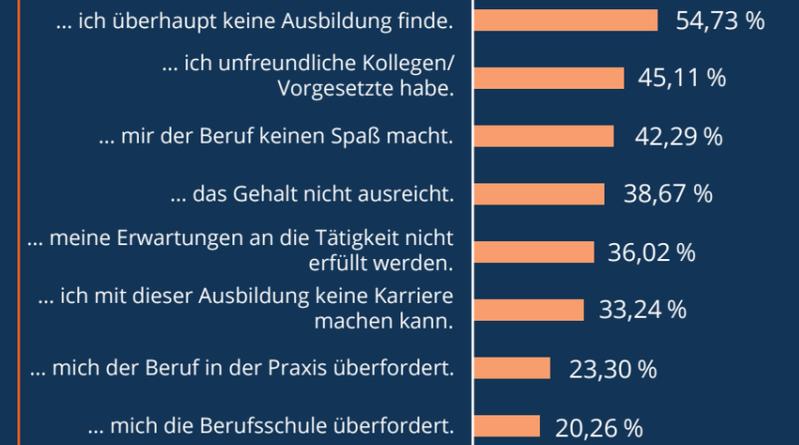
In diesen Unternehmen möchten Schüler arbeiten:



Nach Schulabschluss:



Worum sorgen sich Schüler in Bezug auf ihre Ausbildung? „Ich habe die Sorge, dass ...“

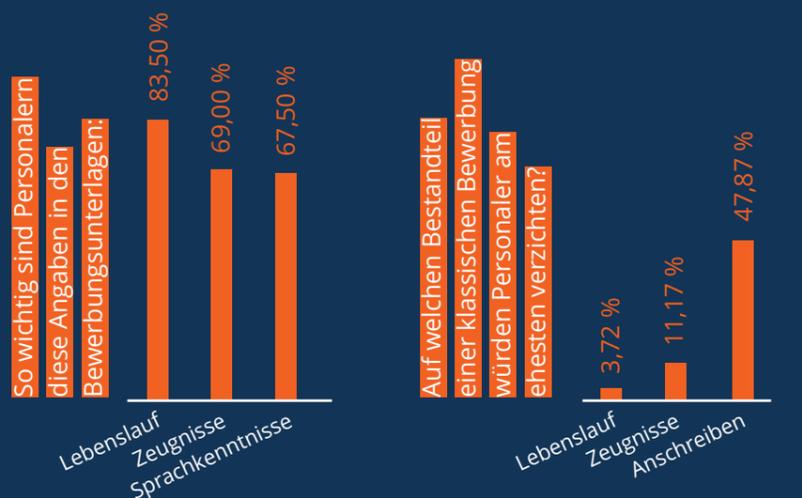


Was Schülern in einer Stellenanzeige wirklich wichtig ist:

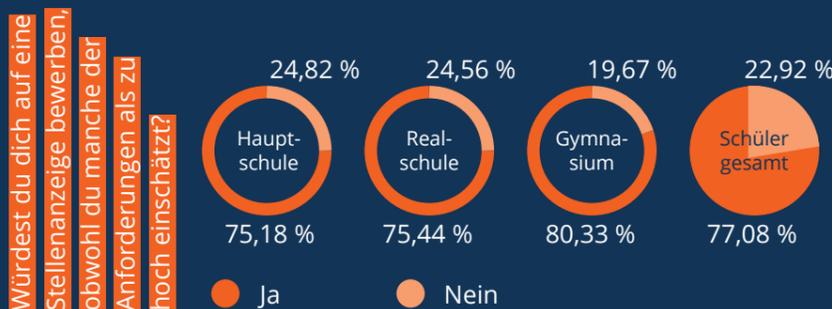


Bewerbung

Auch in diesem Jahr sinkt die Qualität der Bewerbungen weiter – so die Mehrheit der befragten Personaler. Das ist eine von vielen Herausforderungen, der sich Unternehmen aller Unternehmensgrößen stellen müssen.

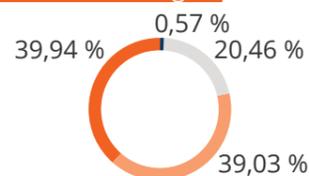


80,42 % der Personaler finden, dass die Qualität der Bewerbungen im Vergleich zu den letzten Jahren gesunken ist.

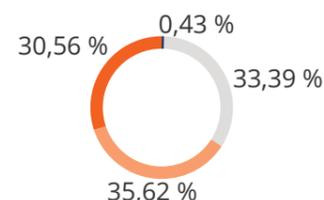


Welche Bewerbungsmethode

Schüler bevorzugen:

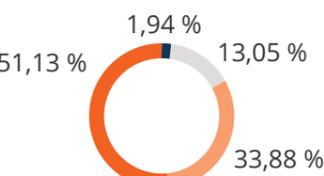


So haben sich die Auszubildenden beworben:

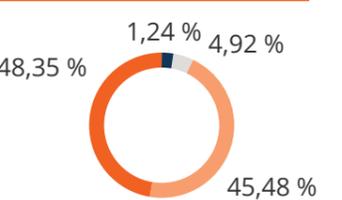


- Online-Bewerbung
- E-Mail-Bewerbung
- Post-Bewerbung
- Sonstige

Mit welchem Gerät sich Schüler am liebsten bewerben möchten:



Womit haben sich die Auszubildenden beworben?

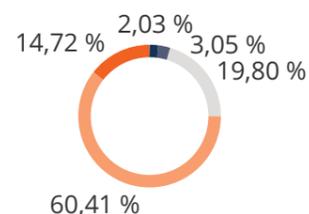


- Laptop
- Smartphone
- PC
- Tablet

Die größten Mängel bei den Bewerbungen – das sagen die Personaler:

- 71,28 % unvollständige/falsche Unterlagen (z. B. Zeugnisse)
- 58,97 % Inhalt des Anschreibens
- 29,23 % Inhalt des Lebenslaufes

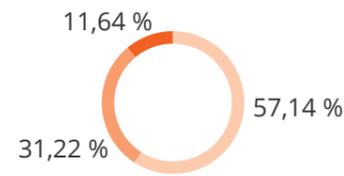
Diese Erwartungen haben Personaler an ihre Bewerber:



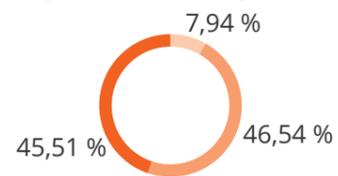
- Der Bewerber soll alle Voraussetzungen in der Stellenanzeige erfüllen.
- Der Bewerber soll mindestens 2/3 erfüllen.
- Der Bewerber soll mindestens 1/3 erfüllen.
- Der Bewerber darf auch weniger als 1/3 erfüllen.

Das sagen Personaler:

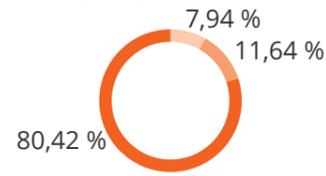
Ich bin mit unserem Bewerbungsverfahren insgesamt zufrieden.



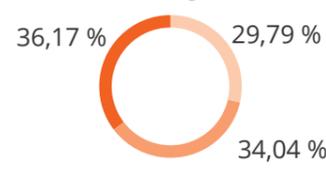
Ich bin mit der Qualität der eingehenden Bewerbungen zufrieden.



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



Ich bin mit der Anzahl der eingehenden Bewerbungen zufrieden.



- Ja
- Nein
- Teilweise

Der ausschlaggebende Grund für Personaler, einen Bewerber einzustellen:



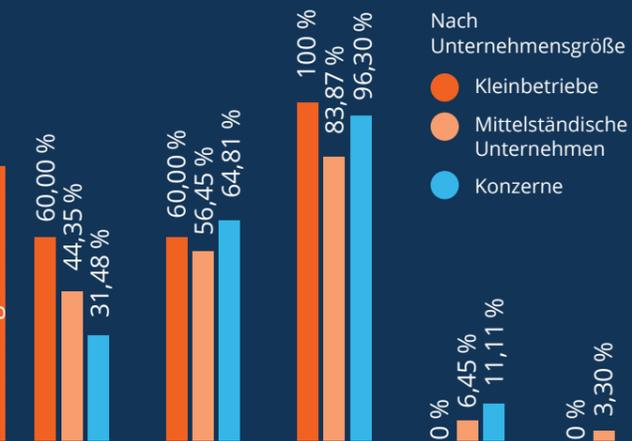
Der entscheidende Grund für Bewerber, zuzusagen:



Was Unternehmen tun, wenn sie Stellen nicht fristgerecht besetzen können:



Welche Herausforderungen haben Unternehmen im Bewerbungsverfahren?

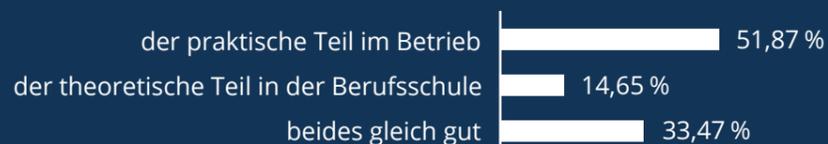


Wir erhalten nicht ausreichend Bewerbungen.
 Bewerber springen während des Verfahrens ab.
 Die Qualität der Bewerbungen ist oft unzureichend.
 Wir erhalten sehr viele Bewerbungen und benötigen deshalb viel Zeit für die Sichtung.
 Wir haben keine Probleme im Bewerbungsverfahren.

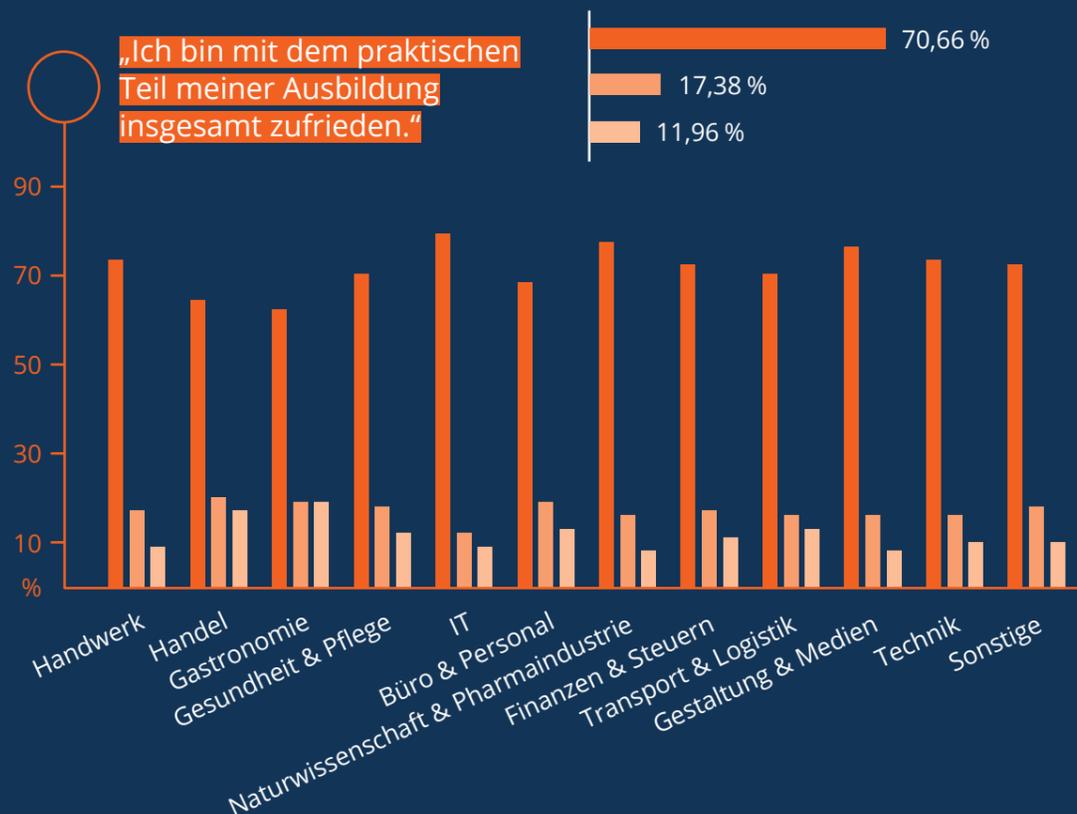
Ausbildung

Wenig Spannung, kaum Freizeit, schlechte Arbeitszeiten: In vielen Bereichen der Ausbildung gibt es Optimierungsbedarf. Dennoch ziehen die Auszubildenden den praktischen Teil im Unternehmen dem Lernen in der Berufsschule vor.

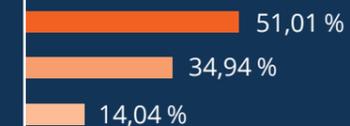
Welcher Teil der Ausbildung gefällt dir besser?



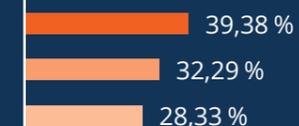
● Ja ● Teilweise ● Nein



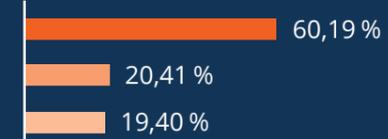
„Ich finde die Lerninhalte spannend.“



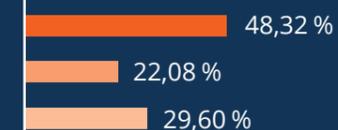
„In der Berufsschule wird ein guter Praxisbezug hergestellt.“



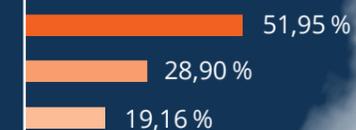
„Ich wünsche mir Zusatzkurse in der Berufsschule, beispielsweise zur Prüfungsvorbereitung oder Vertiefung.“



„Ich wünsche mir zusätzliches Lernmaterial für Online-Übungen.“



„Ich werde von meinen Berufsschullehrern ausreichend unterstützt.“

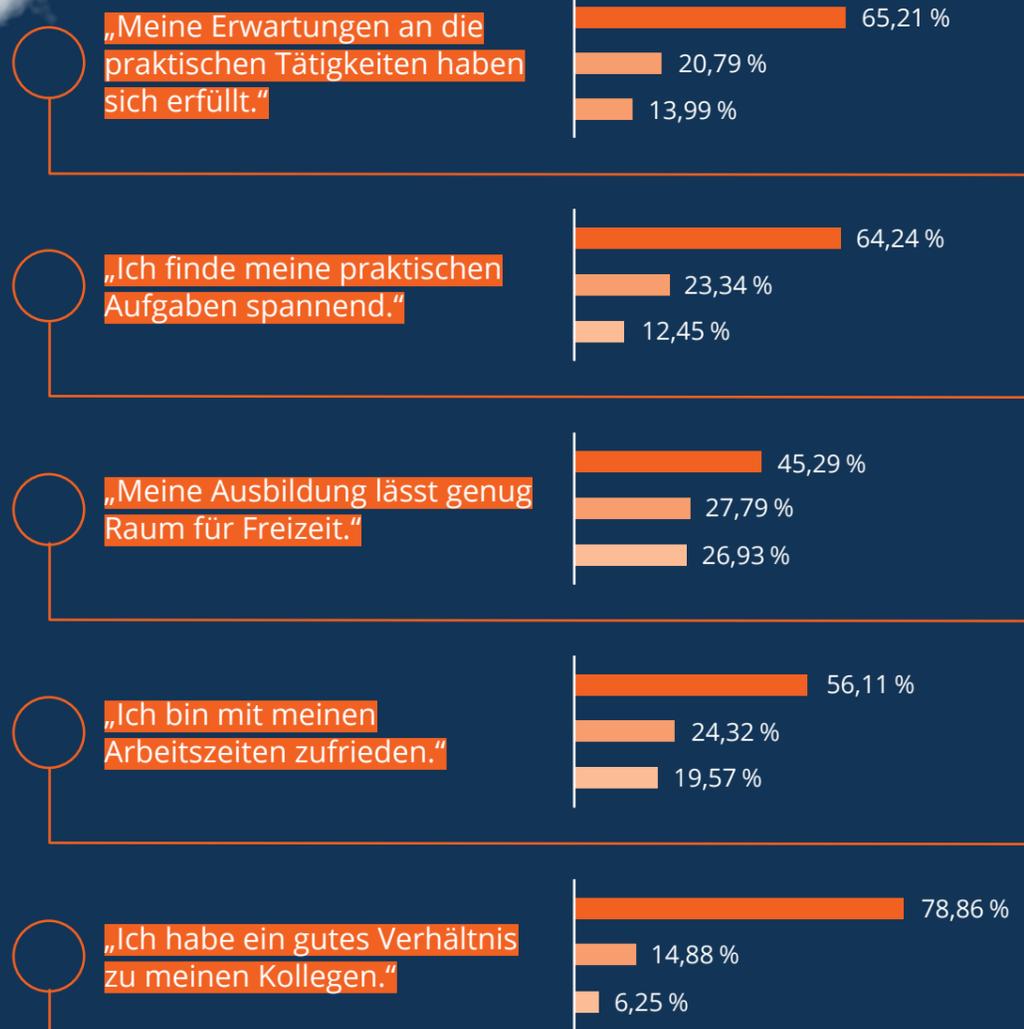


➤ Auszubildende haben Lust, mehr als das zu lernen, was im Lehrplan steht.

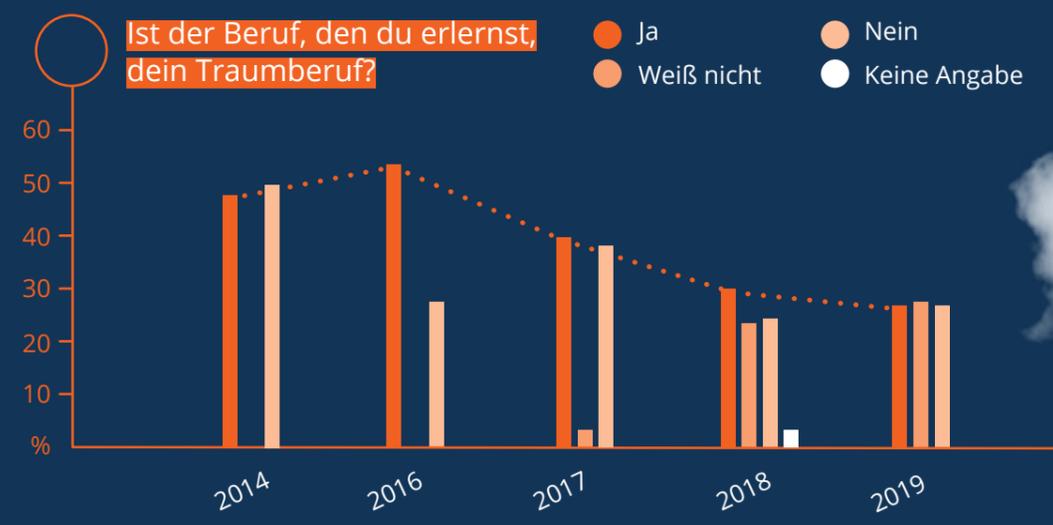
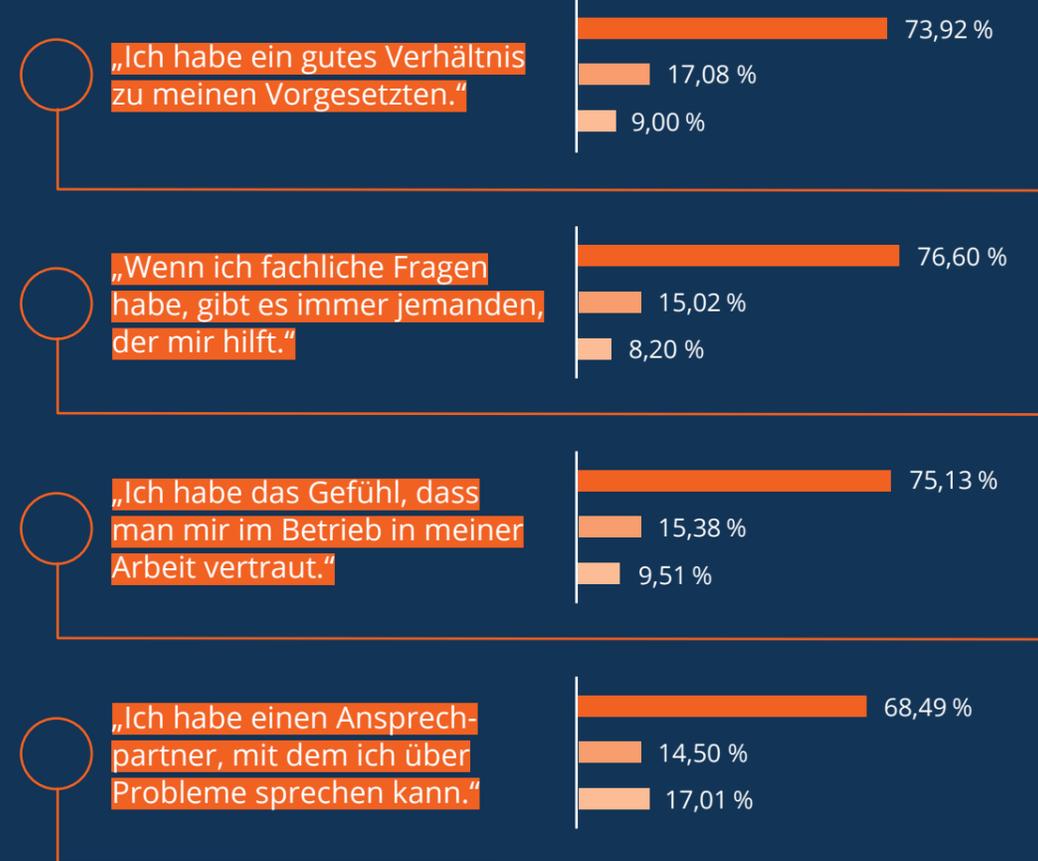
➤ 65,41 % der Azubis sind mit ihrer Ausbildung insgesamt zufrieden.

Ausbildung

● Ja ● Teilweise ● Nein



Die Auszubildenden dieser Branchen finden ihre Aufgaben am spannendsten: Gesundheit & Pflege, Technik, IT

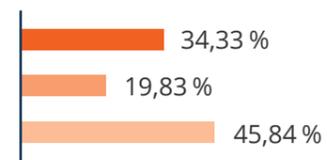


Finanzen

Bei der Berufswahl spielt die Ausbildungsvergütung eine untergeordnete Rolle. In der Ausbildung zeigt sich: Auszubildende haben Probleme, ihr Leben selbstständig zu finanzieren und sind auf Hilfe angewiesen.

● Ja ● Teilweise ● Nein

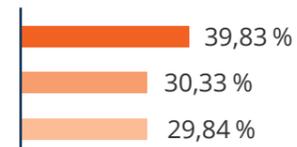
„Ich bin mit meinem Gehalt zufrieden.“



In diesen Branchen sind Auszubildende besonders zufrieden:

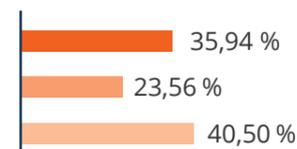
- Finanzen & Steuern
- Technik
- Naturwissenschaft & Pharmaindustrie

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

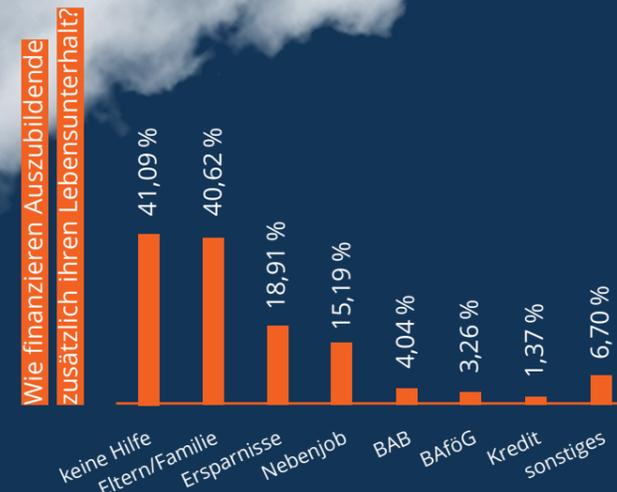
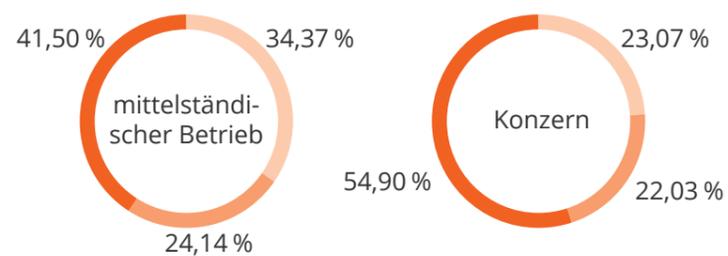
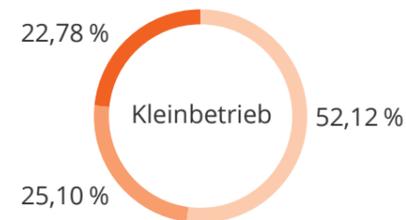


Für 94,59 % der Auszubildenden ist Spaß an der Tätigkeit das wichtigste Kriterium.

„Ich kann von meinem Gehalt gut leben.“



Aufgeteilt nach Unternehmensgröße:



In diesen Branchen verdienen Auszubildende am meisten – nämlich über 850 Euro im Monat:

- IT
- Naturwissenschaft & Pharmaindustrie
- Finanzen & Steuern
- Technik



In diesen Bundesländern verdienen Auszubildende am meisten:

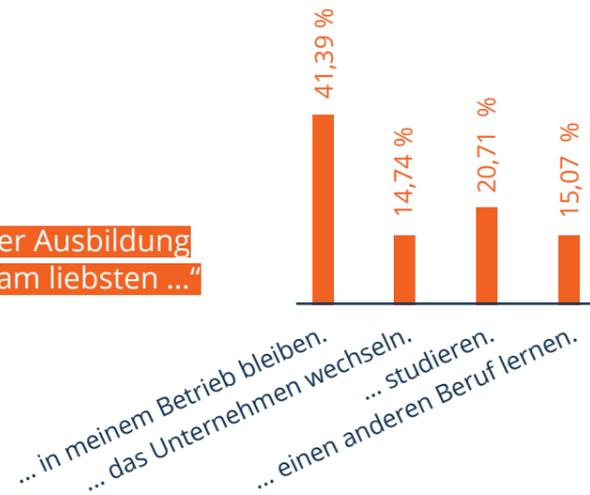
- Rheinland-Pfalz
- Hessen
- Bayern
- Baden-Württemberg
- Hamburg

Die durchschnittliche Ausbildungsvergütung beträgt genau 774 Euro brutto monatlich.

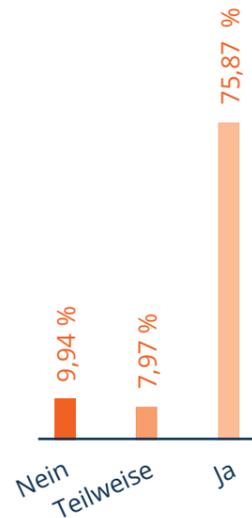
Zukunft

Junge Talente wollen bereits während ihrer Ausbildung den Grundstein für ihre Karriere legen. Diese sehen sie aber nicht unbedingt in ihrem Ausbildungsbetrieb. Feste Ansprechpartner für die individuelle Karriereplanung können für eine langfristige Bindung sorgen.

„Nach meiner Ausbildung möchte ich am liebsten ...“



„Ich finde es wichtig, mit meinem Ansprechpartner über meine Karriereoptionen sprechen zu können.“



In diesen Branchen möchten sich die meisten Auszubildenden bereits während der Ausbildung weiterbilden:

- Gastronomie
- Gesundheit- & Pflege
- Transport & Logistik

Was sagen die Personaler?

„Wir bilden vorwiegend für den Eigenbedarf aus.“: 88,24 %

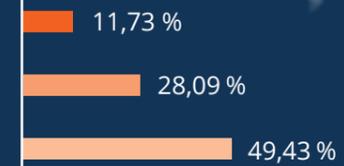
„Wir bilden aus, auch wenn wir nur einen Teil der Auszubildenden übernehmen können.“: 11,76 %

- Nein
- Teilweise
- Ja

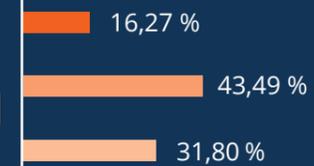
„Ich schätze meine Übernahmechancen als hoch ein.“



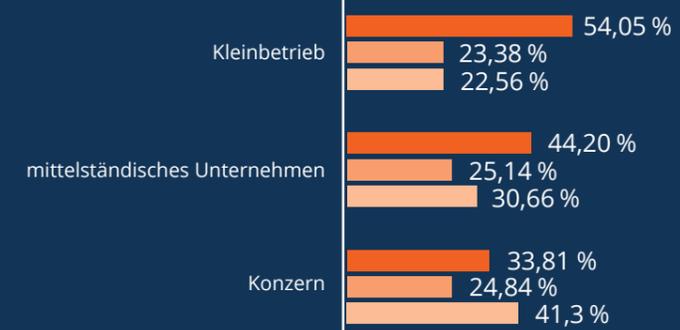
„Ich möchte auch in zehn Jahren noch in meinem Beruf arbeiten.“



„Ich möchte auch in zehn Jahren noch für meinen Betrieb arbeiten.“



Aufgeteilt nach Unternehmensgröße:



In diesen Branchen möchten die Auszubildenden besonders häufig auch in zehn Jahren in ihrem Beruf arbeiten:

- IT
- Naturwissenschaften & Pharmaindustrie
- Büro & Personal

AUSBLICK – WOHIN DIE REISE GEHEN KANN

Vieles ist in diesem **azubi.report** offengelegt worden: die persönliche Motivation der Generation Z an die Arbeitswelt, die eigene Entfaltung als größte Maxime für den Karriereweg und die grundsätzliche Bereitschaft der Unternehmen, auch tradierte Elemente der Bewerbung loszulassen.

Trotzdem bleibt ein grundlegendes Dilemma: Der Bewerbungsprozess deckt sich auch 2019 noch immer nicht mit der Medienrealität der jungen Generation. Warum hat die Postbewerbung noch immer einen erstaunlichen Stellenwert für Schüler (auch wenn deren Bedeutung endlich nachlässt)? Warum bewerben sich angehende Auszubildende meist am Laptop – und brauchen dabei die Hilfe ihrer Eltern? Warum dauert der Prozess fast ein halbes Jahr und ist viel zu komplex?

Viele Fragen, die zu einer weiteren führen: An wem liegt das? Schüler stehen das erste Mal im Leben vor der Herausforderung, sich zu bewerben und in die für sie gänzlich

neue (Arbeits-)Welt einzutauchen. Ihre Mediennutzung ist schnell und intuitiv, bei der Bewerbung funktionieren gelernte Muster allerdings noch nicht – Jugendliche müssen sich einer Medienwelt fügen, die eigentlich längst überholt ist. Hier gibt es gleichermaßen Handlungsbedarf für Unternehmen, Schüler und Schulen.

Aber wer muss jetzt handeln? Die Schüler können es nicht besser wissen – oder sie trauen sich nicht. In den Schulen gibt es oft nicht die benötigten Kapazitäten und technischen Voraussetzungen, einen modernen Berufsvorbereitungsunterricht anzubieten. Das ist daran abzulesen, dass Schüler sich nicht gut vorbereitet fühlen. Also liegt der Ball bei den Unternehmen. Sie müssen die Lücke füllen, die zwischen Anspruch und Realität von Bewerbern und ihnen selbst liegt. Der Appell aus dem **azubi.report 2019**: Werdet in der Candidate Journey und auch darüber hinaus schneller, einfacher und persönlicher.

Impressum

Sie haben weitere Fragen zur Situation von Auszubildenden in Deutschland? Gerne helfen wir Ihnen persönlich weiter unter: 0234/41560020

TERRITORY EMBRACE GmbH
Geschäftsführung: Gero Hesse, Soheil Dastyari
Kortumstraße 16
44787 Bochum
0234/41560020

info@ausbildung.de
www.ausbildung.de

Befragung & Auswertung: Sabine Zagar
Text & Lektorat: Jan Franzen, Eva Friese
Design: Marion Schreiber

Bilder (unsplash.com):
S. 7: TIL,
S. 9: Erik Lucatero,
S. 19: Andrew Neel,
S. 35 Proxyclick Visitor Management System

