



Hört auf die Zielgruppe!

Die Studie Azubi-Recruitingtrends befragte Azubis und Unternehmen über ihre Ansichten zum Bewerbungsprozess. Das Ergebnis: Betriebe und Auszubildende erwarten Unterschiedliches voneinander.

Text Vincent Hochhausen

Per Whatsapp oder E-Mail? Social Media nutzen oder meiden? Wie wichtig sind die Noten? Diese Fragen treiben mittlerweile viele Unternehmen bei der Bewerberauswahl um, gerade weil in manchen Branchen und Regionen die Bewerber ausgehen. Um zu erfahren, was die Beteiligten eigentlich vom Bewerbungsprozess erwarten, befragt das Unternehmen U-form Testsysteme jedes Jahr Azubis, Bewerber auf Ausbildungsplätze sowie Ausbildungsverantwortliche zu verschiedenen Aspekten des Azubi-Recruitings. In der diesjährigen Ausgabe, die im Juni veröffentlicht wurde, fragten die Forscher unter der wissenschaftlichen Begleitung von Christoph Beck von der Uni Koblenz über 5000 Personen nach ihrer Meinung, davon rund 1200 Aus-

bildungsverantwortliche. Die Ergebnisse zeigen, dass die Unternehmen beim Recruitingprozess umdenken sollten – aber nicht unbedingt in die Richtung, die sie vielleicht erwarten.

Beispiel 1: Stellenanzeigen

An der Haltung zu Stellenanzeigen wird deutlich, dass Bewerber und Unternehmen oft verschiedene Erwartungen haben. Die Antworten der Azubis zeigen, dass sie sich von Stellenanzeigen vor allem Informationen zu Ausbildung und Perspektiven versprechen: 75 Prozent wollen Infos zu beruflichen Möglichkeiten nach der Ausbildung, 64 Prozent zum Ablauf der Ausbildung, 57 Prozent zum Ausbildungsberuf und zur Vergütung. Nur 41 Prozent interessieren sich für die Anforderungen an den Bewerber. Schaut man sich die Prioritäten der befragten Ausbildungsverant-

wortlichen an, zeigt sich ein anderes Bild: Zwar bieten 74 Prozent in ihren Stellenanzeigen Informationen zum Ausbildungsberuf, aber nur 41 Prozent Informationen zu beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten, 40 Prozent zur Vergütung und nur 36 Prozent zum Ausbildungsablauf. Stattdessen legen

82 Prozent der Unternehmen großen Wert darauf, die Anforderungen an die Bewerber in den Vordergrund zu rücken. Die Studienautoren empfehlen daher, dass Unternehmen, die über Bewerbermangel klagen, in ihren Stellenanzeigen stärker die Perspektiven als die Anforderungen betonen sollten. »

engagiert. ideenreich. kompetent.



Mit aktuellen
Bildungsthemen.

Anfordern auf:
www.didacta-magazin.de



**Beispiel 2:
Noten und Anforderungen**

Obwohl es kein Fokus der Studie war, machten die selbstformulierten Antworten der Azubis auf offene Fragen zwei Dinge deutlich: zum einen, dass sich Bewerber wünschen, dass Arbeitgeber bei der Bewerberauswahl nicht die Noten in den Vordergrund stellen. Und zum anderen, dass sie die Möglichkeit schätzen, durch Praktika, Probearbeit oder sonstige Informationsveranstaltungen direkt in Kontakt mit dem Unternehmen und der angepeilten Tätigkeit zu kommen. Schon 2017 hatten 70 Prozent der Bewerber angegeben, Praktika oder Probearbeiten zu wünschen. Damit liegen die Azubis ganz auf einer Linie mit Fachleuten für Azubi-Recruiting wie dem Unternehmensberater Axel Haitzer: „Es bringt nichts, nur darauf zu schauen, was ein Bewerber in der Vergangenheit gemacht hat. Wir sollten Noten und Abschlüsse

nicht überbewerten. Es kommt darauf an, was ein Bewerber zu tun imstande ist, wenn er die Chance dazu bekommt.“ Die Unternehmen sehen das etwas anders, zumindest was die Noten angeht: 78 Prozent der Ausbildungsverantwortlichen gaben an, auf keinen Fall auf die Schulzeugnisse in den Bewerbungsunterlagen verzichten zu wollen.

**Beispiel 3:
Mobil ist nicht gleich besser**

Die Skepsis gegenüber der Nutzung von Diensten wie Snapchat oder WhatsApp für das Azubi-Recruiting ist bei den Azubis überraschend ausgeprägt. 53 Prozent der Befragten stimmten der Aussage „Betriebe sollten Whatsapp im Bewerbungsverfahren gar nicht einsetzen“ voll oder eher zu, bezogen auf den Dienst Snapchat lag die Ablehnung sogar bei 63 Prozent. Wesentlich größer ist die Akzeptanz der E-Mail: 75 Prozent der Befragten nutzen sie selbst häufig. ■

„– nach der Einstellung ok – davor wirkt es eher unseriös – möchte bitte gefragt werden, ob das ok ist.“

Bewerbungsgespräch

„Ein klassisches ‚Bewerbungsgespräch‘ hatte ich selten, was schade ist. Viele verwechseln ‚Gespräch‘ mit ‚Interview‘. Es ist wichtig, dass es z. B. Gleichstellungsbeauftragte etc. gibt, aber es ist unfair für introvertierte Menschen, wenn sie vor 8 Personen inkl. Berufspsychologen, Geschäftsleitung usw. ‚abgefragt‘ werden. Noch schlimmer ist es, wenn auch noch alle mitschreiben müssen. Mir persönlich ist es wichtig, dass der Ausbilder sympathisch ist und ich mich wohl fühle. Ein lockeres Gespräch ist mir daher wichtig. Auch finde ich Fragen wie ‚nenne 3 Stärken und Schwächen‘ echt unpassend. Da lernt man doch nur irgendwas auswendig und rattert es dann runter.“

„Ich glaube, dass fast jeder, der eine Ausbildung machen möchte, eher erst zurückhaltend ist und nicht recht weiß wie er sich verhalten soll. Deshalb finde ich es wichtig, dass die Kollegen und Vorgesetzten (eigentlich alle Angestellten etc.) nett, aufgeschlossen und locker mit einem umgehen, einem das Gefühl geben sich Wohl zu fühlen und sich nicht verstecken zu müssen. Einem die Fragen beantworten und einem mehr über den Betrieb selbst zu erzählen.“

„Es wäre schön, wenn nicht gleich 5 Personen vor einem sitzen, sondern 2 Personen des Unternehmens.“

Im Überblick:

- » Azubis wollen lieber an ihren tatsächlichen Fähigkeiten als an ihren Noten gemessen werden.
- » Der Nutzung von Social Media in der Bewerberkommunikation begegnet eine Mehrheit der Bewerber skeptisch.
- » Stellenanzeigen sollten mögliche Bewerber informieren, nicht aussieben.
- » Weitere Informationen zur Studie gibt es auf: www.testsysteme.de/studie

„Der Ausbildungsbetrieb ist kein Freund von mir“

In der Studie wurde den Azubis auch die Möglichkeit gegeben, Anliegen frei zu formulieren. Diese teils sehr direkten und unverblühten Antworten geben einen Einblick in die Prioritäten der Azubis – und in ihre Lebenswelt. Eine Auswahl ist hier unverändert wiedergegeben:

Noten

„Es sollte viel mehr auf die Persönlichkeit des Bewerbers eingegangen werden und geguckt werden, ob die Person dazu geeignet ist. Das ist 1000 mal wichtiger als irgendwelche Schulnoten!“

„Es wird viel zu viel über Schulnoten geredet und da wird viel zu viel wert drauf gelegt!! Ich wurde gefragt wie es kommt, dass ich eine 1 in Englisch aber eine 4 in Deutsch hatte... Mit der Begründung, dass Englisch mir einfach liegt (als angehende Kauffrau für Tourismus und Freizeit nicht unbedingt unwichtig!) und ich dafür halt keine Kurzgeschichten interpretieren kann war niemand zufrieden... Das was man in der Schule lernt ist halt (fast) alles unnötig, für das weitere Leben, nach der Schule.“

„Mehr Transparenz! Weniger auf schöne Fotos und Schulnoten achten und mehr

auf wahre Kenntnisse und Fähigkeiten der Bewerber.“

Social Media und Chat-Anwendungen in der Bewerberkommunikation

„Da es sich um eine vertrauliche Sache handelt, finde ich es datenschutzrechtlich bedenklich.“

„Der Ausbildungsbetrieb ist kein Freund von mir. Zu dem sollte er nicht einsehen können wann ich beispielsweise zuletzt online war. Es ist zu privat, um Geschäftliches zu klären. Man wäre jederzeit erreichbar, das ist nicht gut, denn es entsteht dauerhafter Druck. Man sollte nicht immer erreichbar sein, sondern man sollte auch mal abschalten dürfen. Wenn etwas ist, kann man per E-Mail kommunizieren, das ist dann nicht so durchsichtig.“

