

Azubi-Recruiting Trends 2015



**Branchenedition
Hotel und Gastronomie**

Sprechen Ausbilder und
Azubis die gleiche Sprache?



Azubi Recruiting Trends 2015

Branchenedition Hotel und Gastronomie

Die Branchenedition Hotel und Gastronomie ist gemeinsame Studie von:



Inhalt

1. Einleitung
2. Basisdaten
3. Einstellung zur Arbeit
4. Alternativen zur Ausbildung
5. Mobilität
6. Elterneinfluss
7. Maßnahmen während der Ausbildung
8. Bewerbung
9. Schulnoten
10. Auswahlverfahren
11. Testverfahren
12. E-Learning
13. Schlechte Stimmung bei den Azubis
14. Weiterführende Informationen

Prozentwerte wurden auf keine oder maximal eine Nachkommastelle gerundet

1. Einleitung

Wie finden heute Ausbildungsbetriebe und Auszubildende zueinander? Wie präsentieren sich Unternehmen ihren Bewerbern und was wünschen sich Schülerinnen und Schüler von Ausbildungsbetrieben?

2015 geht die Studie „Azubi-Recruiting Trends“ im sechsten Jahr in Folge dem Stand der Dinge im Ausbildungsmarketing und im Recruiting von Auszubildenden nach und zeigt Handlungsnotwendigkeiten für ausbildende Unternehmen und Organisationen auf. Wissenschaftlich betreut wird die Studie von Prof. Dr. Daniela Eisele von der HSBA Hamburg School of Business Administration.

Dies ist die größte Studie ihrer Art und zeichnet sich durch die doppelerspektivische Befragung von Ausbildungsverantwortlichen auf der einen und Auszubildenden bzw. Bewerbern auf der anderen Seite aus.

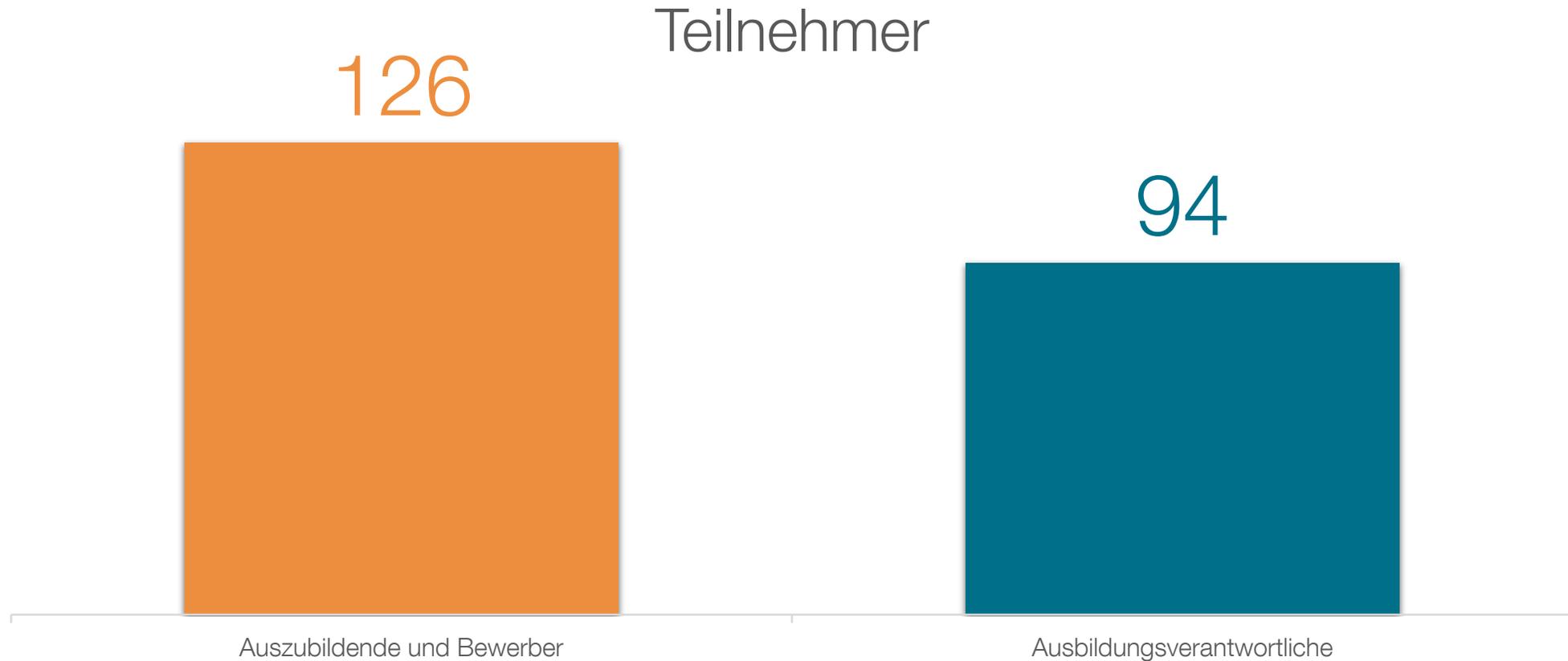
Zusätzlich wird in diesem Jahr die Studie zum ersten Mal parallel auch in Österreich durchgeführt. Dazu kooperiert u-form Testsysteme mit der österreichischen Ausbildungsplattform www.lehrlingspower.at.

Neben der deutschen und österreichischen Ausgabe der Studie gibt es zudem erstmals eine branchenspezifische Ausgabe „Hotel und Gastronomie“. Als Medienpartner für die Branchenedition hat u-form Testsysteme die Fachzeitschrift „Allgemeine Hotel- und Gastronomie-Zeitung“ gewonnen.

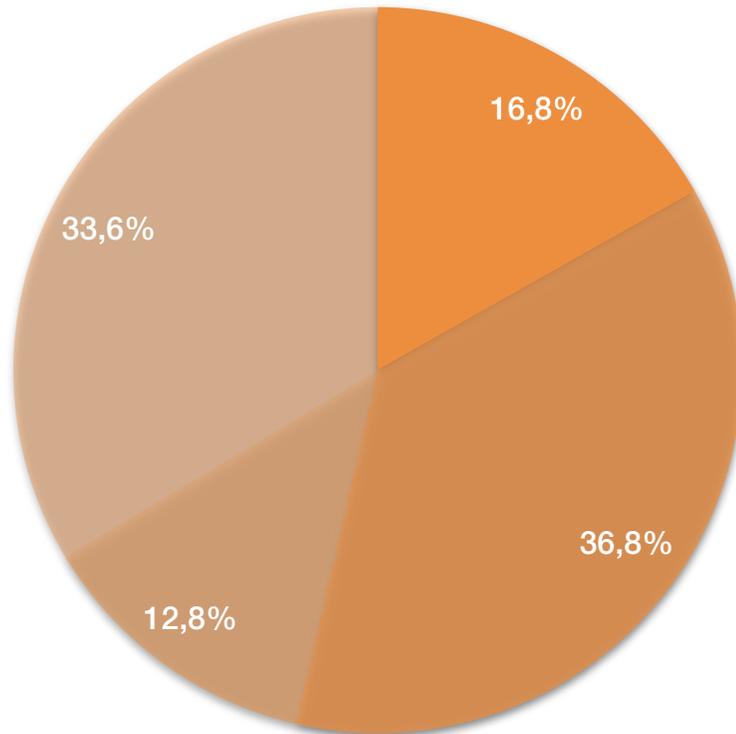
Eine weitere Besonderheit dieses Jahr ist „99+50 – Die Azubi-Wunschliste“. In diesem Heft haben wir die spannendsten Kommentare der Auszubildenden und Bewerber gesammelt, um Ihnen einen direkten Einblick in die Sorgen, Nöte und Wünsche Ihrer Zielgruppe zu ermöglichen – unzensiert und ohne Rechtschreibkorrekturen.

Die Vollversion der Studie (inklusive Branchenvergleichen), die Edition Österreich, die branchenspezifische Edition Hotel und Gastronomie und „99+50 – Die Azubiwunschliste“ können Sie auf folgender Webseite erhalten: www.testsysteme.de/studie.

2. Basisdaten



2. Basisdaten



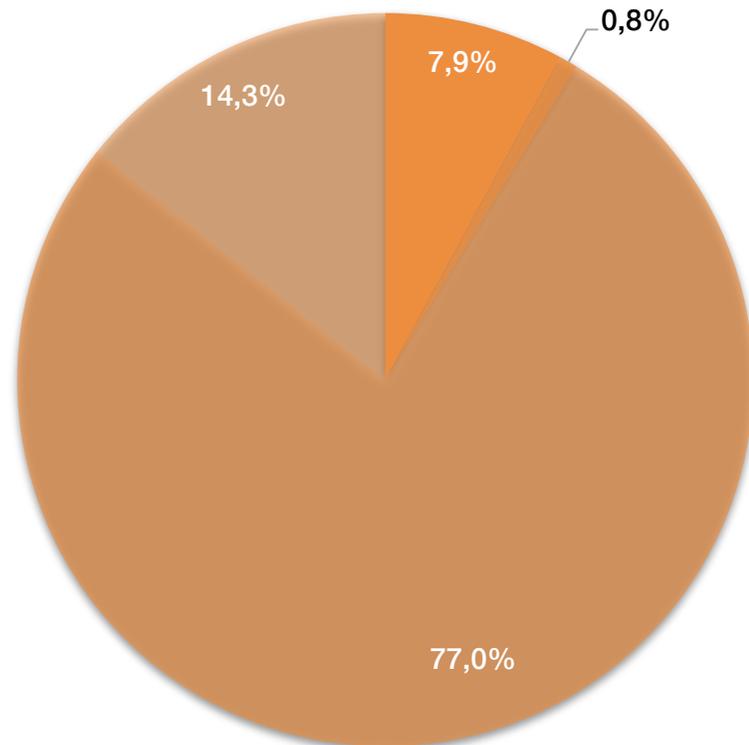
Schulabschluss

- 16,8% – Hauptschulabschluss
- 36,8% – Mittlerer Bildungsabschluss
- 12,8% – Fachhochschulreife
- 33,6% – Hochschulreife

Befragte: Auszubildende und Bewerber

Frage: „Was ist Dein höchster Schulabschluss?“

2. Basisdaten



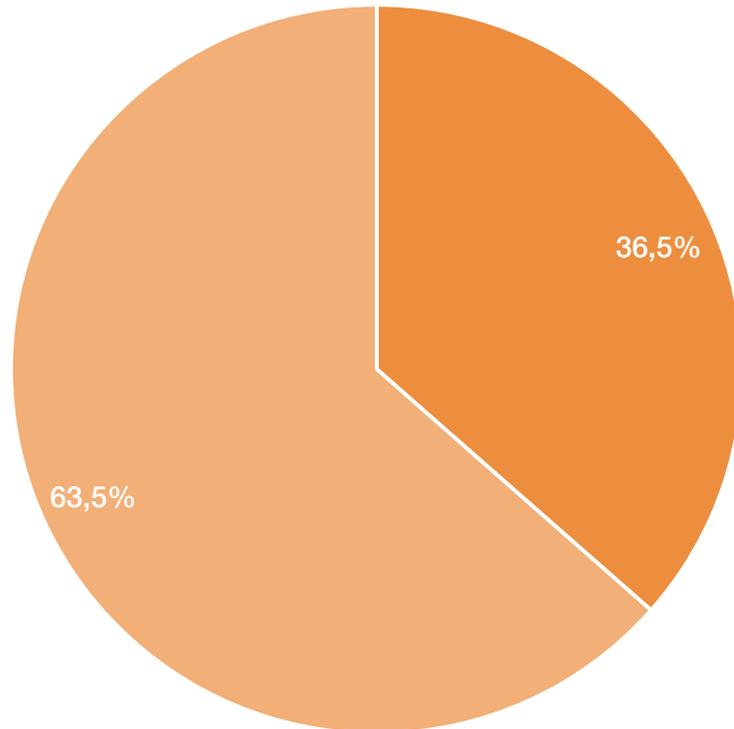
Berufliche Bildung

- 7.9% – Noch keine, aber ich bewerbe mich um einen Ausbildungsplatz bzw. überlege, ob eine Ausbildung für mich infrage kommt
- 0.8% – Noch keine, aber ich habe eine Zusage für einen Ausbildungsplatz
- 77.0% – Ich bin derzeit in der Ausbildung
- 14.3% – Ich habe schon eine Ausbildung

Befragte: Auszubildende und Bewerber

Frage: „Deine berufliche Bildung?“

2. Basisdaten



Geschlecht

- 36,5% – Männlich
- 63,5% – Weiblich

Befragte: Auszubildende und Bewerber

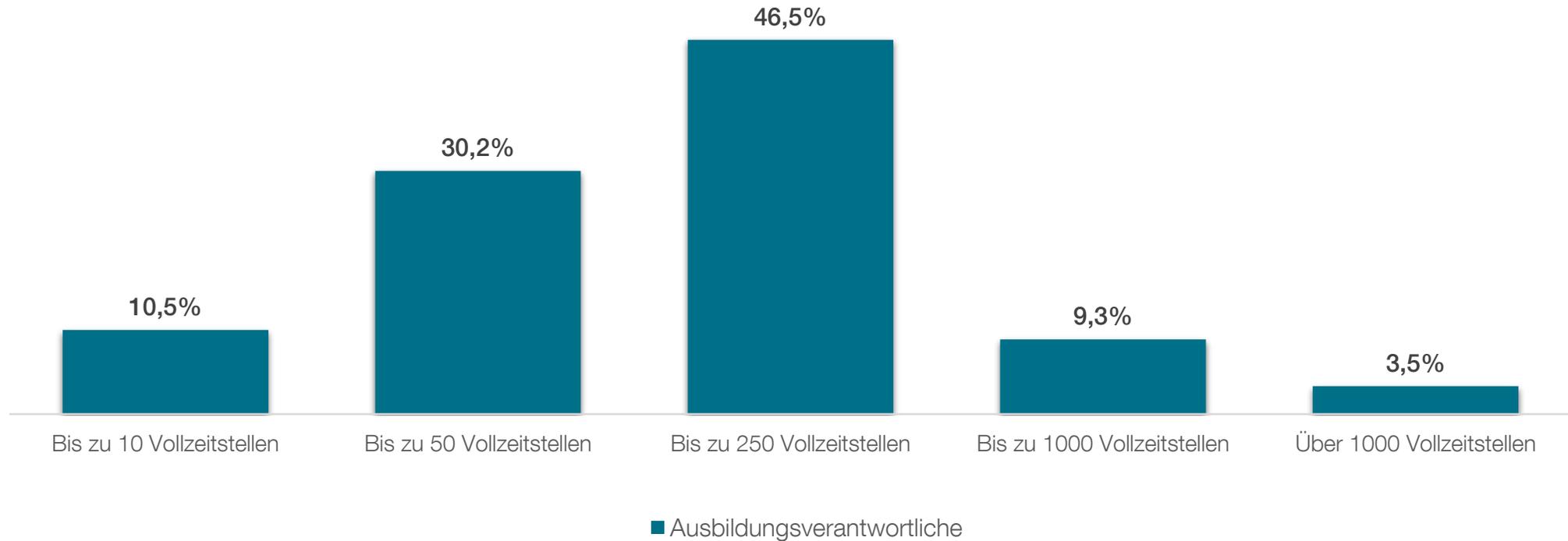
Frage: „Bist Du männlich oder weiblich?“

2. Basisdaten

Unternehmensgröße	<u>Auszubildende und Bewerber</u>	<u>Ausbildungsverantwortliche</u>
	Frage: "Wie groß ist der Betrieb, bei dem Du ausgebildet wurdest oder wirst bzw. bei Betrieben welcher Größenklasse möchtest Du am liebsten einen Ausbildungsplatz? "	Frage: "Wie groß ist Ihr Ausbildungsbetrieb (Angabe in Vollzeitstellen)? "
Bis zu 10 Mitarbeiter (Kleinstunternehmen)	9,5%	10,5%
Bis zu 50 Mitarbeiter (kleine Unternehmen)	37,3%	30,2%
Bis zu 250 Mitarbeiter (mittlere Unternehmen)	38,9%	46,5%
Bis zu 1.000 Mitarbeiter (große Unternehmen)	7,9%	9,3%
Über 1.000 Mitarbeiter (sehr große Unternehmen)	4,0%	3,5%
Ist mir egal	2,4%	-

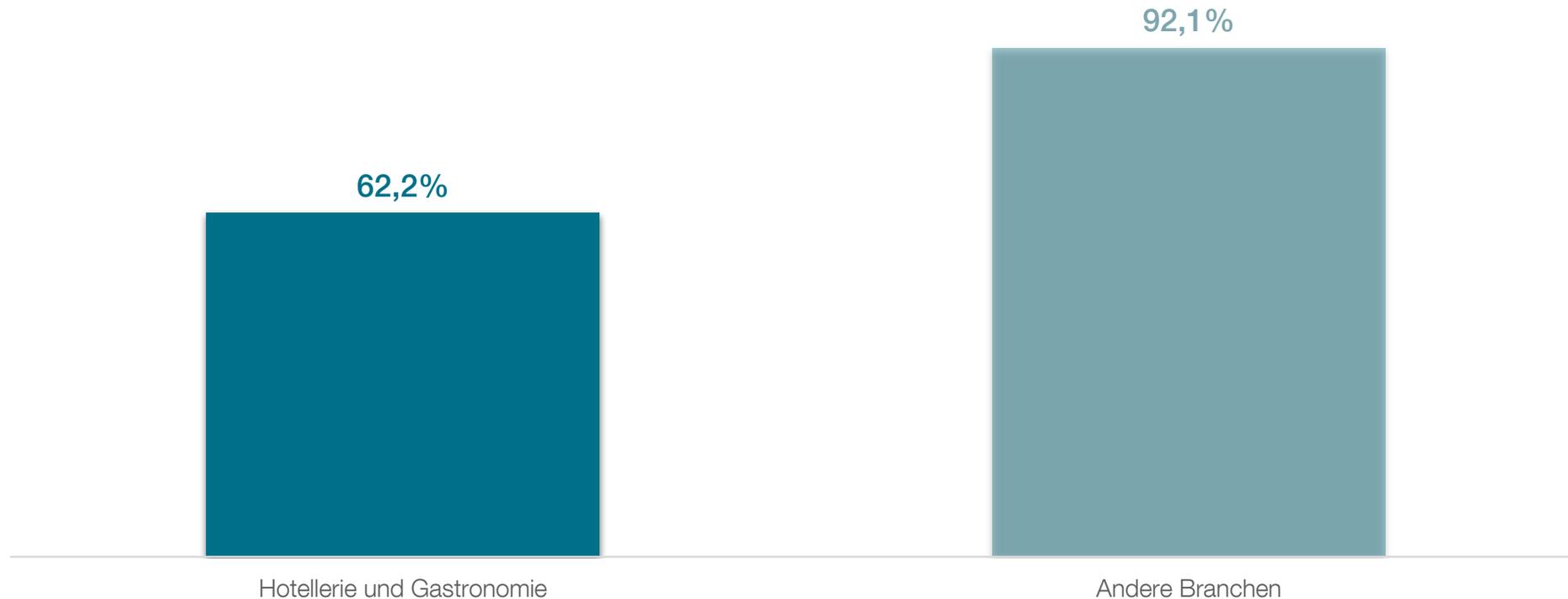
2. Basisdaten

Unternehmensgröße der Ausbildungsverantwortlichen



2. Basisdaten

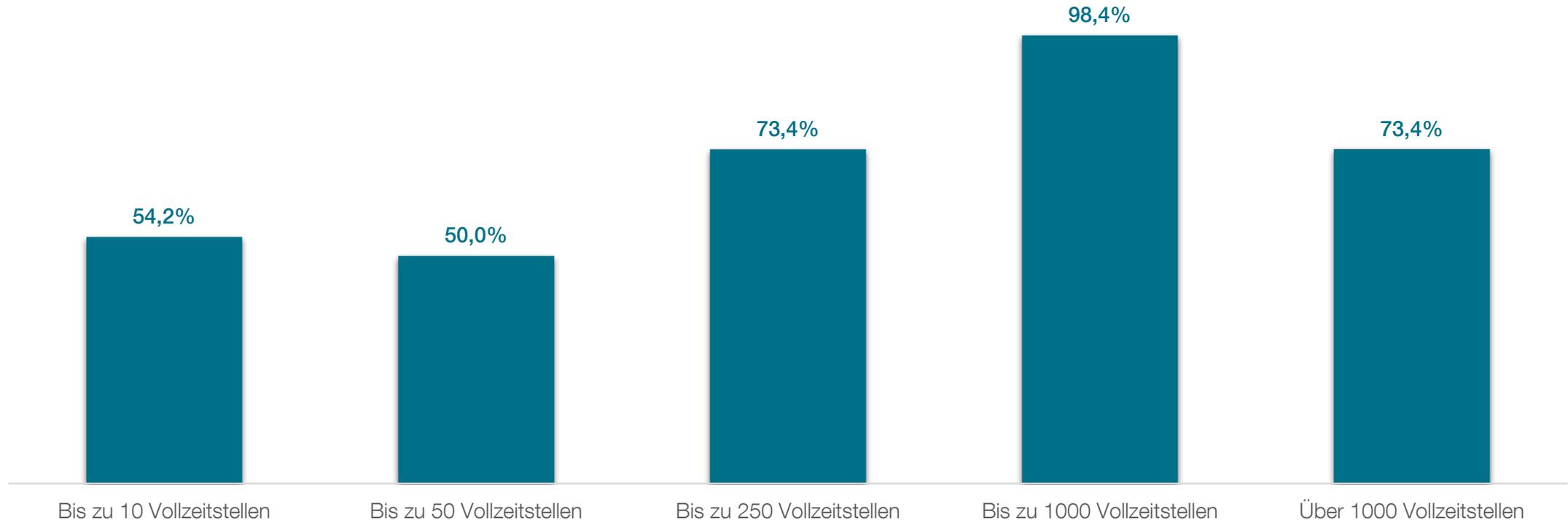
Besetzungsquoten von Ausbildungsplätzen



Die Hotel- und Gastronomiebranche hat im Vergleich größere Schwierigkeiten, Ihre Ausbildungsplätze zu besetzen, als die anderen Branchen.

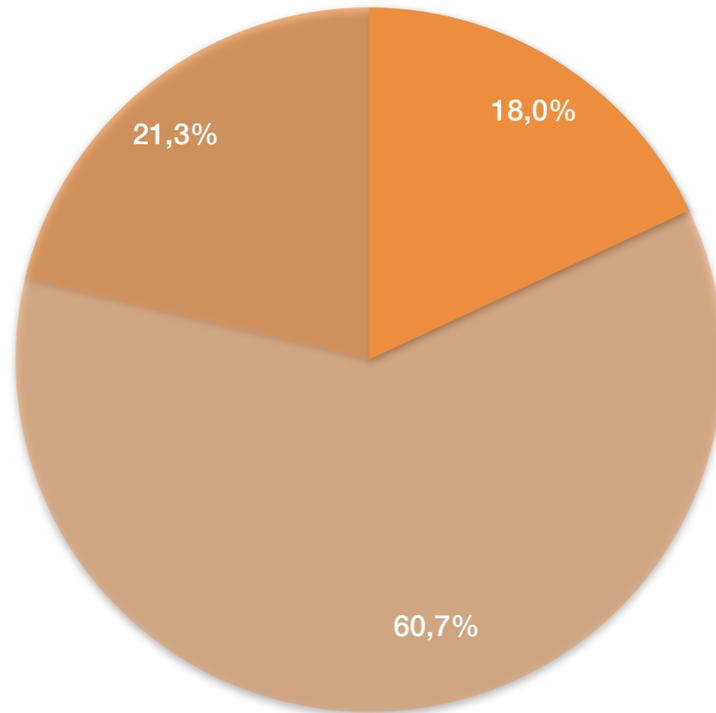
2. Basisdaten

Besetzungsquote von Ausbildungsplätzen nach Betriebsgröße



Besonders große Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen haben hierbei die kleineren Betriebe mit bis zu 50 Vollzeitmitarbeitern.

3. Einstellung zur Arbeit



Einstellung zur Arbeit

- 18,0% – Ich arbeite in erster Linie, um etwas zu erreichen. Geld und Einfluss sind mir wichtig. Dafür nehme ich unter Umständen auch in Kauf, dass der Spaß an der Arbeit selbst zurücksteht.
- 60,7% – Ich strebe nach Erfüllung im Beruf. Spaß bei der Arbeit hat für mich Priorität, auch mag ich es, Dinge so zu beeinflussen, dass sie meinen Wertvorstellungen entsprechen.
- 21,3% – Ich strebe nach privater Selbstverwirklichung. Die Arbeit soll es mir ermöglichen, meine privaten Bedürfnisse zu verwirklichen. Geld, Einfluss bei der Arbeit und deren Image haben für mich keine zentrale Bedeutung.

Befragte: Auszubildende und Bewerber

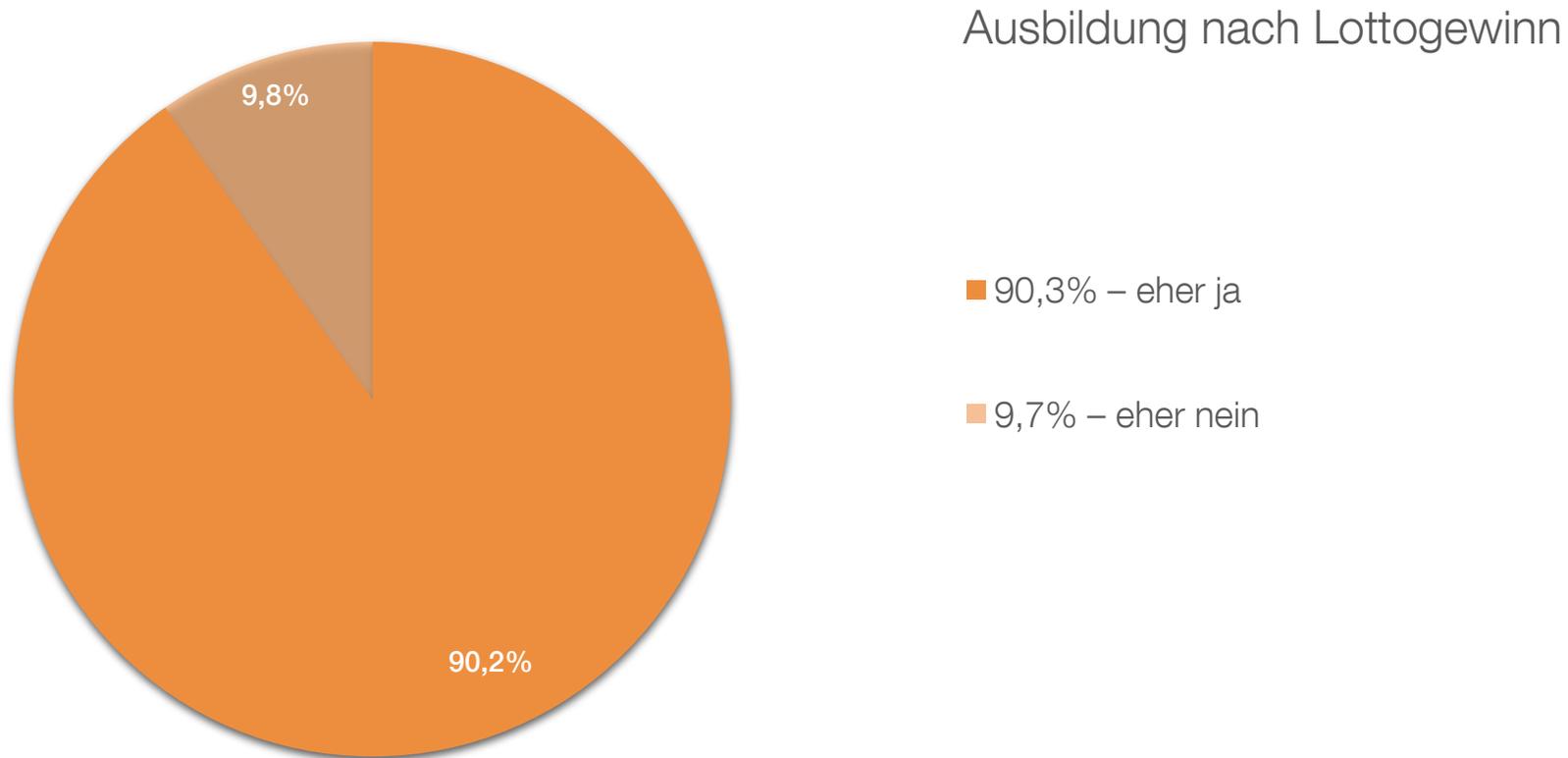
Frage: „*Welches Statement trifft Deine Einstellung am ehesten?*“

Der Großteil der Befragten legt auch in dieser Branche auf Sinn und Spaß bei der Arbeit besonderen Wert.

3. Einstellung zur Arbeit

Befragte: Auszubildende und Bewerber

Frage: „Stelle Dir vor, ein Lottogewinn oder eine Erbschaft sichert Dir lebenslang ein müheloses Einkommen. Hättest Du dann bzw. würdest Du trotzdem eine Ausbildung machen?“



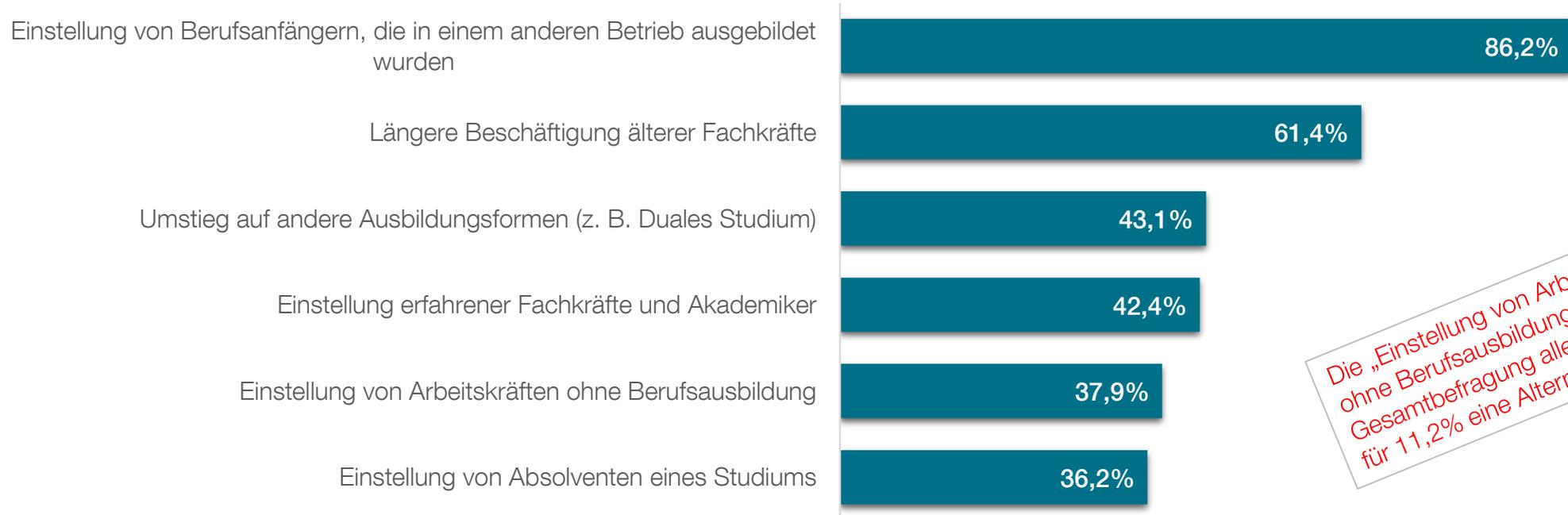
Für die meisten Teilnehmer ist "Geld" nicht der einzige Grund, eine Ausbildung zu machen.

4. Alternativen zur Ausbildung

Befragte: Ausbildungsverantwortliche

Frage: „Welche Alternativen zur Ausbildung kämen für Ihren Betrieb in Frage?“

Alternativen zur Ausbildung



Die „Einstellung von Arbeitskräften ohne Berufsausbildung“ stellt in der Gesamtbefragung aller Branchen nur für 11,2% eine Alternative dar.

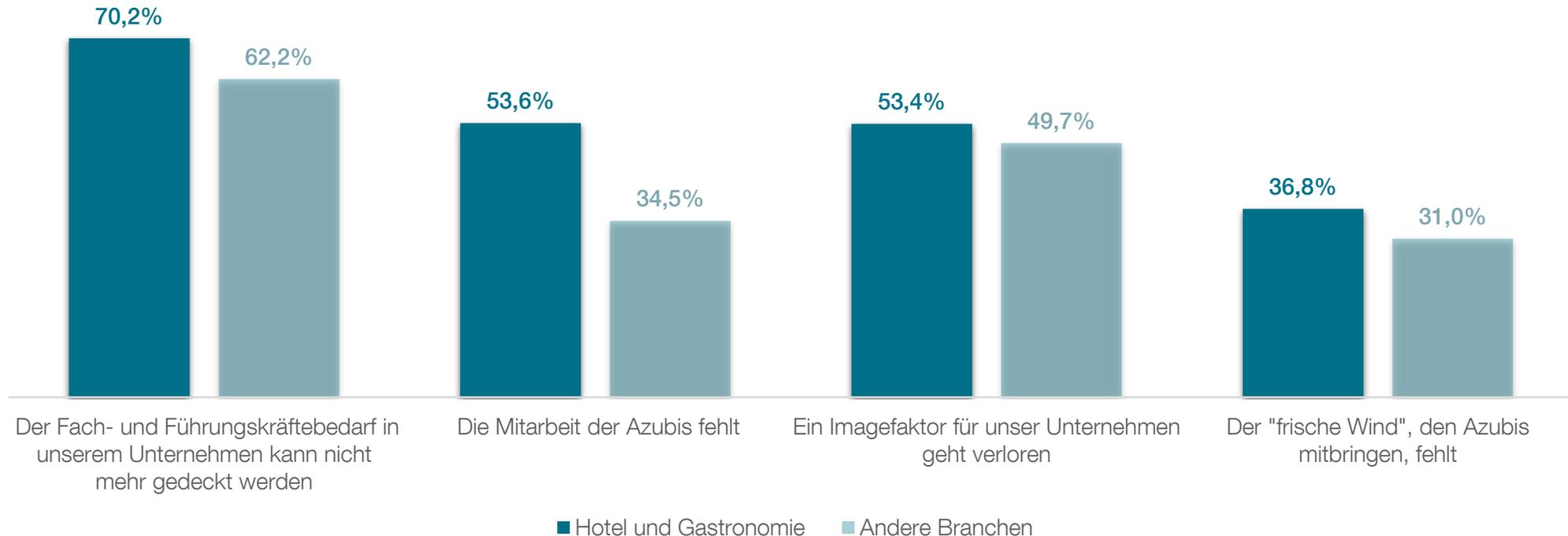
Die wichtigste Alternative zur eigenen Ausbildung ist die Ausbildung durch andere Betriebe.

4. Alternativen zur Ausbildung

Befragte: Ausbildungsverantwortliche

Frage: „Welche kurz- und langfristigen Auswirkungen sehen Sie für Ihren Betrieb, wenn Ausbildungsplätze nicht mehr besetzt werden können?“

Auswirkungen des Nicht-Ausbildens



Im Gegensatz zu anderen Branchen geben hier mehr als 53% der Befragten die Auswirkung an, dass die Mitarbeit der Azubis fehlen würde.

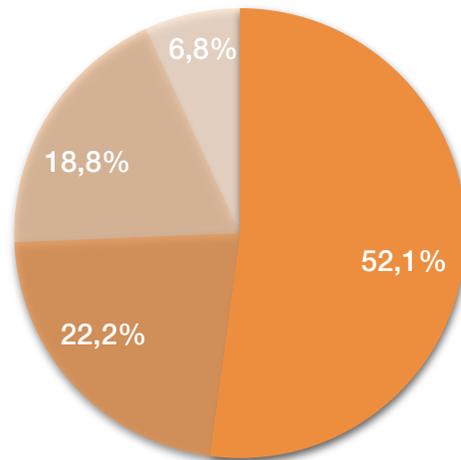
5. Mobilität

Befragte: Auszubildende und Bewerber, Ausbildungsverantwortliche

Frage an Auszubildende und Bewerber: „Bist Du mobil mit Blick auf Deinen Ausbildungsplatz?“

Frage an Ausbildungsverantwortliche: „Fokussieren Sie Ihre Rekrutierungsbemühungen örtlich?“

Mobilität von Auszubildenden



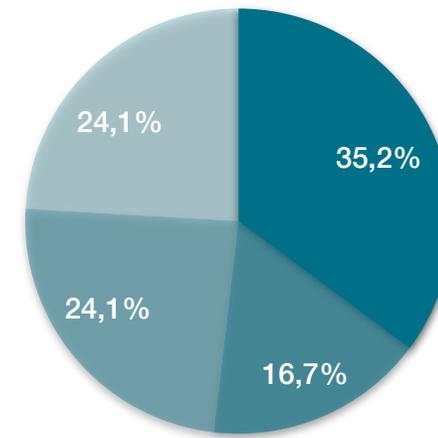
52,1% – Ja, ich wäre sogar bereit für einen Ausbildungsplatz umzuziehen

22,2% – Ja, ich nehme auch längere Fahrtzeiten in Kauf

18,8% – Ja, aber nur innerhalb der Stadt oder näheren Umgebung

6,8% – Nein, Umzug oder lange Fahrtzeiten kommen für mich nicht infrage.

Rekrutierungsgebiete



35,2% – Nein, wir rekrutieren deutschlandweit oder darüber hinaus

16,7% – Ja, deutschlandweit

24,1% – Ja, regional unter 100 km

24,1% – Ja, lokal in der näheren Umgebung

Über die Hälfte der Bewerber und Auszubildenden ist bereit für einen Ausbildungsplatz umzuziehen. In der Gesamtbefragung sind es im Vergleich deutlich weniger, nämlich nur 28%.

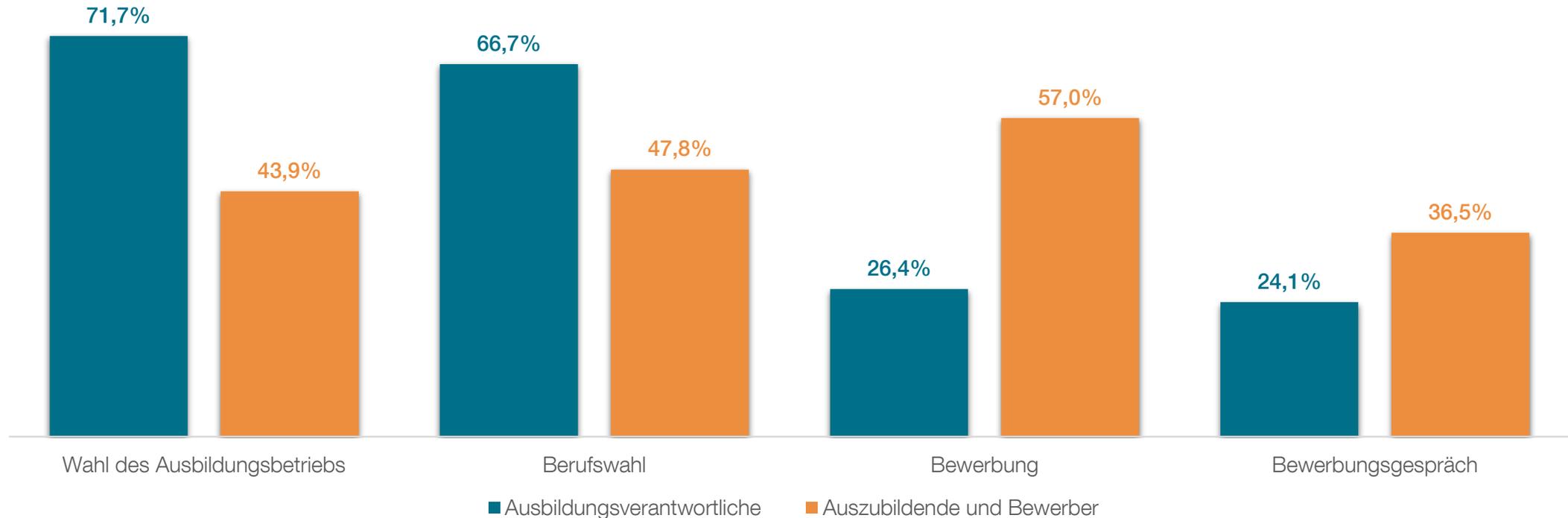
6. Einfluss der Eltern

Befragte: Ausbildungsverantwortliche, Auszubildende und Bewerber

Frage an Ausbildungsverantwortliche: „Wie schätzen Sie den Einfluss der Eltern bei folgenden Schritten der Ausbildungsplatzwahl und -suche ein?“

Frage an Auszubildende und Bewerber: „Unterstützen Dich Deine Eltern bei folgenden Schritten der Ausbildungsplatzwahl und -suche?“

Befragte, die den Einfluss der Eltern als "stark" oder "sehr stark" einschätzen



Ausbildungsverantwortliche überschätzen den Einfluss der Eltern auf die grundsätzlichen Entscheidungen, unterschätzen ihn allerdings mit Blick auf das Bewerbungsgespräch.

6. Einfluss der Eltern

Befragte: Ausbildungsverantwortliche

Frage an Ausbildungsverantwortliche: „Haben Sie in den letzten Jahren hierzu interessante Beobachtungen gemacht (z. B. die Begleitung von Schülern durch ihre Eltern bei Veranstaltungen)?“

Interessante Beobachtungen von Ausbildungsverantwortlichen

„Leider nicht. Die Schüler kommen meist ohne Eltern. Selbst zu Schulmessen kommen die Schüler nur mit Lehrern ohne Eltern“

„Sehr unterschiedliche Beobachtungen:

Wenn die Eltern bereits an Informationsveranstaltungen teilnehmen, werden sie ihre Kinder auch aktiv bei der Wahl des richtigen Berufs und auch während der Ausbildung begleiten. Bei etlichen Bewerbern stellen wir allerdings fest, dass weder über die Bewerbung geschaut wird, noch dass Interesse an gemeinsamen Gesprächen vor und während der Ausbildung besteht. Beide Varianten beobachten wir, ohne dass das Alter der Bewerber eine Rolle spielt.“

„Es ist von Fall zu Fall verschieden. Zu beobachten ist, dass Jugendliche aus sozial schwächeren Milieus wenig Unterstützung von den Familien bekommen. Jeder Fall ist unterschiedlich. Das Niveau insgesamt ist bedenklich. Der Gruß als Gesprächseröffnung ist einigen nicht mehr bekannt.“

„Oft ergreifen Eltern die Gesprächsinitiative für ihre Kinder. Damit nehmen sie ein wenig den Raum für eine erste Einschätzung des potentiellen Azubis und lenken dadurch das Gespräch. Auch fragen Sie oft bestimmte Themen ab, die in der Öffentlichkeit das schlechte Image der Hotellerie repräsentieren.“

„Die Bewerbungen haben an Qualität verloren, was ggf. den Grund hat, dass sich die Eltern weniger mit der Prüfung dieser beschäftigen. Ebenfalls kann man diese Entwicklung bei dem Verhalten und der Eigenpräsentation bei Vorstellungsgesprächen und Telefonaten beobachten. Die gute Kinderstube hat abgenommen.“

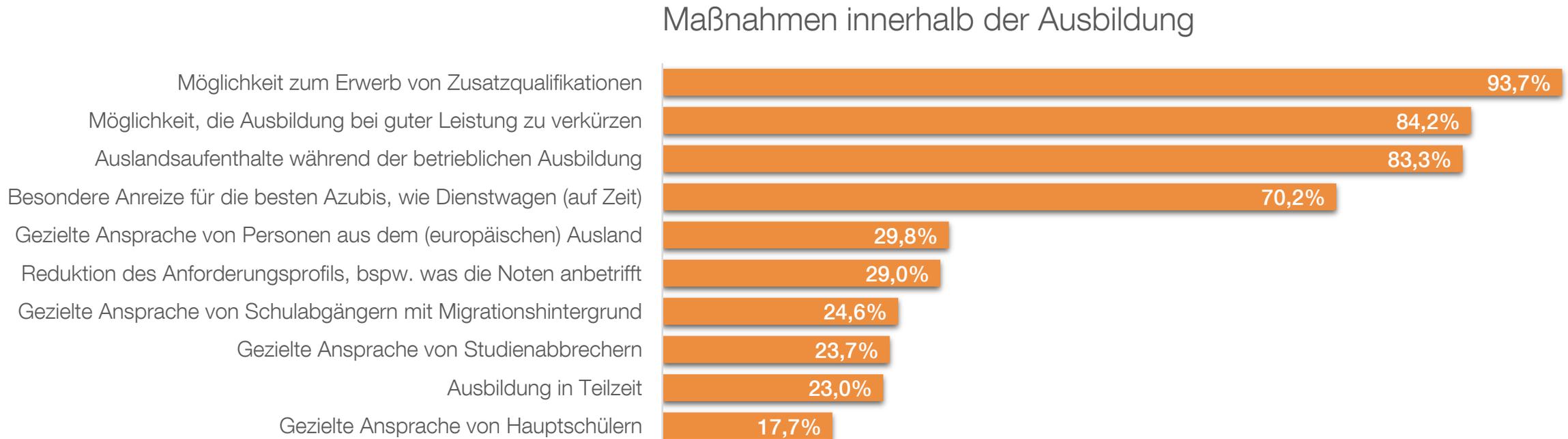
„Eltern drängen sich nicht in den Vordergrund. Aber: durch vielfach angebotene Bewerbungscoachings werden sowohl die schriftlichen Bewerbungen als auch die Gespräche sehr "stromlinienförmig". Das Authentische geht verloren.“

„Je weniger das Elternhaus involviert war, desto schlechter der Azubi.“

7. Maßnahmen während der Ausbildung

Befragte: Auszubildende und Bewerber

Frage: „Wie findest Du folgende Maßnahmen von Unternehmen innerhalb der Ausbildung?“



■ Auszubildende und Bewerber, die mit "interessant" oder "sehr interessant" geantwortet haben

Die attraktivsten Maßnahmen für Auszubildende und Bewerber sind der „Erwerb von Zusatzqualifikationen“, „die Möglichkeit, die Ausbildung zu verkürzen“ und „Auslandsaufenthalte“.

7. Maßnahmen während der Ausbildung

Befragte: Ausbildungsverantwortliche, Auszubildende und Bewerber

Frage an Ausbildungsverantwortliche: „Haben Sie folgende Maßnahmen während der Ausbildung initiiert?“

Frage an Auszubildende und Bewerber: „Wie findest Du folgende Maßnahmen von Unternehmen innerhalb der Ausbildung?“

Umsetzung der Top 3 gewünschten Maßnahmen



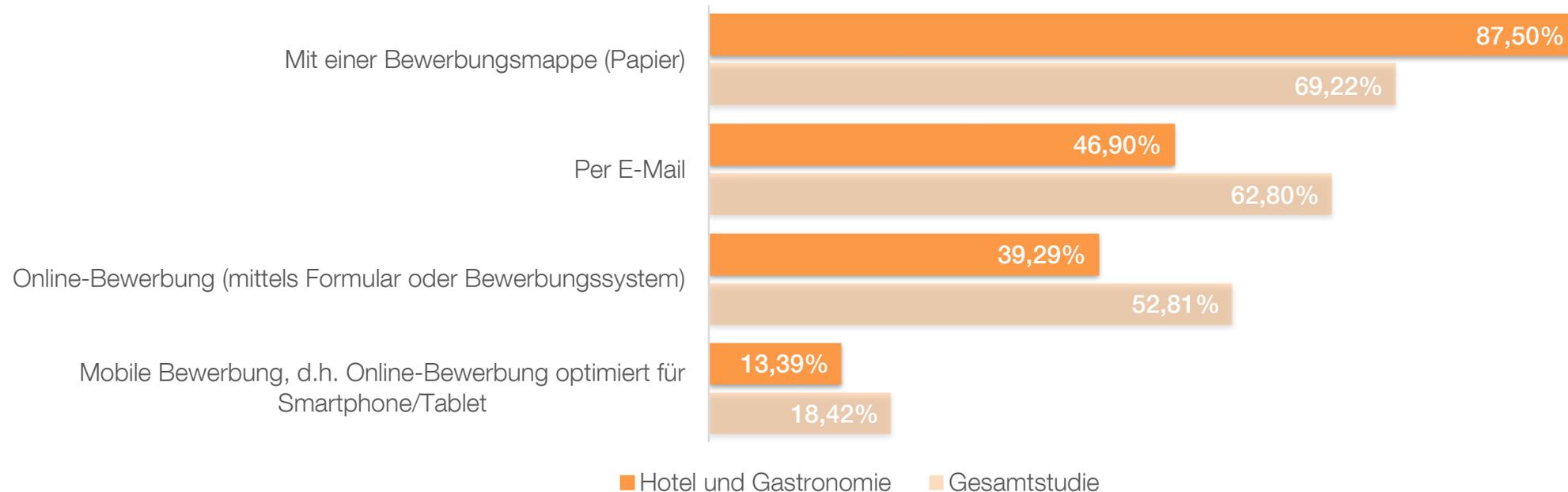
Die „Möglichkeit zum Erwerb von Zusatzqualifikationen“ und „Auslandsaufenthalte“ werden wesentlich seltener angeboten als von den Bewerbern und Auszubildenden gewünscht.

8. Bewerbungsformen

Befragte: Auszubildende und Bewerber

Frage an Auszubildende und Bewerber: „Wie bewirbst Du Dich am liebsten?“

"Gerne" oder "Sehr gerne" benutzte Bewerbungsformen



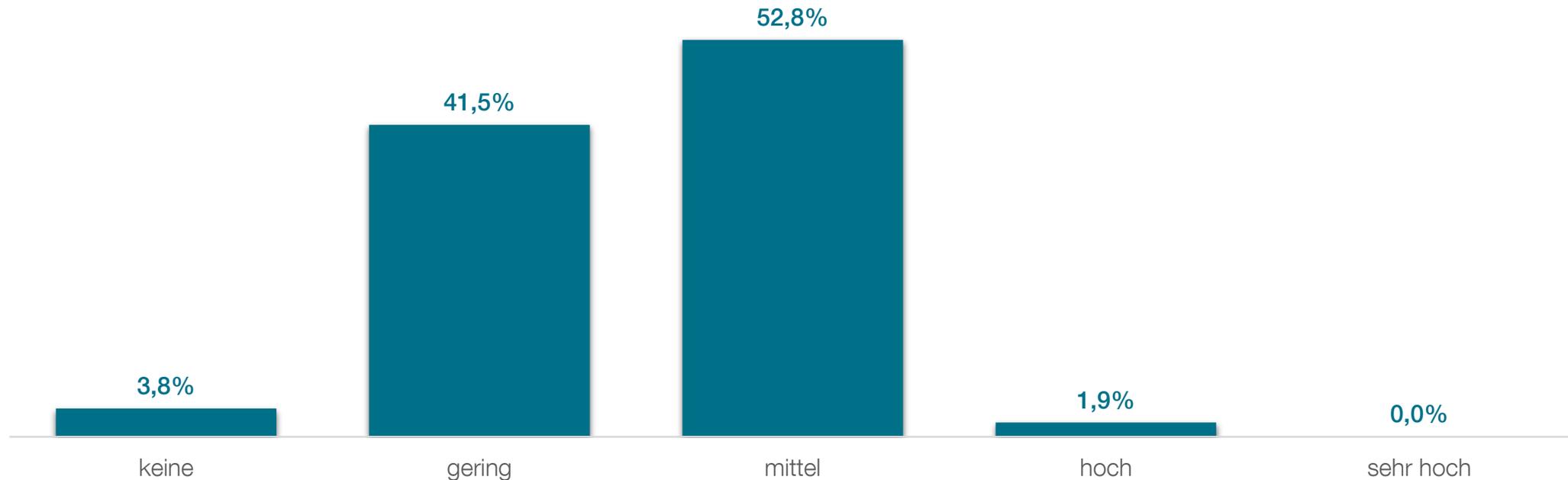
Die Papierbewerbung ist in der Hotellerie und Gastronomie mit Abstand die bevorzugte Bewerbungsform. Mobile Bewerbungen werden auch hier am schlechtesten akzeptiert.

9. Schulnoten

Befragte: Ausbildungsverantwortliche

Frage: „Wie schätzen Sie die Aussagekraft von Schulnoten zur Vorhersage des langfristigen Berufserfolgs ein?“

Aussagekraft von Schulnoten



Der Großteil der Ausbildungsverantwortlichen schätzt die Aussagekraft von Schulnoten zur Vorhersage des langfristigen Berufserfolgs als gering oder mittelmäßig ein.

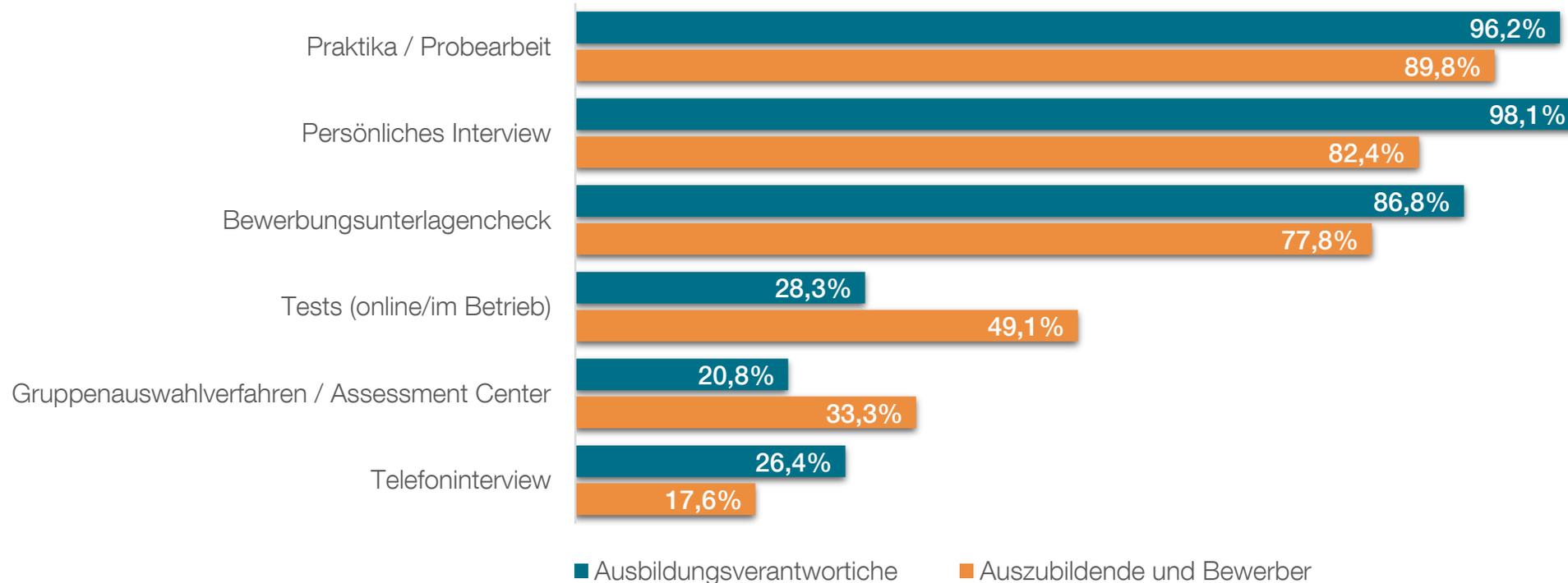
10. Auswahlverfahren

Befragte: Ausbildungsverantwortliche, Auszubildende und Bewerber

Frage an Ausbildungsverantwortliche: „*Welche Verfahren setzt Ihr Betrieb zur Auswahl von Auszubildenden ein?*“

Frage an Auszubildende und Bewerber: „*Welche Verfahren hast Du schon durchlaufen?*“

Verfahren zur Auswahl von Auszubildenden



Das Probearbeiten und das persönliche Interview sind die häufigsten Auswahlverfahren in der Bewerbung für einen Ausbildungsplatz.

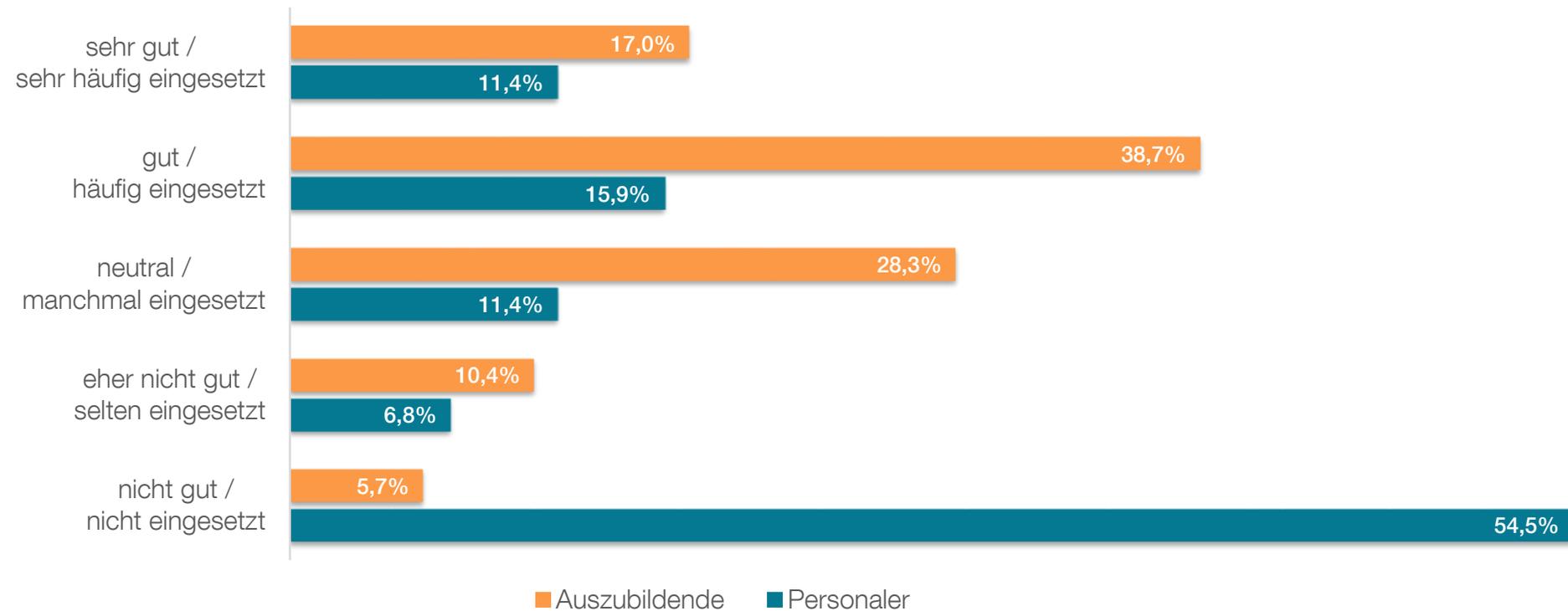
11. Testverfahren

Befragte: Auszubildende und Bewerber, Ausbildungsverantwortliche

Frage an Auszubildende und Bewerber: „Wie findest Du den Einsatz von folgenden Tests bei der Bewerbung für eine Ausbildung?“

Frage an Ausbildungsverantwortliche: „Welche Art von Testverfahren setzten Sie in der Bewerberauswahl ein?“

Akzeptanz und Verbreitung von Wissenstests



Wissenstest stoßen bei Auszubildenden und Bewerbern auf größere Zustimmung als bei den Ausbildungsverantwortlichen.

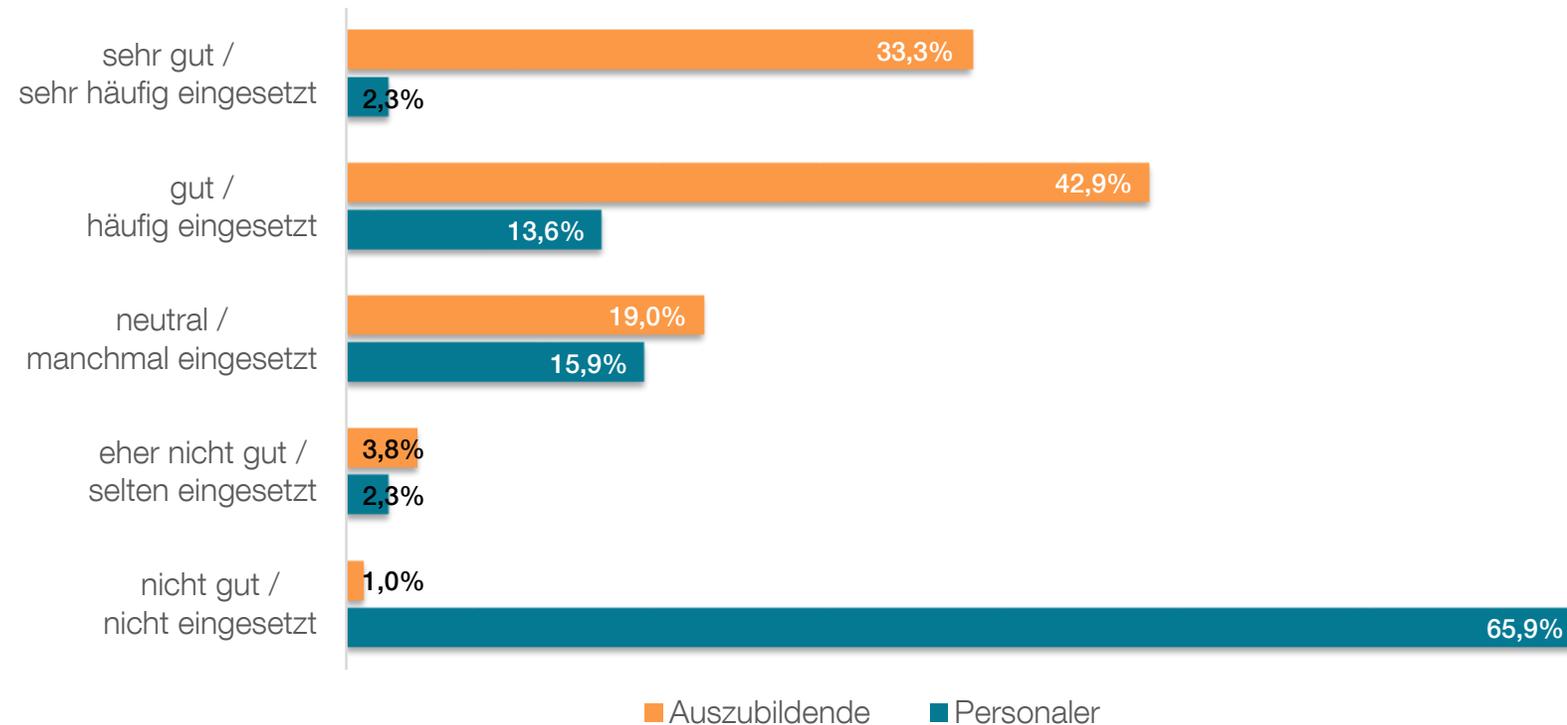
11. Testverfahren

Befragte: Auszubildende und Bewerber, Ausbildungsverantwortliche.

Frage an Auszubildende und Bewerber: „Wie findest Du den Einsatz von folgenden Tests bei der Bewerbung für eine Ausbildung?“

Frage an Ausbildungsverantwortliche: „Welche Art von Testverfahren setzen Sie in der Bewerberauswahl ein?“

Akzeptanz und Verbreitung von Persönlichkeitstests



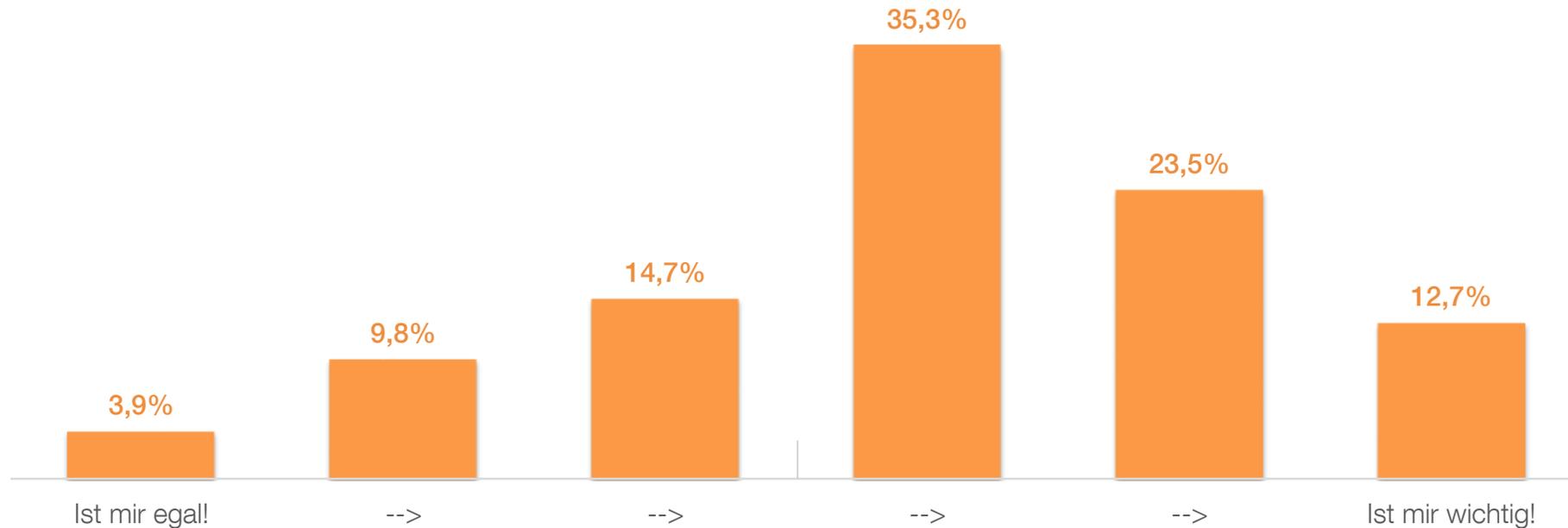
Persönlichkeitstests und Testverfahren im Allgemeinen stoßen bei Auszubildenden und Bewerbern auf größere Zustimmung als bei Ausbildungsverantwortlichen.

12. E-Learning

Befragte: Auszubildende und Bewerber

Frage: „Wie findest Du es, wenn Ausbildungsbetriebe Möglichkeiten des E-Learnings nutzen, also nicht nur Bücher und Hefte, sondern Lernvideos, digitale Lernkarten oder Online-Berichtshefte?“

Einstellung von Auszubildenden und Bewerbern zu E-Learning

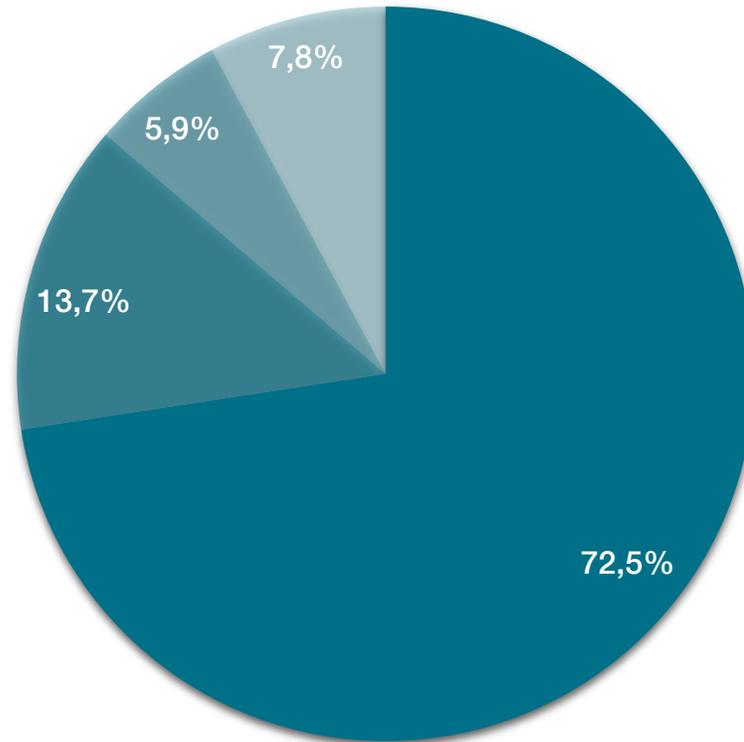


Über 71% der Auszubildenden und Bewerber empfinden E-Learning als eher wichtig.

12. E-Learning

Befragte: Ausbildungsverantwortliche

Frage: „Nutzen Sie Möglichkeiten des E-Learnings, z. B. Lernvideos, digitale Lernkarten oder Online-Berichtshefte? “



Einsatz von E-Learning

- 0,0% – Wir haben dies bereits geprüft und uns dagegen entschieden
- 72,5% – Wir haben noch nicht darüber nachgedacht
- 13,7% – Wir sind in der Planung
- 5,9% – Ja, seit kurzem
- 7,8% – Ja, schon länger

Über 72% der Ausbildungsverantwortlichen haben sich mit E-Learning noch nicht beschäftigt. In den anderen Branchen waren es nur 50%.

13. Schlechte Stimmung bei den Azubis

Befragte: Auszubildende und Bewerber

Frage an Auszubildende und Bewerber: „Was möchten Sie noch loswerden (mit Blick auf die Ausbildung oder auch auf die Studie)?“

Unzensierte und nicht korrigierte Kommentare

„Die Betriebe sind am Anfang des Praktikums immer lieb und nett, aber wenn man mal länger im Betrieb ist, ist es nicht mehr ganz so nett wie am Anfang. Wann wird dann sehr schnell als Arbeitsmaschine behandelt und nicht mehr als Azubi.“

„Man sollte vielleicht auch stark darauf achten wie man Auszubildende behandelt. Wir sind nicht "nur" Auszubildende sondern normale Menschen und klar macht man in seiner Lehre etwas falsch aber deswegen macht man ja eine Ausbildung um das zu lernen. und gerade als Jugendlicher hat man noch ein privates Leben und braucht seine Freizeit. Man kann es in der Gastronomie zwar nicht mit einem Bürojob vergleichen, jedoch sollte man trotz dessen auch in der Gastro schauen wie lang die Auszubildenden arbeiten....und dass es immer noch so hochgestellt wird ob man im ersten oder dritten Lehrjahr ist finde ich auch krass...“

„Das die Ausbildungsbetriebe die Azubis nicht wie den letzten Dreck behandeln. Und uns Azubis mehr in Planungen und andere Veranstaltungen mit einplanen.“

„Die Berufsgenossenschaften sollten ein besseres Auge auf die Azubis und ihre Betriebe haben. In der Gastronomie läuft nämlich so einiges Falsch und ich kenne kaum einen der nach seiner Ausbildung noch in der Branche bleiben möchte. Das liegt einfach an der schlechten Bezahlung und den extrem hohen körperlichen und psychischen Belastungen denen man entgegen tritt. Die Betriebe nutzen ihre Azubis zum größten Teil nur aus, als billige Arbeitskräfte . Ihnen ist es oft egal, dass die Azubis eigentlich da sind um etwas zu lernen. Das führt dann oft zu Frust bei den Auszubildenden -> Frust daheim -> Frust am Arbeitsplatz -> schlechte Stimmung im Betrieb.“

In der Gastronomie speziell muss sich im Thema Ausbildung so einiges ändern. Die Arbeit die von uns in einer Teilweise 50 Stunden Woche erledigt wird , wird viel zu wenig geschätzt und gewürdigt.“

„Azubis als Mitarbeiter ernst nehmen und nicht als minderwertige Helfer wahrnehmen“

„In der Hotellerie bzw Gastronomie eine bessere Bezahlung !!! Ich arbeite hart und verdiene 400 die mir bleiben als Elektroniker bekommt man teilweise das doppelte und mehr !!“

„Es sollten sich Leute darum kümmern, die etwas vom Ausbilden verstehen und sich Mühe geben den Azubi zu verstehen.
Die beste Werbung sind zufriedene Vorgänger.“

14. Weiterführende Informationen



Weitere Informationen

Wie sieht es speziell in Ihrer Branche aus? Welche Branchen sind am attraktivsten für Auszubildende und Bewerber? Inwiefern hat Ihre Unternehmensgröße Einfluss auf Ihre Ausbildungsaktivitäten? Wie transparent nehmen Auszubildende und Bewerber den Bewerbungsprozess wahr? Weitere, ausführliche und spannenden Ergebnisse finden Sie in der Vollversion von **Azubi-Recruiting Trends 2015**.



Sorgen, Nöte und Wünsche der Azubis und Bewerber

Die Auszubildenden und Bewerber haben unsere Umfrage dieses Jahr besonders ausführlich ausgefüllt. In den Freitextfeldern haben sich die meisten Befragten regelrecht die Seele aus dem Leib geschrieben und uns somit einen tiefen Einblick in die Sorgen, Nöte und Wünsche der Zielgruppe gewährt. Daraus entstanden ist ein Heft mit den erkenntnisreichsten Kommentaren. **99+50 - Die Azubi Wunschliste** ist ein ansprechend zusammengestellter Blick hinter die Stirn Ihrer Azubis und Bewerber – ungekürzt, authentisch und bewusst frei von Korrekturen.



Weitere Editionen

Des Weiteren möchten wir Ihnen dieses Jahr zwei zusätzliche Editionen präsentieren. Zum einen die **Edition Hotel und Gastronomie**, eine Branche, die stark auf die Mitarbeit von Auszubildenden zählt und gleichzeitig mit den größten Herausforderungen im Bereich Ausbildungsmarketing und Nachwuchsgewinnung ringt. Zum anderen die **Edition Österreich**, in der wir den Blick über unsere Ländergrenzen hinaus wagen, um Unterschiede und Gemeinsamkeiten herauszufinden.

Alle Editionen erhalten Sie unter www.testsysteme.de/studie

Ausführliche Ergebnispräsentation für Sie

Gerne präsentieren wir Ihnen die Erkenntnisse der Studie **Azubi-Recruiting Trends 2015** auf Ihr Unternehmen abgestimmt, in Form von Vorträgen und Workshops. Hierbei sind wir auf die Themen Ausbildungsmarketing, Einstellungstests und E-Recruiting spezialisiert.

Wir freuen uns über Ihre Kontaktaufnahme!

Kontakt

u-form Testsysteme GmbH & Co. KG

Klauberger Straße 1

42651 Solingen

Tel: 0212 260498-0

studie@testsysteme.de

<https://www.testsysteme.de/>

