

# AZUBI-RECRUITING TRENDS 2024

Die größte doppelperspektivische  
Studie zum Thema Ausbildung



# Vorwort



## Einer, von vielen Azubi-Recruiting-Trends 2024: „Ghosting“

Während ca. 80 % der 18- bis 33-jährigen Singles bereits Erfahrungen mit „Ghosting“, überwiegend im virtuellen Raum bei WhatsApp oder bei Chats auf einer Dating-Plattform gemacht haben (so die Barmer 2024), erleben 40 % der befragten Ausbilder\*innen, dass Azubis trotz Zusage oder einem unterschriebenen Ausbildungsvertrag „ghosten“. Anders ausgedrückt, die künftigen Azubis melden sich nicht mehr, denn sie sind geistesgleich verschwunden bzw. scheinen sich ohne Grund in Luft aufgelöst zu haben.

Auch wenn einer der ersten Gedanken der ist, eine neue Online-Plattform zu gründen, um das „Ghosting-Verhalten“ von Bewerbern transparent zu machen und man genau nachverfolgen kann, wer wie oft Vorstellungsgespräche nicht wahrgenommen hat, wer wie oft bei Ausbildungsbeginn, trotz Ausbildungsvertrag, nicht erschienen ist und dies alles am besten noch mit Fotos. Eine sicherlich emotional engagierte Vorstellung, aber vielleicht nicht der beste Gedanke.

Die Gründe von „Ghosting“ können vielseitig sein, ggf. Angst vor Verbindlichkeit oder auch davor, falsche Entscheidungen zu treffen. Vielleicht ist es aber auch als Reaktion auf ein Verhalten des Ausbildungsbetriebes, wie z.B. zu lange Reaktionszeiträume etc. zu sehen. „Ghosting“ ist nur einer, von vielen, Azubi-Recruiting-Trends 2024. Wir wünschen Ihnen auch in diesem Jahr viel Freude und Erkenntnisgewinne beim Lesen der Studienergebnisse,

Ihr

**Prof. Dr. Christoph Beck**

# Inhalt

**01 – Statistik**

**02 – Ausbildungsstellen**

**03 – Berufsorientierung**

**04 – Image**

**05 – Ausbildungsplatzsuche**

**06 – Bewerbung und Hürden**

**07 – Ghosting**

**08 – Perspektive nach der Ausbildung**

**09 – Social-Media**

# Einfach mal funneln:

Das Angebot der u-form  
Testsysteme kennenlernen?  
QR-Code scannen und  
leiten lassen.



[shrtnr.link/produkte/](https://shrtnr.link/produkte/)

## 12 Jahre Azubi-Recruiting Trends – und es bleibt spannend

Seit 12 Jahren ist es mein Herzensprojekt: die Studie „Azubi-Recruiting Trends“. In der Phase der Konzeption beschlich mich immer die Sorge, ob es noch Themen gibt, zu denen wir Ihnen spannende Ergebnisse liefern können. Wir können! Das zeigen einmal mehr die Ergebnisse der 2024er Studie. Manches überrascht nicht. Einfache Bewerbungsprozesse sind ein Argument für die Digital Natives, sich zu bewerben. Anderes erscheint widersprüchlich. Die sozialen Medien belegen bei zur Suche von Ausbildungsplätzen genutzten Kanälen nur Platz 10. Aber 80 % der Jugendlichen meinen, Unternehmen sollten Social-Media zur Ansprache von Jugendlichen zu nutzen. Dann sind da Ergebnisse, bei denen ich nach 12 Jahre auch noch große Augen mache. In Zeiten von ChatGPT erklärt das Anschreiben noch für über die Hälfte der Unternehmen Eignung. Sicher nicht! Schauen und staunen Sie. Viel Spaß beim Schmökern.

Ihre **Felicia Ullrich**

# Unser Studienpartner AUBI-plus

Die AUBI-plus GmbH aus Hüllhorst engagiert sich seit 1997 für die betriebliche Ausbildung.

Für **Ausbildungsbetriebe** wirkt AUBI-plus als Ausbildungsoptimierer:

- Das Unternehmen besetzt ihre Ausbildungsstellen,
- zertifiziert Ihre Ausbildungsqualität mit dem Gütesiegel BEST PLACE TO LEARN®
- und qualifiziert Auszubildende, insbesondere über das DEUTSCHE AUSBILDUNGSFORUM (DAF).

**Ausbildungsplatzsuchende Menschen**

- begleitet AUBI-plus auf ihrem Weg von der Berufsorientierung bis hin zur Bewerbung um einen Ausbildungsplatz und sichert ihren Ausbildungserfolg.
- Hierfür betreibt das Unternehmen mit [www.aubi-plus.de](http://www.aubi-plus.de) eines der führenden Ausbildungsportale im deutschsprachigen Raum.

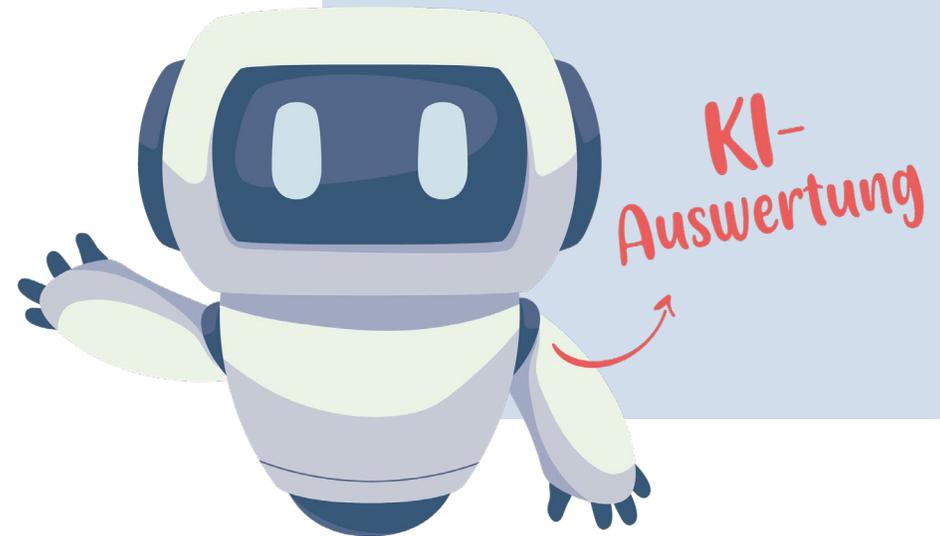


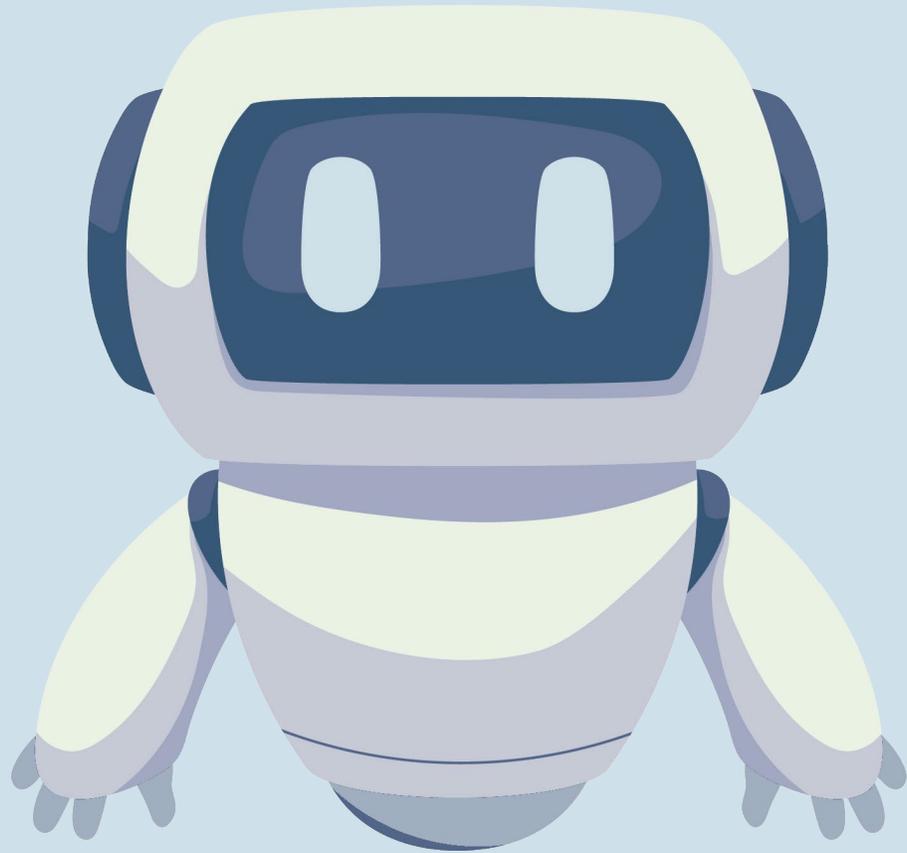
Durch den Kontakt zu diesen beiden Gruppen unterstützt uns AUBI-plus bei der **Gewinnung von Befragungsteilnehmerinnen und -teilnehmern**. In diesem Jahr begleitet AUBI-plus zudem das Thema „**Qualität der Ausbildung**“. Mehr im Web: [www.aubi-plus.de](http://www.aubi-plus.de)

# Legende

-  **Ausbildungsverantwortliche**
-  **Alle: Schüler\*innen, Azubis, dual Studierende und Bewerbende**
-  **Nur Azubis**
-  **Nur dual Studierende**
-  **Nur Schüler\*innen**

*Bei Fragen mit  
Freitextfeldern  
habe ich geholfen!*





Fit für die Zukunft:

# Chancen und Grenzen von KI erkennen

Für die **Auswertung der Freitextfelder** haben wir KI genutzt. Genau genommen Chat GPT-4.

Die KI hat in **unglaublicher Geschwindigkeit** die über 18.000 Freitextfeldantworten geclustert und zusammengefasst.

O-Ton eines Bewerbenden auf die Frage: „Was möchtest du noch loswerden? Was rätst du Ausbildungsbetrieben zum Umgang mit Azubi-Bewerbenden?“



*Es ist wichtig, dass Ausbildungsbetriebe allen Bewerberinnen und Bewerbern gerechte Chancen bieten und Vielfalt sowie Inklusion fördern. **Zudem sollten sie offen für den Einsatz von KI sein, um den Bewerbungsprozess effizienter zu gestalten** und sowohl Lern- als auch Arbeitsprozesse zu optimieren. Dadurch können sie Talente besser erkennen und fördern*

**KI im Bewerbungsprozess? Personenbezogene Daten in die USA schicken?**

**Da bekommt Ihr Datenschützer Schnappatmung – zu Recht.**

**Über die Möglichkeiten und Grenzen der KI informiert Sie Johannes Imhof in seinem Webinar „Digital und mit KI – Tipps für gute Ausbildung“.**

**Einfach hier kostenlos anmelden:**



[shrtnr.link/webinar-ki](https://shrtnr.link/webinar-ki)



# Statistik

Wer hat mitgemacht?



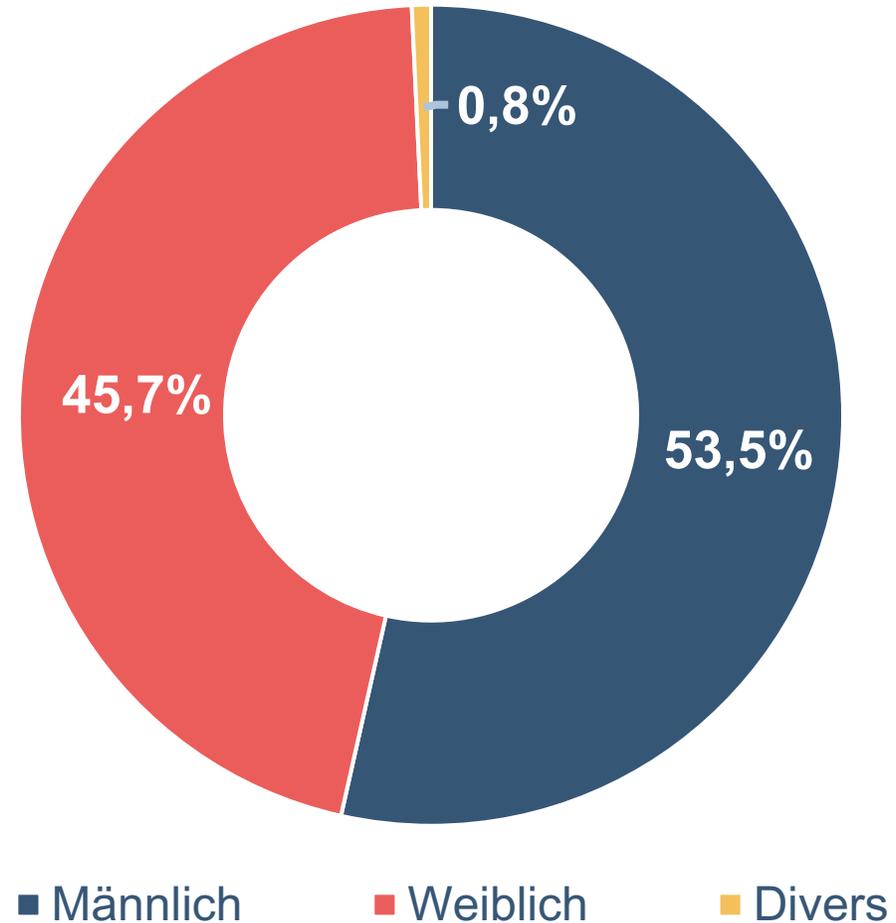
1752



4941

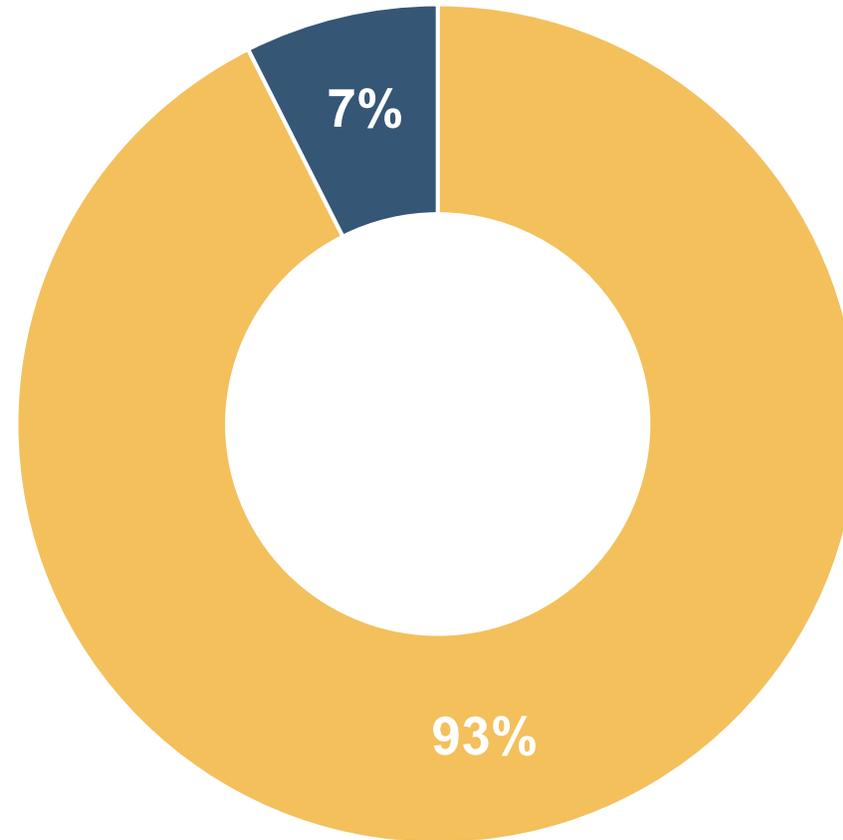
# Teilnehmende

4941 Schüler\*innen und Auszubildende



# Generationenverteilung

„Verrätst du uns dein Geburtsjahr?“

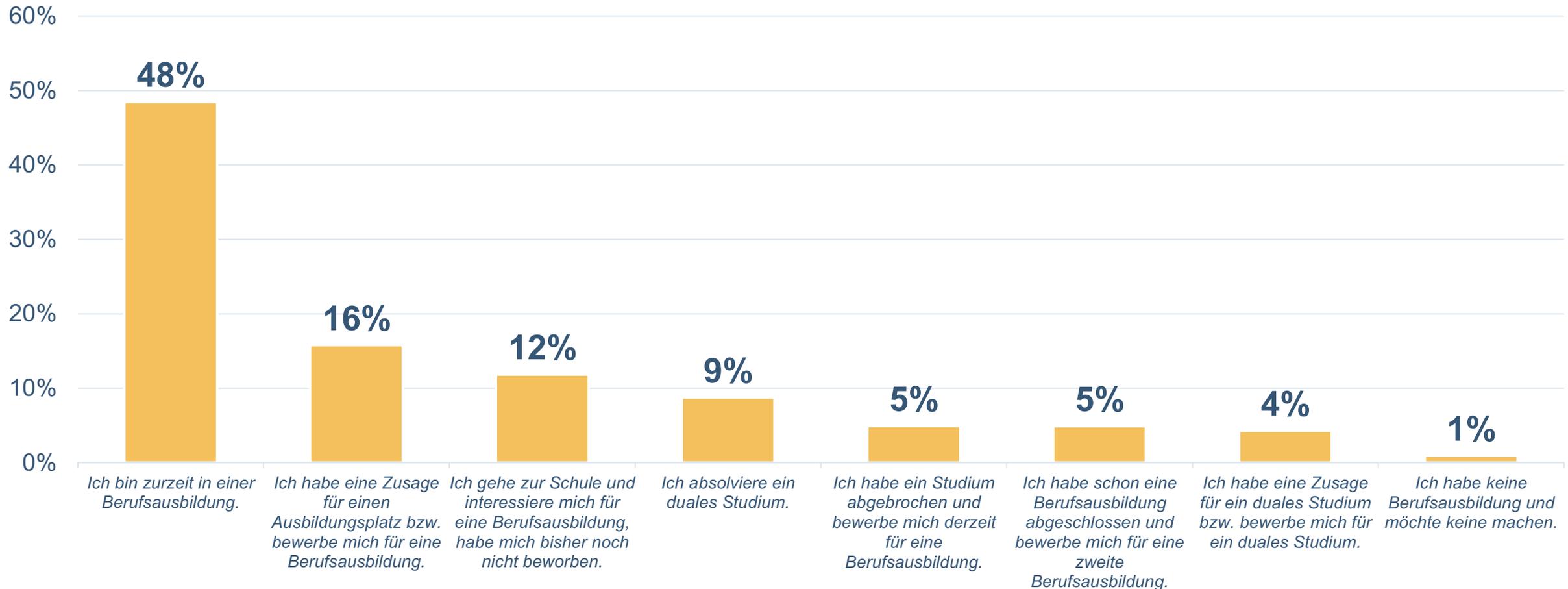


■ Generation Z (1996 - 2010)

■ Generation Y (1980 - 1995)

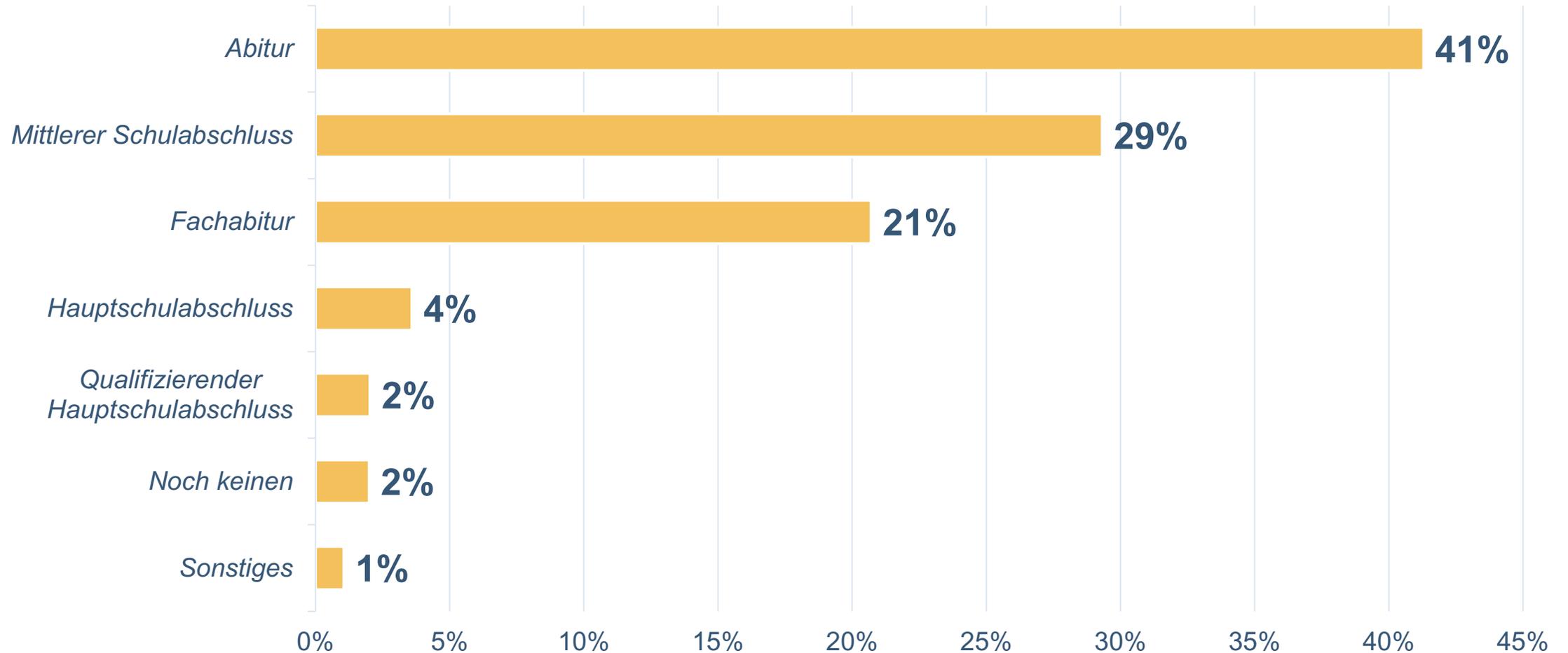
# Background Teilnehmende

„Was trifft auf dich zu?“



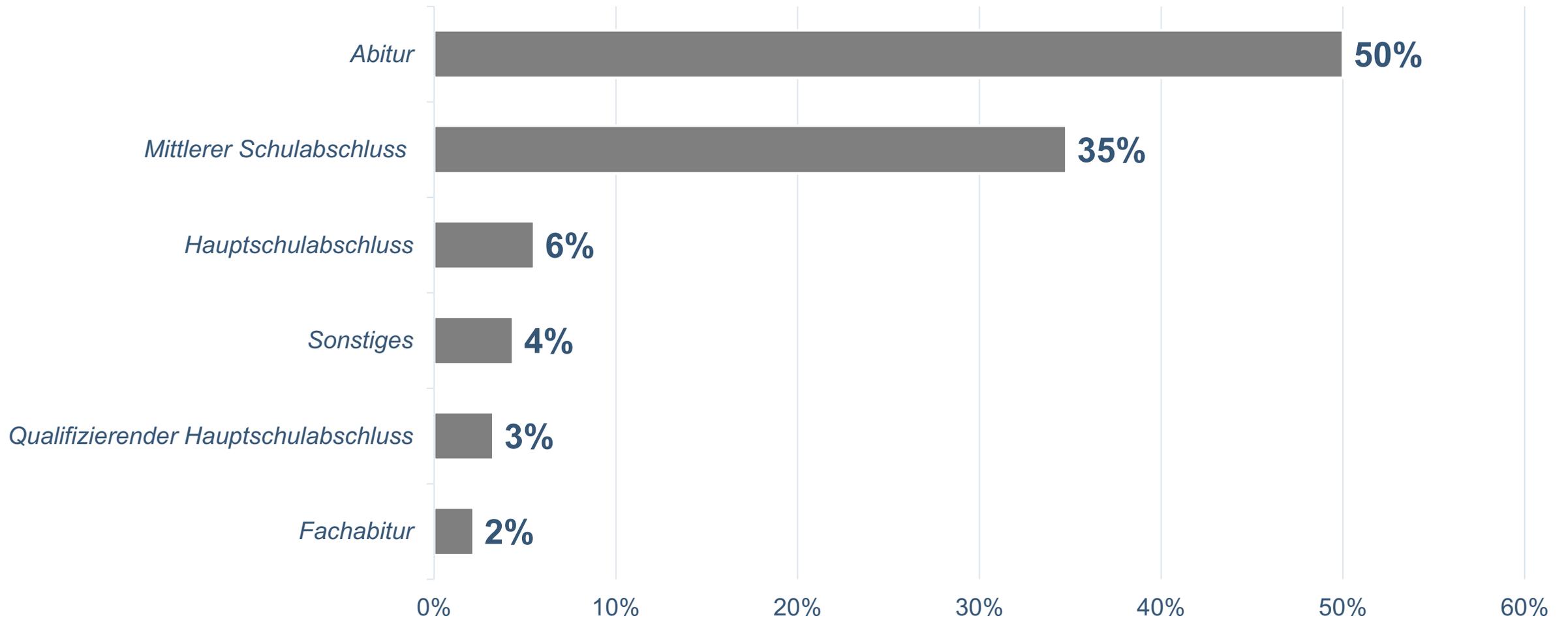
# Schulabschluss

„Welchen Schulabschluss hast du?“



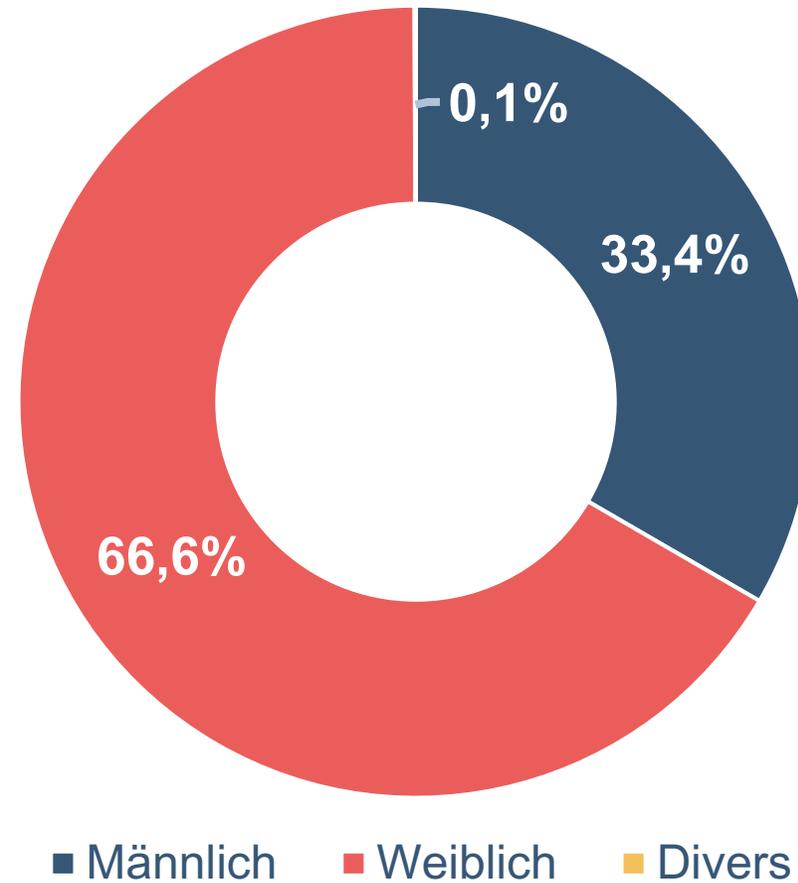
# Schulabschluss

„Welchen Schulabschluss strebst du an?“



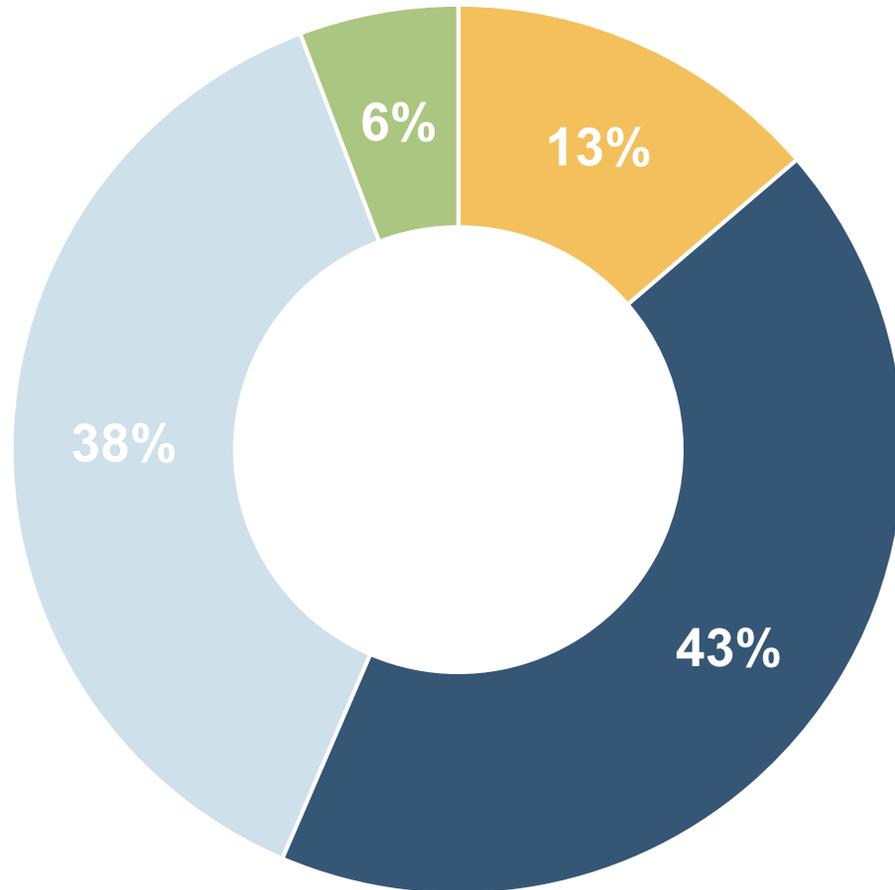
# Teilnehmende

1752 Ausbildungsverantwortliche



# Generationenverteilung

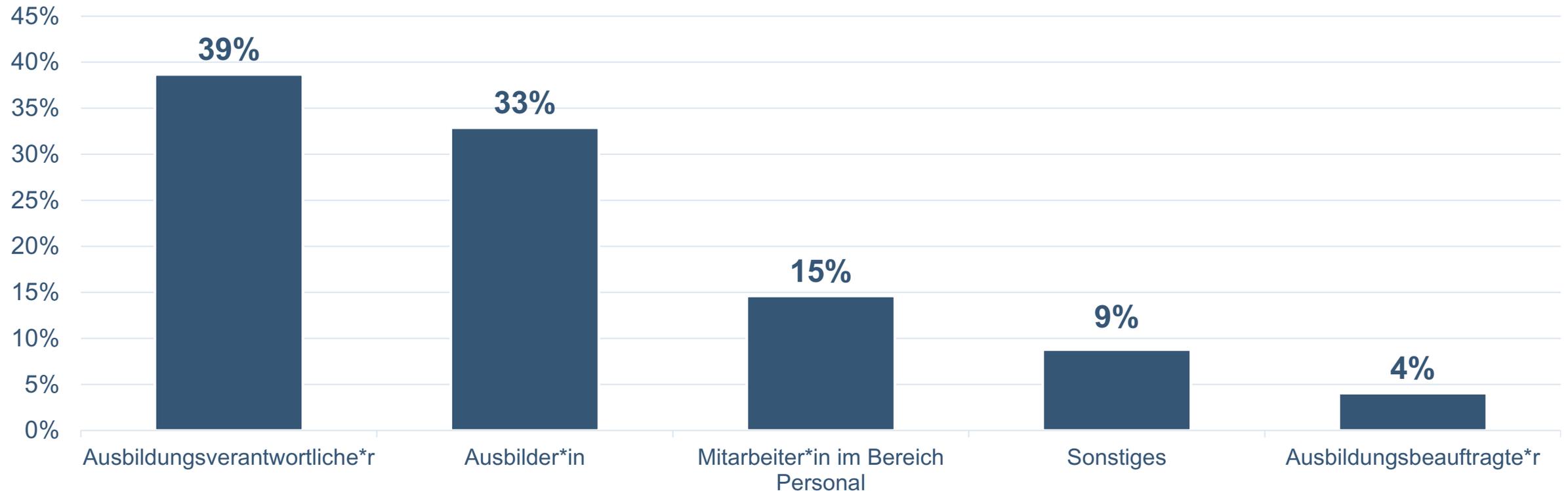
„Verraten Sie uns Ihr Geburtsjahr?“



- Generation Z (später als 1995)
- Generation Y (1980 - 1995)
- Generation X (1965 - 1975)
- Babyboomer (1964 - 1946)

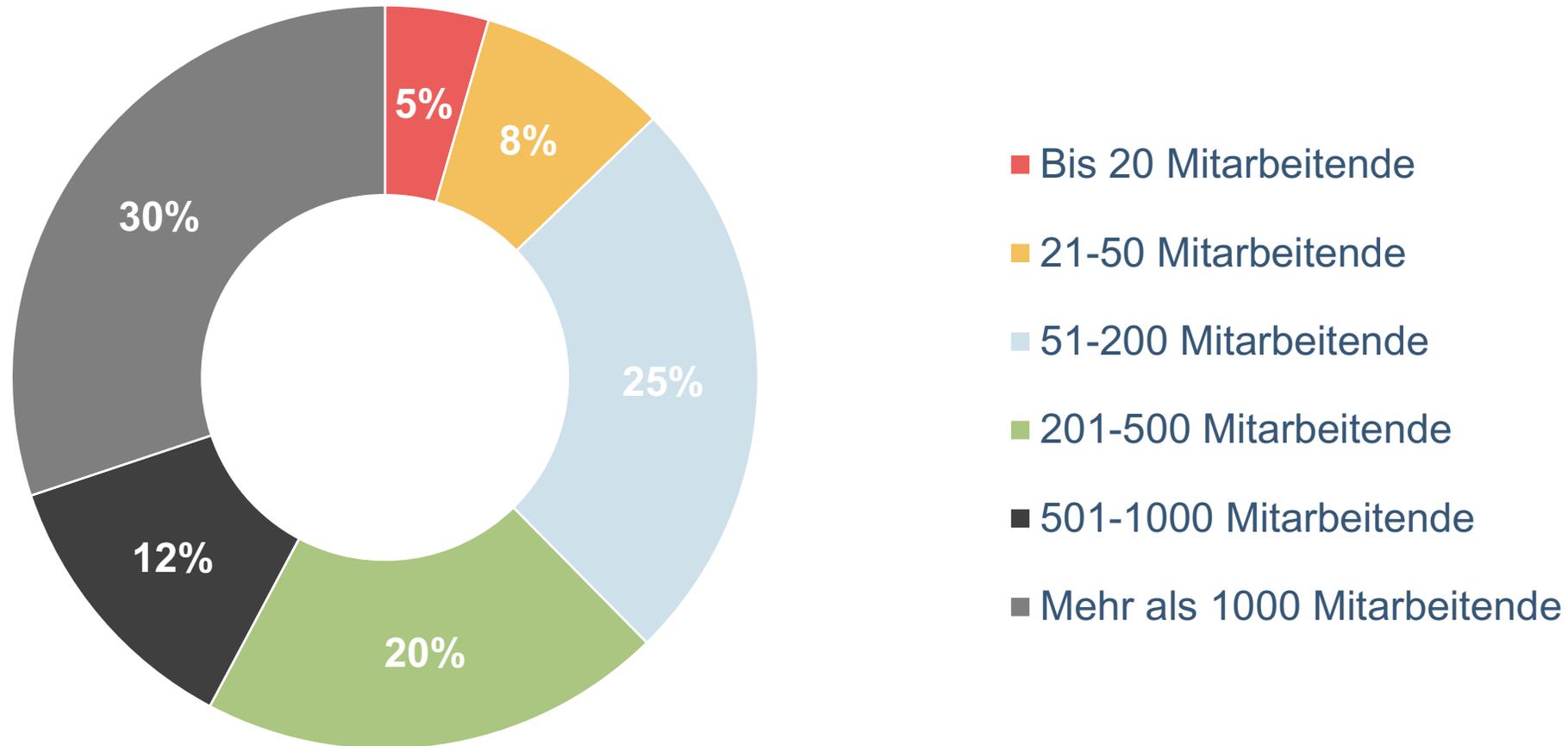
# Background Teilnehmende

„Was ist Ihre Funktion im Unternehmen? Ich bin...“



# Unternehmensgröße

„Wie groß ist das Unternehmen, in dem Sie arbeiten?“



# Branchen

Automobilindustrie und -zulieferer	4%	4%
Banken	6%	6%
Baugewerbe	2%	3%
Chemie	4%	5%
Gastronomie	1%	1%
Gesundheit	3%	3%
Handel	6%	11%
Handwerk	6%	3%
Hotellerie	0%	1%
Immobilien	3%	3%
IT-Branche	18%	7%
Logistik	4%	4%
Maschinen- und Anlagenbau	5%	7%
Medien- und Druckbranche	2%	3%
Öffentlicher Dienst	9%	10%
Sozialer Bereich	2%	2%
Stadtwerke / Verkehrsbetriebe / Energieversorger	3%	3%
Tourismus	1%	1%
Verarbeitende / fertigende Industrie	5%	9%
Versicherungen	3%	3%
Sonstige	13%	11%

*„In welcher Branche ist Ihr Unternehmen tätig?“*

*„In welcher Branche wirst du ausgebildet oder würdest du gerne ausgebildet werden?“*

# Ausbildungsstellen

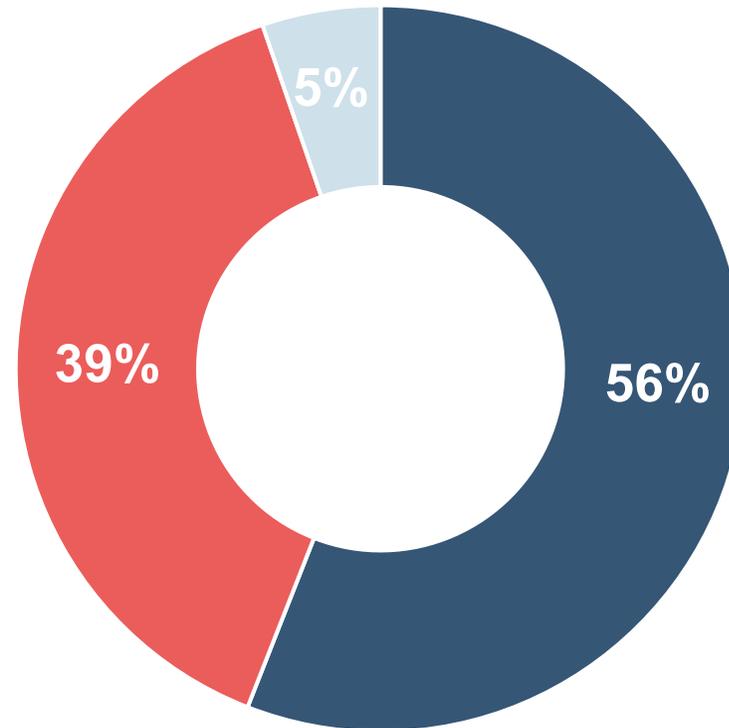


***„Die Zeiten ändern sich. Während um die Jahrtausendwende der War for Talents ausgerufen wurde und man hiermit im Wesentlichen die sogenannten High Potentials an den Hochschulen meinte, ist es heute in Summe ein Wettbewerb um alle Nachwuchskräfte. Während man in diesem Zusammenhang jedoch vor 25 Jahren auch vom War of Talents sprach, d.h. dem Konkurrenzkampf zwischen den Talenten, dann ist davon heute nur noch wenig vorhanden.“***



# Besetzung Ausbildungsstellen

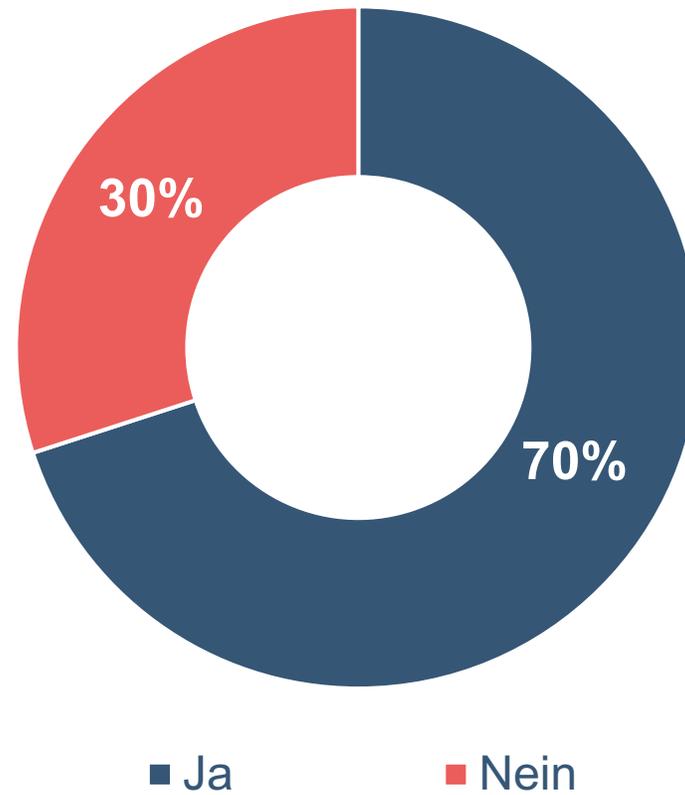
„Konnten Sie 2023 alle Ausbildungsstellen besetzen?“



■ Ja ■ Nein ■ Wir haben keine Azubis gesucht.

# Entwicklung Besetzung

„Haben Sie im Jahr 2023 im Vergleich zu 2018 weniger Bewerbungen erhalten?“



# Ausbildungsstellen

„Um wie viel Prozent in den letzten fünf Jahren sind nach Ihrer Einschätzung die Bewerbungen in den folgenden Bereichen zurückgegangen?“

**Gewerblich-technische Berufe**

**19,64 %**

**Kaufmännische und kaufmännisch-verwandte Berufe**

**24,95 %**

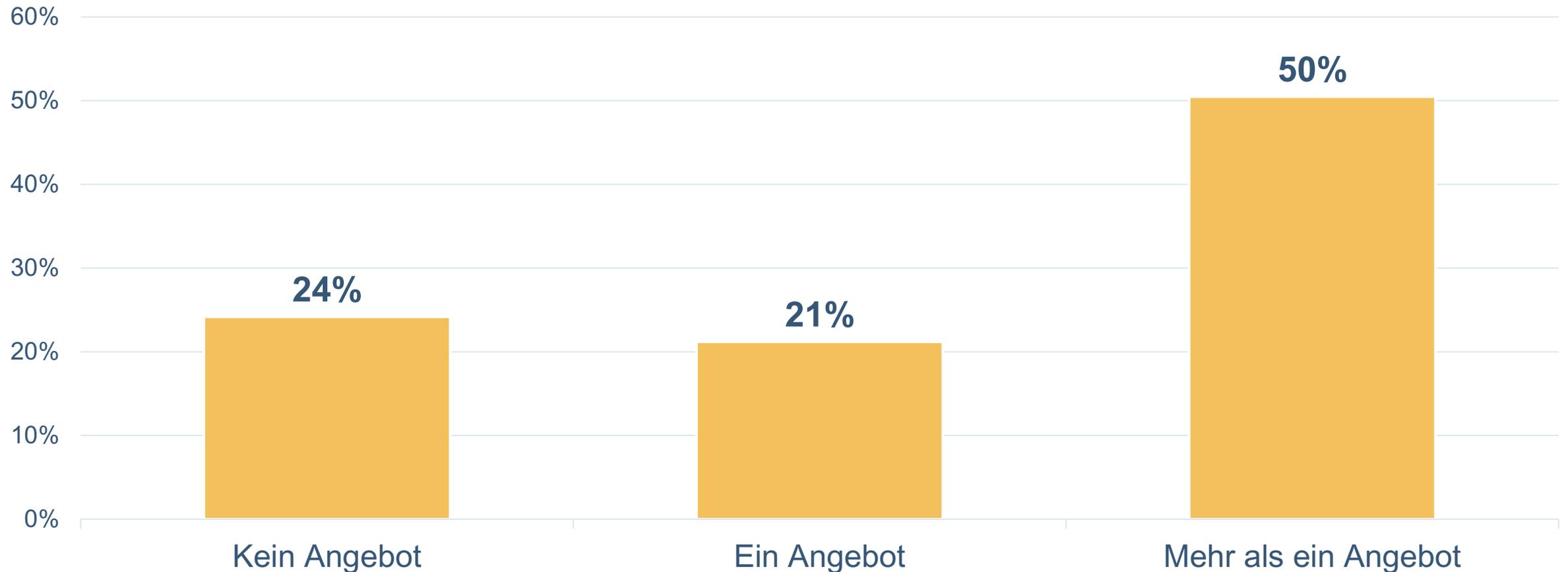
**Handwerkliche Berufe**

**8,38 %**

# Angebot an Ausbildungsstellen

Frage an Schüler\*innen, Azubis, dual Studierende und Bewerbende:

„Wie viele Angebote für eine Ausbildung bzw. duales Studium hast du (bisher) erhalten?“



# Tipp #1

# Begeistern Sie!

Sie haben Konkurrenz! Bei über der Hälfte der Bewerbenden gibt es ein weiteres Unternehmen, das den gleichen Bewerbenden haben will wie Sie.

Was tun?

**Zuerst:** Überzeugen Sie mit allen wichtigen Informationen zu Ihrem Ausbildungsangebot: Arbeitszeiten, Ausbildungsvergütung, Urlaubsanspruch und Informationen zum Ablauf und den Inhalten der Ausbildung.

**Und:** Begeistern Sie junge Menschen. Schreiben Sie lebendige Texte.

Zeigen Sie spannende Videos und tolle Bilder. Gestalten Sie ein sympathisches Kennenlernen.

**Machen Sie es anders als die Mitbewerber!**



# Wer Dinge anders macht, bleibt im Kopf – und das wollen Sie.

Wir hätten da drei exemplarische Ideen für Sie:

1. Schreiben Sie in Stellenanzeigen, was Sie Gutes für die jungen Menschen tun und nicht, wie toll Sie sind. Greifen Sie deren Ängste, Wünsche und Bedürfnisse auf. Machen Sie es wie im Märchen – **mit Storytelling**.
2. Andere laden per Mail zum Vorstellungsgespräch ein. Schicken Sie doch eine Karte mit Traubenzucker als Mutmacher. Mit einem Text, der zeigt, wie sehr Sie sich auf das Kennenlernen freuen.
3. Wie wäre es mit Walk & Talk als Einstieg für ein Vorstellungsgespräch? Statt steifer Atmosphäre im Meetingraum ein entspanntes Kennenlernen. Ihre Azubis machen sicherlich gute „Fremdenführer“ und zeigen mit Stolz ihr Unternehmen.

Wie Storytelling in Stellenanzeigen? In unserem Quickie zeigen wir, wie es geht:

[shrtnr.link/storytelling](https://shrtnr.link/storytelling)



# Berufsorientierung

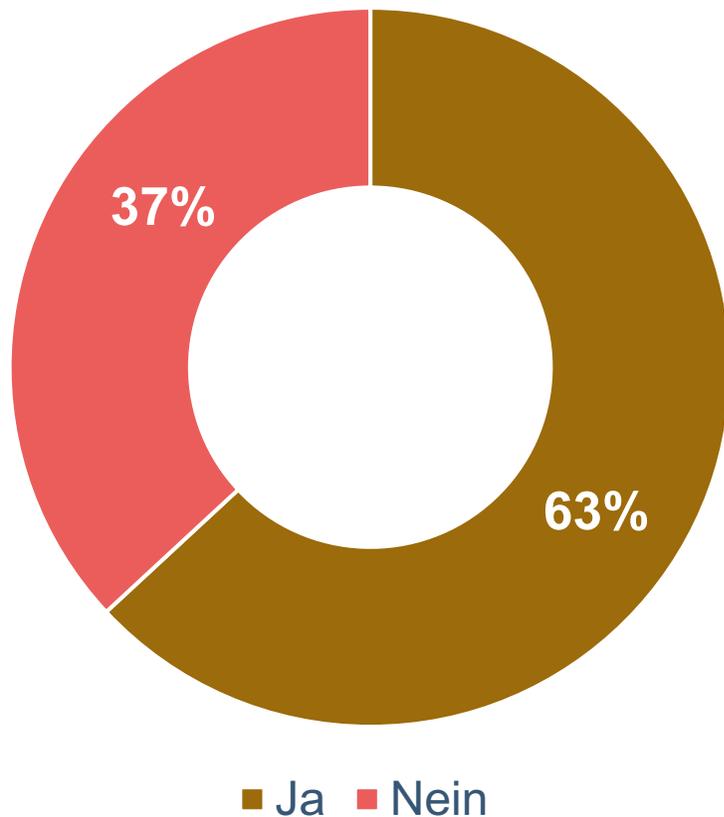


***„Warum Berufsorientierung? Alle Informationen sind doch im Internet verfügbar. Grundsätzlich kann diesem Statement zugestimmt werden, was aber in der Praxis in Anbetracht von 327 Ausbildungsberufen und fast 21.000 deutschsprachigen Studiengängen im Erleben eines Jungerwachsenen eher zu einem Content-Overload, statt zu einer Orientierung führt. Informationen können im besten Fall zu Wissen führen und damit zu einer beschränkten Transparenz. Aber erst das Erleben eines Ausbildungsberufes gibt eine wirkliche Orientierungshilfe.“***

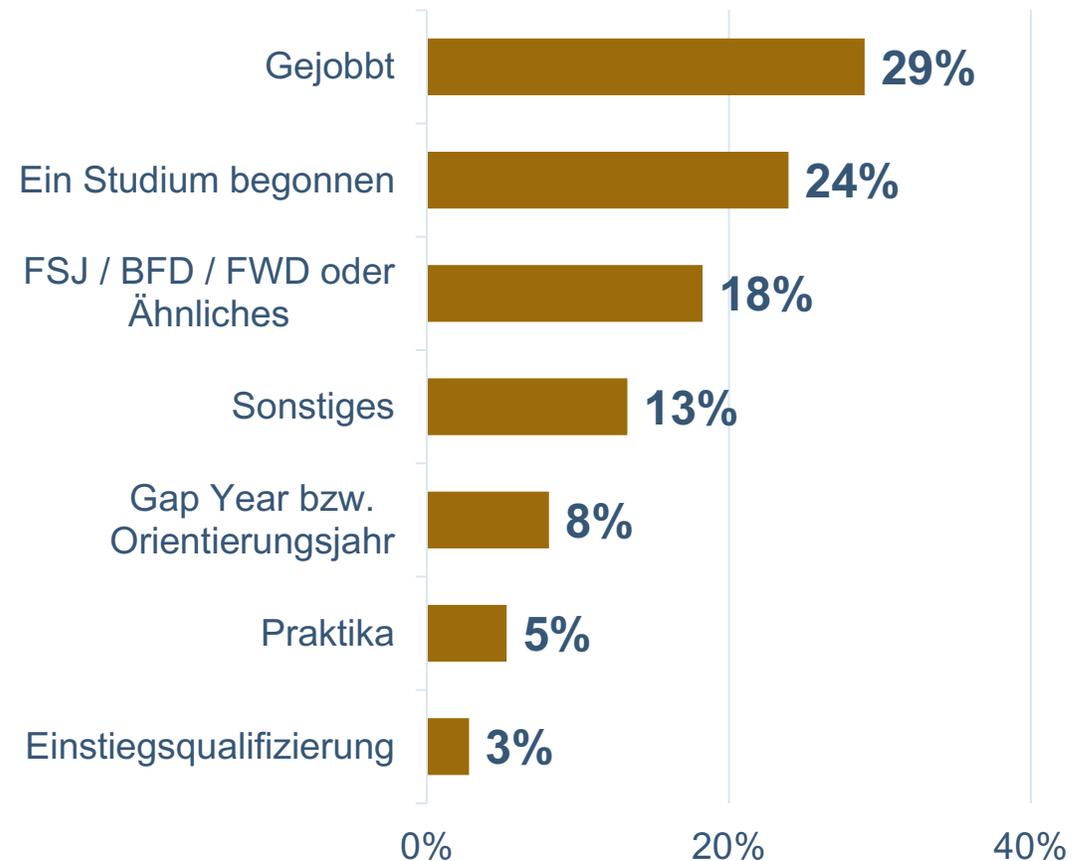


# Abschluss mit Anschluss – Azubis

„Wie war es bei dir? Hast du direkt nach deinem letzten Schulabschluss eine Ausbildung begonnen?“

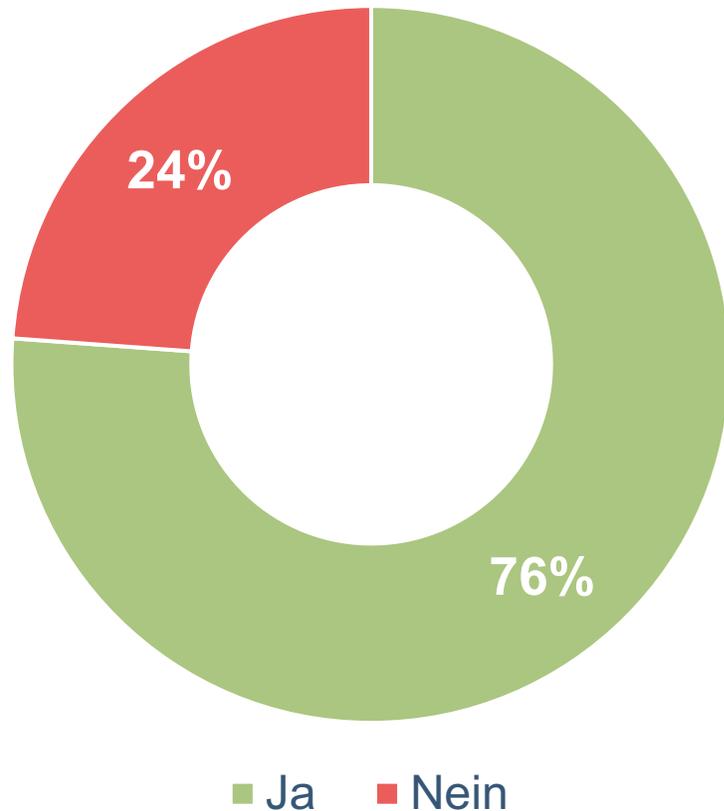


„Was hast du alternativ gemacht?“

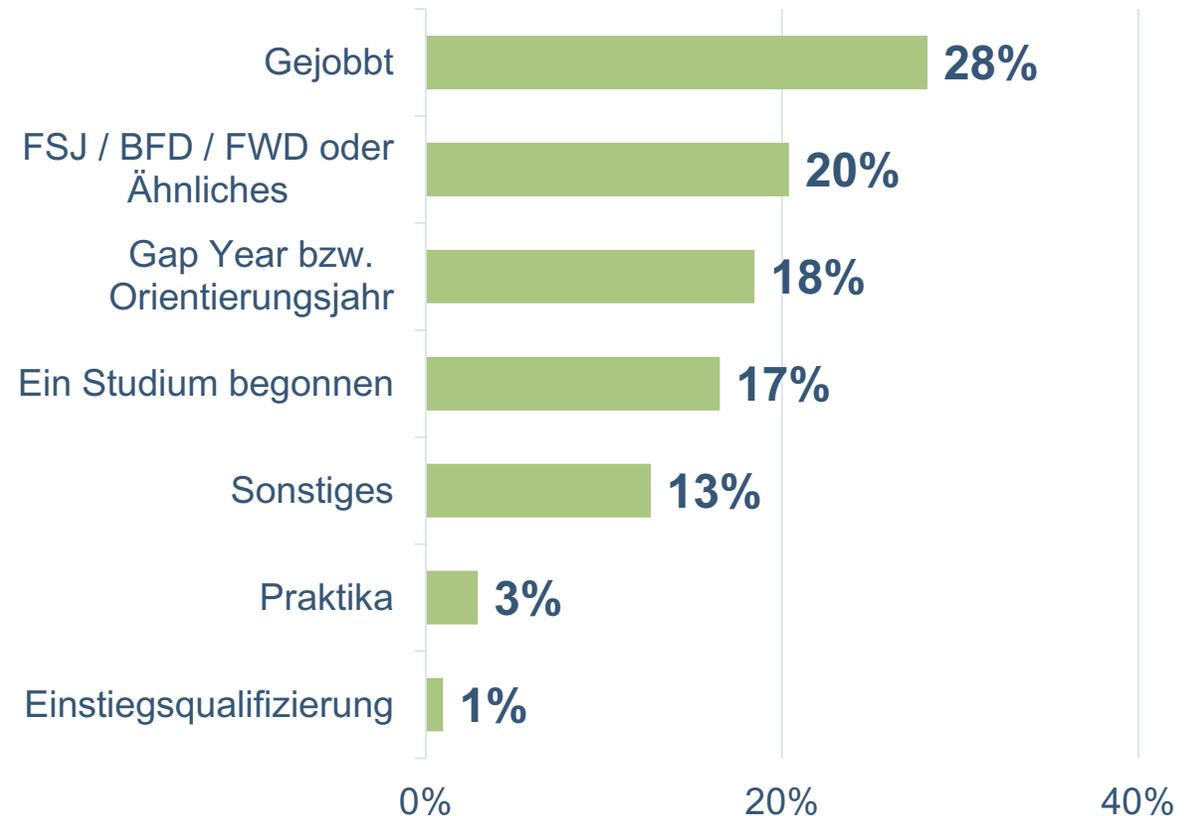


# Abschluss mit Anschluss – dual Studierende

„Wie war es bei dir? Hast du direkt nach deinem letzten Schulabschluss ein duales Studium begonnen?“

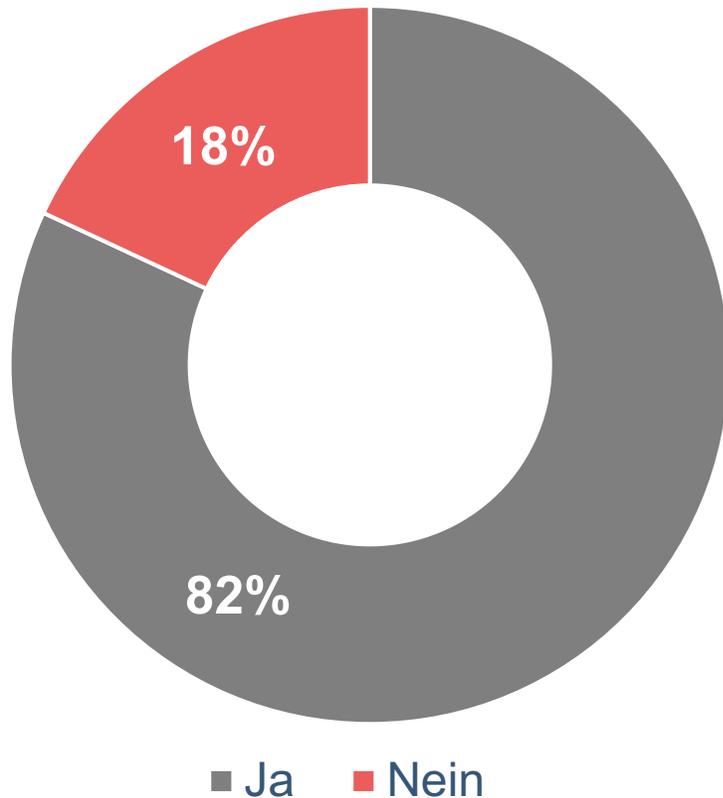


„Was hast du alternativ gemacht?“

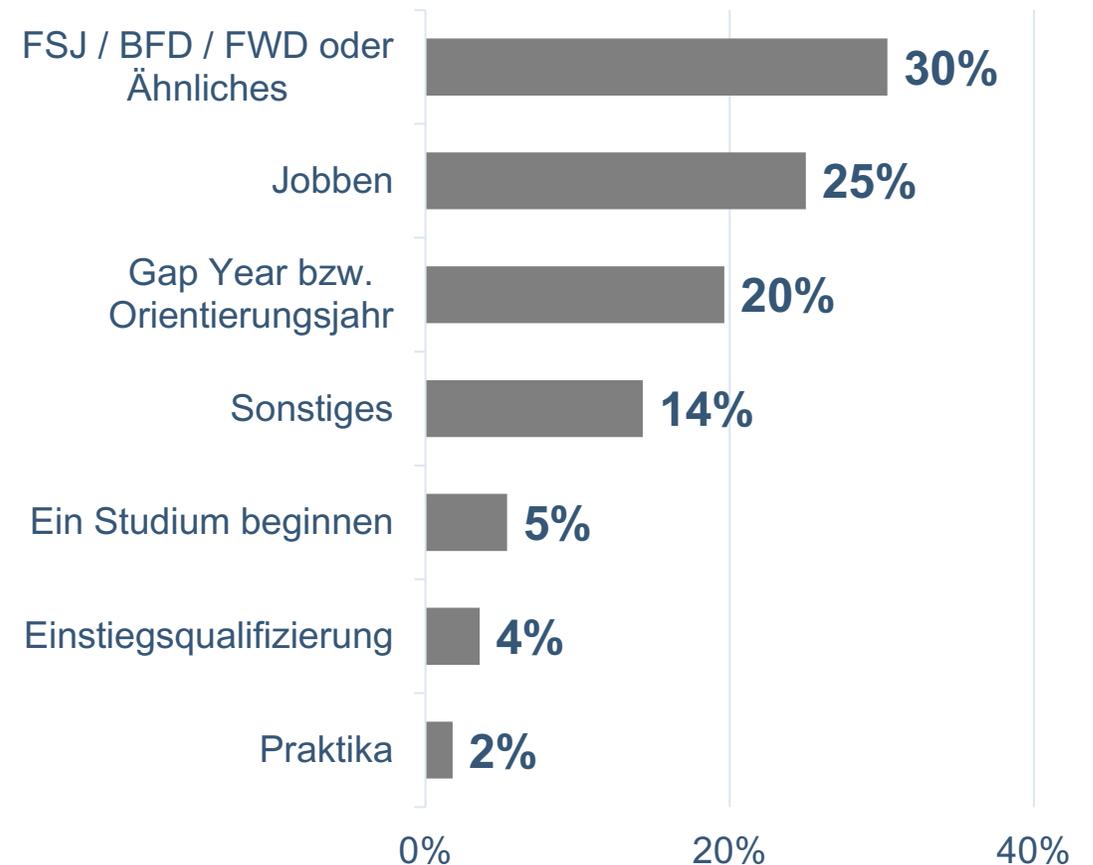


# Abschluss mit Anschluss – Schüler\*innen

„Wie ist es bei dir? Willst du direkt nach deinem letzten Schulabschluss eine Ausbildung bzw. ein duales Studium beginnen?“



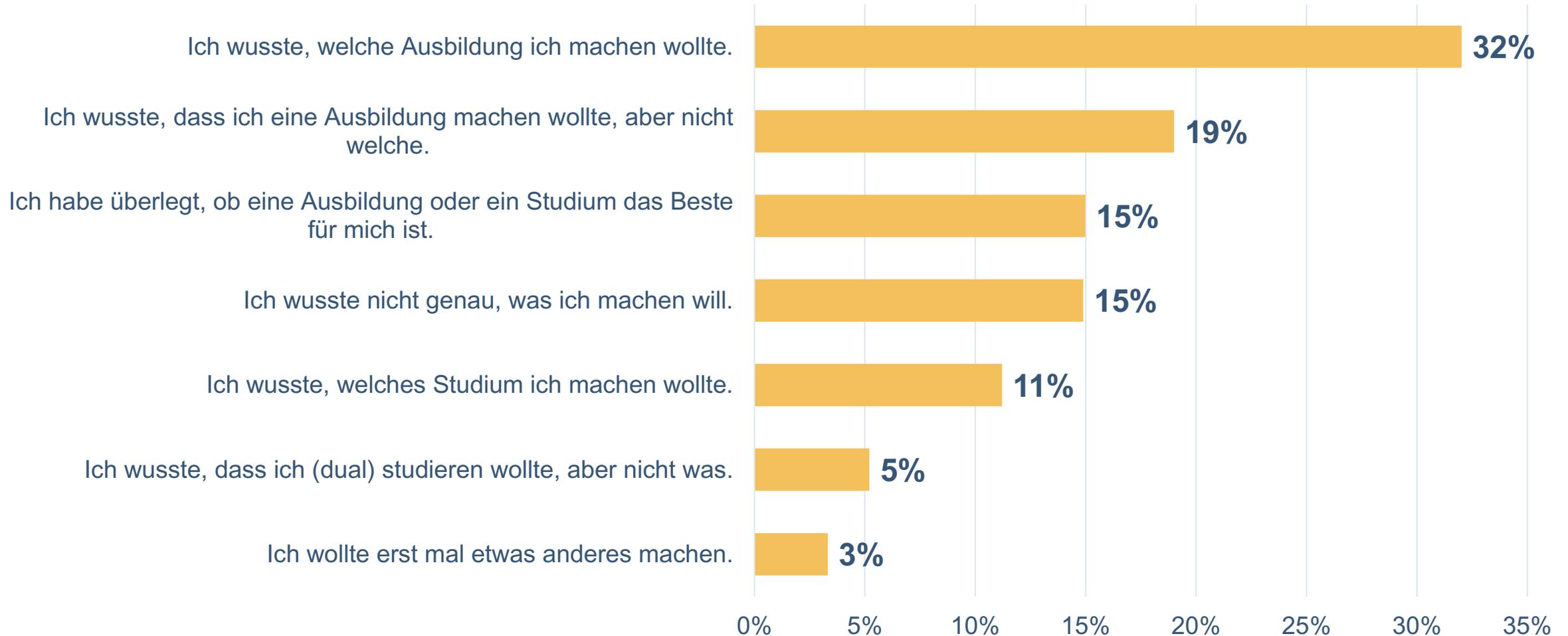
„Was möchtest du alternativ machen?“



# Berufsorientierung

Frage an Azubis, dual Studierende und Bewerbende:

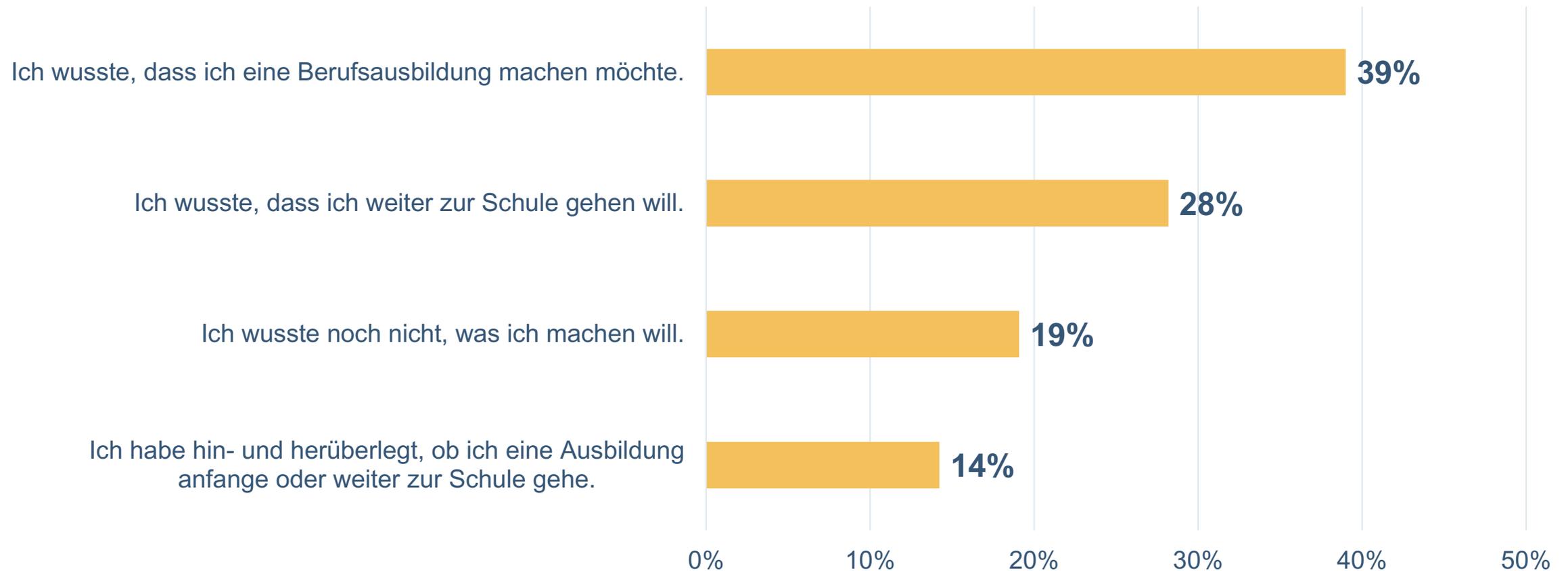
„Nach dem **letzten** Schulabschluss: Was **traf** auf dich zu?“



# Berufsorientierung

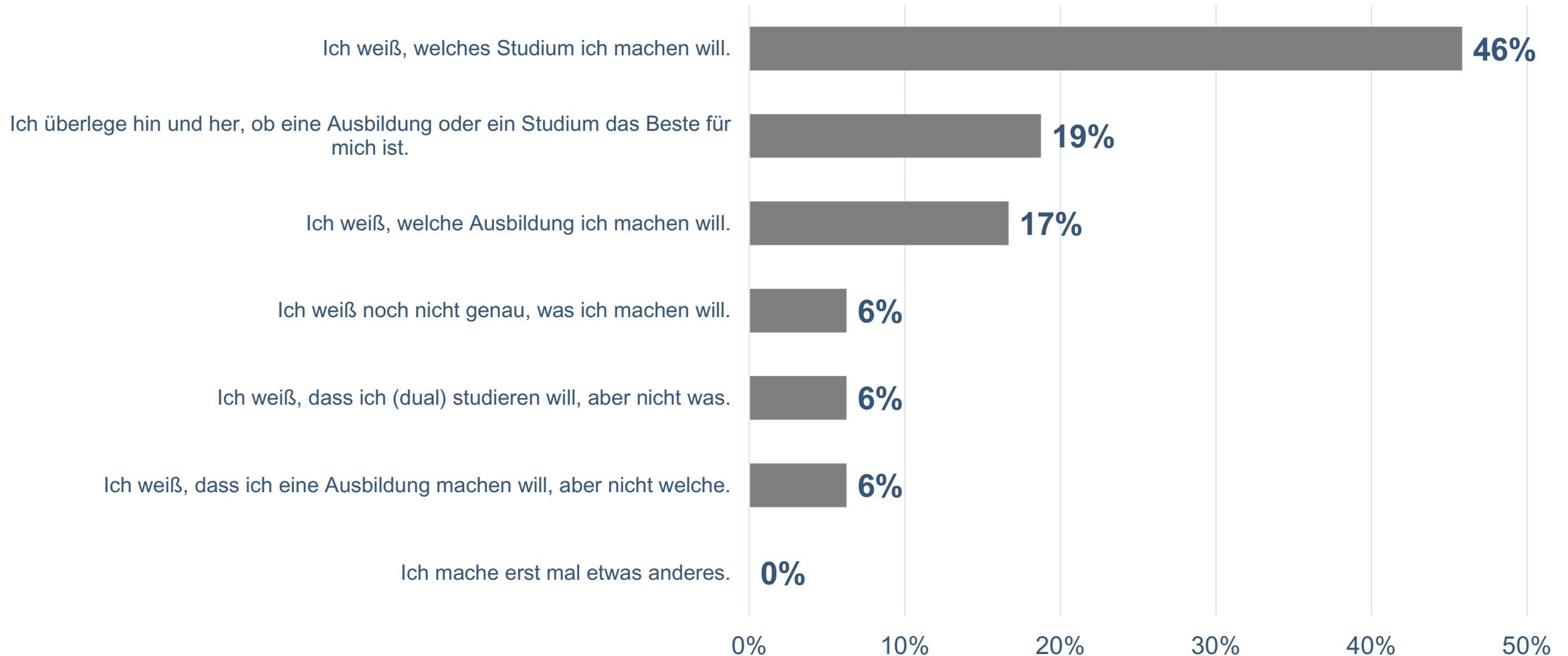
Frage an Azubis, dual Studierende und Bewerbende:

„Nach dem **ersten** Schulabschluss: Was **traf** auf dich zu?“



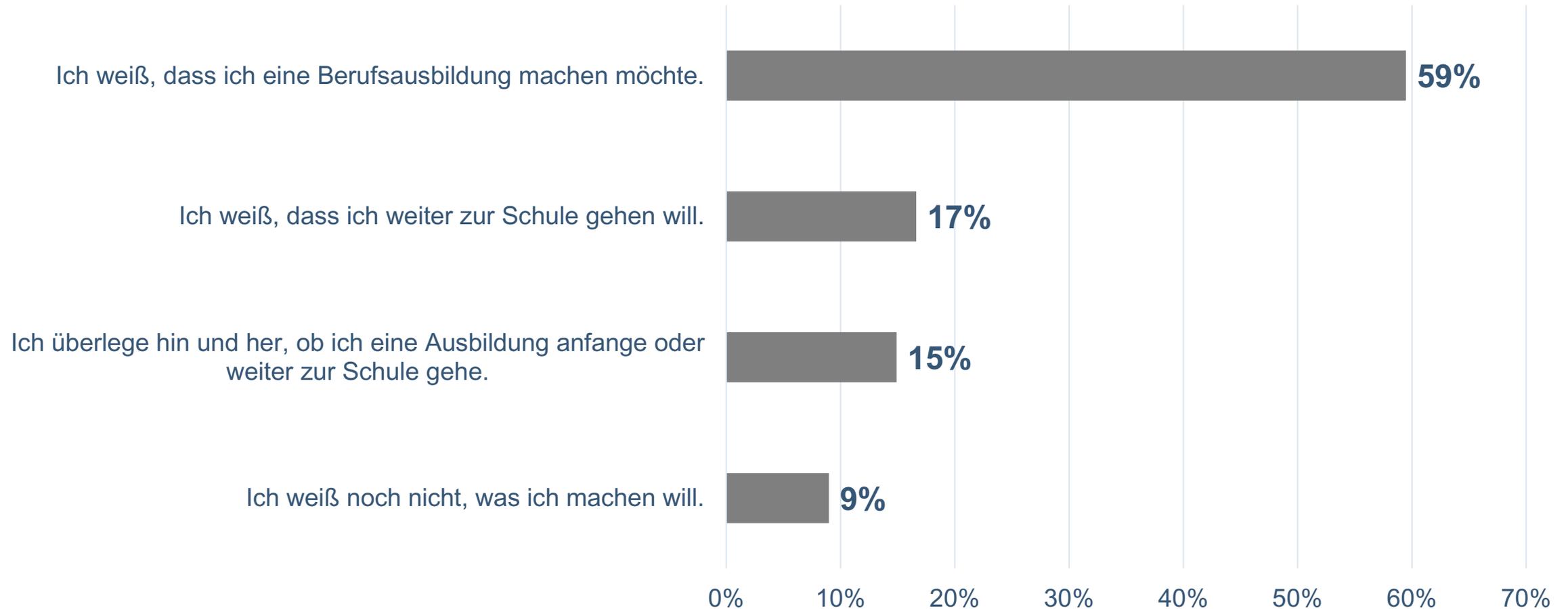
# Berufsorientierung

Frage an die Schüler\*innen: „Nach dem **letzten** Schulabschluss: Was **trifft** auf dich zu?“



# Berufsorientierung

Frage an die Schüler\*innen: „Nach deinem **ersten** Schulabschluss: Was **trifft** auf dich zu?“

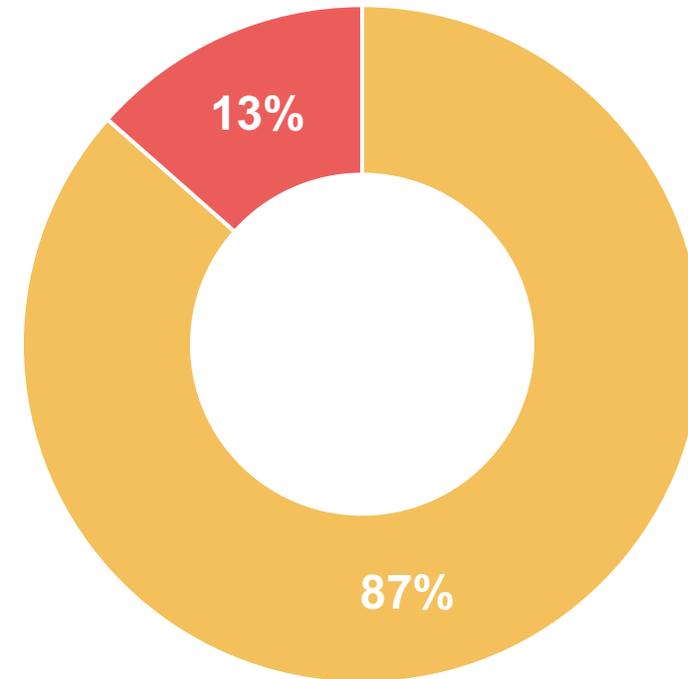


# Die Idee eines Orientierungsjahrs

*Frage an Schüler\*innen, Azubis, dual Studierende und Bewerbende:*

**Vielen jungen Menschen fällt die Entscheidung für einen Ausbildungsberuf schwer.**

*„Wie findest du die Idee einer „**Grundlagen-Ausbildung**“? Azubis beginnen mit einem halben Orientierungsjahr. Sie durchlaufen verschiedene Bereiche. Dann entscheiden sie sich für einen konkreten Ausbildungsberuf.“*



■ Finde ich gut

■ Finde ich nicht gut

*Frage an Schüler\*innen, Azubis, dual Studierende und Bewerbende:  
„Was würde dir helfen oder hätte dir geholfen, dich konkret für einen  
Ausbildungsberuf zu entscheiden?“*

”

*Verschiedene Berufe  
in echt zu sehen.*

”

*Single zu sein*

”

*Mehr Einblicke und praktische  
Erfahrungen in verschiedenen  
beruflichen Bereichen.*

”

*Mehr Möglichkeiten  
durch 1-tägige Praktika.*

”

*Mehr Praktika in der Schule, ich finde ob Realschule oder Gymnasium in beiden bereits von mir  
besuchten Schulformen waren es schlichtweg zu wenig Praktika, einige Menschen unter anderem  
auch ich haben bzw. brauchen etwas länger den für Sie passenden Beruf zu finden.*

*Frage an Schüler\*innen, Azubis, dual Studierende und Bewerbende:  
„Was würde dir helfen oder hätte dir geholfen, dich konkret für einen  
Ausbildungsberuf zu entscheiden?“*

”

*Längere Praktikas  
in der Schulzeit*

”

*Berufscoaching*

”

*MEHR DIREKTE  
PRAXISERFAHRUNGEN*

”

*Mehr Praktika in der Schule*

”

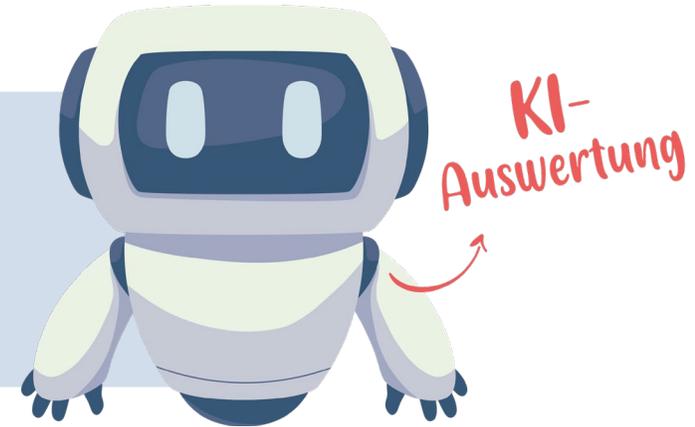
*Mehr Unterstützung und Informationen  
während der Schulzeit. In der Oberstufe wird  
einem hauptsächlich das Studium nahelegt.*

”

*In der Schule mehr über Ausbildungen und  
Berufsbereiche aufgeklärt werden und  
Praktikas mehr in die Schulzeit hineinbringen*

# Berufsorientierung

*Hier sind die wichtigsten Themenpunkte, die Schüler\*innen und Auszubildende auf die Frage „Was würde dir helfen oder hätte dir geholfen, dich konkret für einen Ausbildungsberuf zu entscheiden?“ geantwortet haben, absteigend nach Häufigkeit ihrer Thematisierung.*



- 1. Praktika** - Mehr Praktikumsmöglichkeiten während der Schulzeit.
- 2. Individuelle Beratung** - Personalisierte Beratungen und Mentor\*innen.
- 3. Konkrete Informationen** - Klare Informationen über Gehalt, Karrierechancen und Tätigkeiten.
- 4. Berufsmessen** - Besuch von Berufsmessen und Informationsveranstaltungen.
- 5. Schulische Unterstützung** - Unterstützung und Förderung durch Lehrer\*innen und Schule.
- 6. Erfahrungsberichte** - Berichte und Erfahrungen von aktuellen Azubis und Fachkräften.
- 7. Workshops und Projekte** - Praktische Workshops und Schulprojekte zu verschiedenen Berufen.
- 8. Online-Plattformen** - Nutzung von Online-Ressourcen und Plattformen zur Berufsinformation.
- 9. Elternberatung** - Beratung und Unterstützung durch Eltern und Familienmitglieder.
- 10. Praktische Tätigkeiten** - Möglichkeit, praktische Tätigkeiten und Arbeitsalltag kennenzulernen.

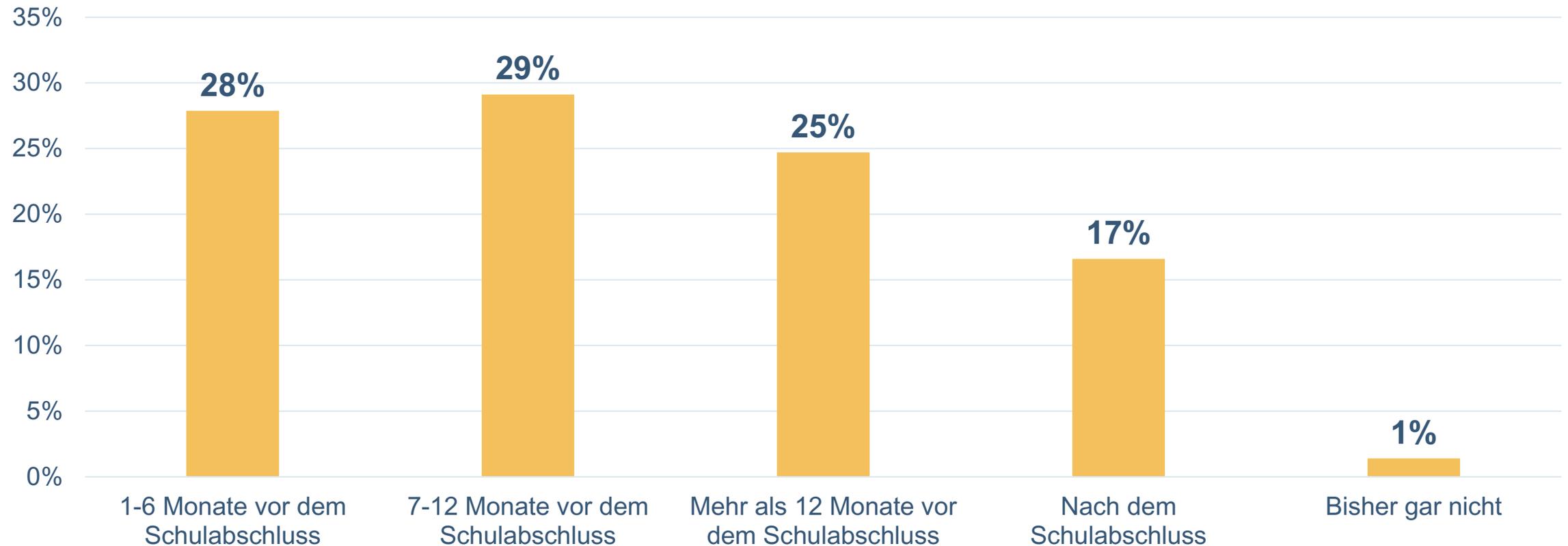
# Schule – was dann?



# Schule und dann?

Frage an Schüler\*innen, Azubis, dual Studierende und Bewerbende:

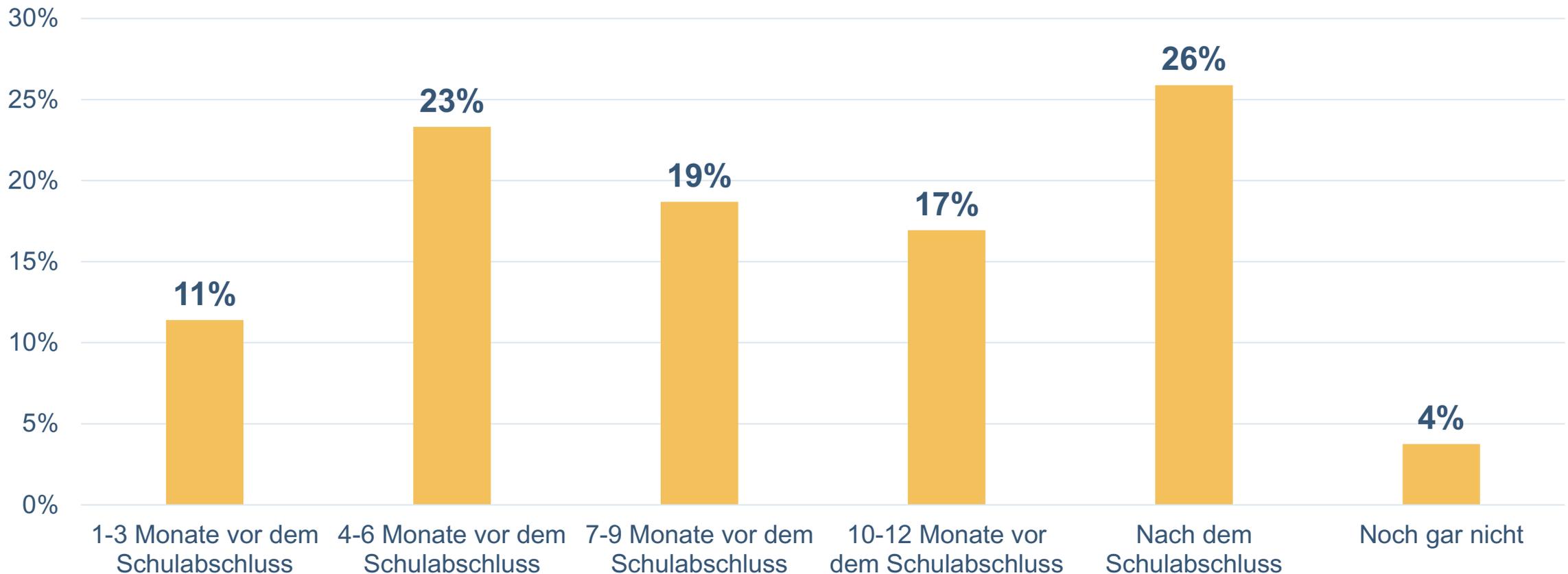
„Wann hast du dich **intensiv damit beschäftigt**, was du nach der Schule machen möchtest?“



# Schule und dann?

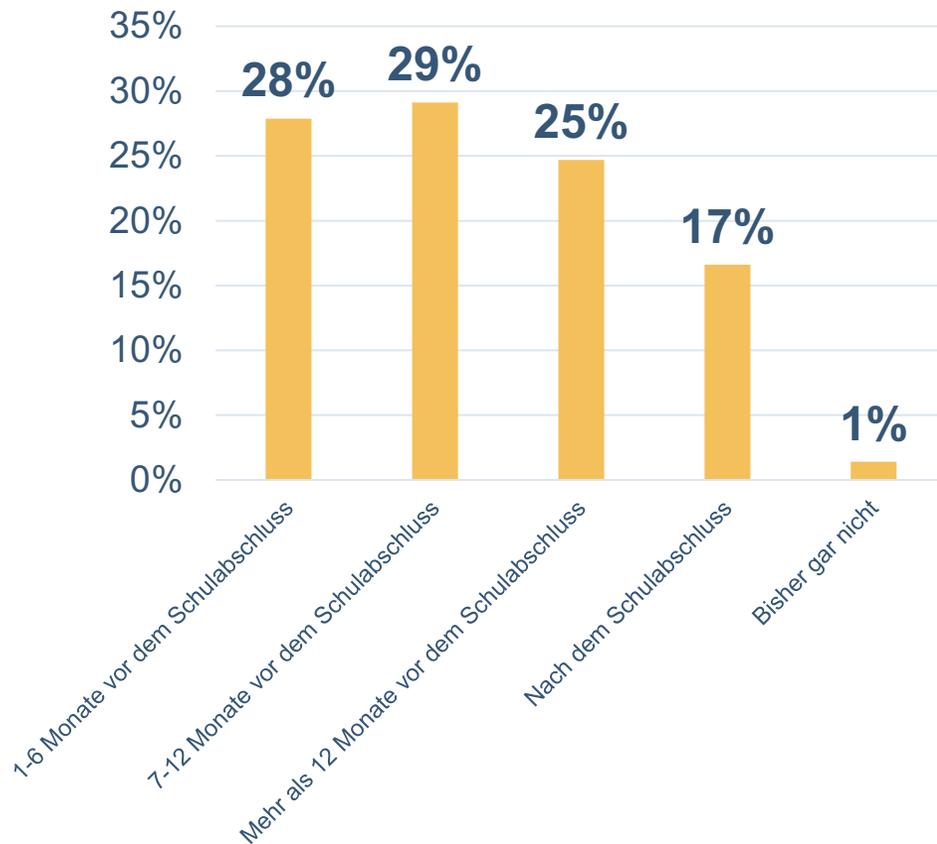
Frage an Schüler\*innen, Azubis, dual Studierende und Bewerbende:

„Wann hast du dich **konkret** um einen Ausbildungsplatz, ein duales Studium oder ein Studium beworben?“

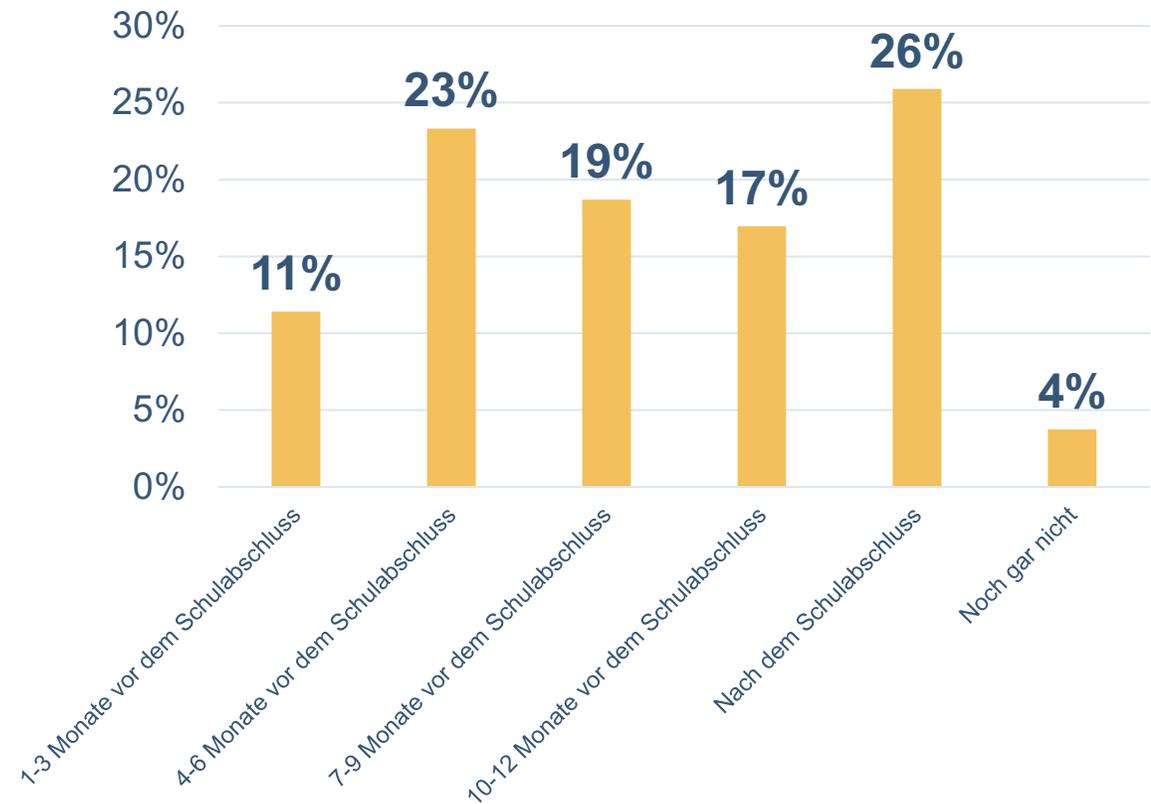


# Schule und dann – Vergleich

„Wann hast du dich **intensiv** damit beschäftigt, was du nach der Schule machen möchtest?“



„Wann hast du dich **konkret** um einen Ausbildungsplatz, ein duales Studium oder ein Studium beworben?“



*„Was würde Ihrer Meinung nach jungen Menschen helfen, sich konkret für einen Ausbildungsberuf zu entscheiden?“*

*„Videos, die den Beruf innerhalb des Unternehmens erklären und Erfahrungen von Azubis (z.B. Interview) zeigen*

*„Durch Praktika lernt man sehr viel über seinen zukünftigen Beruf. Einfach überall, wo die Kompetenzen stimmen, bewerben und reinschnuppern. So ist es am einfachsten sich zu entscheiden, was man werden möchte.*

*„Über Praktika in verschiedenen Betrieben, selbst innerhalb derselben Branche können junge Menschen einen guten Eindruck in ein Berufsfeld erlangen. Wir stellen Ausbildungsinteressierten immer einen Auszubildenden im zweiten oder dritten Lehrjahr zur Seite, damit diese im 1-zu-1 Austausch erfahren können, wie es bei uns im Unternehmen als Auszubildender ist. So können Ausbildungsinteressierte aus erster Hand erfahren, was auf sie zukommt. Das wurde bislang auch immer sehr positiv aufgenommen.*

*„Bessere Gehälter! Um den Fachkräftemangel besser in den Griff zu bekommen.*

# Tipp #2

## Schaffen Sie Erlebnisse!

Alle Antworten zur beruflichen Orientierung zeigen: Jugendliche wollen mehr Erlebnisse von Ausbildung und Arbeit. Nichts gibt so gut Orientierung wie etwas auszuprobieren, seien es kleine Erlebnisse auf Jobmessen, Schnuppertage oder, ganz wichtig, Praktika. Machen Sie sich und Ihre Ausbildung erlebbar.

Schauen Sie sich unser Video „Berufswahlmessen – So kommunizieren Sie richtig“ an:

[shrtnr.link/messe](https://shrtnr.link/messe)



Wie wäre es mit Angeboten zum Jobben? Die häufigste Alternative bei Jugendlichen, die nach der Schule nicht direkt eine Ausbildung oder ein Studium beginnen, ist es, erst mal Geld zu verdienen, ohne sich festlegen zu müssen.



**Wie wäre es mit Aushilfsjobs zur Berufsorientierung?** Die Jugendlichen, die sich bei Ihnen wohlfühlen, können Sie vielleicht auch für eine Ausbildung überzeugen. Wer jobbt, zeigt Initiative und sitzt nicht zu Hause auf dem Sofa herum.

**87 %** der Jugendlichen fanden unsere Idee eines Berufsorientierungsgrundjahres gut: **Ausprobieren, ohne sich sofort entscheiden zu müssen.** Das Berufsbildungsgesetz deckt diese Idee nicht ab. Der Wunsch der Jugendlichen sollte uns animieren, entsprechende Lösungen zu finden. Einfach schauen, was möglich ist?



# Tipp #3

## Rekrutieren Sie kurzfristig

17 % der Jugendlichen beschäftigen sich erst nach dem Schulabschluss intensiv mit dem Thema der beruflichen Orientierung. Sind das die Unmotivierten? Hätten sie sich rechtzeitig kümmern müssen? Man weiß es nicht, man glaubt es nur. Glaubenssätze wie diese sind mit schuld daran, wenn Unternehmen Ausbildungsplätze nicht besetzen können.

Die Eignungsdiagnostik nennt das den Beta-Fehler. Bewerbende werden abgelehnt, obwohl sie geeignet wären. **Das passiert, wenn wir auf Glaubenssätze vertrauen, anstatt Eignung zu messen.**

Sehen Sie es so: Diese 17 % haben sich auf etwas Wesentliches fokussiert: ihren Schulabschluss. Ein Schritt nach dem nächsten und nicht alle gleichzeitig.





Zugegeben, kurzfristiges Rekrutieren erschwert das Planen. Dafür ist die Gefahr, dass der Bewerbende abspringt, viel geringer, als wenn Sie mit großem Vorlauf rekrutieren.

Die **Zielgruppe der Studienabbrecher** erreichen Sie kurzfristig oft besser. Deren Interesse ist groß, nicht mehr Zeit zu vertun, sondern direkt mit etwas Neuem zu starten.

**Am besten lernen Menschen aus Erfolgen. Am zweitbesten aus Fehlern anderer. Wie Sie Fehler in Bewerbungsprozessen vermeiden, haben wir Ihnen im Webinar Bewerbungsprozesse gezeigt. Einfach noch mal anschauen:**

[shrtnr.link/bessere-bewerbungsprozesse](https://shrtnr.link/bessere-bewerbungsprozesse)



# Image

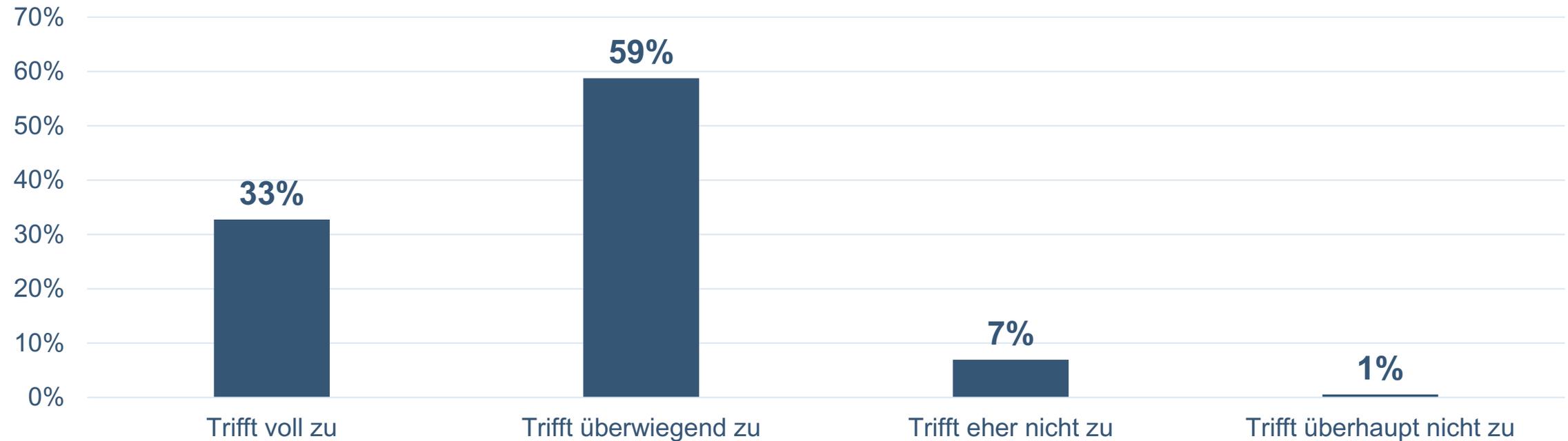


***„Vorstellungsbilder und Assoziationen von einem Ausbildungsbetrieb und einem Ausbildungsberuf entscheiden darüber, ob eine Jungerwachsene/r sich damit intensiver auseinandersetzt oder nicht. Verbindet man mit dem Ausbildungsberuf des/r Kaufmannes/-frau im Einzelhandel „lediglich“ Scanner-Kassen bedienen und Regale einräumen, so wird man zum einen dem Ausbildungsberuf des ehrenwerten Kaufmanns nicht gerecht und zum anderen wird man sich aufgrund seiner Vorstellungsbilder und Einstellung nicht mit diesem Beruf intensiver auseinandersetzen. Image kann beeinflusst werden, da es sich um subjektive Ansichten (i.S. von Wissen und gefühlsmäßiger Wertung) handelt. Let's do it!“***



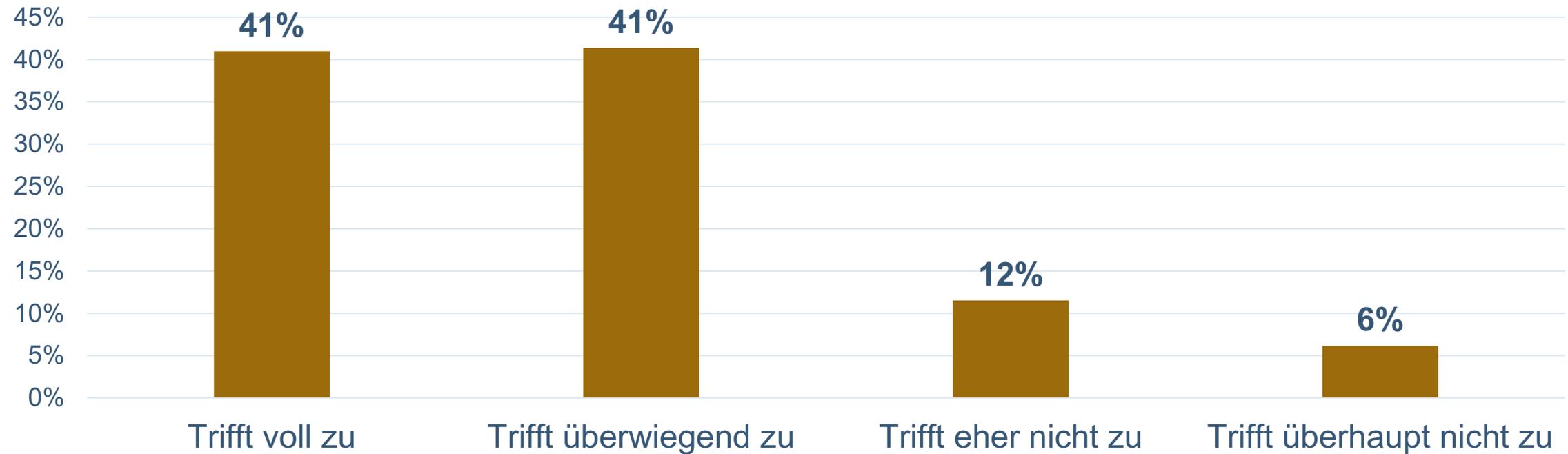
# Image der Ausbildung

„Unsere Ausbildung / unser duales Studium genießt bei Ausbildungsplatzbewerbenden / dual Studierenden einen sehr guten Ruf.“



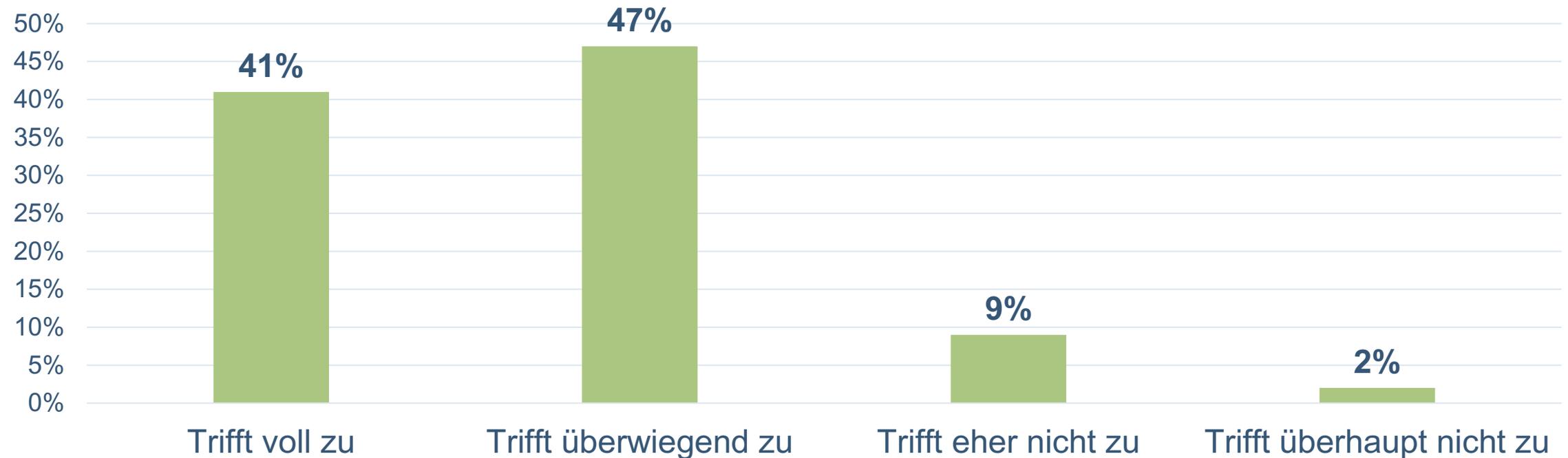
# Image der Ausbildung – Azubis

„Ich habe mich bei meinem Unternehmen beworben, weil die Ausbildung einen sehr guten Ruf genießt.“



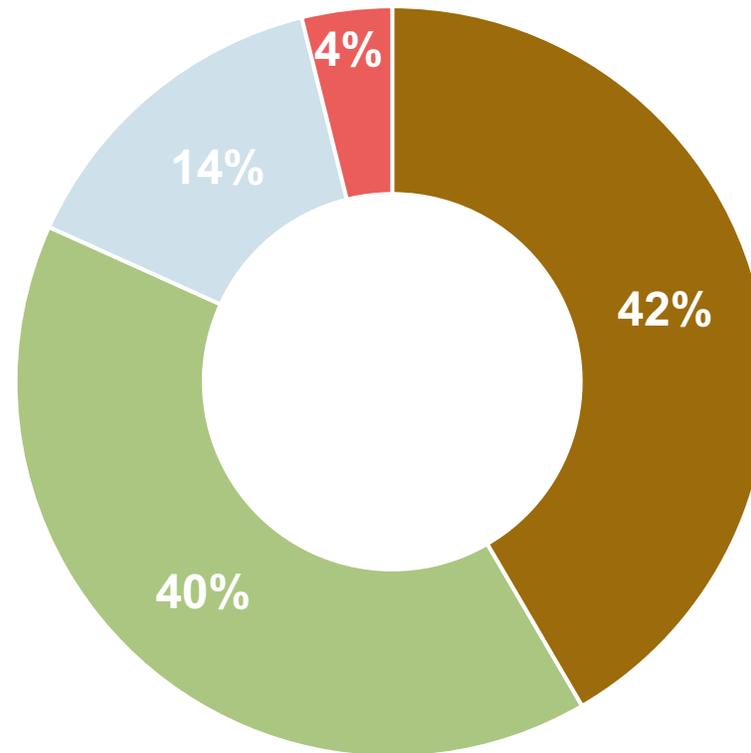
# Image des Studiums – dual Studierende

„Ich habe mich bei meinem Unternehmen beworben, weil das duale Studium einen sehr guten Ruf genießt.“



# Anforderungen – Azubis

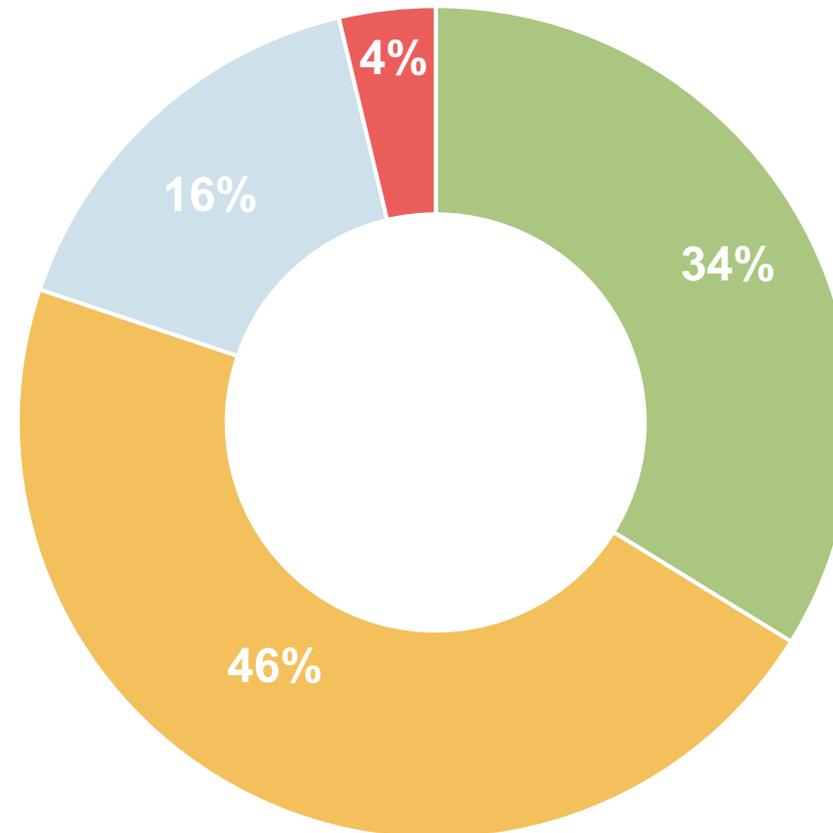
„Mein Unternehmen hat mich vor Ausbildungsbeginn umfassend über die Anforderungen meines Berufes informiert.“



■ Trifft voll zu ■ Trifft überwiegend zu ■ Trifft eher nicht zu ■ Trifft überhaupt nicht zu

# Anforderungen – dual Studierende

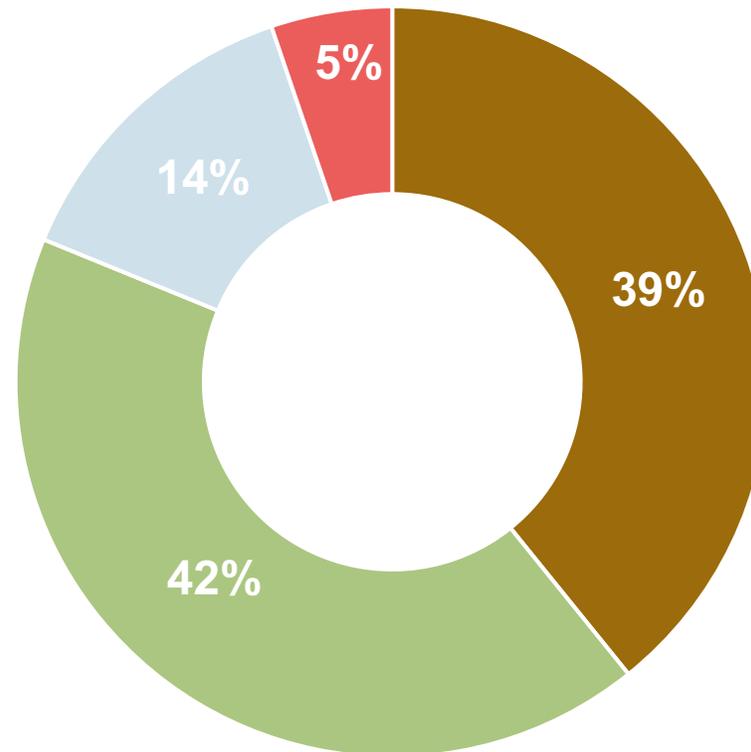
„Mein Unternehmen hat mich vor Beginn des dualen Studiums umfassend über die Anforderungen meines Berufes informiert.“



■ Trifft voll zu    ■ Trifft überwiegend zu    ■ Trifft eher nicht zu    ■ Trifft überhaupt nicht zu

# Positives Bild – Azubis

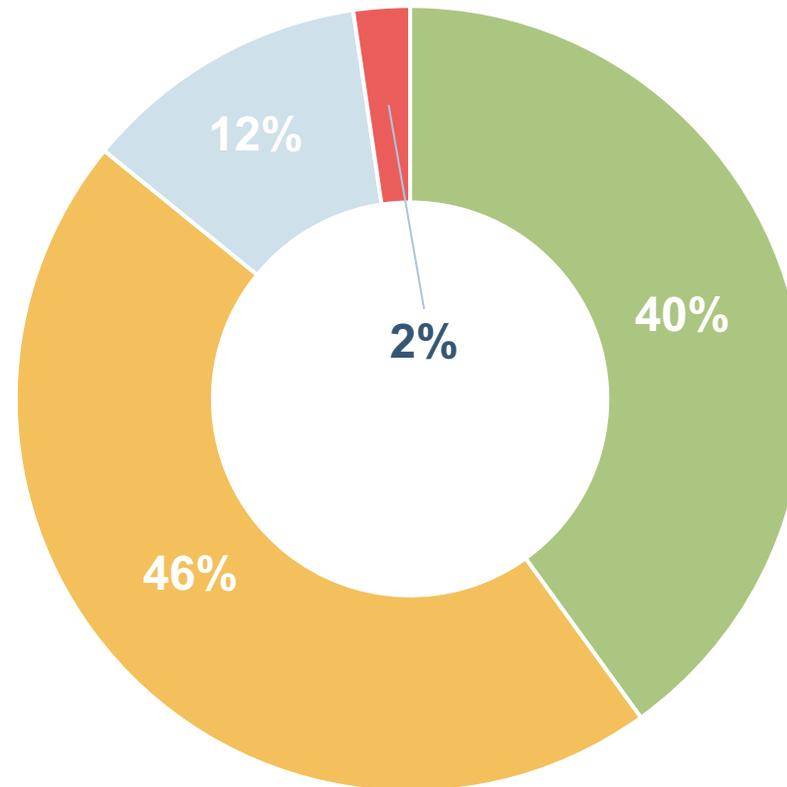
„Das positive Bild, das ich vor Ausbildungsbeginn hatte, hat sich im Ausbildungsalltag bestätigt.“



■ Trifft voll zu ■ Trifft überwiegend zu ■ Trifft eher nicht zu ■ Trifft überhaupt nicht zu

# Positives Bild – dual Studierende

„Das positive Bild, das ich vor Beginn des dualen Studiums hatte, hat sich im Unternehmensalltag bestätigt.“



■ Trifft voll zu

■ Trifft überwiegend zu

■ Trifft eher nicht zu

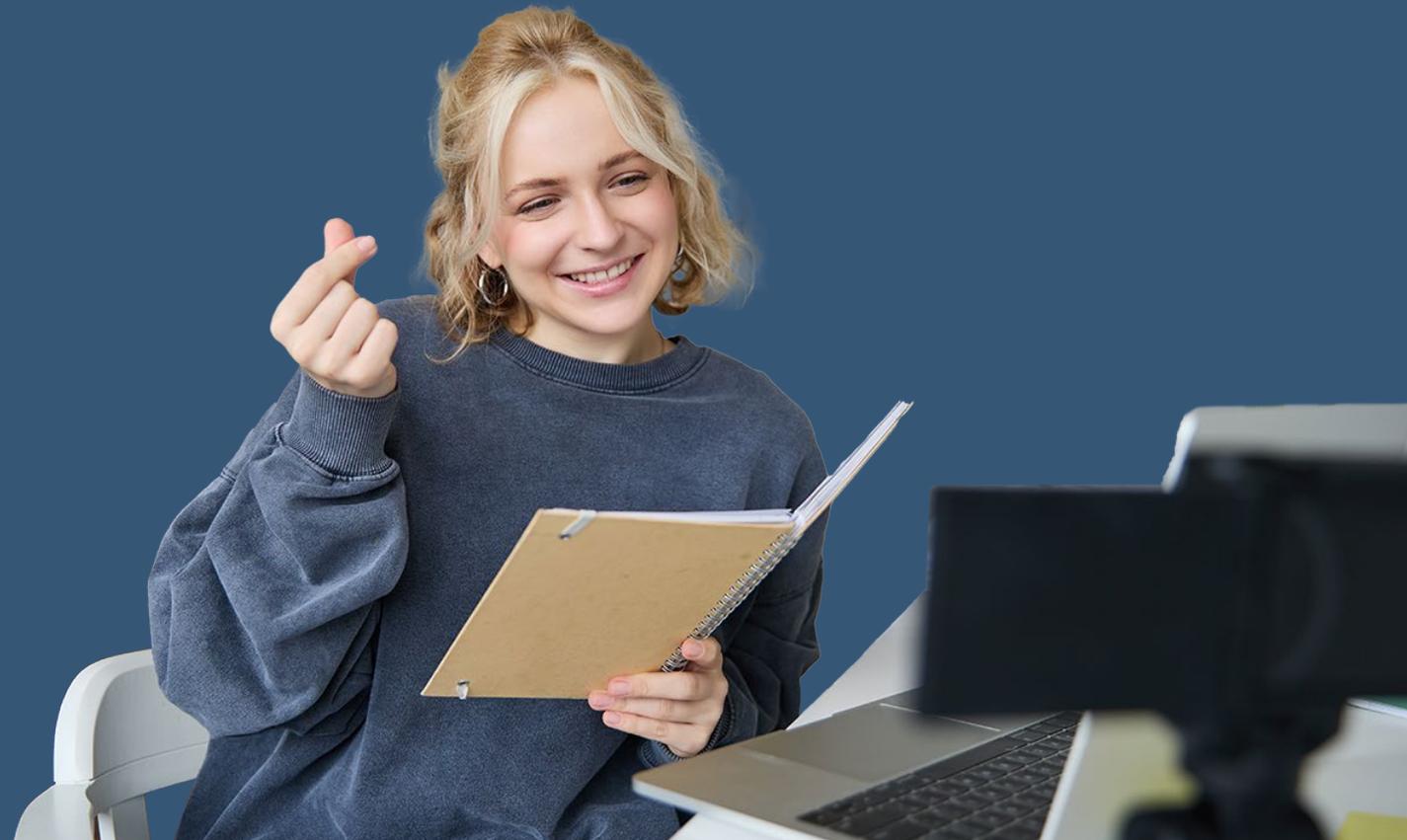
■ Trifft überhaupt nicht zu



# „Gut ausbilden ist die beste Werbung“

- Betrachten Sie die **gesamte Azubi-Journey** in Ihrem Ausbildungsbetrieb: Angefangen bei Recruiting und Bewerbung über Preboarding und Integration bis zur Zeit nach der Ausbildung
- Gehen Sie auf die **Wünsche und Bedürfnisse** Ihrer Azubis ein: Die Mitarbeiterzufriedenheit wirkt sich positiv auf Bindungsverhalten und Weiterempfehlungsbereitschaft aus
- Setzen Sie Ihre Azubis als **Botschafter** ein: Empfehlungen und Einblicke von Peers sind besonders authentisch. Wichtig dabei: Zielgruppengerechte Kommunikationsformate und -kanäle
- Machen Sie Ihre gute Ausbildung **erlebbar**: Durch Praktika, Aktionstage, Schnupperangebote etc.
- Zeigen Sie Ihre gute Ausbildung nach **außen**: Mit einem Gütesiegel von neutraler Stelle für Ihre betriebliche Ausbildung
- Und: Halten Sie das, was Sie versprechen!

# Ausbildungsplatz- suche

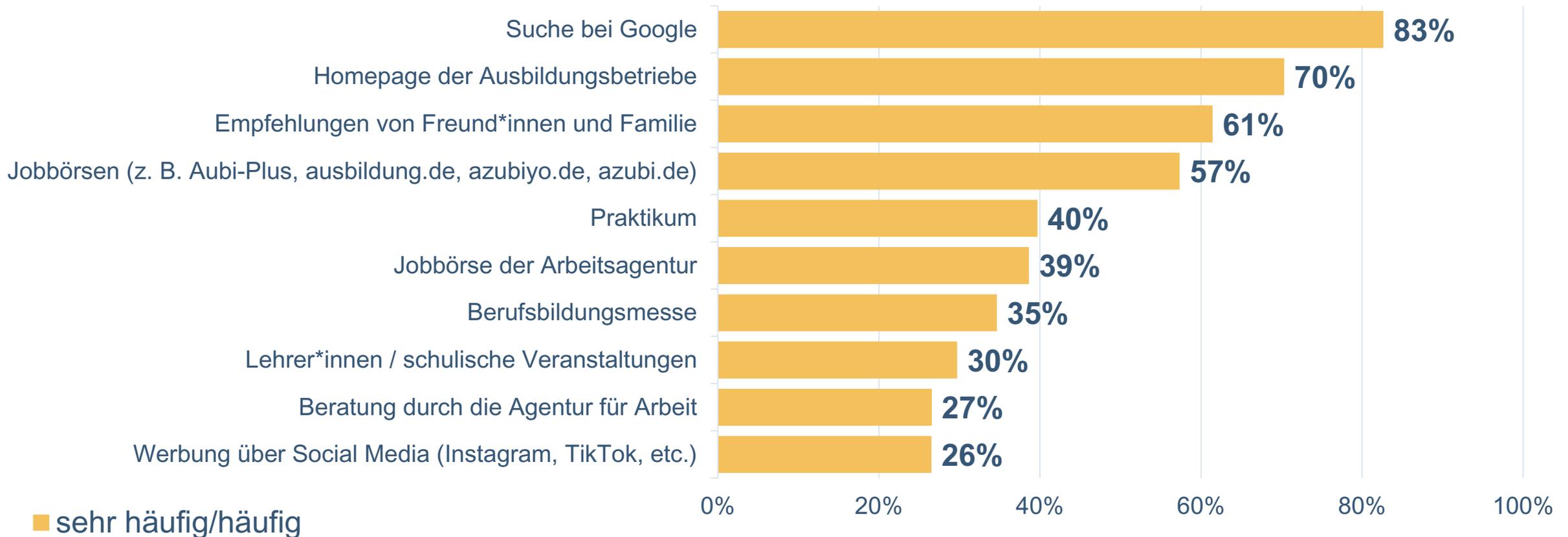


***„Die Ausbildungsplatzsuche im Rahmen der vorliegenden Studie ist multidimensional. Es gibt die Schüler\*innen und die Ausbildungsbetriebe. Es gibt die Suchkanäle, die von Seiten der Schüler\*innen und die, die von Seiten der Ausbildungsbetriebe genutzt werden. Entscheidend bei der Ausbildungsplatzsuche ist aber für beide Zielgruppen, welche Kanäle erfolgreich sind und welche nicht. Nur weil man einen Suchkanal nutzt bedeutet dies nicht, dass dieser auch erfolgreich ist. Zur erfolgreichen Nutzung benötigt man jedoch auch Wissen, auch und insbesondere über Google. Warum? Lesen Sie hier!“***



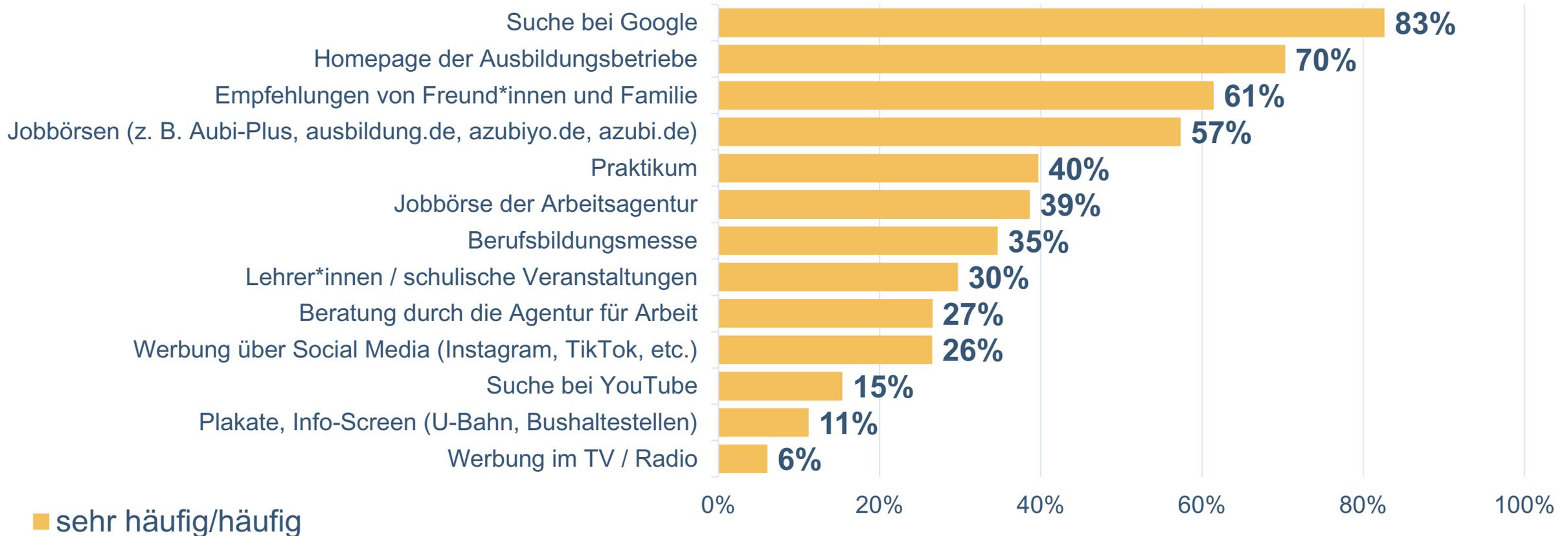
# Informationskanäle – Top 10

„Welche der folgenden Informationskanäle nutzt du bzw. hast du wie häufig für die Suche nach einem Ausbildungsplatz oder einem dualen Studium genutzt?“



# Informationskanäle

„Welche der folgenden Informationskanäle nutzt du bzw. hast du wie häufig für die Suche nach einem Ausbildungsplatz oder einem dualen Studium genutzt?“



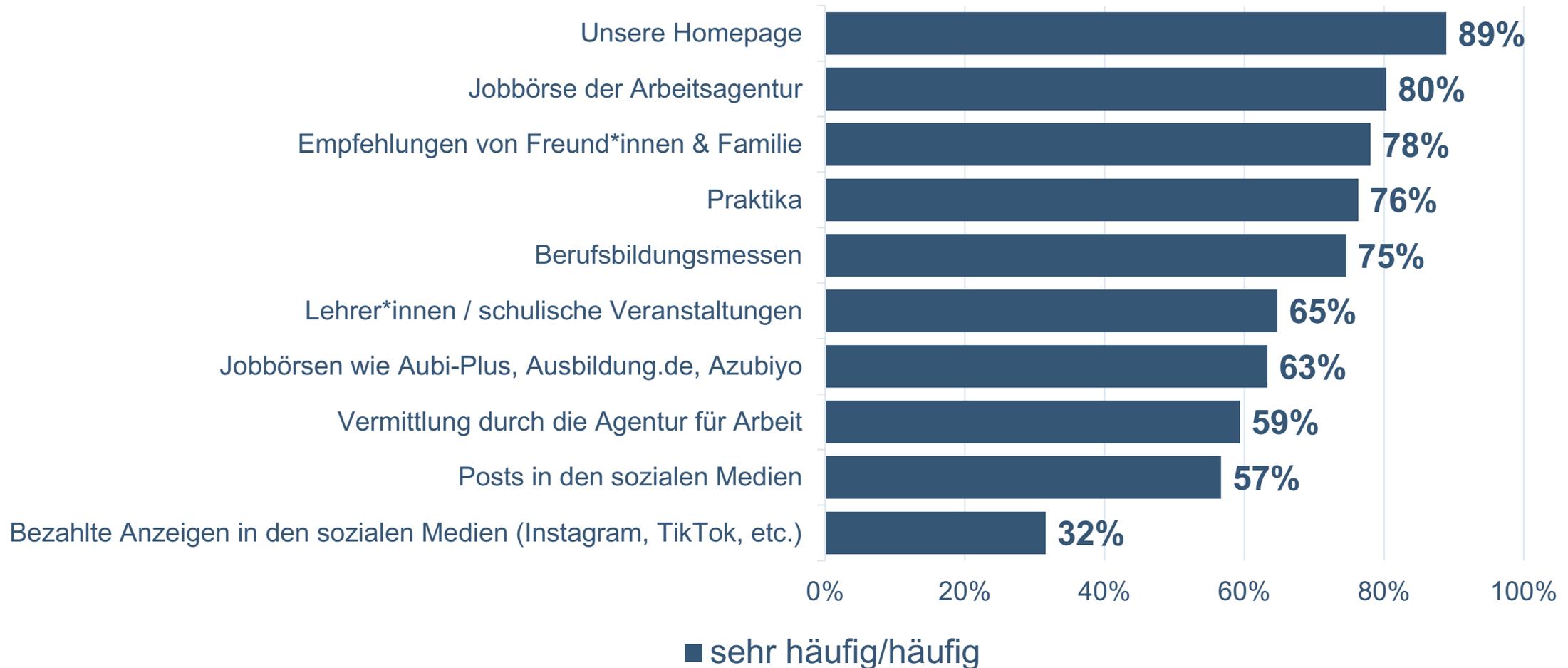
# Informationskanäle – Top 6 / Flop 6

„Welche der folgenden Informationskanäle nutzt du bzw. hast du wie häufig für die Suche nach einem Ausbildungsplatz oder einem dualen Studium genutzt?“



# Azubi-Suche – Top 10

„Welche der folgenden Kanäle nutzen Sie, um Ihre Ausbildungsplätze zu bewerben?“



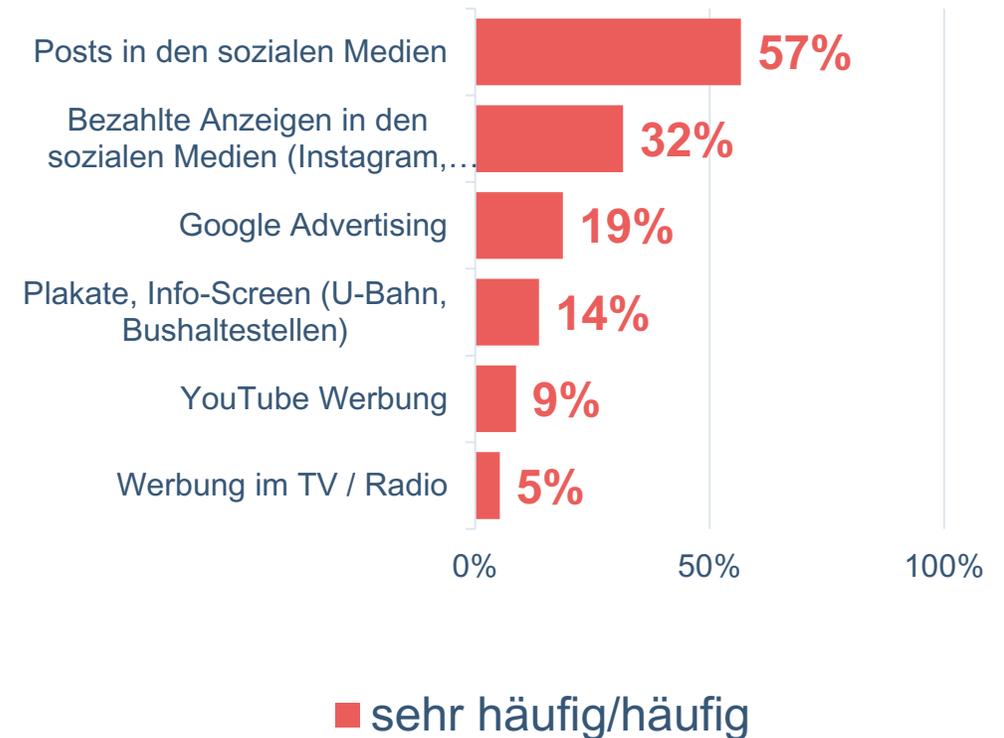
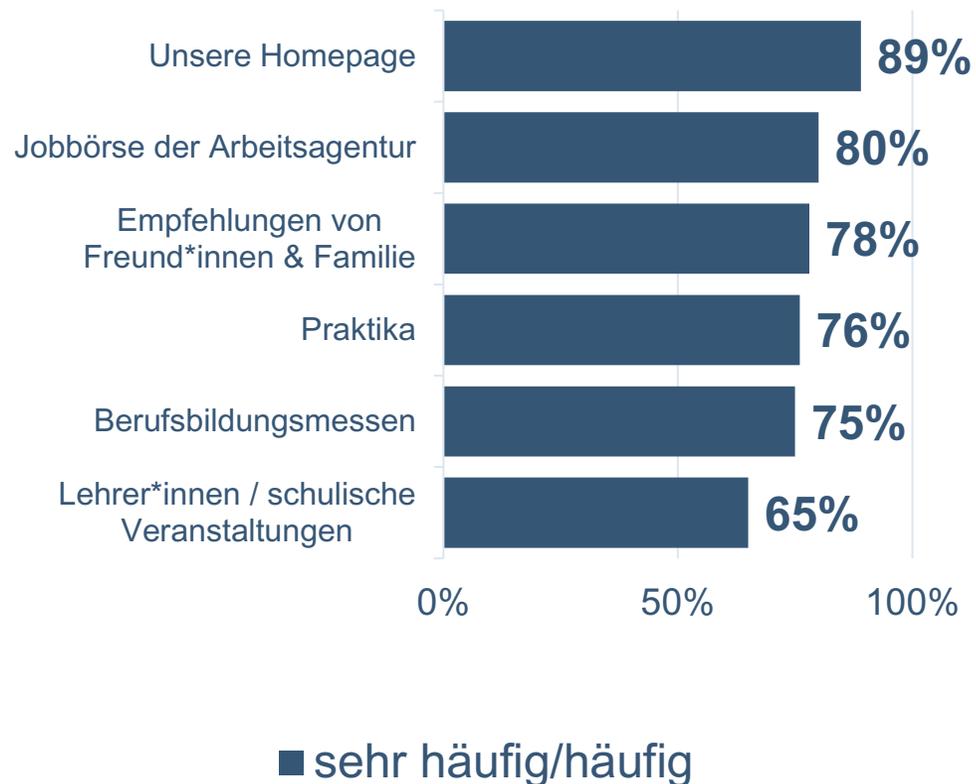
# Azubi-Suche

„Welche der folgenden Kanäle nutzen Sie, um Ihre Ausbildungsplätze zu bewerben?“



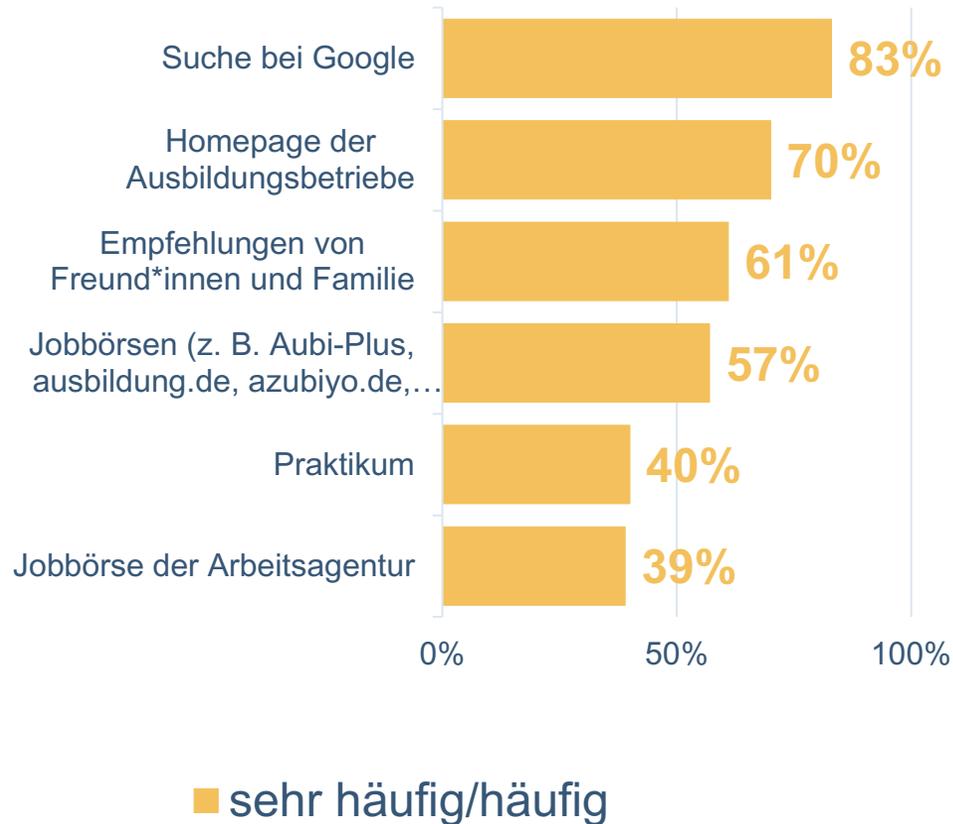
# Azubi-Suche – Top 6 / Flop 6

„Welche der folgenden Kanäle nutzen Sie, um Ihre Ausbildungsplätze zu bewerben?“

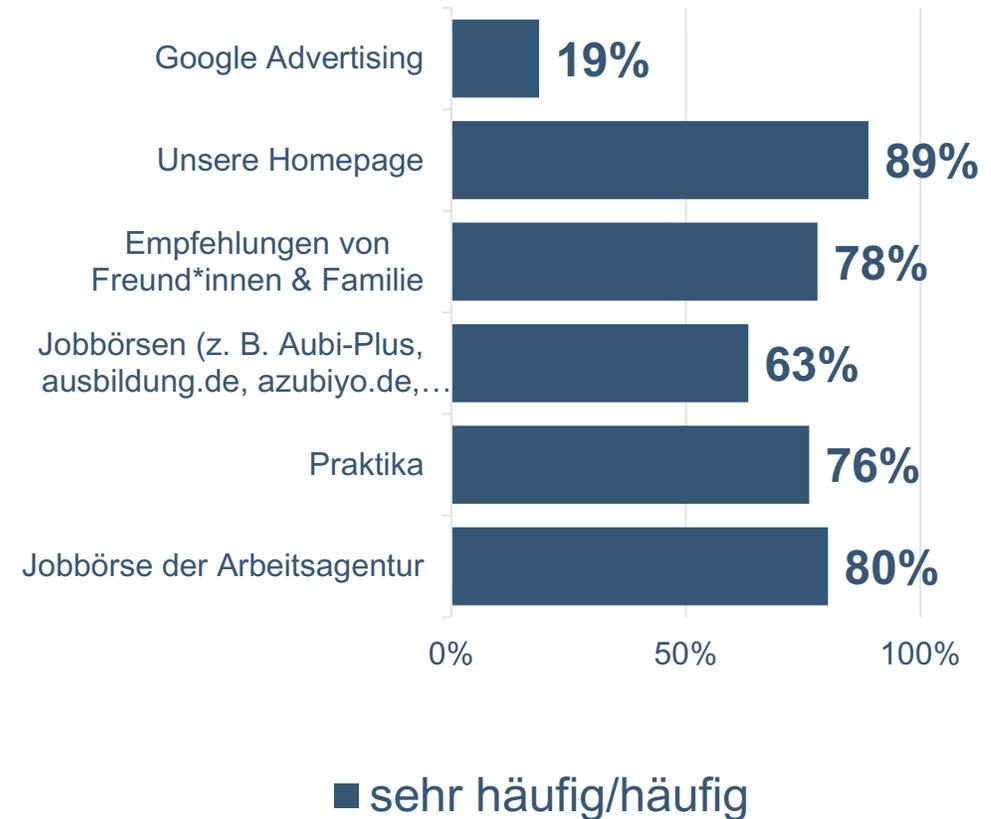


# Kanäle im Vergleich

*Nutzung Schüler\*innen, Bewerbende und dual Studierende*



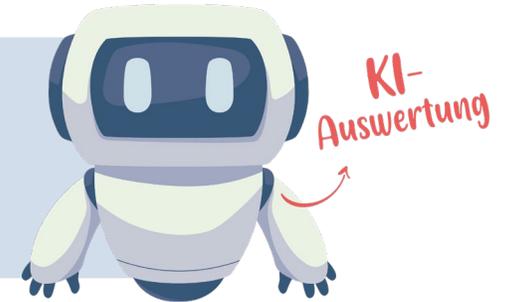
*Nutzung Unternehmen*



# Azubi-Suche

Frage an die Azubis: „Was rätst du Unternehmen: Wie können sie mehr Schüler\*innen für die duale Ausbildung gewinnen?“

Hier sind die wichtigsten Themenpunkte, die Azubis auf die Frage „Was rätst du Unternehmen: Wie können sie mehr Schüler\*innen für die duale Ausbildung gewinnen?“ geantwortet haben, absteigend nach Häufigkeit ihrer Thematisierung.



- 1. Mehr Werbung** – Am häufigsten genannt, um mehr Aufmerksamkeit für die duale Ausbildung zu erzeugen.
- 2. Schnuppertage** – Angebote wie Schnuppertage, an denen Schüler\*innen das Unternehmen und die Ausbildung kennenlernen können.
- 3. Mehr Gehalt** – Erhöhung der Ausbildungsvergütung, um die Attraktivität der dualen Ausbildung zu steigern.
- 4. Direkter Kontakt zu Schulen** – Unternehmen sollten direkten Kontakt zu Schulen aufnehmen und sich dort vorstellen.
- 5. Social-Media-Nutzung** – Vermehrte Nutzung von Social Media Plattformen für die Ansprache der Zielgruppe.
- 6. Ausbildungsmessen** – Teilnahme an Ausbildungsmessen, um direkt mit potenziellen Auszubildenden in Kontakt zu treten.
- 7. Bessere Arbeitsbedingungen** – Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Zusatzleistungen (Benefits) anbieten.

# Tipp #4

## Schaffen Sie Sichtbarkeit bei Google

Sechs Jahre, drei Studien und immer das gleiche Ergebnis: über **80 %** der Jugendlichen suchen bei Google nach Ausbildungsplätzen. Wie Sie erfolgreich in den sozialen Medien Azubis rekrutieren, ist Thema jeder Veranstaltung und vieler Posts bei LinkedIn und Co. Darüber, wie Ihnen das mit Google gelingt, ist wenig zu lesen. Und das, obwohl Google Platz 1 der beliebtesten Kanäle belegt und die sozialen Medien nur Platz 10.

Schaffen Sie Sichtbarkeit bei Google. Optimieren Sie Ihre Karriereseite für Google for Jobs oder schalten Sie Anzeigen bei Google (Google Ads).



# 3 kurze Tipps für Ihre Sichtbarkeit bei Google

! Google kann PDF nicht lesen. Stellenanzeigen müssen eine HTML-Seite haben.

! Google bevorzugt Stellenanzeigen mit der direkten Bewerbung ohne Registrierung (der sogenannte Direct Apply)

! Kein Jugendlicher sucht nach „Schüler+innen“, sondern nach Ausbildung. Nennen Sie Kategorien auf Ihrer Karriereseite so, wie Jugendliche bei Google suchen würden.

Noch mehr Tipps zu Google gibt es in unserem Google-Paper, das Sie hier kostenlos runterladen können:

[shtrnr.link/google-for-jobs](https://shtrnr.link/google-for-jobs)



# Tipp #5

## Die magischen Fünf

Im Online-Marketing sagt man, dass es fünf Kontaktpunkte braucht, damit aus einem Cold-Call ein Lead wird. Damit jemand, der Sie bisher nicht kannte, bereit ist, Ihnen etwas abzukaufen. Wer kauft, trifft keine lebensverändernde Entscheidung (zumindest meistens nicht). Wer sich für eine Ausbildung entscheidet, schon.

Dafür ist es beim Thema Ausbildung wahrscheinlich leichter, die Aufmerksamkeit eines jungen Menschen zu erzielen. Im Zweifelsfall weiß er, dass er sich kümmern sollte.





Trotzdem ist die fünf ein guter Richtwert. Schauen Sie, dass Sie aus der Liste der genutzten Kanäle mindestens fünf nutzen. Nicht nur nutzen, sondern dass Sie in fünf Kanälen für Ihre Ausbildung begeistern. Mit lebendigen Messeauftritten, attraktiven Stellenanzeigen, informativen Karriereseiten, einem aktiven Empfehlungsmarketing und Sichtbarkeit bei Google.

Noch mehr Tipps finden Sie in unserem E-Paper „20 Tipps für mehr Sichtbarkeit“, das Sie hier kostenlos herunterladen können.



[shrtnr.link/20-tipps](https://shrtnr.link/20-tipps)

# Bewerbung und Hürden



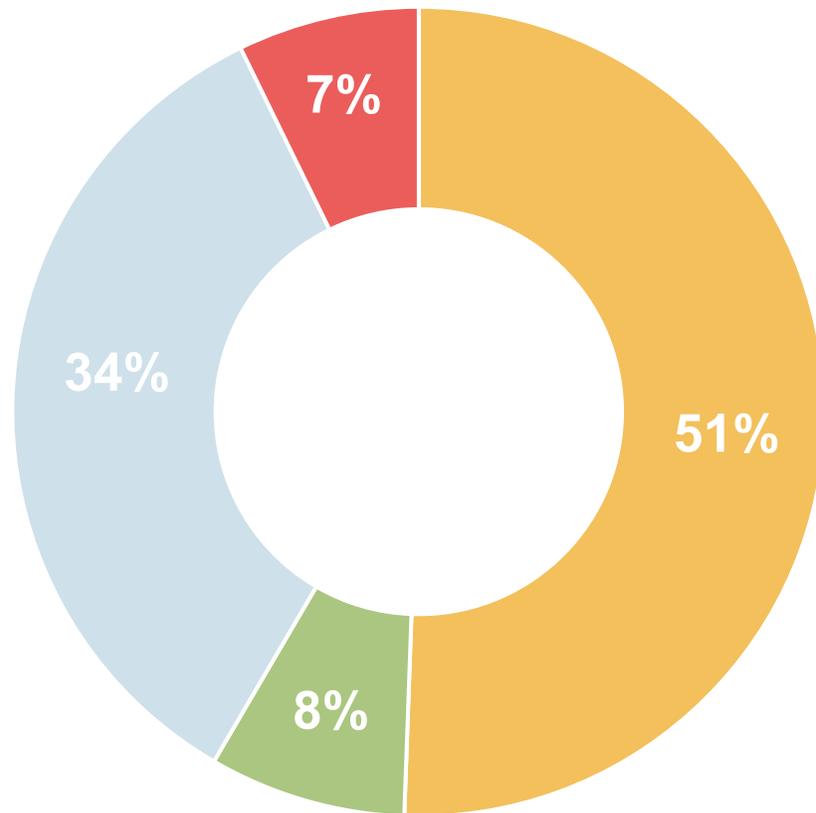
**„Im alten Griechenland widmete man sich vor 2.000 Jahren der Frage:  
Wie konstruiert man eine Länge, so dass ein Quadrat mit dieser Seitenlänge  
genau den gleichen Flächeninhalt hat wie ein Kreis mit gegebenem Radius?  
Das Problem ist die Quadratur des Kreises! Es ist also der Hinweis darauf,  
dass es sich um ein scheinbar unlösbares und schwieriges Problem handelt.  
So verhält es sich heute auch mit der Bewerbung und seinen Hürden.  
Je mehr Unternehmen auf Bewerberangaben und Bewerbungsunterlagen  
verzichten, desto schwieriger wird gefühlt die Auswahl von passenden  
Kandidat\*innen. Je mehr Bewerbungsangaben und -unterlagen die  
Ausbildungsbetriebe fordern, desto weniger Bewerbungen von geeigneten  
Kandidat\*innen. Es ist die Quadratur des Kreises!“**



# Schnelle Bewerbung

Frage an Schüler\*innen, Azubis, dual Studierende und Bewerbende:

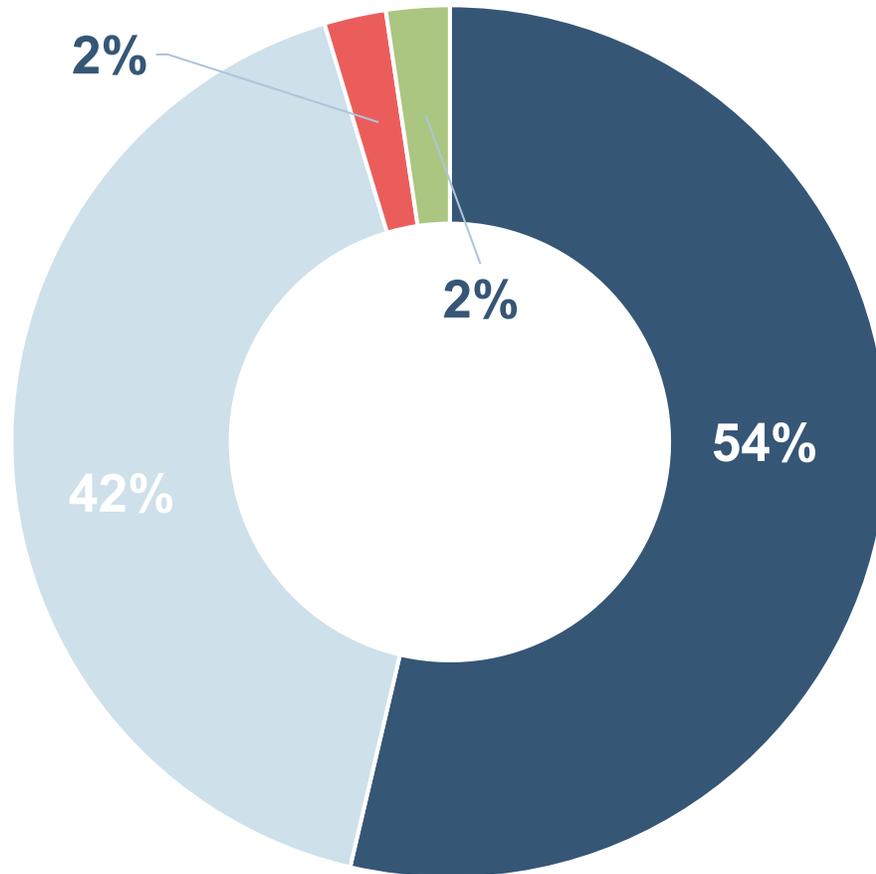
„Erhöht eine schnelle, einfache Bewerbung die Chance, dass du dich bei einem Unternehmen bewirbst?“



- Auf jeden Fall
- Abhängig davon, ob ich schon ein Angebot habe
- Abhängig vom Unternehmen, bei dem ich mich bewerbe
- Nein

# Schnelle Bewerbung

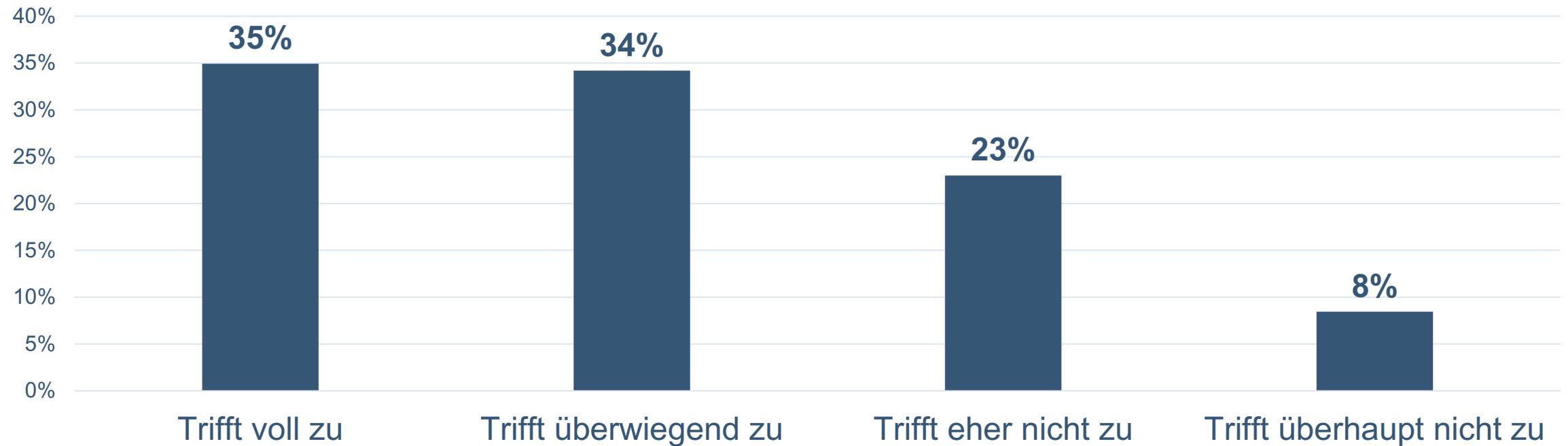
„Geht es einfach und schnell, sich bei Ihnen zu bewerben?“



- Auf jeden Fall
- Ein bisschen Engagement muss der/die Bewerber\*in schon mitbringen.
- Nein, ist zu kompliziert
- Kann ich nicht beurteilen

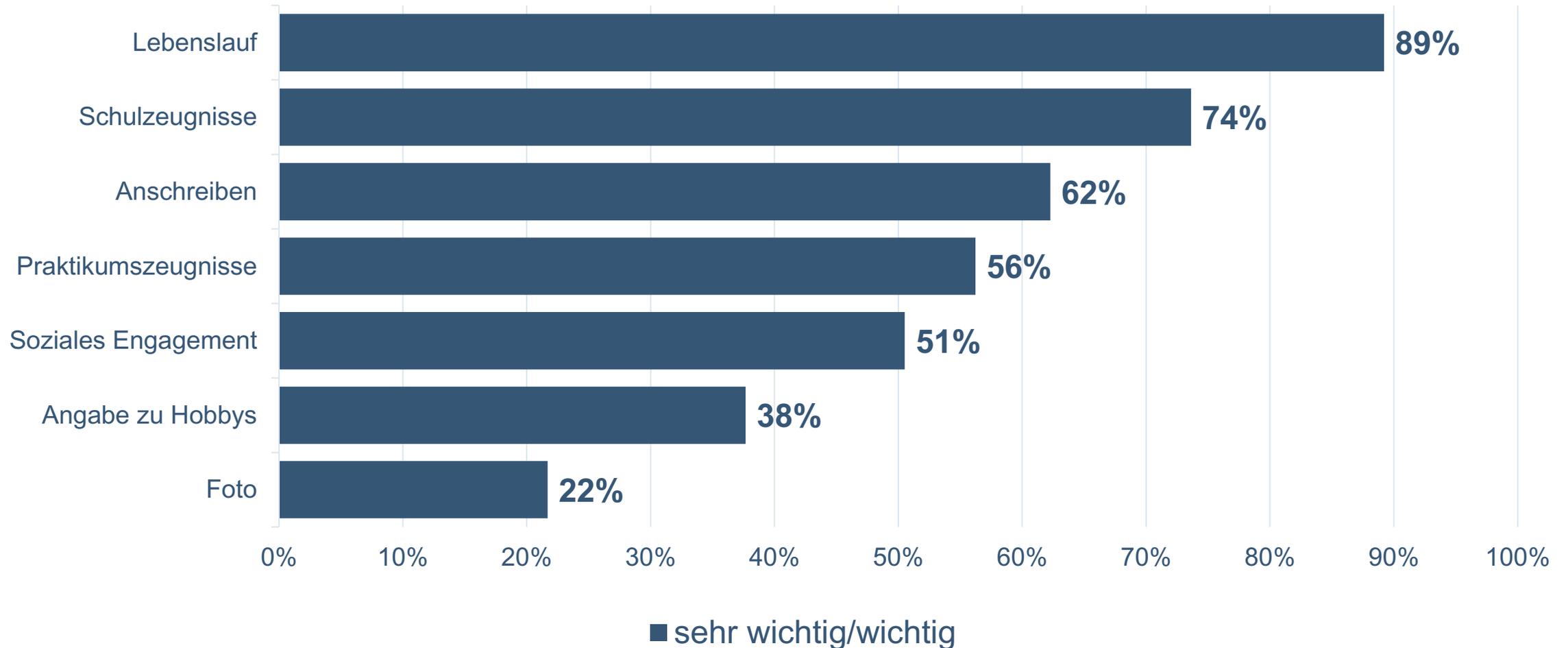
# Anforderungsprofile

*„Wir haben für Ausbildungsplatzbewerbende / dual Studierende schriftliche Anforderungsprofile erstellt.“*



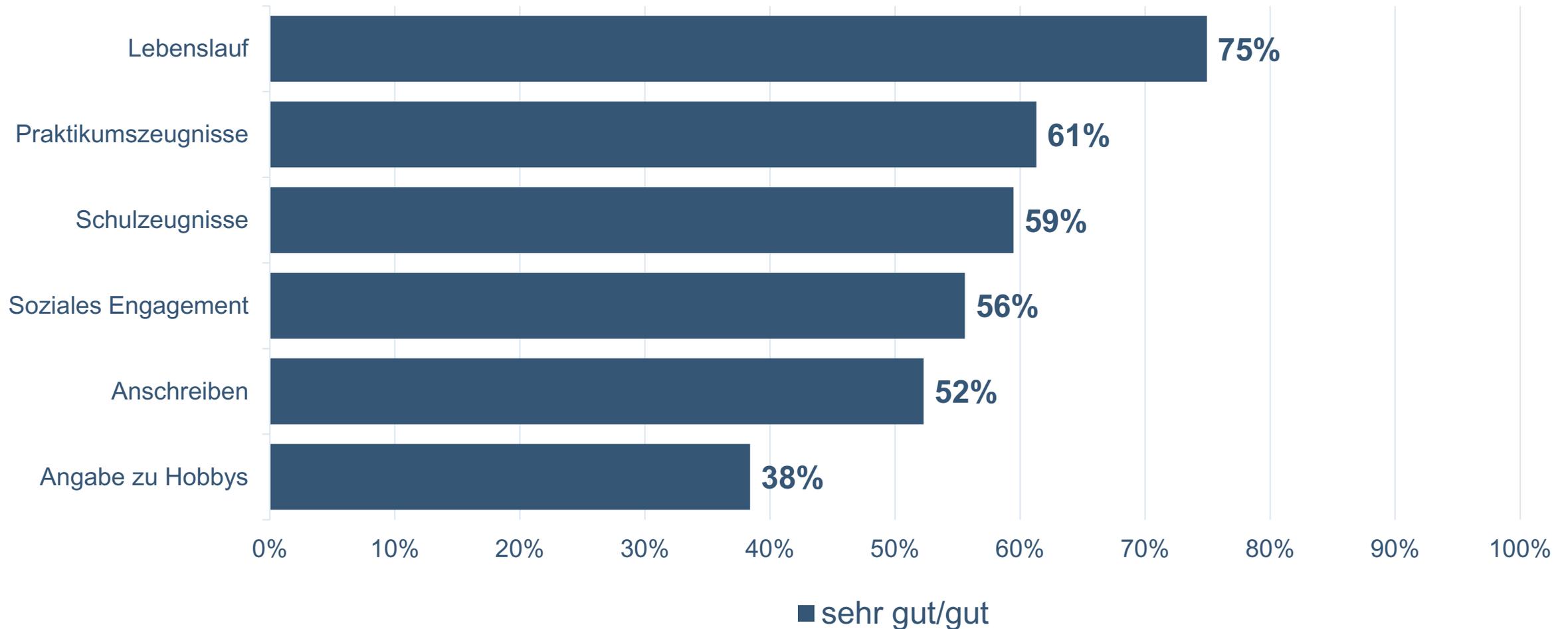
# Wichtigkeit der Elemente

„Wie wichtig sind Ihnen bei Bewerbungen die folgenden Elemente?“



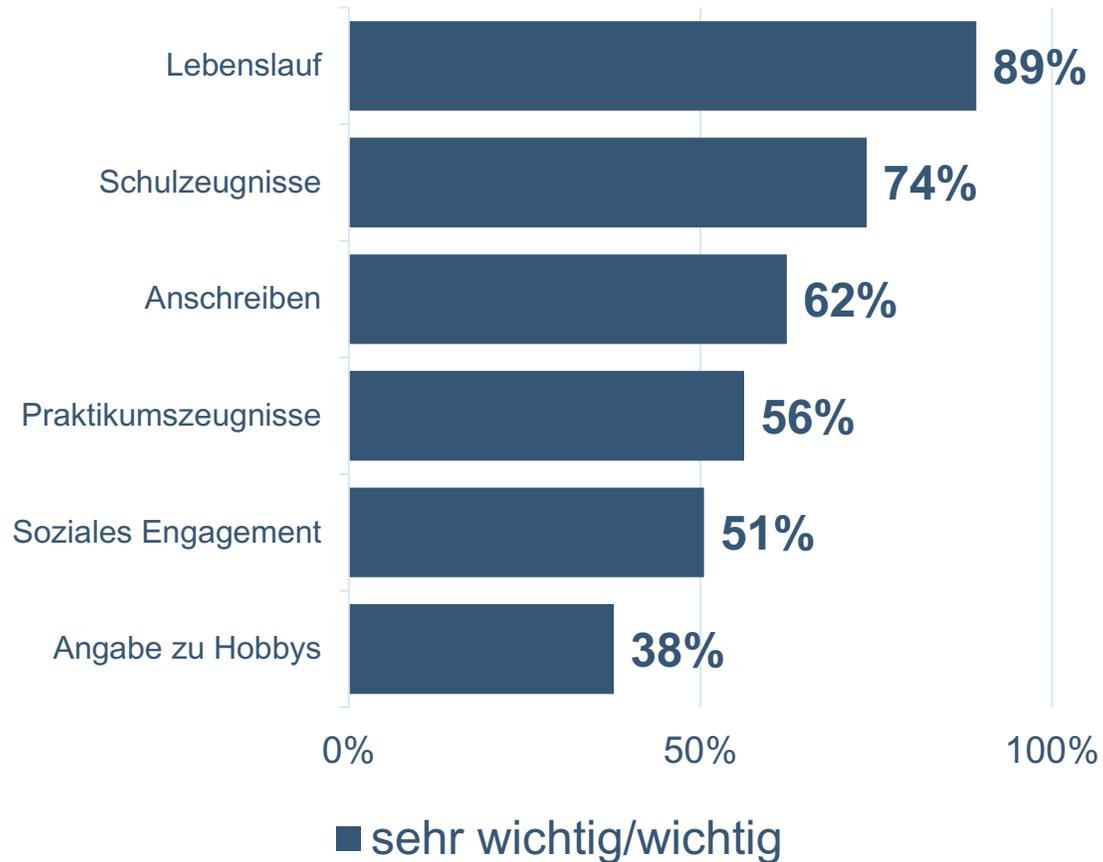
# Aussagekraft der Elemente

„Wie gut lässt sich Ihrer Erfahrung nach die Eignung eines Bewerbenden aus den folgenden Elementen ermitteln?“

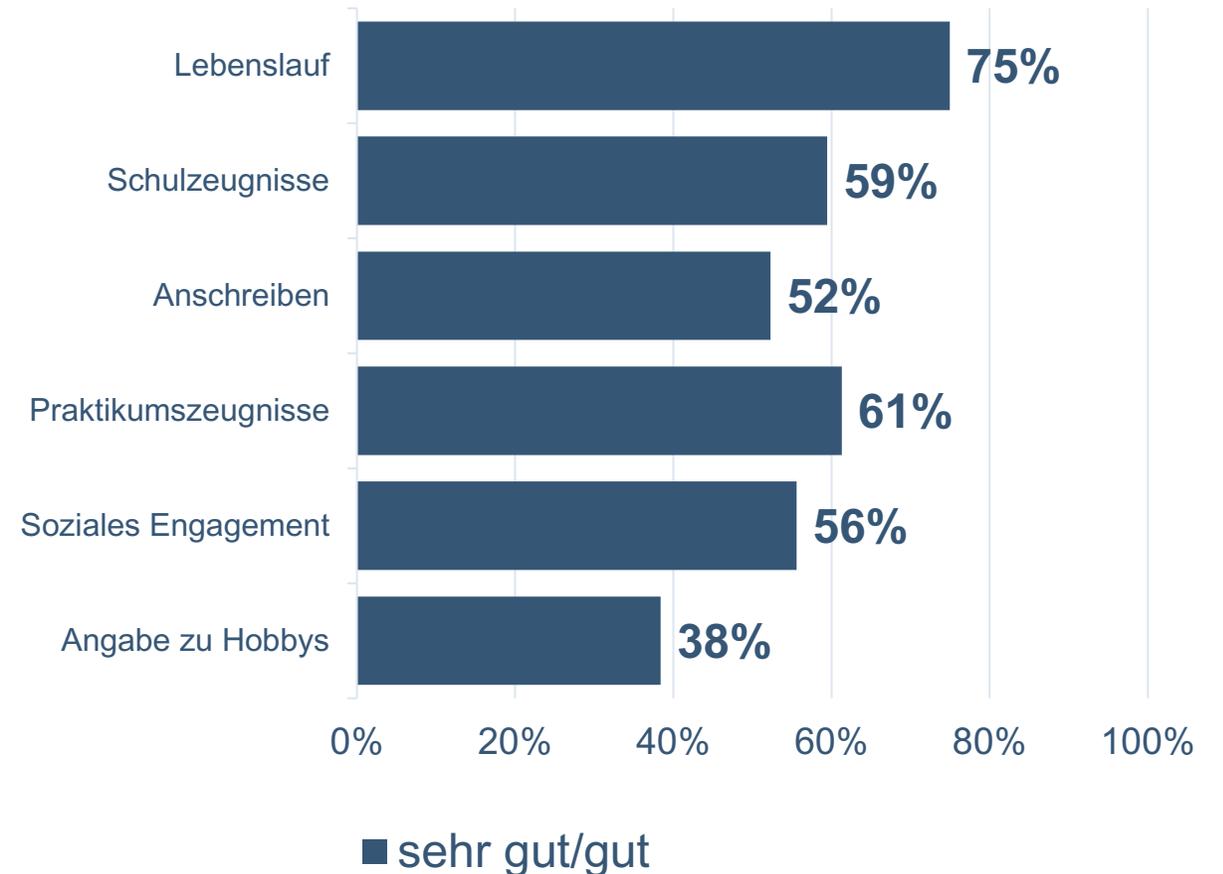


# Wichtigkeit & Aussagekraft im Vergleich

„Wie wichtig sind Ihnen bei Bewerbungen die folgenden Elemente?“

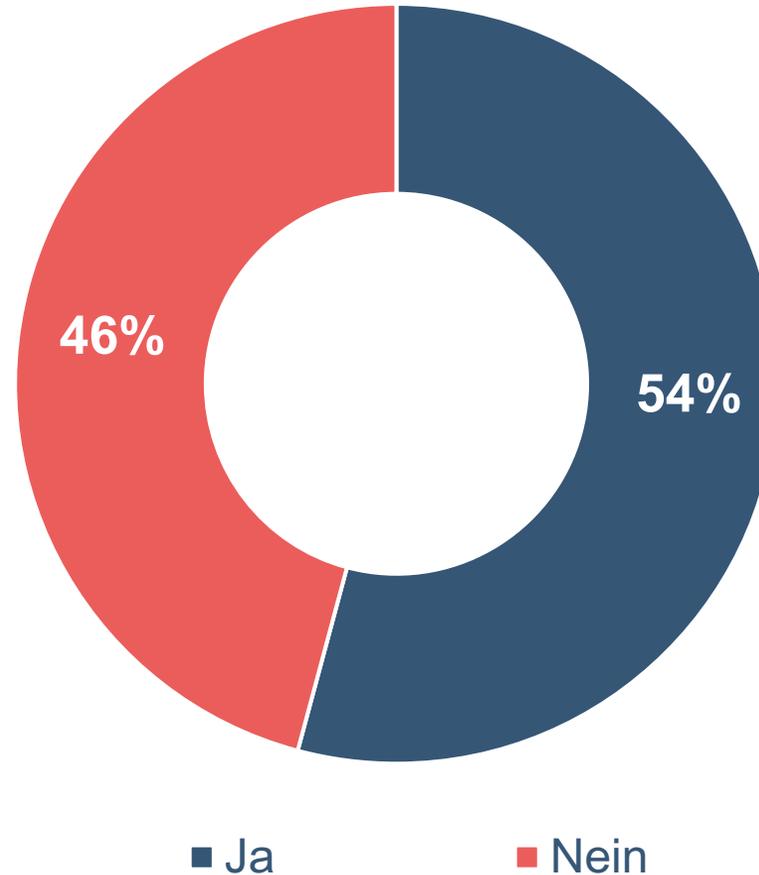


„Wie gut lässt sich Ihrer Erfahrung nach die Eignung eines Bewerbenden aus den folgenden Elementen ermitteln?“



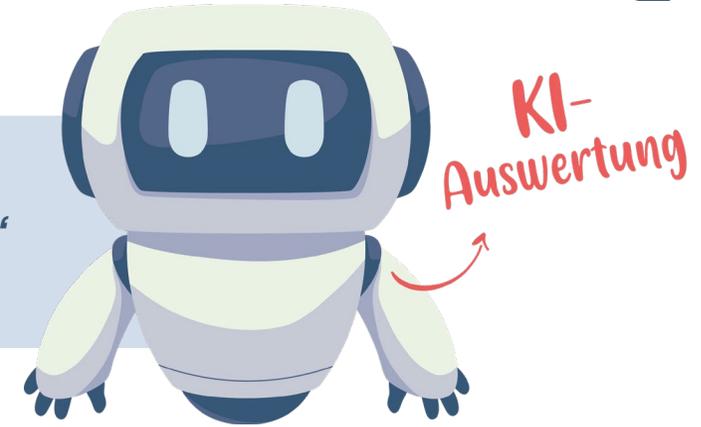
# Testverfahren in der Azubi-Auswahl

„Setzen Sie Testverfahren für die Azubi-Auswahl ein?“



# Argumente für Testverfahren

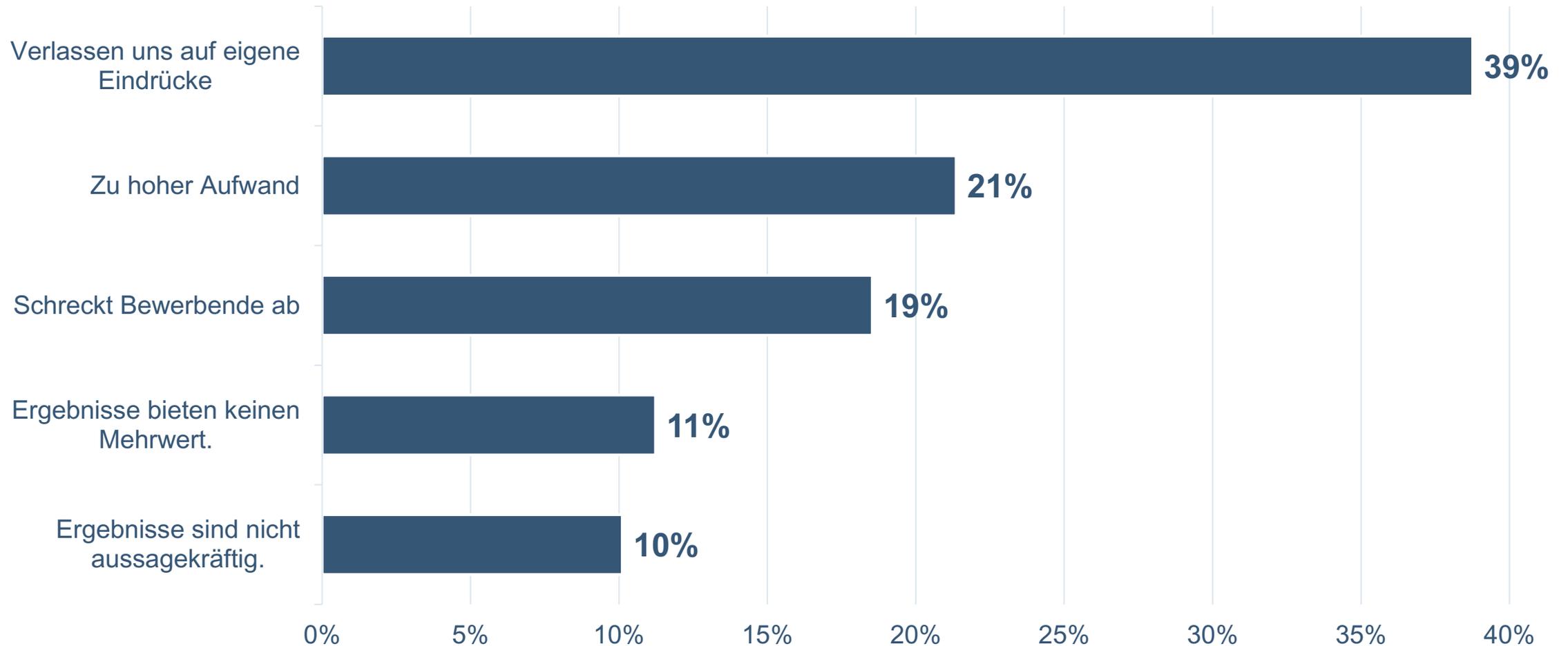
Hier sind die wichtigsten Themenpunkte, die Ausbildungsverantwortliche auf die Frage „**Warum** setzen Sie Testverfahren für die Azubi-Auswahl ein?“ geantwortet haben, absteigend nach Häufigkeit ihrer Thematisierung.



1. **Vorauswahl** - Wird am häufigsten genannt, um eine Vorauswahl der Kandidat\*innen zu treffen, insbesondere aufgrund der hohen Bewerberzahlen.
2. **Vergleichbarkeit** - Testverfahren werden eingesetzt, um eine Vergleichbarkeit zwischen den Bewerbenden zu gewährleisten.
3. **Hat sich bewährt** - Viele Verantwortliche geben an, dass sich Testverfahren in der Vergangenheit bewährt haben.
4. **Filter** - Testverfahren dienen als Filter, um geeignete Kandidat\*innen herauszufiltern.
5. **Ergänzung zu Zeugnisnoten** - Aufgrund der unterschiedlichen Aussagekraft von Schulzeugnissen werden Tests ergänzend eingesetzt.
6. **Fachliche Eignung prüfen** - Tests werden verwendet, um die fachliche Eignung der Bewerbenden festzustellen.
7. **Technisches Verständnis prüfen** - Insbesondere in technischen Ausbildungsberufen werden Tests eingesetzt, um technisches Verständnis zu überprüfen.

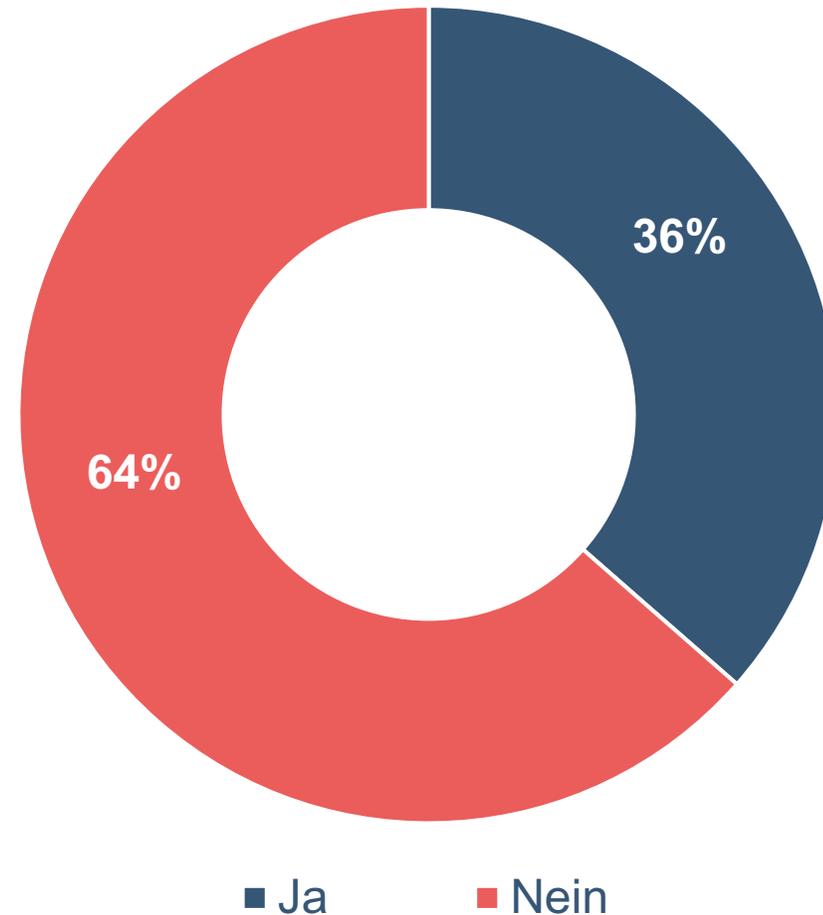
# Gegenargumente Testverfahren

„Warum nicht?“



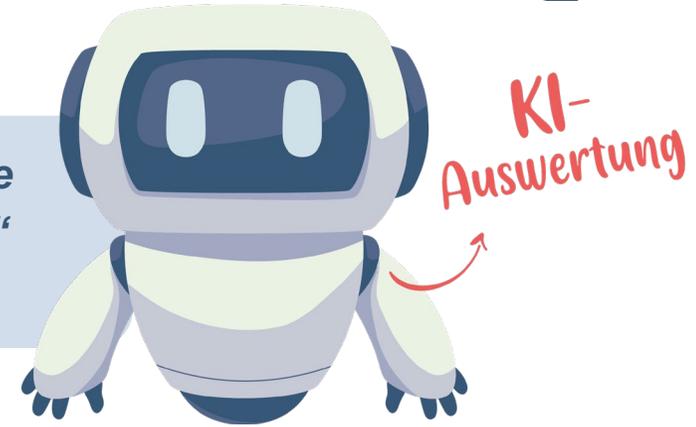
# Testverfahren in der Auswahl dual Studierender

„Setzen Sie Testverfahren für die Auswahl dual Studierender ein?“



# Argumente Testverfahren

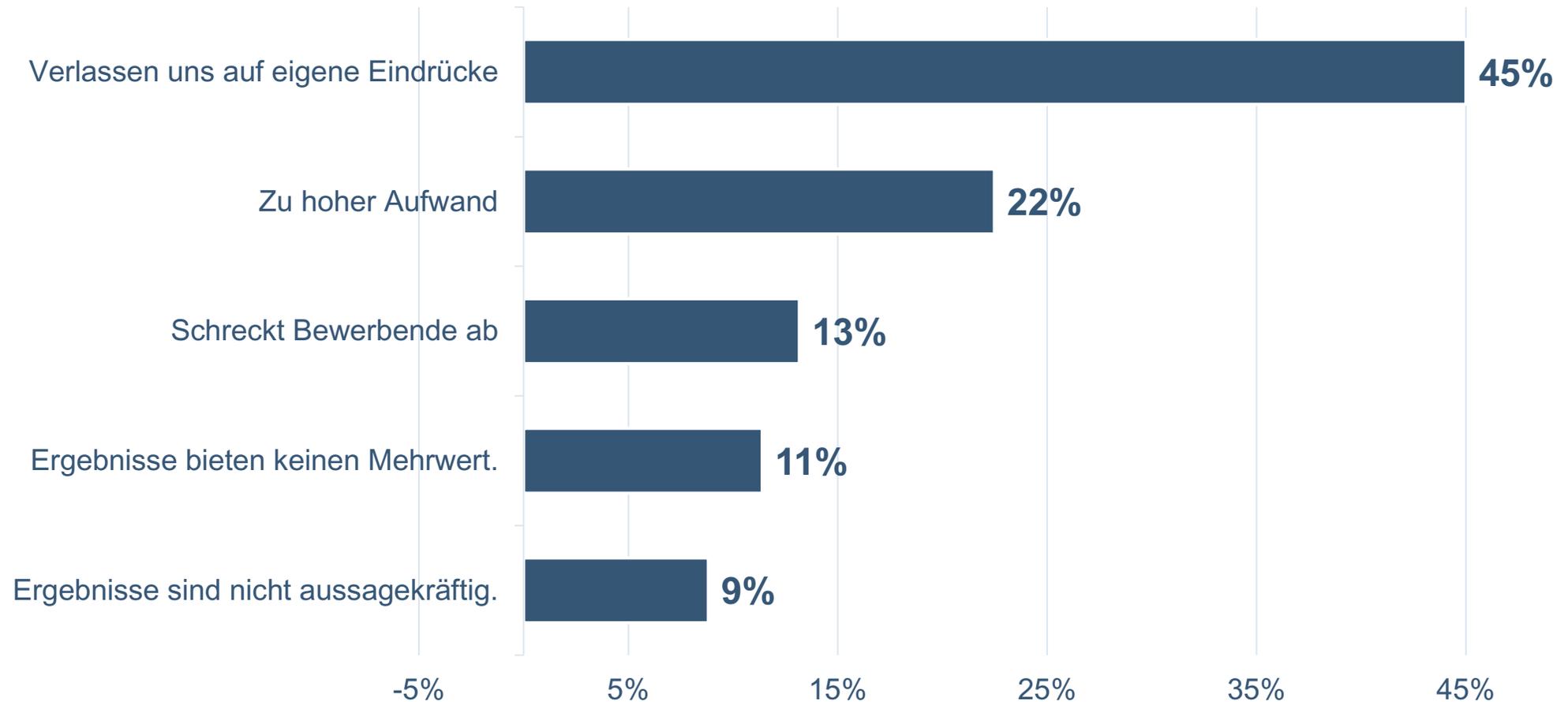
*Hier sind die wichtigsten Themenpunkte, die Ausbildungsverantwortliche auf die Frage „**Warum** setzen Sie Testverfahren für die Auswahl dual Studierender ein?“ geantwortet haben, absteigend nach Häufigkeit ihrer Thematisierung.*



1. **Vorauswahl** - Am häufigsten genannt, um eine Vorauswahl der Kandidat\*innen zu treffen.
2. **Eignung feststellen** - Tests helfen, die fachliche und persönliche Eignung der Bewerbenden festzustellen.
3. **Vergleichbarkeit** – Um die Vergleichbarkeit der Bewerbenden sicherzustellen.
4. **Ergänzung zu Schulnoten** – Da Schulnoten allein oft nicht ausreichend sind, werden Tests als ergänzendes Bewertungskriterium genutzt.
5. **Filter** – Testverfahren dienen als Filter, um geeignete Kandidat\*innen zu identifizieren.
6. **Prüfung von spezifischen Fähigkeiten** – Um spezifische Fähigkeiten oder Kenntnisse der Bewerbenden zu prüfen, die für das duale Studium relevant sind.

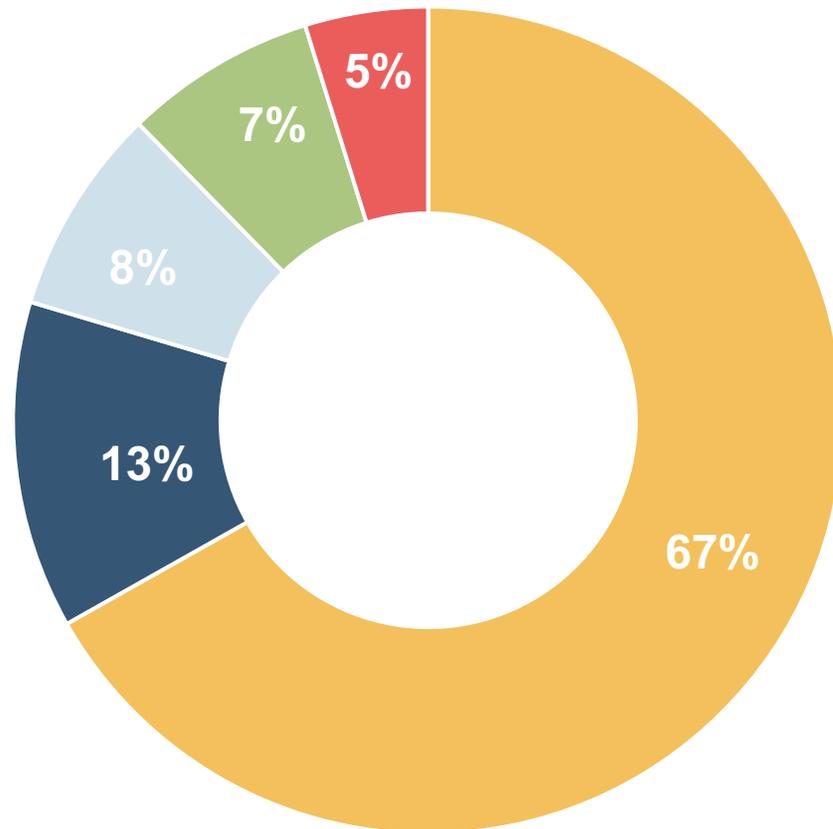
# Gegenargumente Testverfahren

„Warum nicht?“



# Bewerbung

Frage an Schüler\*innen, Azubis, dual Studierende und Bewerbende: „Du bist zum Einstellungstest eingeladen, den du am PC von zu Hause aus machen kannst. Was wäre der wichtigste Grund für dich, dass du den Test **nicht** machst?“



- Ich mache den Test auf jeden Fall.
- Ich habe Angst zu scheitern.
- Ich habe schon andere Ausbildungsplatzangebote.
- Ich verstehe den Sinn von Einstellungstests nicht.
- Einstellungstests sind mir zu stressig.

# Tipps #6

## Messen statt glauben

Die Eignungsdiagnostikerin in mir weint beim Blick auf das ein oder andere Ergebnis. Wie beurteilen Sie Eignung mit etwas, von dem Sie gar nicht wissen, wer es geschrieben hat? Dem Anschreiben. Kleiner Spoiler auf die Ergebnisse der Azubi-Recruiting Trends Teil 2: Über **40 %** der Jugendlichen haben KI im Rahmen des Bewerbungsprozesses genutzt. Was glauben Sie, wofür? Sicher nicht fürs Foto. Was natürlich auch nichts über Eignung aussagt, unabhängig davon, wie oder wo es gemacht wurde. Sehr viel wahrscheinlicher haben die Jugendlichen Anschreiben mit KI erstellt. Wüssten Sie es, könnte das etwas über digitale Kompetenz aussagen.

Aber Sie wissen es nicht.

Und was genau interpretieren Sie in den Lebenslauf eines jungen Menschen hinein, dem bisher berufliche Erfahrungen oder Qualifikationen fehlen?

Ich könnte viele Zeilen schreiben – habe ich schon.

**Mein Tipp:** Laden Sie sich mein **E-Book**

„**Eignungsdiagnostik**“ kostenlos herunter und lesen Sie es auch!



**Lieber schauen statt lesen? Hier gibt es das passende Video dazu:**

[shrtnr.link/2nM](https://shrtnr.link/2nM)



# Ghosting



***„Schlimmer geht immer: Vom „Ghosting zum Mosting“! Sophie Barkey berichtete im Dezember 2022 in der Berliner Zeitung von einem neuen Dating-Trend, dem „Mosting“. Dies beschreibt das Phänomen, dass zunächst der Gegenüber mit Liebesbekundungen und romantischen Gesten überhäuft wird, um dann urplötzlich gehostet zu werden. Nun werden die wenigsten Kandidat\*innen die Ausbildungsbetriebe mit Liebesbekundungen überhäufen, aber gehostet wird trotzdem, ein neuer Trend!“***



# Vokabeln für Ausbilder:

Ghosting

– ohne Erklärungen verschwinden und/oder Nachrichten ignorieren

Benching

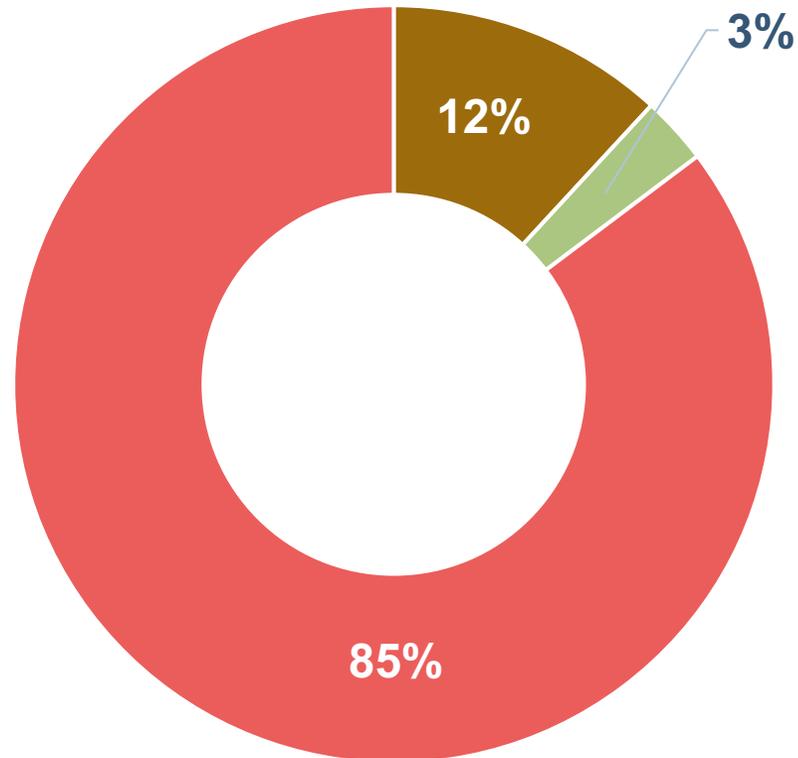
– eine Hinhaltetaktik, jemanden auf der Ersatzbank haben

Negging

– Sticheleien als Komplimente verpackt oder mit bitterem Beigeschmack

# Ghosting

Frage an die Azubis: „Hand aufs Herz. Hast du schon mal ein Unternehmen trotz Zusage oder einem unterschriebenen Ausbildungsvertrag ghostet und den Kontakt einfach abgebrochen?“



- Ja, im Rahmen des Bewerbungsprozesses vor Abschluss des Ausbildungsvertrags
- Ja, im Rahmen des Bewerbungsprozesses nach Abschluss des Ausbildungsvertrags
- Nein

*Frage an die Azubis: „Hand aufs Herz. Hast du schon mal ein Unternehmen trotz Zusage oder einem unterschriebenen Ausbildungsvertrag gehostet und den Kontakt einfach abgebrochen?“*

*„Verrätst du uns warum?“*

”

*Das Angebot, was sie mir am Ende geschickt haben, war nicht das, was beworben wurde*

”

*Schlechte Kommunikation mit den Personalleitern*

”

*Ich hatte von anderen Unternehmen deutlich früher eine Zusage erhalten*

”

*Ich habe herausgefunden, dass dort eine sehr schlechte Arbeitsatmosphäre herrscht*

”

*Da ich die Antwort erst nach 7 Monaten erhalten habe*

”

*Weil die Möglichkeiten nach der Ausbildung nicht attraktiv genug waren*

”

*Dieses Phänomen des Unternehmens-Ghostings basiert bei vielen Bewerbern und Unternehmen auf Gegenseitigkeit. Unternehmen brauchen oft sehr lange bis man eine Rückmeldung bekommt (wird hingehalten). Das führt dazu, dass sich die Bewerber nicht mehr zurückmelden, da Sie bereits ein anders Angebot gefunden haben.*

”

*Auf diesen Ausbildungsplatz hatte ich mich am meisten gefreut. Es war der Platz für ein duales Studium bei der Stadt. Ich wurde aber auf die Warteliste gesetzt. Natürlich habe ich dann in der Zwischenzeit wo anders nach weiteren Plätzen gesucht. So habe ich mich bei der Sparkasse beworben. Ich hatte nach einer Stunde nach meinem Bewerbungs-gespräch sofort eine Zusage. Sodass ich sofort das Gefühl von Wertschätzung hatte.*

”

*Zu langer und komplexer Bewerbungsprozess*

”

*Wegen eine Meinungsunterschied in der Familie. In meinem Fall , meine Frau wollte auf keinen Fall, dass ich in dem Bereich eine Ausbildung mache und ich wusste nicht, was ich den Betrieb antworten soll.*

”

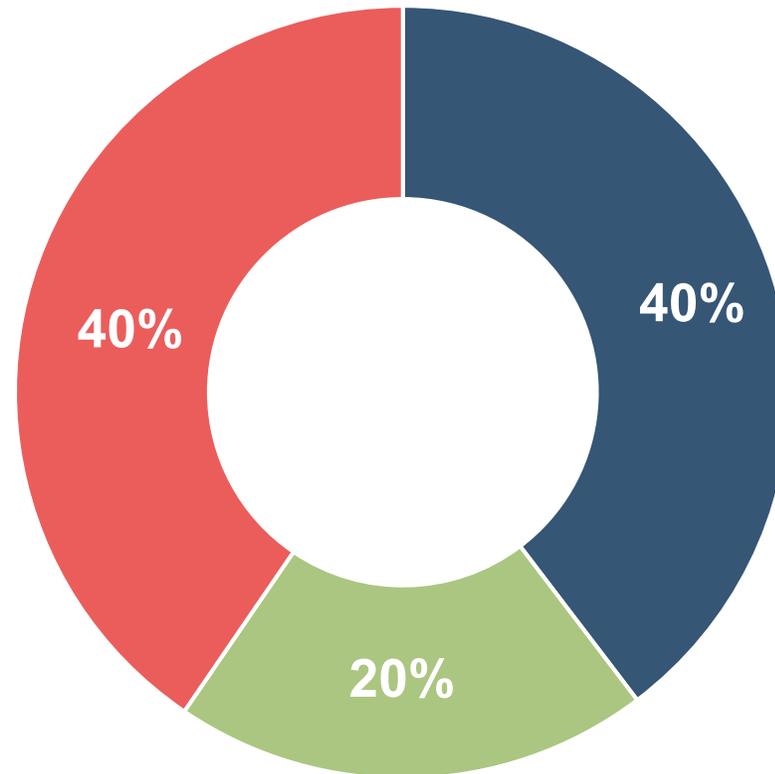
*Leere Versprechen, die beim Vorstellungsgespräch gegeben wurden. Der Schock kam dann mit dem Vertrag bezüglich Urlaubstage plötzlich weniger und Gehalt auch.*

”

*Im Gespräch ist mir aufgefallen dass das Personal sich meine Unterlagen (Bewerbung/Lebenslauf) gar nicht angeschaut hat, nachdem ich die 1-mal auf ihrer Homepage komplett neu schreiben musste, einmal per E-Mail digital und einmal per Post schicken musste, fand ich sehr unprofessionell, und obwohl ich eine Zusage dann bekommen habe nach dem Gespräch, habe ich mich entschieden es nicht mehr wahrzunehmen und habe mich dementsprechend nicht mehr gemeldet.*

# Ghosting

„Erleben Sie, dass Azubis Sie trotz Zusage oder einem unterschriebenen Ausbildungsvertrag ghosten – das heißt, dass sie sich im Bewerbungsprozess oder bei Ausbildungsbeginn nicht mehr melden?“



■ Ab und zu

■ Zunehmend

■ Nein

## Tipp #7

# Machen Sie es leicht\*\*

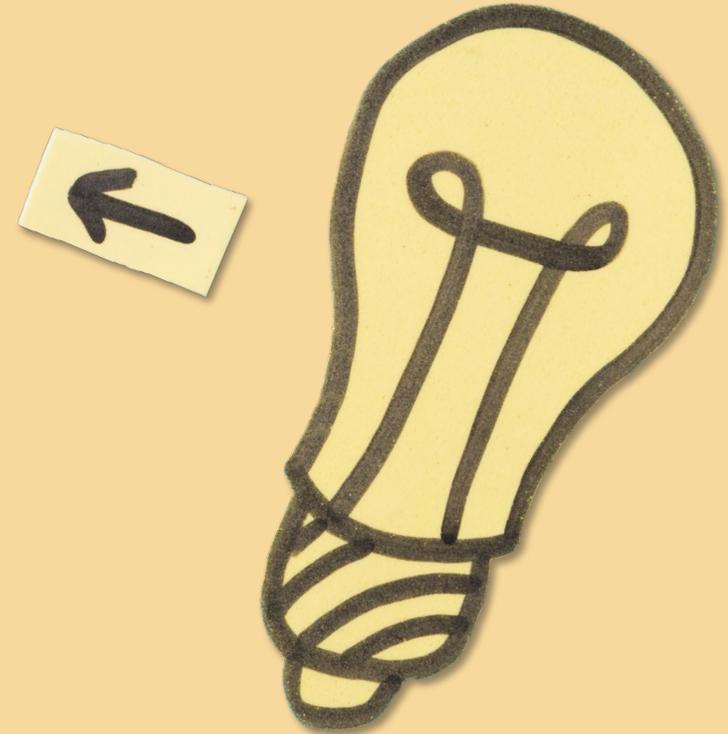


Die Idee des systemischen Ansatzes: Ändern wir unser Verhalten, ändern wir automatisch das Verhalten der anderen. Es erscheint wie eine verlockende Idee, dass sich die anderen ändern sollen und nicht wir. Was in keiner Ehe funktioniert, funktioniert auch im Umgang mit Azubis oder Bewerbenden nicht. Wenn Sie Ghosting verhindern wollen, sollten Sie zuerst überlegen, warum Jugendliche ghosten. Machen Sie Angebote oder verändern Sie Prozesse, um auf Ängste, Wünsche oder die Scham Ihrer Zielgruppe einzugehen. Jugendliche rufen ungern an. Machen Sie es ihnen leicht, abzusagen, damit Sie besser planen können.

Als Erstes gilt wie immer: **Mit gutem Beispiel vorangehen.** Noch immer erzählen uns junge Menschen, dass sie auf Bewerbungen keine oder eine sehr verspätete Reaktion bekommen.

Auch hier ist das perfekte Gegenmittel Begeisterung. Wenn Sie junge Menschen für Ihre Ausbildung begeistern, sinkt die Gefahr ungemein, dass sie auf die Idee kommen, zu ghosten. Völlig verhindern lässt es sich wahrscheinlich nicht.

**Verstehen ist der erste Schritt zur Veränderung. Die Generation Z – wer sind die und was wollen die eigentlich? Das zeigen wir Ihnen in diesem Webinar. Laden Sie gerne auch all die Kolleg\*innen ein, die fortwährend über diese Generation meckern.**



[shrtnr.link/die-gen-z](https://shrtnr.link/die-gen-z)



# Perspektiven nach der Ausbildung

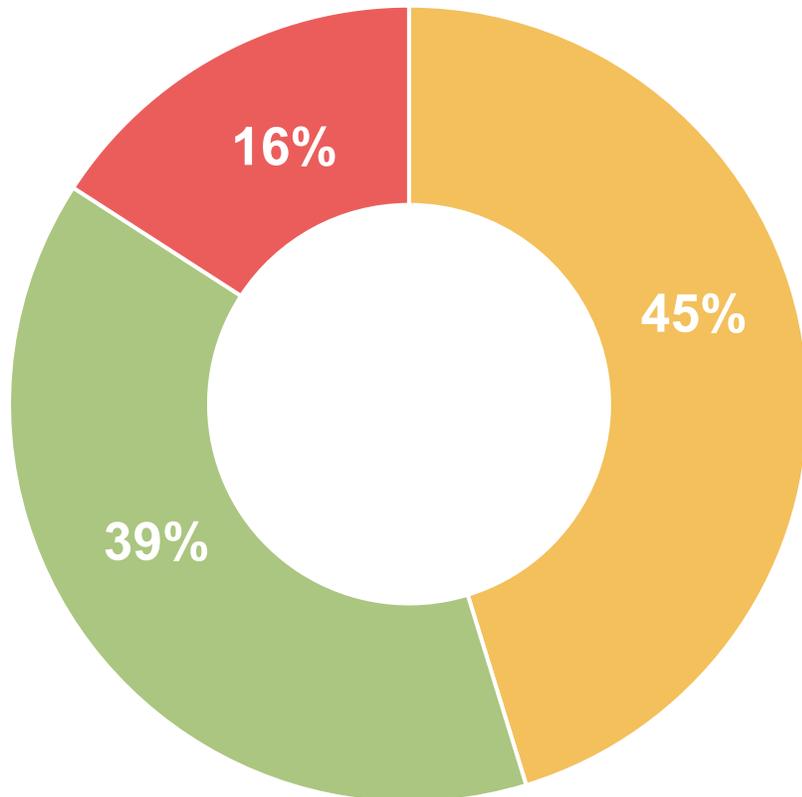


***„Die richtigen Nachwuchskräfte anzuziehen und einzustellen ist in der heutigen Zeit sicherlich „großes Kino“, ein „Kraftakt“ und gebührt Respekt und Anerkennung. Dagegen die richtigen Nachwuchskräfte zu halten und zu binden ist nicht nur ein klarer Investitionsschutz, sondern auch eine große Kunst. Es gilt nicht Ausbildungsplätze zu besetzen, sondern die Fachkräfte für morgen und übermorgen zu gewinnen!“***



# Perspektive nach der Ausbildung

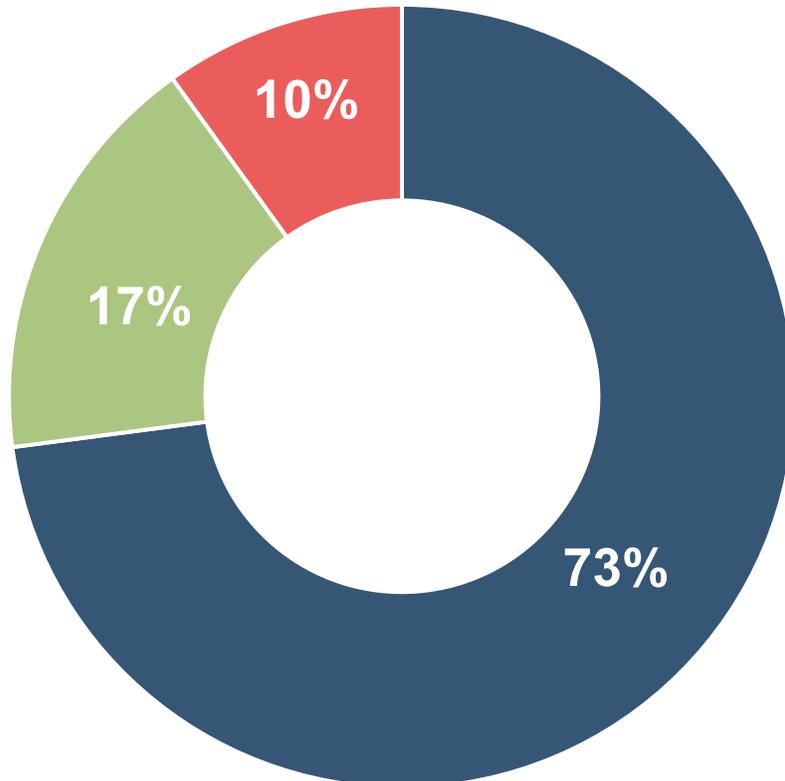
Frage an die Azubis und dual Studierende: „Was trifft eher auf dich zu?“



- Ich möchte auf jeden Fall nach der Ausbildung in meinem Betrieb weiterarbeiten.
- Wenn ich ein besseres Angebot finde, kann ich mir nach der Ausbildung einen Wechsel in einen anderen Betrieb vorstellen.
- Ich möchte nach der Ausbildung etwas anderes machen, z. B. studieren.

# Perspektive nach der Ausbildung

„Was glauben Sie, wie viel Prozent Ihrer Azubis möchten nach der Ausbildung...“

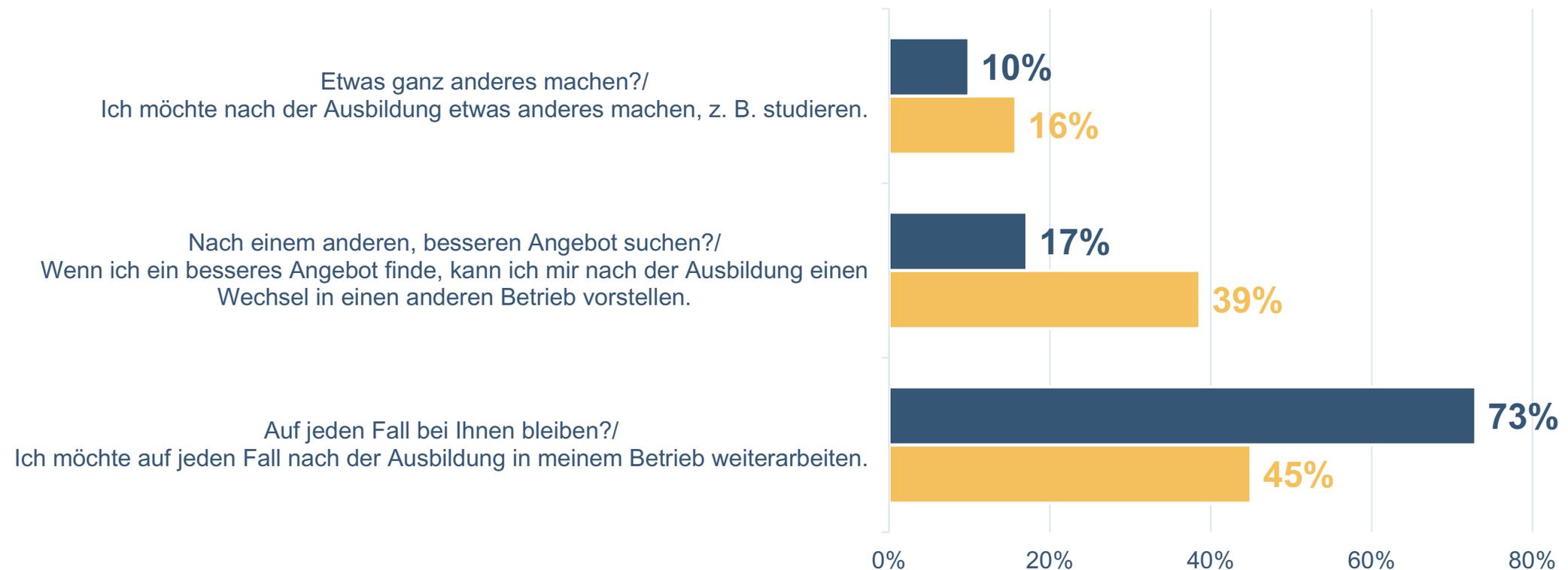


- auf jeden Fall bei Ihnen bleiben?
- nach einem anderen, besseren Angebot suchen?
- etwas ganz anderes machen?

# Perspektive nach der Ausbildung

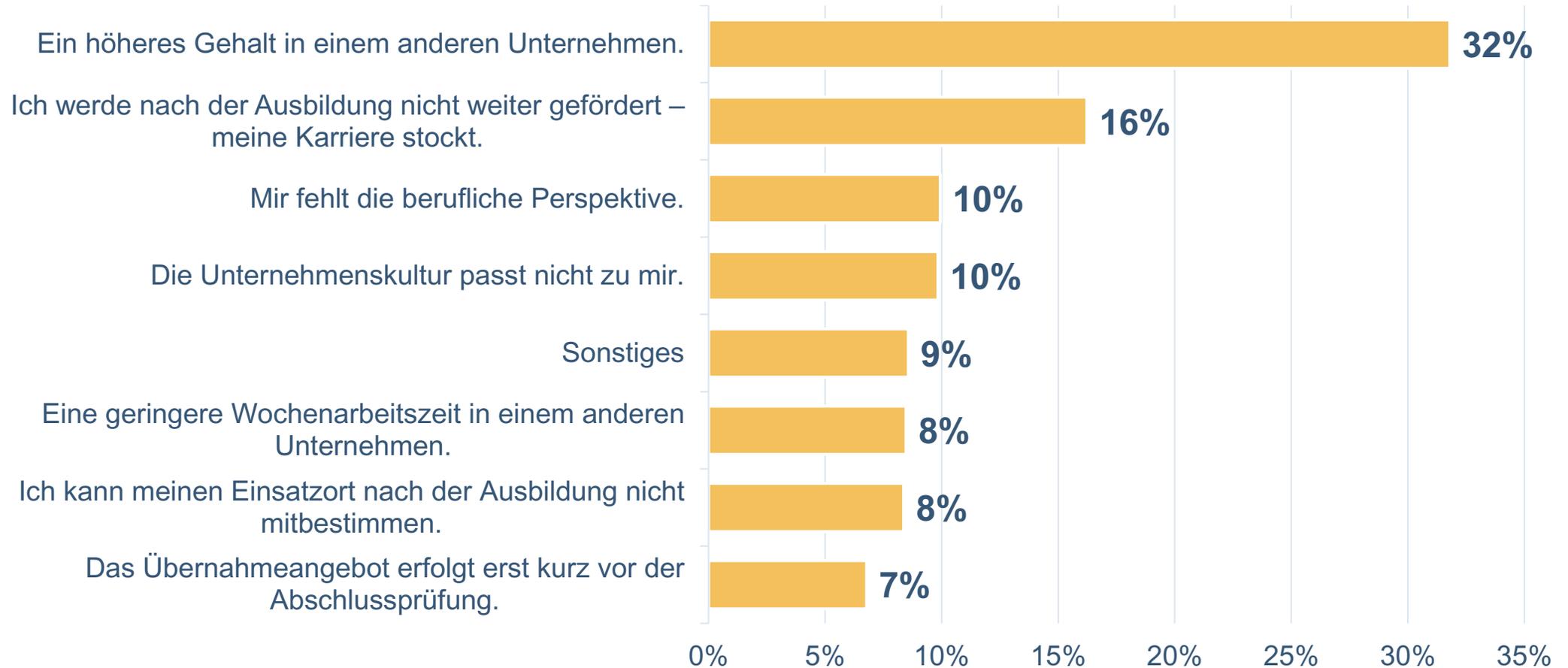
„Was trifft eher auf dich zu?“

„Was glauben Sie, wie viel Prozent Ihrer Azubis möchten nach der Ausbildung...“



# Perspektive

Frage an die Azubis und dual Studierende: „Was wäre der wichtigste Grund für dich, nach der Ausbildung / dem Studium in ein anderes Unternehmen zu wechseln?“



# Perspektive

„Was ist der häufigste Grund, warum Azubis nach der Abschlussprüfung in ein anderes Unternehmen wechseln?“



## Tipps #8

# Stärken Sie Ihr Employer Brand



Marken (Brands) geben durch ihren Bekanntheitsgrad Sicherheit bei Entscheidungen. Die Studie zeigt, dass diese Generation eine Vielzahl an Möglichkeiten hat. Je größer die Möglichkeiten, desto schwieriger die Entscheidung.

Mit einem guten Employer Branding vereinfachen Sie die Entscheidung für Ihr Unternehmen. Fördern Sie die interne Entwicklung Ihrer Azubis und jungen Mitarbeitenden. Zeigen Sie klare Karrierepfade innerhalb Ihres Unternehmens auf. Machen Sie für Azubis erfahrbar, wie sie auch nach Abschluss der Ausbildung weiterhin gefördert werden. So erhöhen Sie die Bindung und steigern auch die Attraktivität für potenzielle Bewerbende.

**Wir geht das mit dem Employer Branding?  
Dazu gibt's ein Webinar. Einfach hier  
kostenlos anmelden:**

**[shrtnr.link/employer-brand](https://shrtnr.link/employer-brand)**



# Social



# Media



***„Social Media ist kein Trend, sondern eine sich kontinuierlich weiterentwickelnde und stets verändernde Realität, auch im Bereich Ausbildungsmarketing und Recruiting. So sind es gerade die Zielgruppen im Ausbildungsmarketing, die Plattformen wie Instagram, YouTube und TikTok als wichtigste Quelle für Nachrichten und Informationen nutzen. Diese Verlagerung zu den sozialen Medien erfordern auf der Seite der Zielgruppen eine zunehmend solidere Informationskompetenz, d.h. die Fähigkeit Informationen zu bewerten, und auf der Seite der Ausbildungsbetriebe, veraltete Denk- und Handlungsmuster in der Kommunikationsarbeit mit Jungerwachsenen zu hinterfragen und neu auszurichten.“***

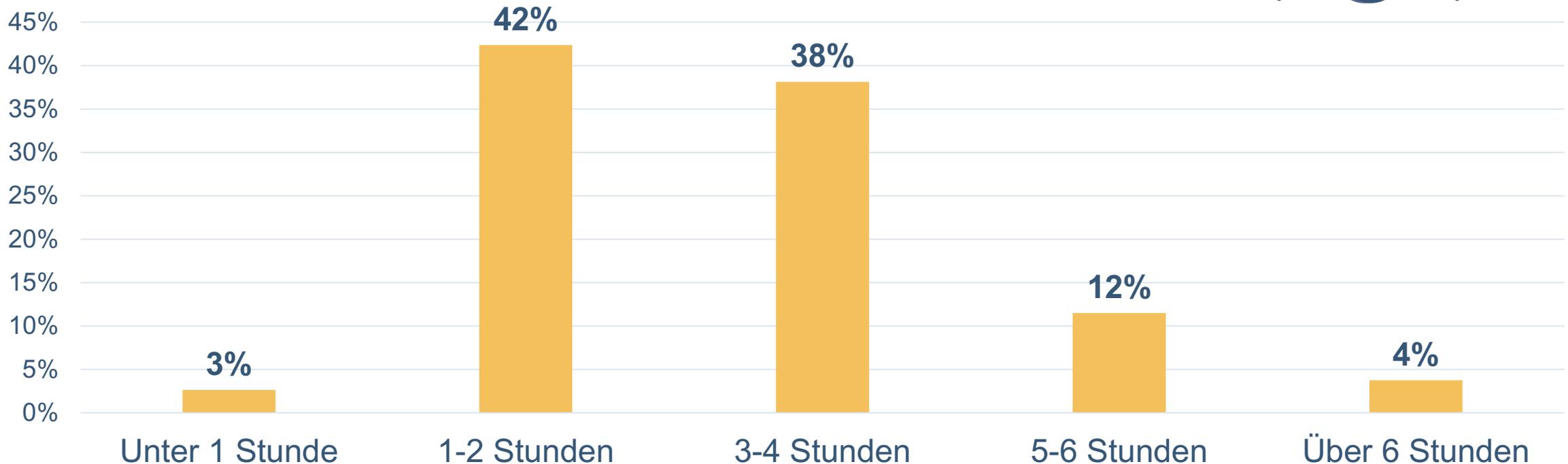
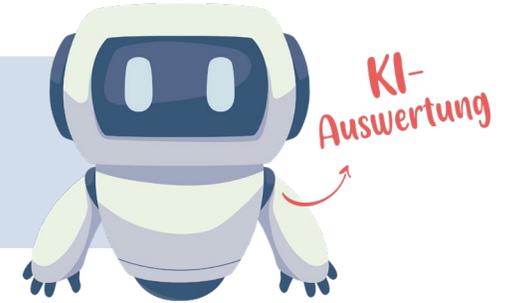


# Social-Media-Nutzung

Frage an Azubis, dual Studierende und Bewerbende:

„Wie viel Zeit verbringst du insgesamt täglich auf Social-Media-Plattformen?“

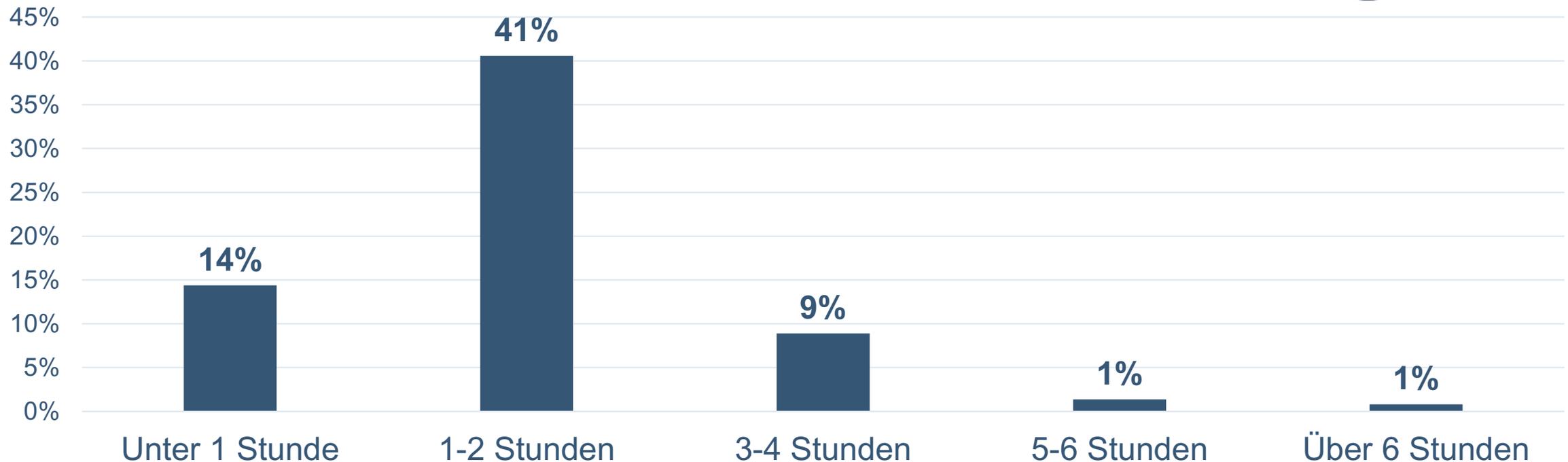
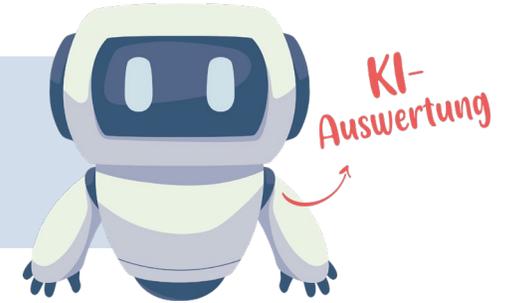
Die Auswertung der Daten hat ergeben, dass die Verteilung der täglichen Nutzungsdauer sozialer Medien in den verschiedenen Zeitclustern wie folgt aussieht:



# Social-Media-Nutzung

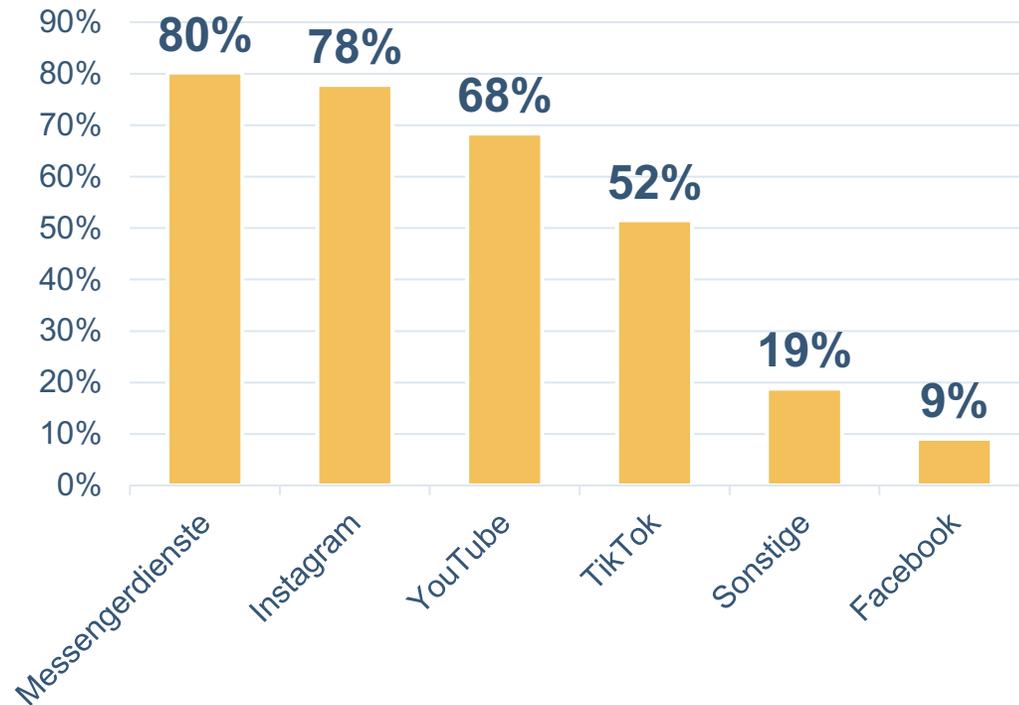
„Wie viel Zeit verbringen Sie täglich in den sozialen Medien?“

Die Auswertung der Daten hat ergeben, dass die Verteilung der täglichen Nutzungsdauer sozialer Medien in den verschiedenen Zeitclustern wie folgt aussieht:

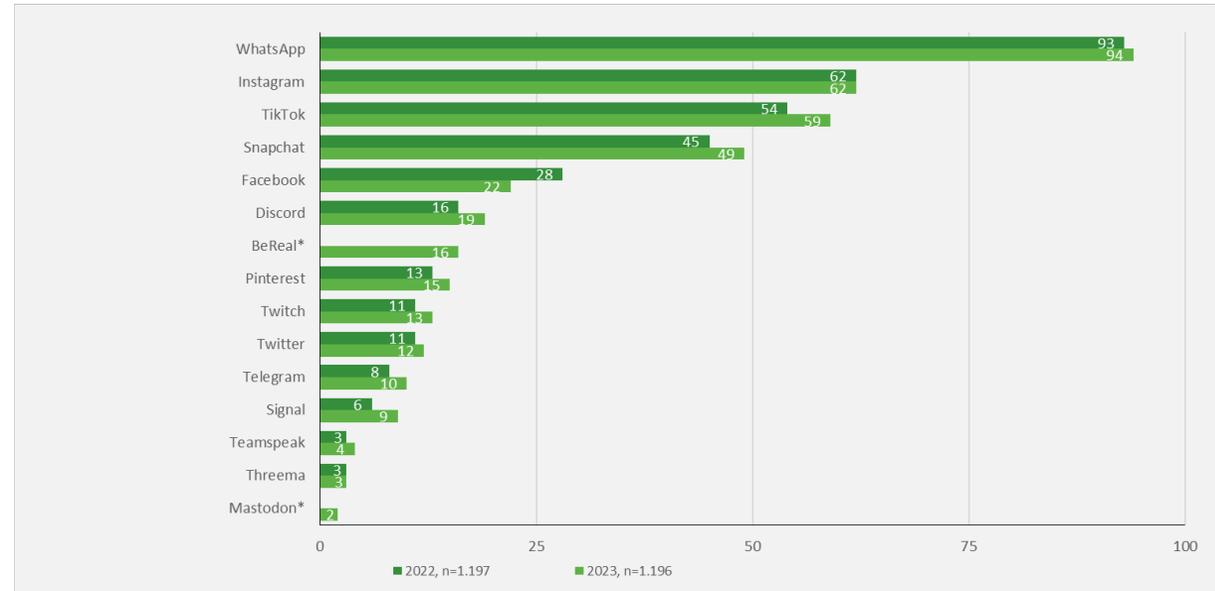


# Social-Media

Frage an Azubis, dual Studierende und Bewerbende:  
 „Auf welchen Social-Media-Plattformen verbringst du deine Zeit?“



Genutzte Online-Angebote 2023 – Vergleich 2022  
 - täglich/mehrmals pro Woche -

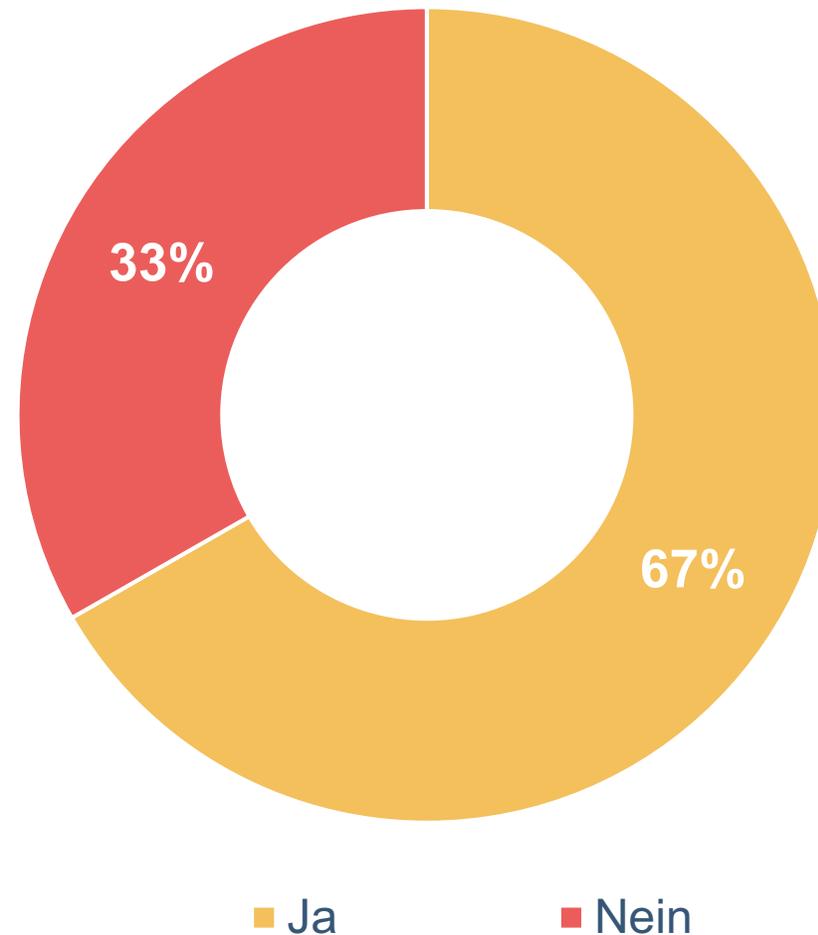


Quelle: JIM 2022, JIM 2023, Angaben in Prozent, \*2022 nicht abgefragt, Basis: Befragte, die das Internet nutzen, n=1.196

# Social-Media

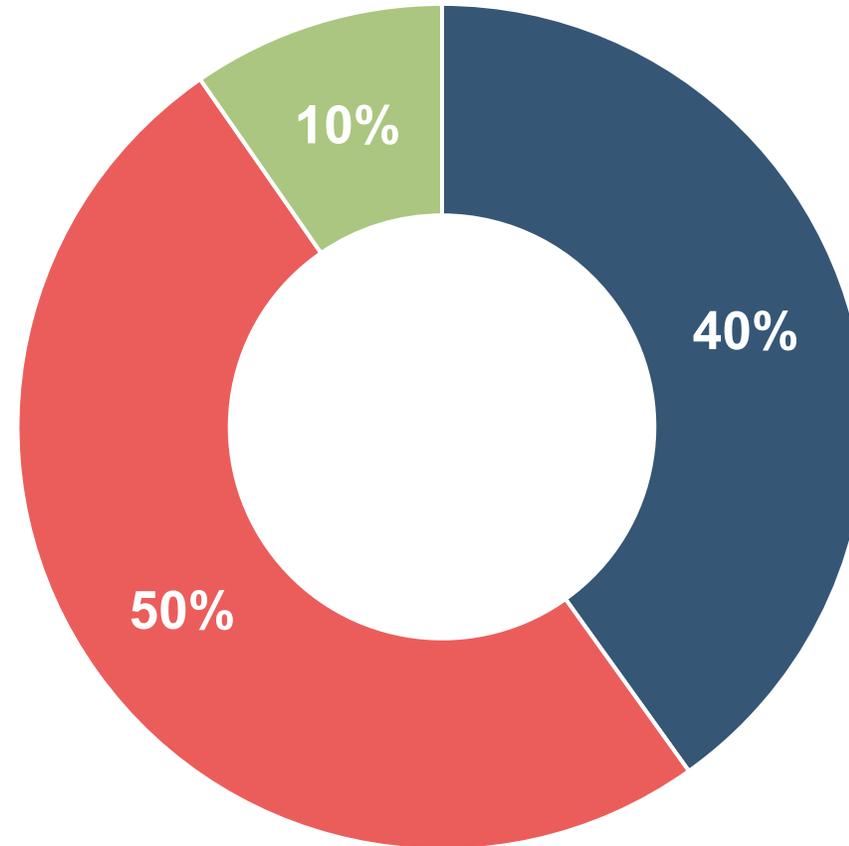
Frage an Azubis, dual Studierende und Bewerbende:

„Findest du, dass du zu viel Zeit in den sozialen Medien verbringst?“



# Social-Media

„Finden Sie, dass Sie zu viel Zeit in den sozialen Medien verbringen?“



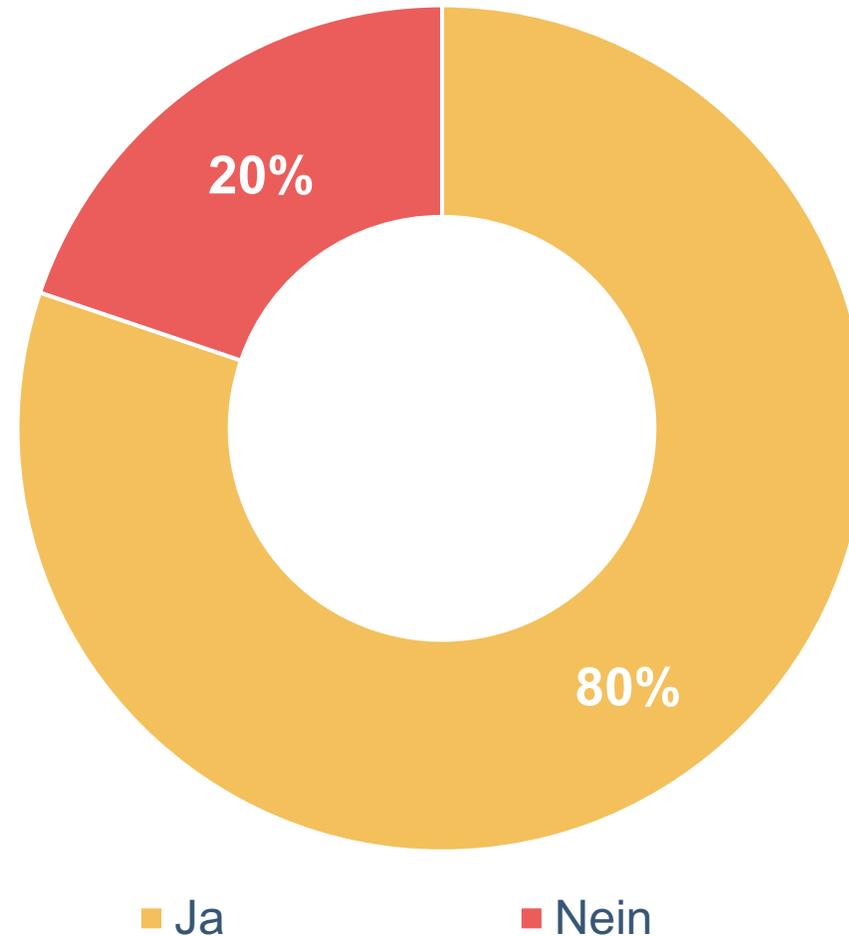
■ Ja

■ Nein

■ Weiß nicht

# Social-Media

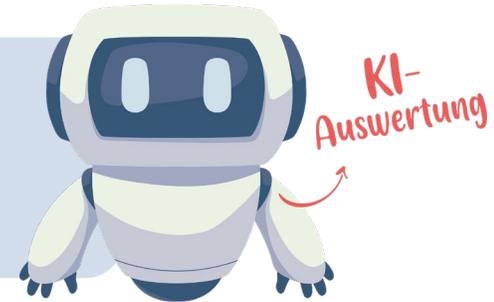
Frage an Azubis, dual Studierende und Bewerbende: „Sollten Ausbildungsbetriebe soziale Medien wie Instagram, TikTok etc. für die Ansprache von Bewerbenden nutzen?“



# Social-Media

Frage an Azubis, dual Studierende und Bewerbende: „Warum sollten Ausbildungsbetriebe soziale Medien wie Instagram, TikTok etc. für die Ansprache von Bewerbenden nutzen?“

Hier sind die wichtigsten Argumente, die Schüler\*innen und Azubis auf die Frage „**Warum** sollten Ausbildungsbetriebe soziale Medien wie Instagram, TikTok, etc. für die Ansprache von Bewerbenden nutzen?“ genannt haben, geordnet nach Häufigkeit der Thematisierung:

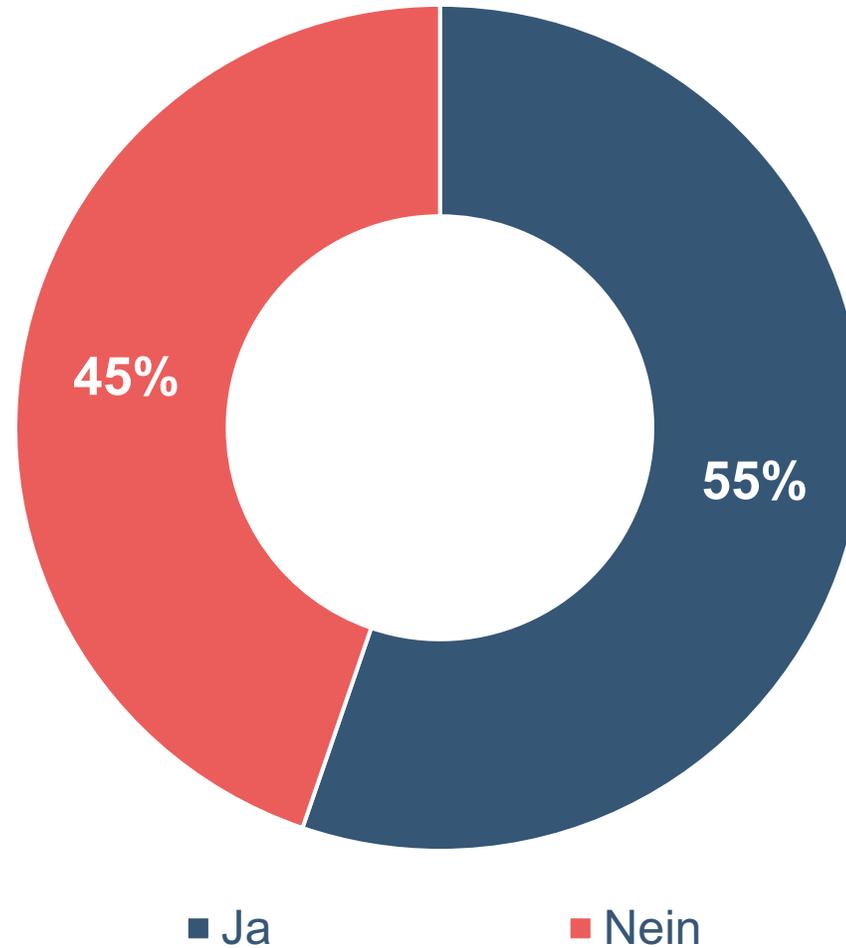


1. Erreicht viele junge Menschen
2. Effektive Ansprache
3. Sichtbarkeit der Unternehmen
4. Hohe Reichweite
5. Zeitersparnis

Diese Argumente verdeutlichen, dass Social-Media-Plattformen als effektive Werkzeuge zur Ansprache junger Menschen und zur Steigerung der Unternehmenssichtbarkeit angesehen werden.

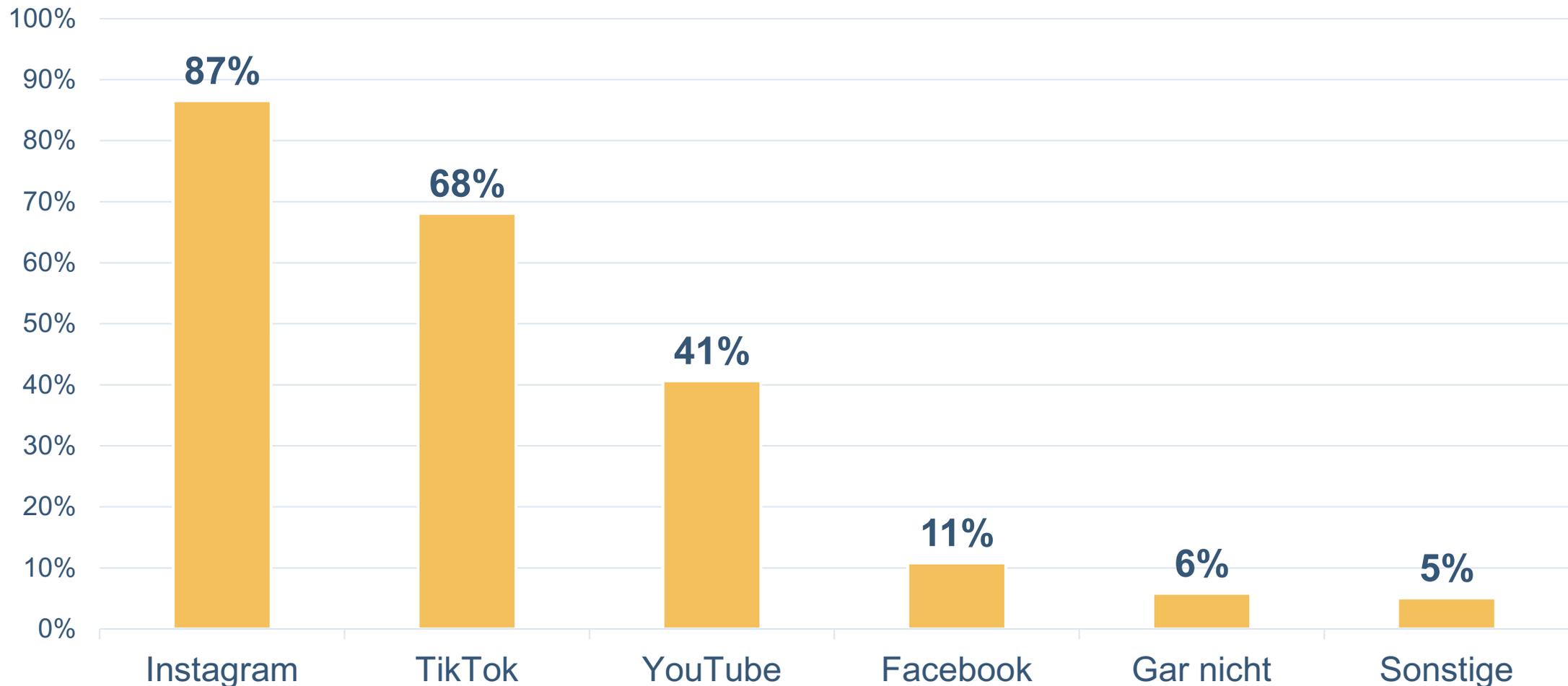
# Social-Media

„Nutzen Sie soziale Medien wie Instagram, TikTok, WhatsApp etc. für die Ansprache von möglichen Auszubildenden?“



# Social-Media

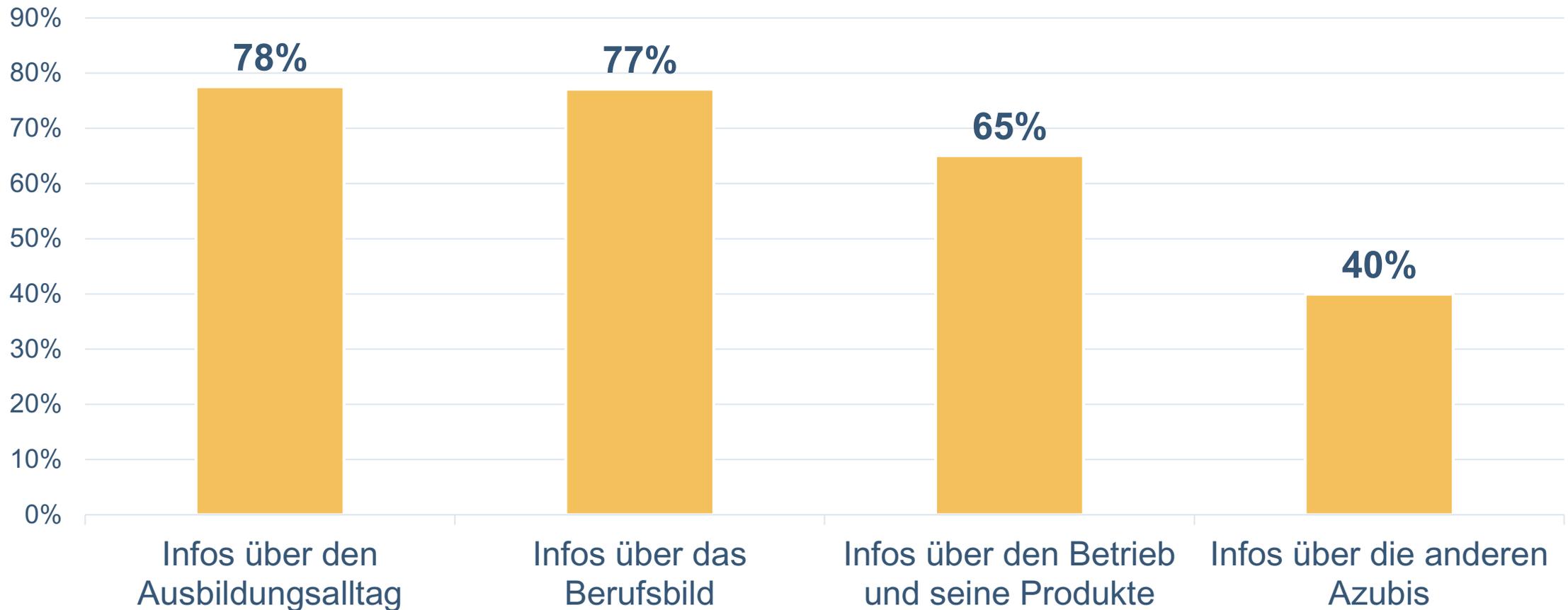
„In welchen Kanälen sollten Unternehmen am besten posten, um junge Bewerbende anzusprechen?“



# Social-Media

Frage an Azubis, dual Studierende und Bewerbende: „In Bezug auf die Ausbildung oder den Ausbildungsbetrieb: Worüber möchtest du etwas in den sozialen Medien erfahren?“

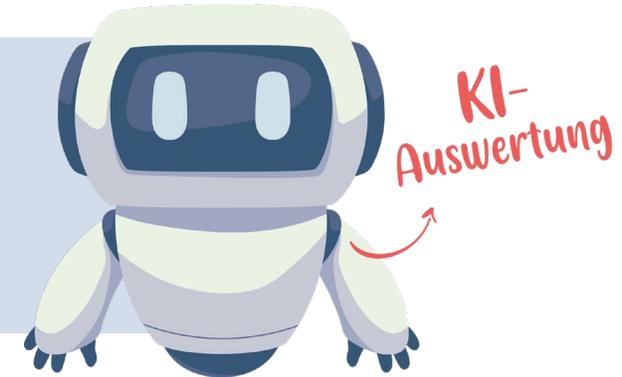
Trifft zu



# Social-Media

*Frage an Azubis, dual Studierende und Bewerbende: „In Bezug auf die Ausbildung oder den Ausbildungsbetrieb: Worüber möchtest du etwas in den sozialen Medien erfahren?“*

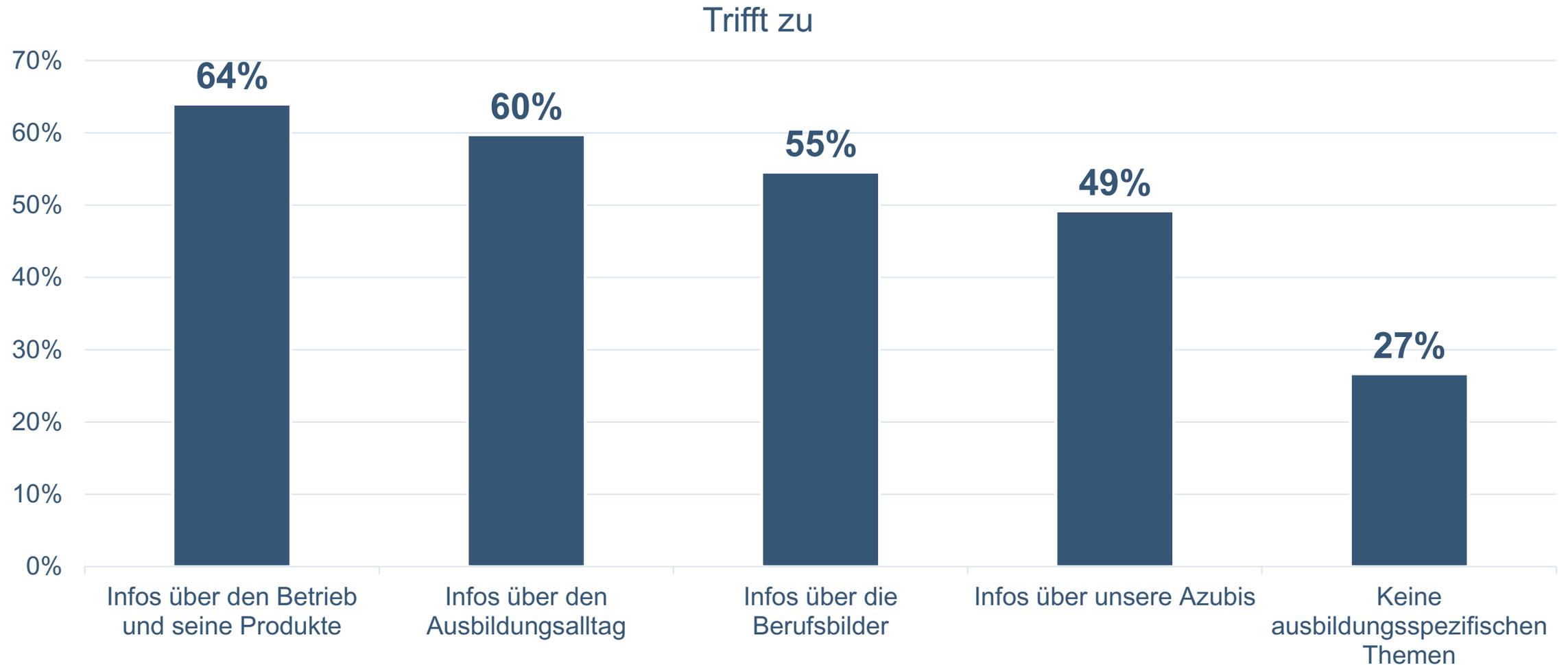
*Hier sind die wichtigsten Punkte, die die Teilnehmenden auf die Frage „In Bezug auf die Ausbildung oder den Ausbildungsbetrieb: Worüber möchtest du etwas in den sozialen Medien erfahren? Haben wir etwas vergessen?“ genannt haben, geordnet nach Häufigkeit der Thematisierung:*



1. Allgemeine Informationen zur Ausbildung
2. Gehalt und Vergütung
3. Informationen zum Betrieb
4. Benefits und Zusatzleistungen
5. Weiterbildungsmöglichkeiten
6. Berufsschule
7. Erfahrungen anderer Azubis
8. Arbeitszeiten
9. Urlaub
10. Zukunftsperspektiven

# Social-Media

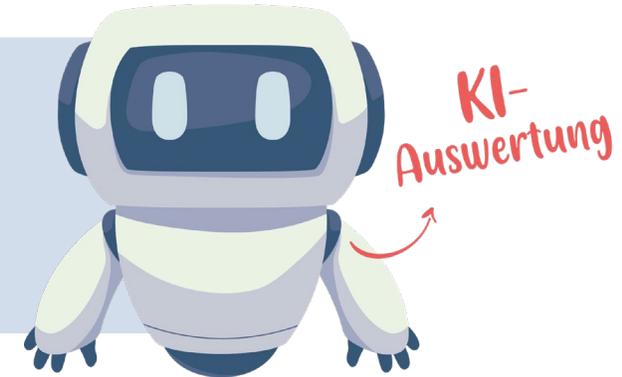
„Worüber berichten Sie in den sozialen Medien, um junge Menschen für eine Ausbildung zu interessieren?“



# Social-Media

*„Worüber berichten Sie in den sozialen Medien, um junge Menschen für eine Ausbildung zu interessieren?“*

*Hier sind die wichtigsten Punkte, die Ausbildungsverantwortliche auf die Frage „Worüber berichten Sie in den sozialen Medien, um junge Menschen für eine Ausbildung zu interessieren? Haben wir einen Bereich vergessen?“ genannt haben, geordnet nach Häufigkeit der Thematisierung:*

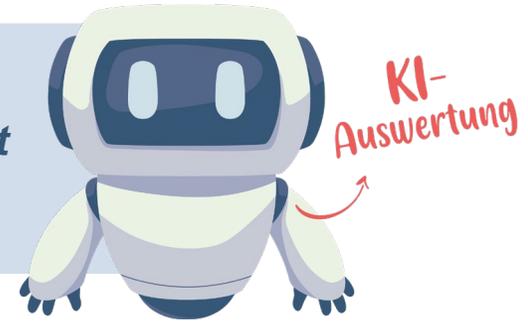


1. Allgemeine Informationen
2. Events und Veranstaltungen
3. Team und Mitarbeiteraktionen
4. Unternehmenskultur
5. Benefits und Zusatzleistungen
6. Informationen zur Ausbildung
7. Besondere Ereignisse und Jubiläen
8. Perspektiven und Karrierechancen

# Zum guten Schluss

*Was möchtest du noch loswerden? Was rätst du Ausbildungsbetrieben zum Umgang mit Azubi-Bewerbenden?*

*Hier sind die wichtigsten Punkte, die die Teilnehmer am Ende der Umfrage auf die Frage „Was möchtest du noch loswerden? Was rätst du Ausbildungsbetrieben zum Umgang mit Azubi-Bewerbenden?“ genannt haben, geordnet nach Häufigkeit der Thematisierung:*



1. Wertschätzung und Respekt gegenüber Azubis
2. Mehr Kommunikation und Austausch
3. Ehrlichkeit und Transparenz
4. Verbesserung des Bewerbungsprozesses
5. Wichtigkeit der Ausbildung hervorheben
6. Einblicke in den Betrieb und dessen Kultur
7. Individuelle Förderung
8. Gute Arbeitsatmosphäre
9. Reduzierung der Abhängigkeit von Noten

# O-Töne

## Zum guten Schluss „

*Was möchtest du noch loswerden? Was rätst du Ausbildungsbetrieben zum Umgang mit Azubi-Bewerbenden?*

*Denkt daran, wie es euch damals ging.*

„

*Geht auf deren Wünsche ein. Kleinigkeiten ziehen mehr, als das bloße Gehalt*

„

*Chill bisschen aber menschlich sein ist wichtig auch wenn pew pew robo Dinger ganz praktisch und cool sind.*

„

*Um es kurz zu sagen: Seid cool, seid präsent dort, wo auch potenzielle Azubis präsent sind, und geht mit der Zeit. ;)*

„

*Nicht nur ausschließlich auf die Schulnoten achten. Ein Handwerker mit ner 4 in Mathematik ist vielleicht ein geborener Schweißgott!*

„

*Ich persönlich habe oft die Erfahrung gesammelt, dass Betriebe sehr lange zum Antworten brauchen oder erst gar nicht Antworten. Ich finde dies sollte sich ändern und man sollte mindestens zweimal pro Woche sich alle neuen Bewerber ansehen und informieren, wie der stand der Bewerbung ist.*

*Was möchtest du noch loswerden? Was rätst du Ausbildungsbetrieben zum Umgang mit Azubi-Bewerbenden?*

”

*Weniger 3 Stunden Tests*

”

*Auch Bewerber\*innen zum Gespräch einladen, die vielleicht auf den ersten Blick nicht komplett reinpassen. Ein motivierter Azubi mit „fehlenden“ Qualifikationen ist mehr wert als ein unmotivierter Azubi mit 1,0 Abi*

”

*Nicht zu komplizierte und lange Einstellungstests.*

”

*Es ist wichtig, dass Ausbildungsbetriebe allen Bewerberinnen und Bewerbern gerechte Chancen bieten und Vielfalt sowie Inklusion fördern. Zudem sollten sie offen für den Einsatz von KI sein, um den Bewerbungsprozess effizienter zu gestalten und sowohl Lern- als auch Arbeitsprozesse zu optimieren. Dadurch können sie Talente besser erkennen und fördern*

”

*Mehr Wert zu legen auf Online Tests als auf das Bewerbungsschreiben.*

”

*Es hat mich gefreut dieses Formular auszufüllen. :D*

*Was möchtest du noch loswerden? Was rätst du Ausbildungsbetrieben zum Umgang mit Azubi-Bewerbenden?*

”

*Mir fällt gerade nichts ein, Die Studie ist jedoch eine sehr gute Idee :)*

”

*go with the flow, niemals in dieser schnelllebigen Welt mit altbewährten Strategien verharren*

”

*Mehr Aufklärung über das Unternehmen/ Abläufe und die Firmenpolitik. Team-gespräche und Feedback Gespräche sind superwichtig und werden leider viel zu selten gemacht. Zudem würde ich es schön finden wenn die Ausbildungs-betriebe dazu verpflichtet wären den Azubis auf der Arbeit eine Lernzeit von zum Beispiel 2 std. In der Woche oder ähnliches zu geben.*

”

*Wir alle sind Menschen und machen Fehler. Das große ganze betrachten und es nicht an einem Fehler scheitern lassen. Möglichst individuelle Bewerbungstests machen, die wirklich die Kompetenzen prüfen, die man braucht. Wissen kann man sich noch aneignen und sollte kaum gewichtet werden.*

# Tipp #9

## Die sozialen Medien verstehen

Die sozialen Medien sind nicht der heilige Gral des Azubi-Recruiting. Sie sind ein überwiegend passiv genutzter Kanal, wie Fernsehen oder Radio, nur in neu. Es braucht gute Botschaften, aufmerksamkeitsstarke Bilder (bewegt oder unbewegt), eine hohe Frequenz an Posts und viel Marketing-Know-how, um in den sozialen Medien Sichtbarkeit zu schaffen. Dazu den Mut, Neues auszuprobieren, und die Eigenschaft, über sich selbst lachen zu können.





Das Firmengebäude als Hintergrund, als Headline „Ausbildungsplatz als Verfahrensmechaniker\*in Beschichtungstechnik“ und das alles ohne Budget schafft keine Reichweite. Den Tag der Katze oder von Nutella zu posten, bietet keinerlei Mehrwert oder Informationsgehalt für die junge Zielgruppe.

Die Gen Z wünscht sich mehr Informationen darüber, wie der Ausbildungsalltag oder die beruflichen Inhalte aussehen. Informationen, die die Entscheidung für einen Ausbildungsberuf oder sie als Unternehmen stützen.

Hier liegt ein wirklicher Mehrwert der sozialen Medien. Dass Sie schnell, einfach und zielgruppengerecht Informationen über sich und Ihre Ausbildung zur Verfügung stellen können. Dass die Jugendlichen so Einblicke bekommen, an die sonst schwer ranzukommen ist. Wie sieht der konkrete Ablauf der Ausbildung aus? Was sind die Inhalte des Ausbildungsberufs? Was machen Ihre ehemaligen Azubis heute – wie sehen deren Arbeitsinhalte nach der Ausbildung aus?

**Sie wollen die sozialen Medien fürs Recruiting nutzen?  
Schauen Sie sich dazu unbedingt unser Video  
„Social-Media-Recruiting“ an:**



[shrtnr.link/2nN/](https://shrtnr.link/2nN/)



# Dieser Hinweis sei erlaubt!

Nicht alle, die samstags Bundesliga schauen, wären gute Bundestrainer\*innen. Etwas passiv zu konsumieren, heißt nicht, dass sie es beherrschen. Schauen wir mal, wer was tut in den sozialen Medien. Ungefähr **90 %** der Nutzer\*innen konsumieren Inhalte. Weitere **9 %** kommentieren Inhalte. Nur ca. **1 %** produziert Inhalte. Das heißt, sie erstellen Posts oder Videos und posten diese in den sozialen Medien. Selbst wenn es **5 %** wären, können Sie einfach ausrechnen, wie viele Ihrer Azubis Erfahrung in der Erstellung von Social-Media-Content haben.

Nur weil Azubis soziale Medien nutzen, heißt das nicht, dass Ihr Social-Media-Account bei Azubis in professionellen Händen ist. Es gibt Gründe, warum Marketingfachleute studiert oder eine Ausbildung gemacht haben. Um es mit den Worten von Michael Praetorius zu sagen:

***„Geben Sie Botschaften denen, die gelernt haben, diese zu verfassen.  
Oder befähigen Sie sie dazu.“***

# Keine Trends mehr rund um die Ausbildung verpassen!

Jetzt zum u-form Newsletter anmelden.

An illustration of two hands, one on the left and one on the right, holding a white rectangular sign. The hands are wearing yellow sleeves with red cuffs. The sign has red text written on it.

Frisches Wissen  
ins Postfach



[u-form.de/news](https://u-form.de/news)



# u-form Testsysteme

## Initiator der Studie

Der u-form Verlag bietet Materialien zur Vorbereitung auf IHK-Prüfungen. Das Solinger Familienunternehmen ist seit über 70 Jahren Partner der Industrie- und Handelskammern.

Die u-form Testsysteme GmbH & Co. KG wurde 2007 aus dem Verlag ausgegliedert. Unternehmen profitieren von den über 60 verschiedenen praxisnahen und tätigkeitsbezogenen Einstellungstests. Mit opta3 bieten die u-form Testsysteme eine moderne Plattform für Online-Einstellungstests und in Form des „Bewerbernavigator“ ein elektronisches Bewerbermanagementsystem. Beide Lösungen sind passgenau auf den Bedarf von ausbildenden Organisationen zugeschnitten. Mit dem „Azubi-Navigator“ bietet u-form seit 2017 ein einzigartiges, cloudbasiertes Tool, um die duale Ausbildung digital zu managen

und zu optimieren. Ausbildungsverantwortliche werden dadurch entlastet. Sie können Lernerfolge ihrer Auszubildenden steuern und sie punktgenau auf Klausuren und Prüfungen vorbereiten.

u-form fördert Austausch und Wissen zum Thema Rekrutierung von Auszubildenden, zum Beispiel durch die regelmäßig erscheinende Studie „Azubi-Recruiting Trends“.

Die Geschäftsführerin Felicia Ullrich hat sich in den vergangenen Jahren bundesweit als Keynotespeakerin zu Ausbildungsthemen einen Namen gemacht. Zu den Kunden von u-form Testsysteme zählen namhafte Unternehmen wie Dräger, Festo, Ford, Henkel, Merck, Obi und TUI.

[testsysteme.de](https://testsysteme.de) | [u-form.de](https://u-form.de)

# Partner

Wir bedanken uns herzlich bei unseren Medienpartnern für die tatkräftige Unterstützung, die zum Erfolg des Projekts beigetragen hat.

**Personalwirtschaft**

**personal.  
magazin**

**MM**  
MaschinenMarkt

**wirAUSBILDER**  
ERFAHRUNGEN – IMPULSE – LÖSUNGEN

**ahgz**

**Lebensmittel  
Zeitung**

# Sie haben Fragen? Wir helfen Ihnen gerne.



**Felicia Ullrich**  
**Marketing**

Ihre Ansprechpartnerin für Workshops und Vorträge rund um die Themen des Azubi-Recruitings

☎ 0212 22207-27

✉ [f.ullrich@u-form.de](mailto:f.ullrich@u-form.de)



**Dr. Manfred Böcker**  
**HR-Präsenz**

Ihr Ansprechpartner für alle PR-Fragen.

☎ 0170 3230531

✉ [mb@hr-praesenz.de](mailto:mb@hr-praesenz.de)

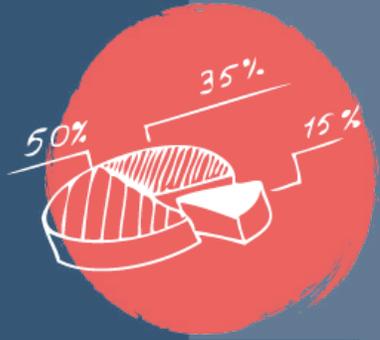


Das Urheberrecht liegt bei der u-form Gruppe Solingen. Diese Präsentation ist ausschließlich für Ihren persönlichen Gebrauch gedacht. Die Verbreitung in jeglicher form ist nicht erlaubt. Das gilt im Besonderen für die Verbreitung in digitalen Medien und im Internet.

Jegliche Übernahme von Grafiken oder Textpassagen in eigene Präsentationen oder Veröffentlichungen bedarf der Zustimmung der u-form Gruppe. Grundsätzlich muss bei Verwendung von Zahlen oder Inhalten die Nennung des Herausgebers u-form Gruppe erfolgen.

Sollten Sie Charts benötigen, können Sie diese gerne bei uns unter folgender E-Mail-Adresse anfragen: [uform@u-form.de](mailto:uform@u-form.de)

Für den Inhalt verlinkter Seiten sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich.



# AZUBI-RECRUITING TRENDS 2024

Die größte doppelperspektivische  
Studie zum Thema Ausbildung

Teil 2





# Vorwort

## Erst Theorie, dann Praxis und jetzt KI

Nur 54 % der befragten Jungerwachsenen finden es gut, dass sie während der dualen Ausbildung auch zur Berufsschule gehen. Wer kann es der Jugend nach neun, zehn oder dreizehn Jahren Schule verdenken; immerhin haben sie den Weg der dualen Ausbildung bzw. des dualen Studiums auch deswegen gewählt, weil sie etwas in der Praxis machen wollen. Fakt ist aber, dass Praxis nicht ohne Theorie funktioniert. Es ist ein weit verbreiteter Irrtum, dass Dinge nur in der Theorie funktionieren. Ist die Theorie richtig, kann sie in der Praxis nicht nicht funktionieren. Theorien bzw. theoretische Kenntnisse sind für eine erfolgreiche Praxis unerlässlich, da sie Komplexität reduzieren, Ursachen- und Wirkungszusammenhänge aufzeigen, Gesetzmäßigkeiten darstellen u.v.m. Das theoretische Wissen ist zwingend, um wirksames Handeln in der Praxis zu ermöglichen. Deswegen ist die Berufsschule so wichtig. Und ja, auch in einer Zeit mit zunehmender Künstlicher Intelligenz sind die theoretischen Kenntnisse bzw. Grundlagen so wichtig, um die Ergebnisse zu bewerten und einordnen zu können. Jeder Einzelne hat es somit in der Zukunft in der Hand, ob die KI den Menschen unterstützt oder der Mensch die KI.

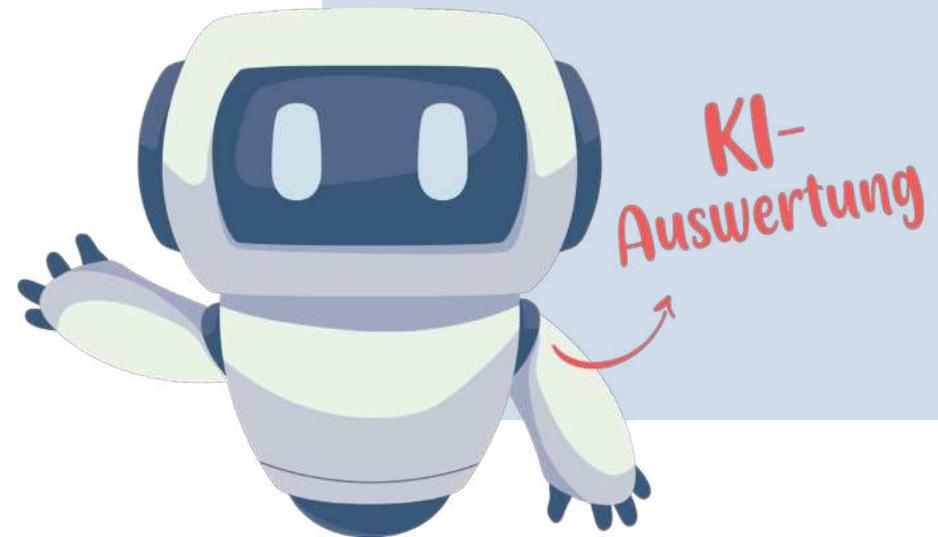
Ihr

**Prof. Dr. Christoph Beck**

# Legende

-  **Ausbildungsverantwortliche**
-  **Alle: Schüler\*innen, Azubis, dual Studierende und Bewerbende**
-  **Nur Azubis**
-  **Nur dual Studierende**
-  **Nur Schüler\*innen**

*Bei Fragen mit  
Freitextfeldern  
habe ich geholfen!*



# Unser Studienpartner AUBI-plus

Die AUBI-plus GmbH aus Hüllhorst engagiert sich seit 1997 für die betriebliche Ausbildung.

Für **Ausbildungsbetriebe** wirkt AUBI-plus als Ausbildungsoptimierer:

- Das Unternehmen besetzt ihre Ausbildungsstellen,
- zertifiziert Ihre Ausbildungsqualität mit dem Gütesiegel BEST PLACE TO LEARN®
- und qualifiziert Auszubildende, insbesondere über das DEUTSCHE AUSBILDUNGSFORUM (DAF).

**Ausbildungsplatzsuchende Menschen**

- begleitet AUBI-plus auf ihrem Weg von der Berufsorientierung bis hin zur Bewerbung um einen Ausbildungsplatz und sichert ihren Ausbildungserfolg.
- Hierfür betreibt das Unternehmen mit [www.aubi-plus.de](http://www.aubi-plus.de) eines der führenden Ausbildungsportale im deutschsprachigen Raum.



Durch den Kontakt zu diesen beiden Gruppen unterstützt uns AUBI-plus bei der **Gewinnung von Befragungsteilnehmerinnen und -teilnehmern**. In diesem Jahr begleitet AUBI-plus zudem das Thema „**Qualität der Ausbildung**“. Mehr im Web: [www.aubi-plus.de](http://www.aubi-plus.de)

# Inhalt

1. **Statistik (gekürzt)**
2. **Berufsschule**
3. **Hochschule**
4. **Betriebliche Ausbildung**
5. **Künstliche Intelligenz**
6. **Digitalisierung im Kontext der Ausbildung**
7. **Digitalisierung im Recruiting-Prozess**

# Statistik

Wer hat mitgemacht?



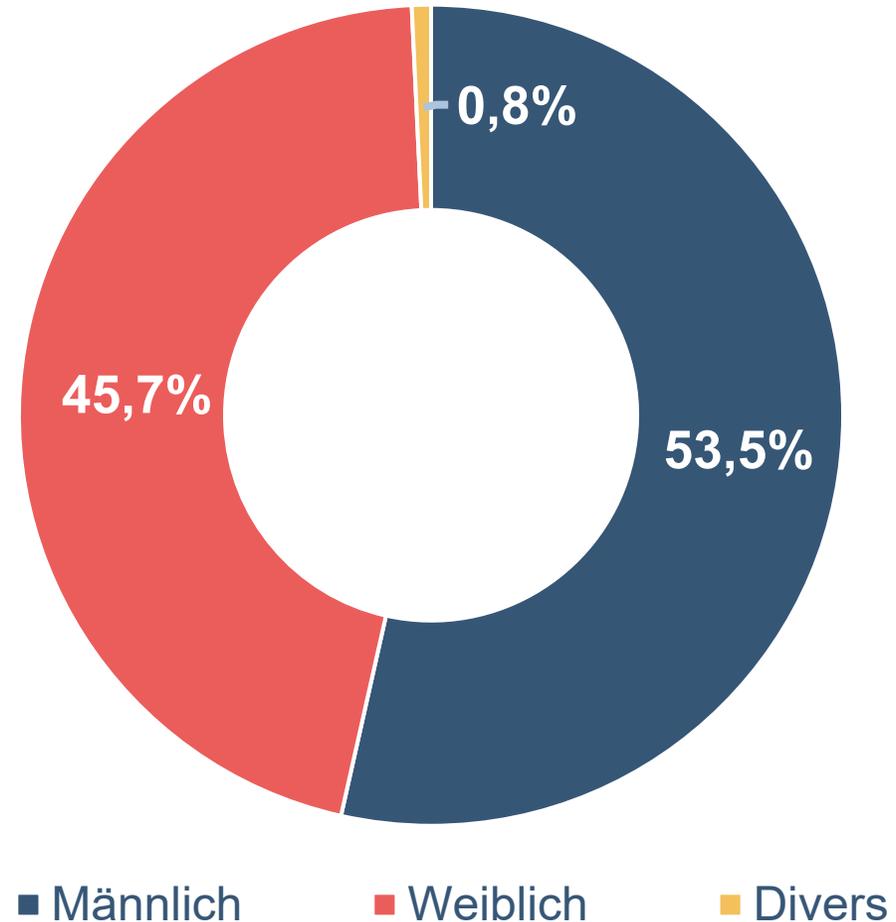
1752



4941

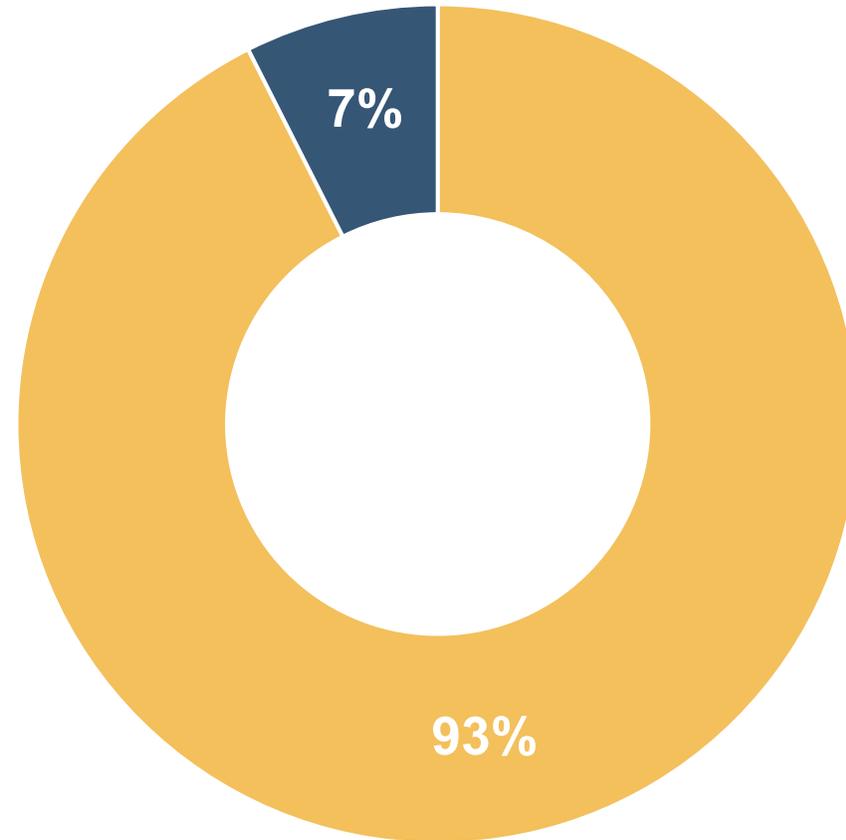
# Teilnehmende

4941 Schüler\*innen und Auszubildende



# Generationenverteilung

„Verrätst du uns dein Geburtsjahr?“

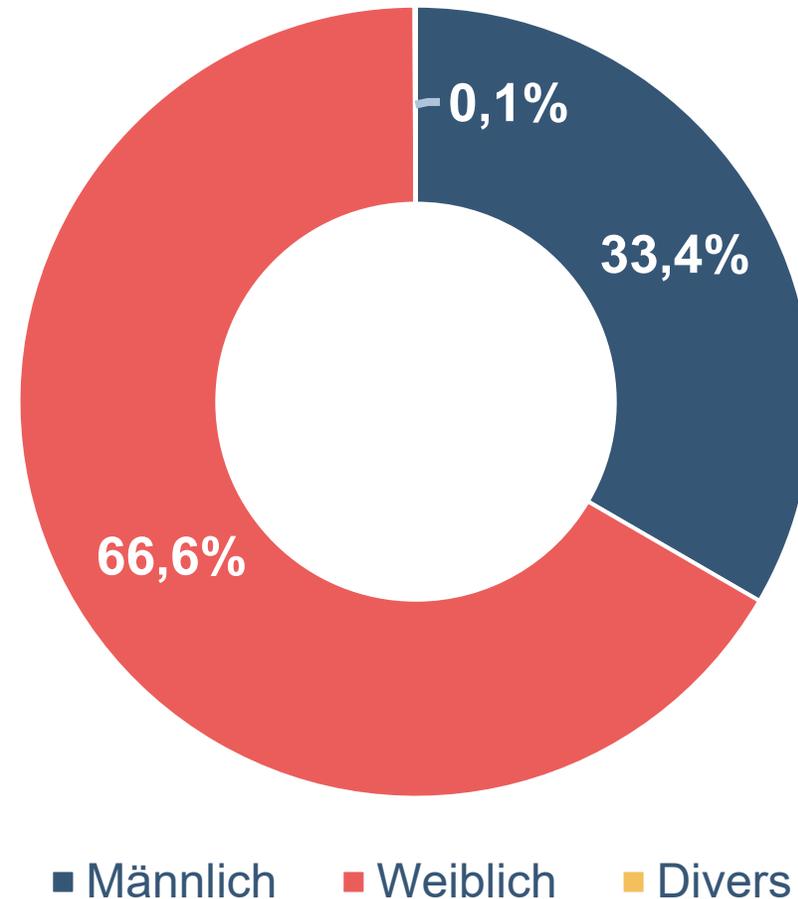


■ Generation Z (1996 - 2010)

■ Generation Y (1980 - 1995)

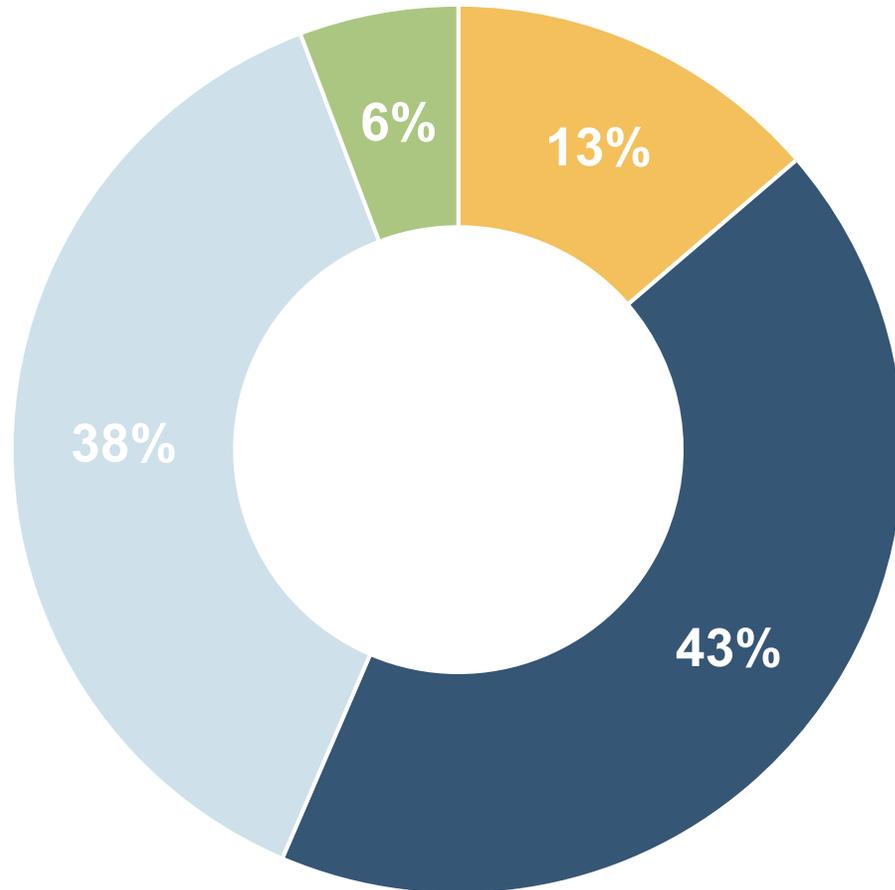
# Teilnehmende

1752 Ausbildungsverantwortliche



# Generationenverteilung

„Verraten Sie uns Ihr Geburtsjahr?“



- Generation Z (später als 1995)
- Generation Y (1980 - 1995)
- Generation X (1965 - 1975)
- Babyboomer (1964 - 1946)

# Berufsschule



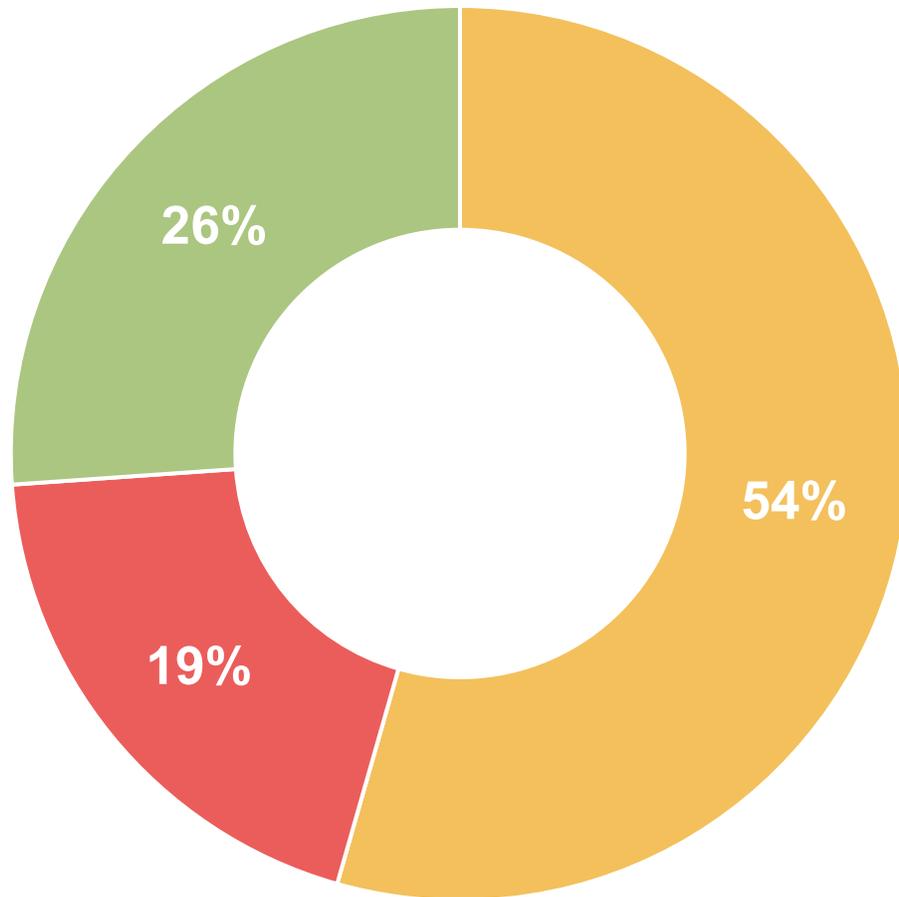
# 50 sind noch keine 100 %

*„51 % der Jungerwachsenen sind der Meinung, dass allgemeinbildende Fächer wie Sport und Deutsch in der Berufsschule unterrichtet werden sollten. Fast 50 % der Befragten bevorzugen den Blockunterricht, sind mit der Vermittlung der Ausbildungsinhalte sehr zufrieden oder zufrieden und fast 50 % der Ausbilder betrachten die Lehrmethoden als „altmodisch“. Berufsschulen stecken wie andere Bildungsträger in einer Vielzahl von Dilemmata zwischen Wünschen, Erwartungen, Anforderungen und Rahmenbedingungen; 100 % Verständnis! Aber mit 50 % wollen wir uns nicht zufriedengeben, weder die Träger, noch die Ausbildungsbetriebe und die Auszubildenden und auch nicht die Berufsschulen selbst.“*



# Berufsschule

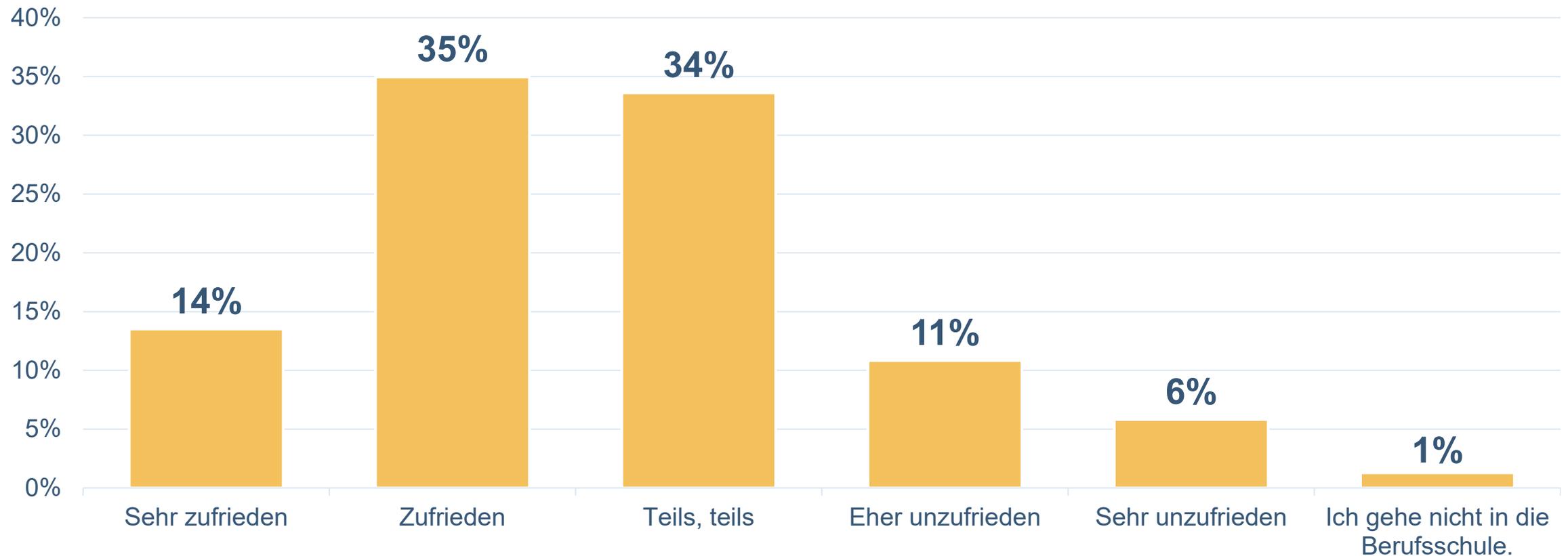
„Die Berufsschule ist ein wichtiger Partner der dualen Ausbildung. Wie siehst du das?“



- Dass ich weiter zur Schule gehe, finde ich gut.
- Eigentlich habe ich keine Lust, weiter zur Schule zu gehen.
- Ich bin da unentschieden.

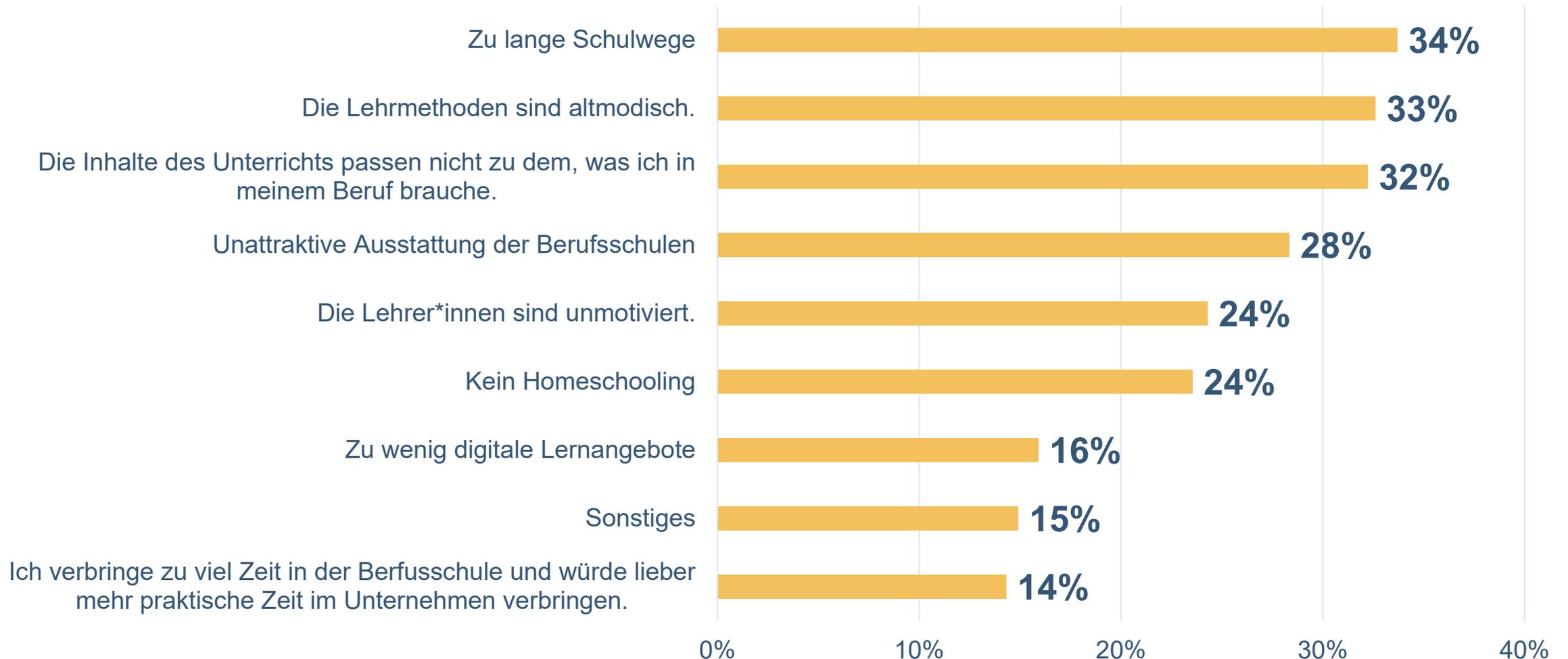
# Zufriedenheit Ausbildungsinhalte

„Wie zufrieden bist du mit der Vermittlung der Ausbildungsinhalte in deiner Berufsschule?“



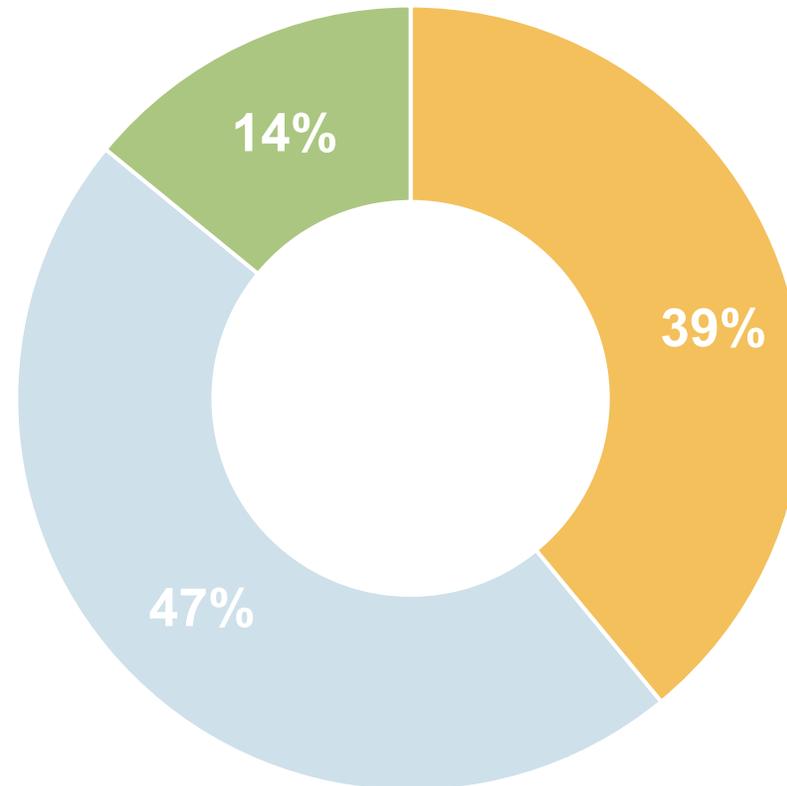
# Probleme der Berufsschule

„Wo siehst du die größten Probleme der Berufsschule?“



# Bevorzugte Unterrichtsform

„Welche Unterrichtsform der Berufsschule bevorzugst du?“



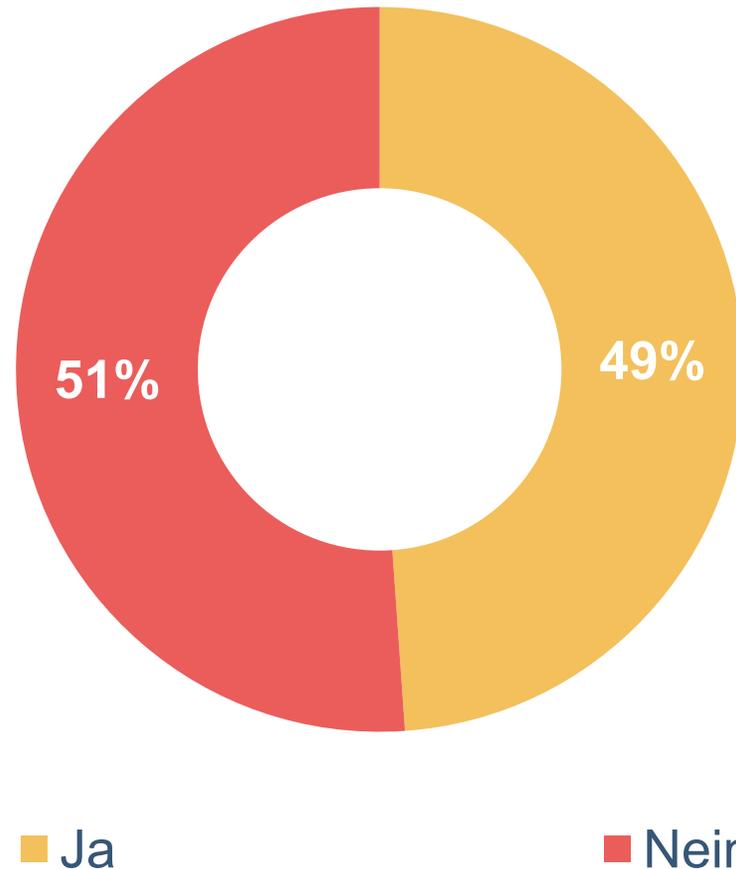
■ Tageweiser Unterricht

■ Blockunterricht

■ Ist mir egal.

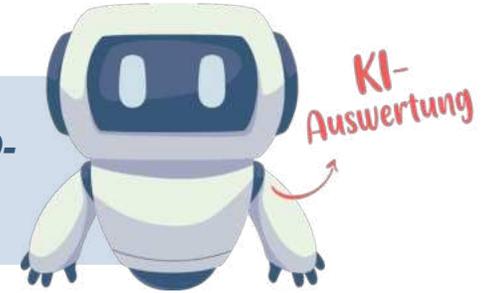
# Allgemeinbildende Fächer?

„Sollten allgemeinbildende Fächer wie Sport und Deutsch in der Berufsschule unterrichtet werden?“



# Berufsschule – PRO

„Sollten allgemeinbildende Fächer wie Sport und Deutsch in der Berufsschule unterrichtet werden?“



Hier habe ich die wichtigsten PRO-Argumente zusammengefasst.

- 1. Förderung der Allgemeinen Bildung** – Allgemeinbildende Fächer fördern die umfassende Bildung der Schüler und sichern grundlegende Kenntnisse.
- 2. Gesundheit und Wohlbefinden** – Sport fördert Gesundheit, ausgeglichenen Lebensstil, Kreislauf und Konzentration.
- 3. Sprachkompetenz** – Deutschunterricht verbessert Sprachfähigkeiten, besonders in Rechtschreibung und Grammatik, und ist beruflich unverzichtbar.
- 4. Berufliche Relevanz** – Deutschkenntnisse sind wichtig für Kommunikation und Schriftverkehr im Berufsalltag, inklusive das Schreiben von Geschäftsdokumenten.
- 5. Integration und Chancengleichheit** – Deutschunterricht hilft Schülern mit Migrationshintergrund, ihre Sprachkenntnisse zu verbessern und ihre beruflichen Chancen zu steigern.
- 6. Abwechslung und Ausgleich** – Sport gleicht die theoretischen und sitzenden Tätigkeiten im Ausbildungsalltag aus und bietet eine willkommene Abwechslung.
- 7. Langfristiger Nutzen** – Allgemeinbildende Fächer wie Deutsch sind nicht nur für die Ausbildung, sondern auch für das gesamte Berufsleben und die persönliche Entwicklung von Nutzen.
- 8. Kommunikative Fähigkeiten** – Der Deutschunterricht hilft dabei, Präsentationsfähigkeiten zu verbessern und eine angemessene Fachsprache zu erlernen, was insbesondere in kaufmännischen Berufen von Vorteil ist.
- 9. Soziale Interaktion und Teamarbeit** – Sport fördert Teamarbeit und soziale Interaktion unter den Schülern, was auch im beruflichen Umfeld wichtig ist.
- 10. Motivation und Spaß** – Allgemeinbildende Fächer können den Spaß am Lernen erhöhen und die Motivation der Schüler steigern.

# O-Töne Berufsschule – PRO

„Sollte allgemeinbildende Fächer wie Sport und Deutsch in der Berufsschule unterrichtet werden? – WARUM?“

„  
Weil Bewegung  
den Geist frei  
macht.“

„  
Fördert die Weiterbildung  
und Gesundheit.“

„  
Für einen besseren  
Ausgleich, außerdem ist  
**Deutsch für mich als  
Ausländer sehr wichtig.**“

„  
Sport ist cool!!! Azubis müssen fit bleiben  
und ordentlich reden und schreiben können.“

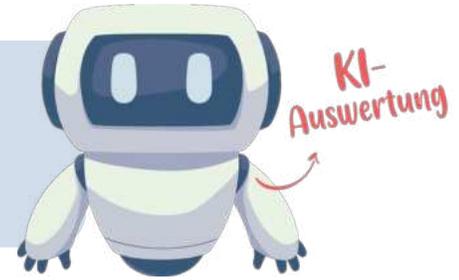
„  
Teamfähigkeit, Verbesserung  
der Deutschkenntnisse“

„  
Allgemeinbildende Fächer wie Sport und Deutsch sollten in der Berufsschule unterrichtet werden, da sie **wichtige Kompetenzen vermitteln**, die über den beruflichen Kontext hinaus von Nutzen sind. Deutsch beispielsweise ist essenziell für die **sprachliche Ausdrucksfähigkeit und Kommunikation**, unabhängig vom späteren Berufsfeld. Sport fördert die körperliche Gesundheit und Teamarbeit, was auch im Arbeitsleben von Vorteil sein kann. Daher tragen diese Fächer zur ganzheitlichen Bildung der Schüler bei und sollten in der Berufsschule **nicht vernachlässigt werden.**“

# Berufsschule – CONTRA

„Sollten allgemeinbildende Fächer wie Sport und Deutsch in der Berufsschule unterrichtet werden?“

Hier habe ich die wichtigsten  
CONTRA-Argumente  
zusammengefasst.



- Fokus auf berufsrelevante Inhalte** – Die Berufsschulzeit sollte für praxisnahe, berufsspezifische Inhalte genutzt werden, die direkt im Ausbildungsberuf anwendbar sind.
- Bereits ausreichende Schulbildung** – Viele Azubis haben bereits ausreichend allgemeinbildende Fächer wie Deutsch und Sport gelernt. Weitere Unterrichtseinheiten werden oft als redundant empfunden.
- Stress und Überlastung** – Allgemeinbildende Fächer können zusätzlichen Stress verursachen, insbesondere wenn sie benotet werden und somit den Notendurchschnitt beeinflussen.
- Geringer praktischer Nutzen** – Sport wird oft als wenig relevant für die berufliche Ausbildung angesehen und kann in der Freizeit gemacht werden. Auch viele Deutschunterricht-Inhalte wie Gedichtinterpretationen finden im Berufsalltag kaum Anwendung.
- Vorhandene Grundkenntnisse** – Es wird angenommen, dass Azubis bereits über ausreichende Grundkenntnisse in Deutsch verfügen, sodass weiterer Unterricht keinen signifikanten Mehrwert bietet.
- Unnötige Wiederholung** – Viele Inhalte der allgemeinbildenden Fächer wurden bereits in der vorherigen Schullaufbahn behandelt. Eine erneute Behandlung derselben Themen wird als unnötige Wiederholung angesehen.
- Fokus auf Ausbildung** – Azubis möchten sich auf ihre Ausbildung und die relevanten fachlichen Inhalte konzentrieren, um besser auf ihren zukünftigen Beruf vorbereitet zu sein.
- Individuelle Interessen** – Nicht alle Azubis interessieren sich für allgemeinbildende Fächer wie Sport. Diese sollten optional statt verpflichtend sein, um individuelle Interessen zu berücksichtigen.
- Effektiver Einsatz der Zeit** – Die begrenzte Zeit in der Berufsschule sollte effektiv für berufliche Fähigkeiten genutzt werden, statt für allgemeinbildende Fächer.
- Verschiedene Bildungsniveaus** – Da Azubis unterschiedliche Bildungsniveaus haben, kann der Unterricht in allgemeinbildenden Fächern ungleich wirken und nicht alle gerecht behandeln.

# O-Töne Berufsschule – CONTRA

„Sollte allgemeinbildende Fächer wie Sport und Deutsch in der Berufsschule unterrichtet werden? – WARUM NICHT?“

” Nicht berufsrelevant.

” Die Konzentration sollte auf **ausbildungsrelevanten Fächern** liegen.

” Am Ende zählen die Noten der Abschlussprüfung, wo hilft mir da Sport oder Deutsch / ausländische Mitschüler bekommen so **meist schlechte Noten in Deutsch**.

” Ich finde Sport passt nicht in der Berufsschule, weil man sich auf die wichtigen Inhalte der Ausbildung konzentrieren sollte. Deutschunterricht ist immer gut, weil es nie schadet an seiner Grammatik zu üben.

” Unnötig.

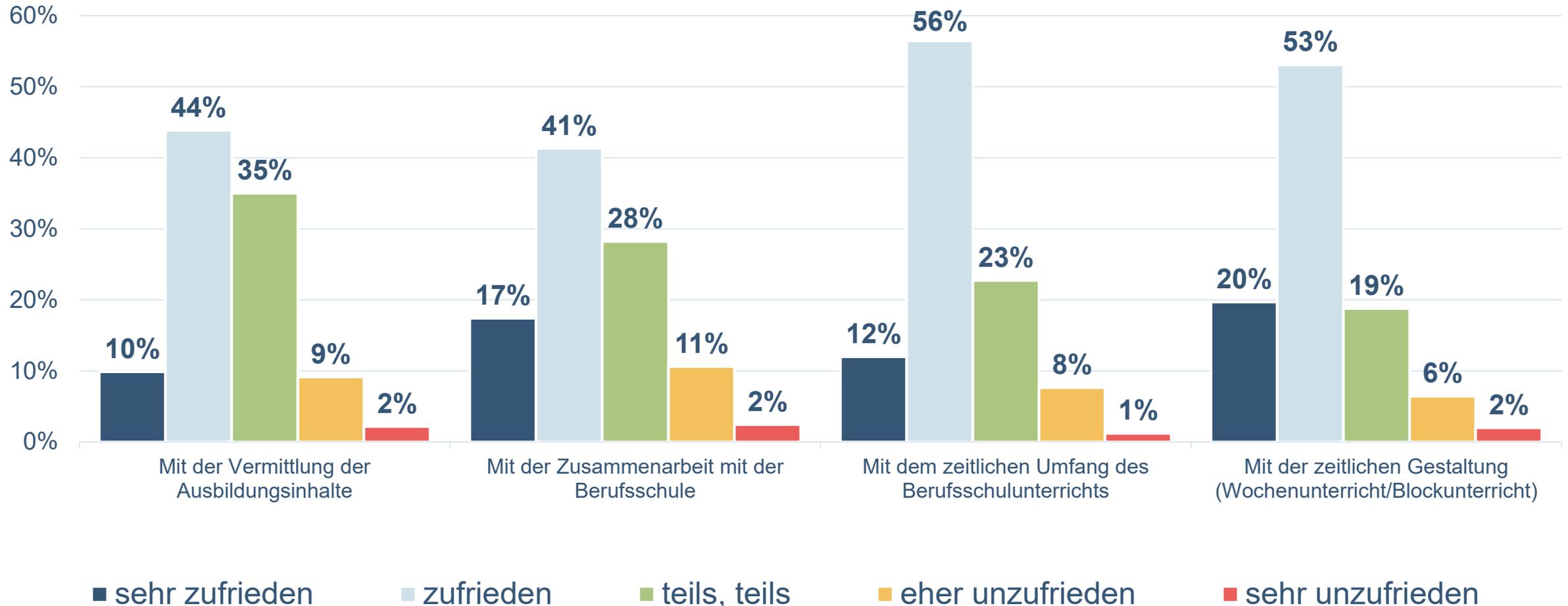
” Sport ist eine Freizeitaktivität. Deutsch hingegen ist wichtig für den Umgang und die **Kommunikation im Unternehmen**.

” Weil es wichtigeren Themen Zeit wegnimmt.

” Informatiker. Keine weitere Angabe.

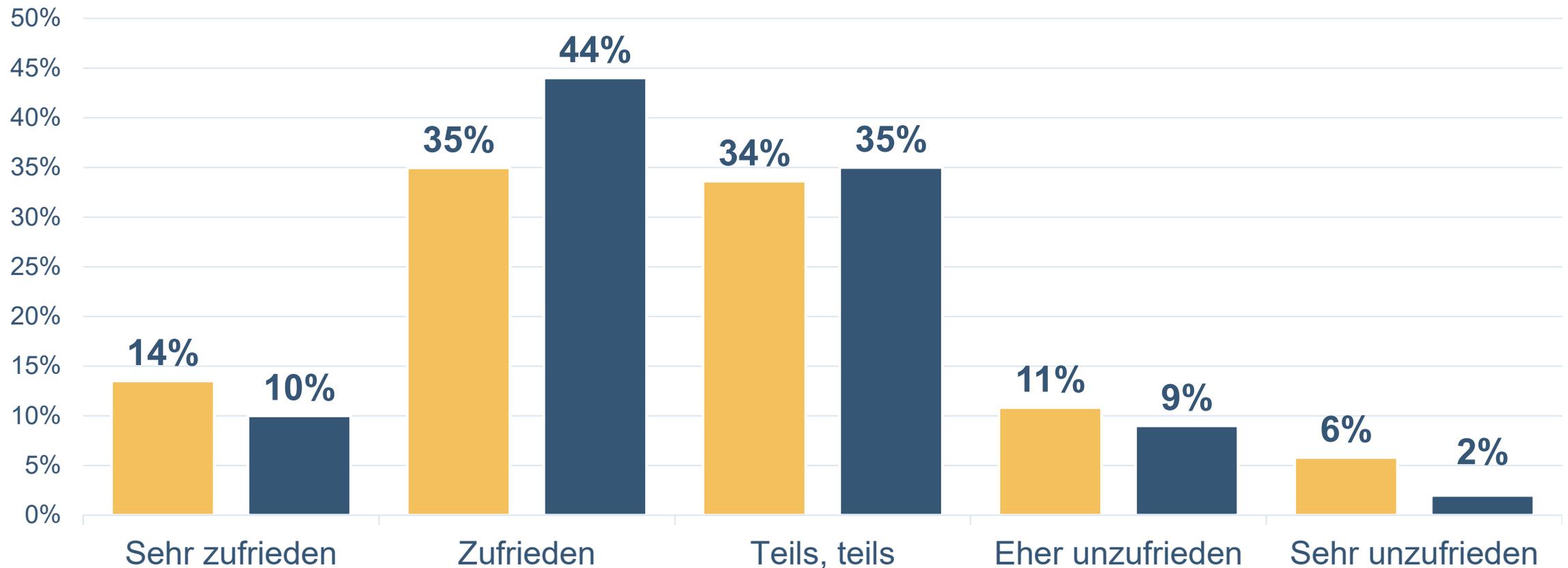
# Zufriedenheit mit der Berufsschule

„Wie zufrieden sind Sie mit dem aktuellen Modell der Berufsschule?“



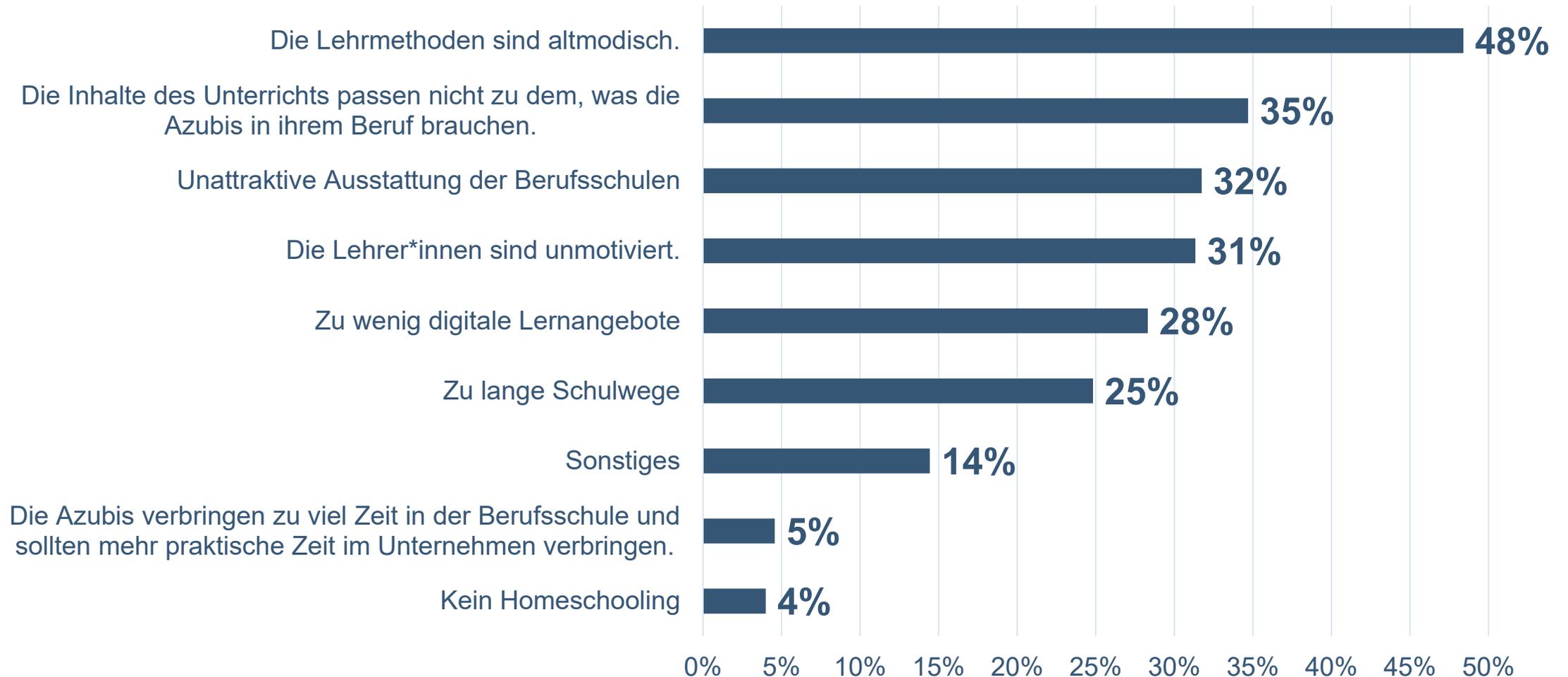
# Vergleich Ausbildungsinhalte

„Wie zufrieden bist du / sind Sie mit der Vermittlung der Ausbildungsinhalte in deiner Berufsschule?“



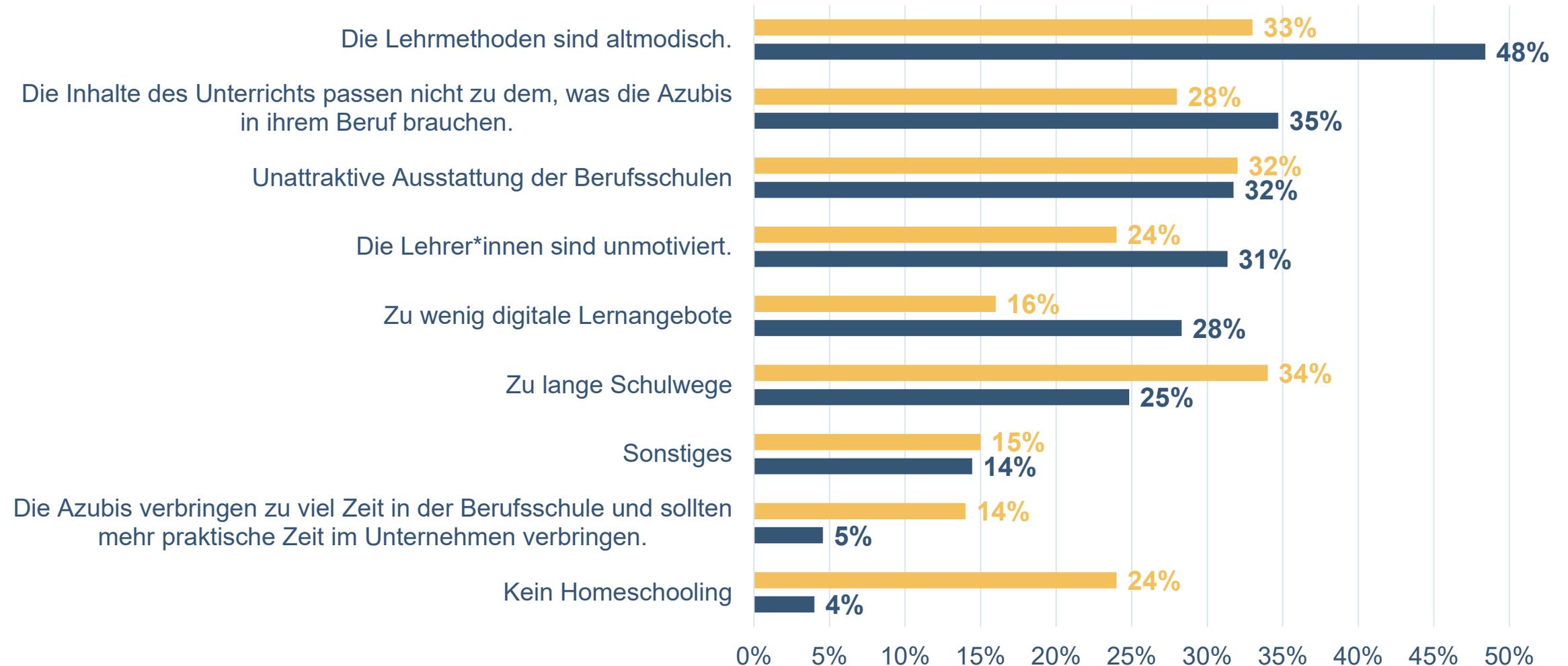
# Probleme der Berufsschule

„Wo sehen Sie die größten Probleme der Berufsschule?“



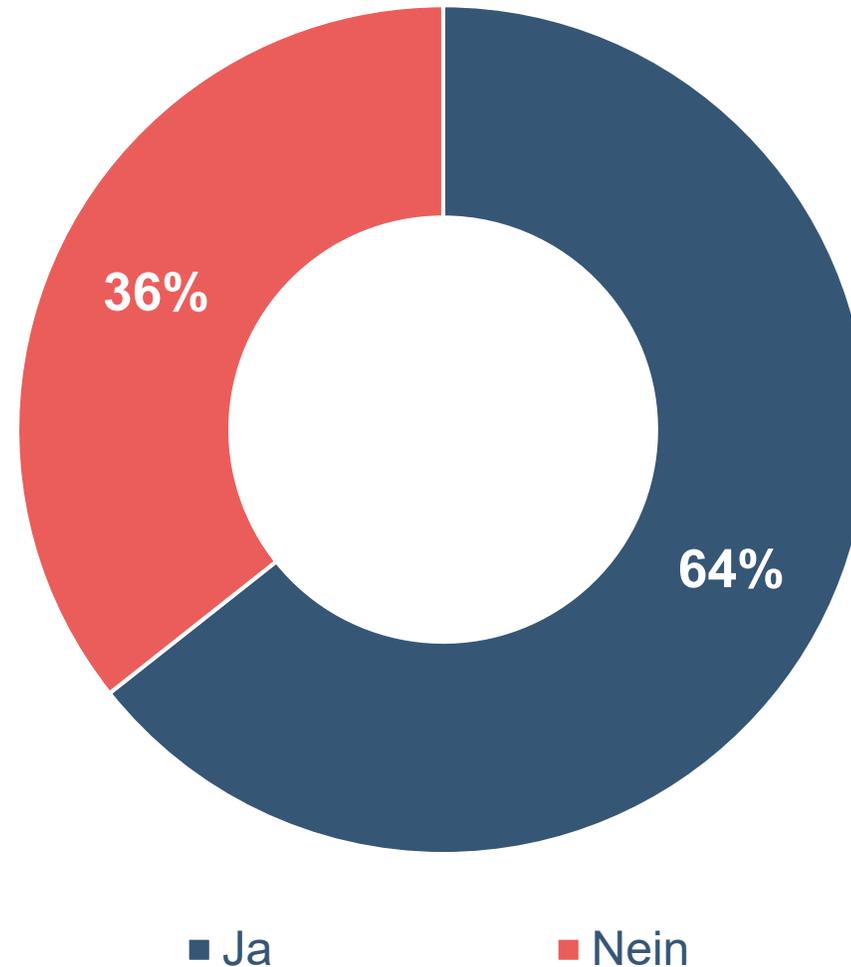
# Vergleich Probleme der Berufsschule

„Wo sehen Sie / *siehst Du* die größten Probleme der Berufsschule?“



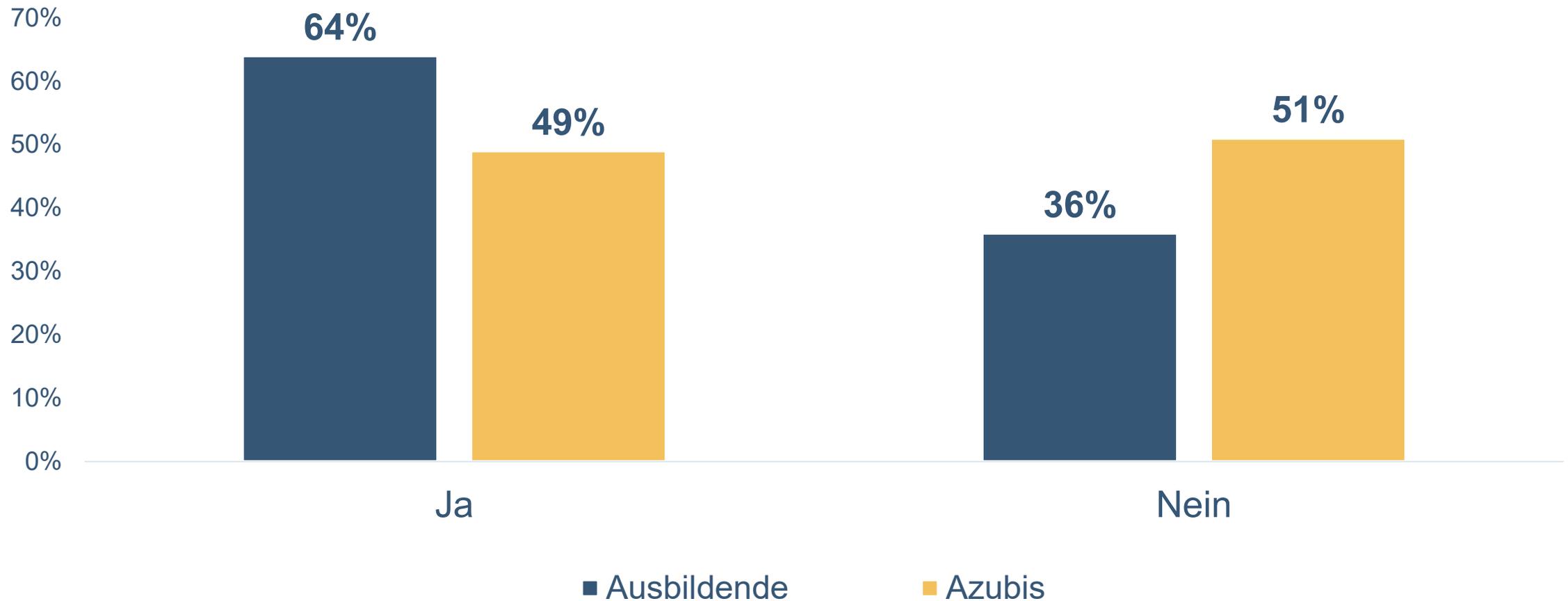
# Allgemeinbildende Fächer

„Sollten allgemeinbildende Fächer wie Sport und Deutsch in der Berufsschule unterrichtet werden?“



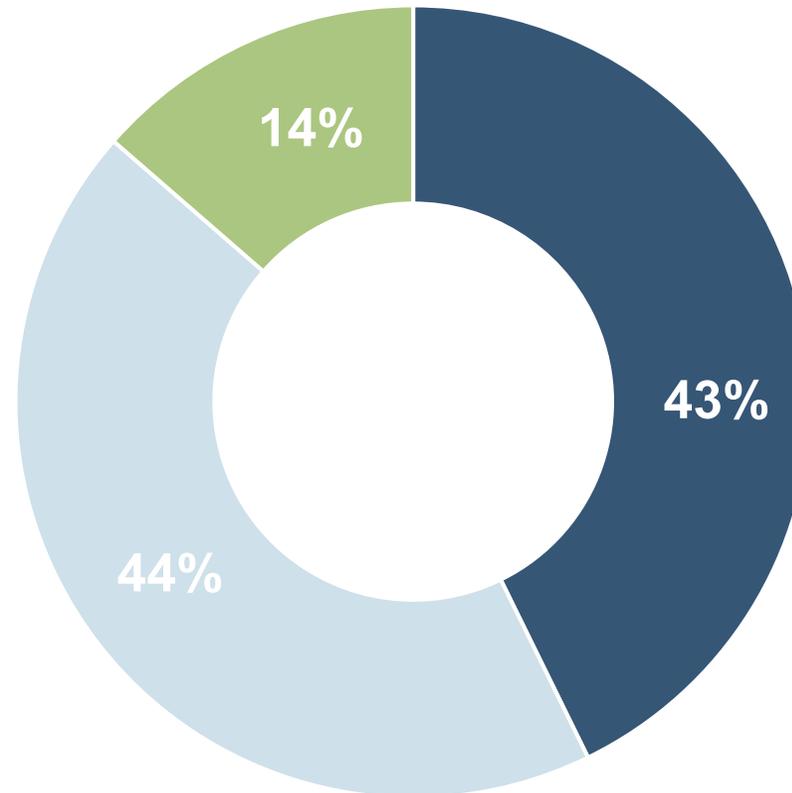
# Vergleich Allgemeinbildende Fächer

„Sollten allgemeinbildende Fächer wie Sport und Deutsch in der Berufsschule unterrichtet werden?“



# Bevorzugte Unterrichtsform

„Welche Unterrichtsform der Berufsschule bevorzugen Sie?“



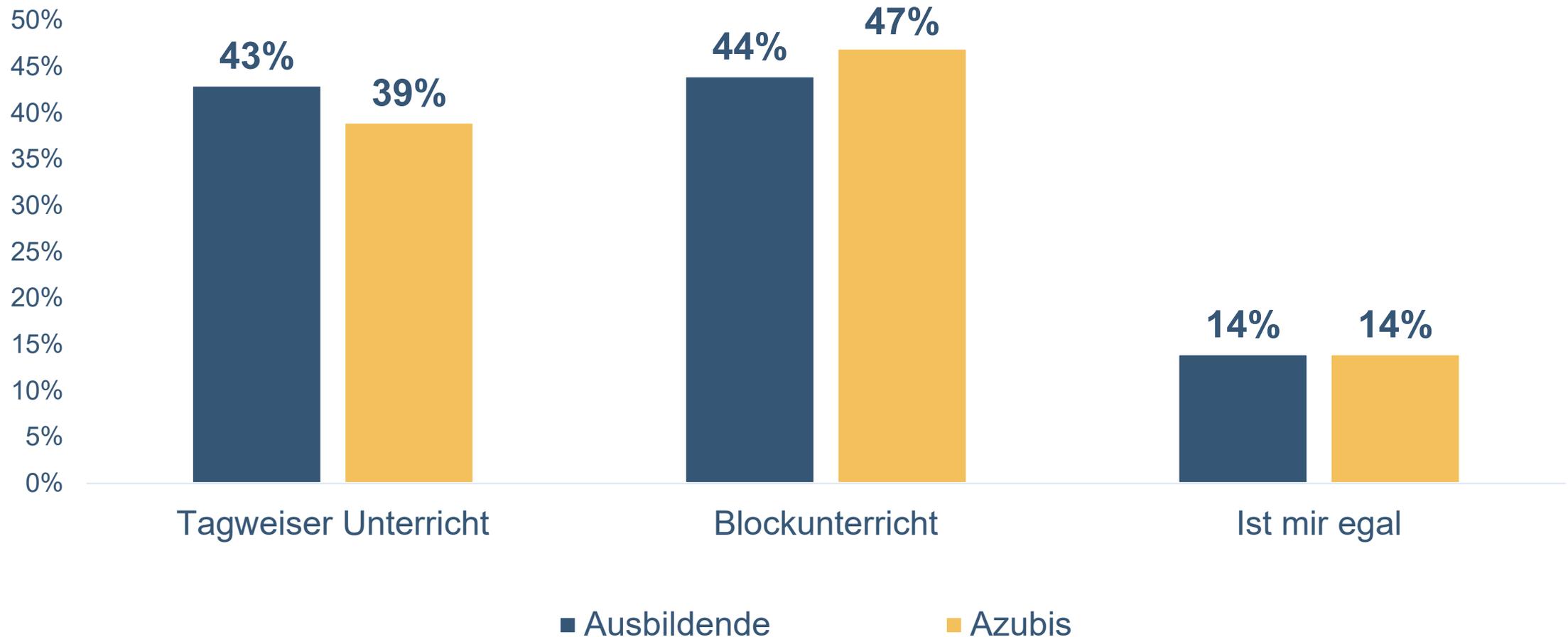
■ Tageweiser Unterricht

■ Blockunterricht

■ Ist mir egal.

# Vergleich bevorzugte Unterrichtsform

„Welche Unterrichtsform der Berufsschule bevorzugen Sie? / bevorzugst Du?“

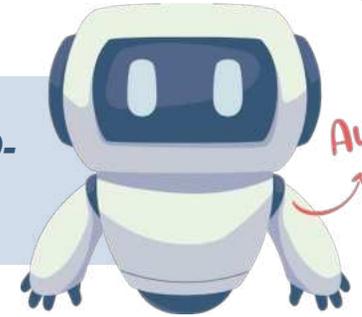


# Berufsschule - PRO

„Sollten allgemeinbildende Fächer wie Sport und Deutsch in der Berufsschule unterrichtet werden?“

1. **Verbesserung der Sprachkompetenz** – Deutschunterricht ist wichtig, da viele Auszubildende Schwierigkeiten mit Rechtschreibung, Grammatik und dem Schreiben ganzer Sätze haben.
2. **Wichtigkeit der Kommunikation** – Gute Deutschkenntnisse sind essenziell für den Kundenkontakt und den beruflichen Alltag.
3. **Förderung von Gesundheit und Wohlbefinden** – Sport fördert die körperliche Gesundheit, bietet einen Ausgleich zum Berufsalltag und kann Teamgeist und soziale Fähigkeiten stärken.
4. **Unterstützung für nicht-muttersprachliche Auszubildende** – Deutschunterricht hilft ausländischen Auszubildenden, ihre Sprachkenntnisse zu verbessern.

Hier habe ich die wichtigsten PRO-Argumente zusammengefasst.



5. **Ergänzung der schulischen Defizite** – Allgemeinbildende Fächer bieten eine Chance, Schuldefizite auszugleichen und wichtige Grundkenntnisse zu festigen.
6. **Vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten** – Allgemeinbildung hilft, vielseitige und anpassungsfähige Arbeitnehmer zu entwickeln, die den Anforderungen des Arbeitsmarktes besser gewachsen sind.
7. **Guter Ausgleich** – Sport als Ausgleich zum sitzenden Berufsalltag ist wichtig, um körperliche Fitness zu fördern.
8. **Lebenslange Fähigkeiten** – Deutsch und Sport vermitteln grundlegende Fähigkeiten, die im Berufs- und Privatleben nützlich sind.



„Sollten allgemeinbildende Fächer wie Sport und Deutsch in der Berufsschule unterrichtet werden?  
- WARUM? “



Deutsch sollte angeboten werden, da die **Deutschkenntnisse** bei den jungen Menschen **nachlassen**, Sportunterricht müsste nicht unbedingt sein, würde aber zu mehr Bewegung führen.



Sport als Ausgleich; Deutsch – in unserem Bereich sind Deutschkenntnisse besonders wichtig.



Sport schafft einen Ausgleich.



Hohe Defizite in Mathe und Deutsch seit Corona.



Deutsch: Die Rechtschreibung und Grammatik wird heutzutage nicht mehr als wichtig erachtet. Hier haben wir **große Probleme**. Die Unterrichtung des Fachs Deutsch könnte sicher entgegenwirken.



Sport schafft den Ausgleich.

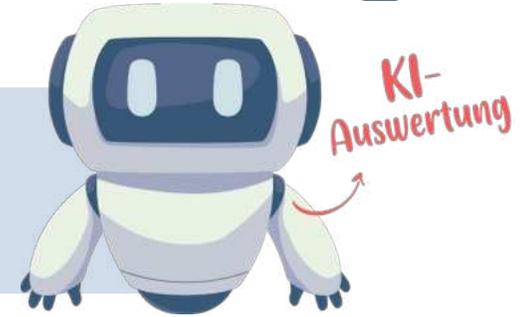


Deutsch ja - aber **BITTE BERUFSBEZOGEN** –  
Geschäftsbriefe – wie lese ich Versicherungsverträge?

# Berufsschule - CONTRA

„Sollten allgemeinbildende Fächer wie Sport und Deutsch in der Berufsschule unterrichtet werden?“

Hier habe ich die wichtigsten CONTRA-Argumente zusammengefasst.



1. **Zeitmangel** – Allgemeinbildende Fächer nehmen wertvolle Zeit weg, die für berufsrelevante Inhalte genutzt werden könnte.
2. **Bereits ausreichend behandelt** – Diese Fächer wurden bereits in der allgemeinen Schulbildung ausreichend unterrichtet.
3. **Fokus auf Berufsspezifisches** – Der Unterricht sollte sich auf berufsspezifische Themen konzentrieren, die für die Ausbildung direkt relevant sind.
4. **Sport in der Freizeit** – Sport kann in der Freizeit ausgeübt werden und hat keinen direkten Bezug zur Berufsausbildung.
5. **Keine Verbesserung durch zusätzlichen Unterricht** – Wer grundlegende Deutschkenntnisse oder die Wichtigkeit von Sport nach der allgemeinen Schulbildung nicht verinnerlicht hat, wird dies auch durch weiteren Unterricht nicht wesentlich verbessern.
6. **Kein Mehrwert für das Unternehmen** – Allgemeinbildende Fächer bringen für die betriebliche Ausbildung keinen direkten Nutzen.
7. **Unnötige Wiederholung** – Inhalte wie Deutsch und Sport sollten schon in der vorherigen Schullaufbahn ausreichend vermittelt worden sein.
8. **Berufsrelevanz fehlt** – Es sollte mehr Zeit für berufsspezifische und praxisnahe Themen verwendet werden, die direkt im Beruf benötigt werden.
9. **Motivationsprobleme** – Sport kann zu Mobbing führen und ist nicht immer förderlich für das soziale Klima.
10. **Alternative Themen bevorzugt** – Anstelle von allgemeinbildenden Fächern könnten praxisbezogene Themen wie Steuern, Altersvorsorge und Ernährung behandelt werden.

„Sollten allgemeinbildende Fächer wie Sport und Deutsch in der Berufsschule unterrichtet werden?  
- WARUM NICHT?“

„Konzentration auf berufsbezogene Kenntnisse und Inhalte

„Unfallgefahr und nach 10 Jahren Schulunterricht sollte es genügen.

„Nicht notwendig

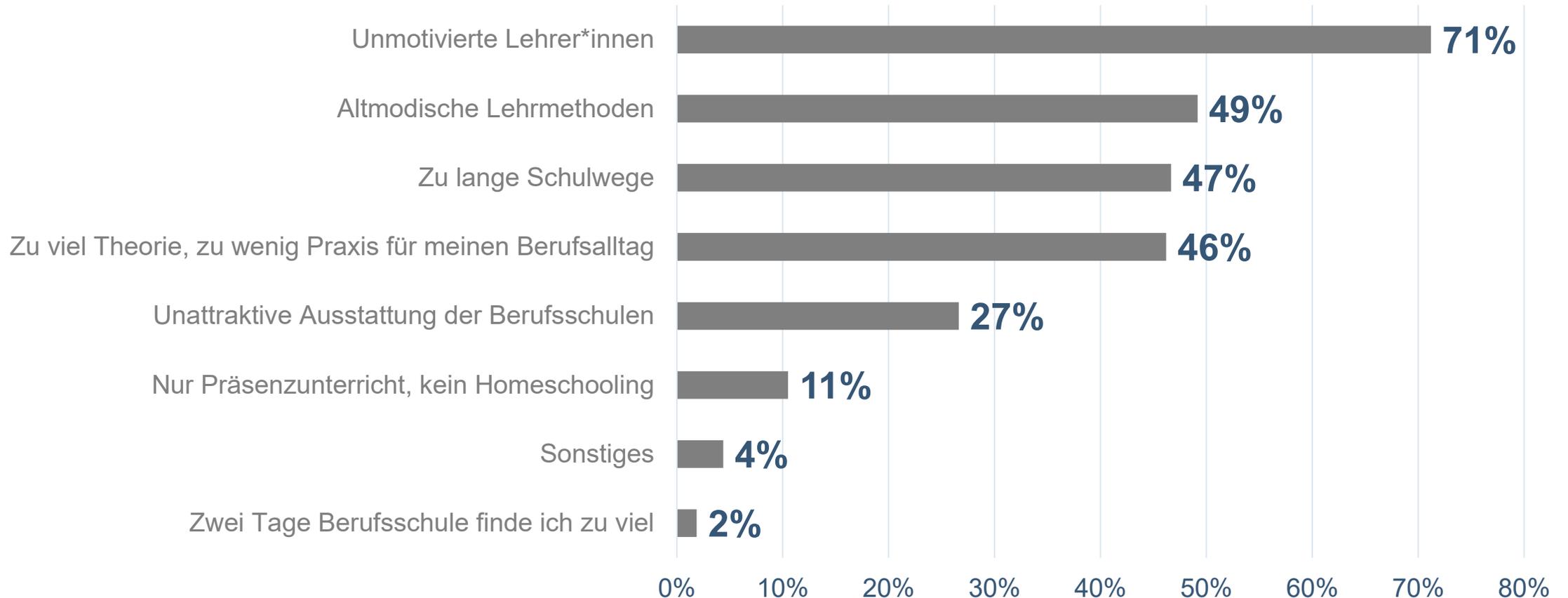
„Zeit sollte lieber in **Berufsrelevante Inhalte** gesteckt werden.

„Sport fällt in 90 % der Fälle sowieso aus und ich denke in diesem Alter muss man Jugendliche nicht mehr zu Sport "zwingen".  
Deutsch sollte in den Jahren zuvor bereits ausreichend gelehrt worden sein. Ich denke, es gibt **hier fachspezifischere Fächer**, die dringender in der Tiefe benötigt werden.

„Geringer Bezug zum Ausbildungsinhalt

# Störfaktoren Berufsschule

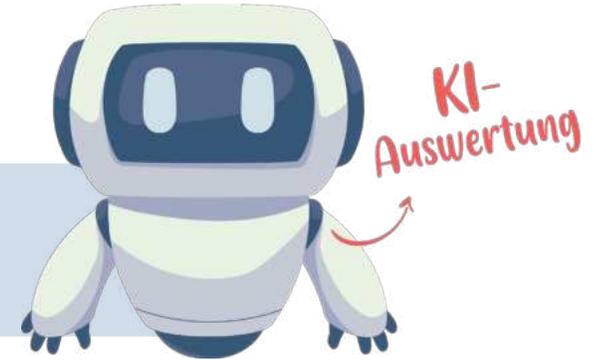
„Stell dir vor, du bist bereits in deiner Ausbildung. Was würde dich an der Berufsschule am meisten stören?“



# Berufsschule

„Möchten Sie uns dazu noch etwas Ergänzendes mitteilen?“

*Hier sind die wichtigsten Ergänzungen der Ausbildungsverantwortlichen zur Zufriedenheit mit dem aktuellen Modell der Berufsschule:*



- 1. Lehrermangel und Unterrichtsausfall** – Häufiger Unterrichtsausfall und ein Mangel an qualifizierten Lehrern beeinträchtigen die Ausbildungsqualität erheblich.
- 2. Veraltete Lehrmethoden und -inhalte** – Viele Lehrer nutzen veraltete Unterrichtsmethoden und vermitteln überholte Inhalte, insbesondere in technischen und IT-Berufen.
- 3. Engagement der Lehrer** – Es gibt große Unterschiede im Engagement und der Kompetenz der Lehrer, was die Qualität des Unterrichts stark beeinflusst.
- 4. Organisation und Kommunikation** – Schlechte Organisation und Kommunikation zwischen Berufsschulen und Betrieben führen zu Problemen wie kurzfristigen Prüfungsinfos.
- 5. Unterschiedliche Standards** – Große Unterschiede zwischen und innerhalb der Berufsschulen erschweren eine einheitliche Betreuung der Auszubildenden.
- 6. Integration von Berufsschule und Betrieb** – Eine engere Zusammenarbeit und bessere Integration zwischen Berufsschulen und Betrieben wird als notwendig erachtet.
- 7. Blockunterricht** – Der Unterricht ist zu kurz und ineffektiv. Eine kleinschrittigere Einteilung könnte vorteilhafter sein.
- 8. Motivation der Azubis** – Unterrichtsausfall und mangelndes Engagement der Lehrer führen zu Demotivation und Vernachlässigung des Lernens bei den Auszubildenden.

„Möchten Sie uns dazu noch etwas Ergänzendes mitteilen?“

”

Die schulischen Ausbildungsinhalte sind **nicht auf dem neusten Stand** - insbesondere in der IT

”

Aus meiner Sicht wäre eine **engere Zusammenarbeit mit der Berufsschule** mehr als Wünschenswert. Bestenfalls erhalten die ausbildenden Unternehmen einen **Lehrplan der Berufsschule**, um zeitnah theoretisch vermitteltes Wissen mit praktischen Inhalten zu untermauern!!!

”

Lehrermangel, Geldmangel an der Berufsschule, alte Curricula...

”

Durch **Lehrermangel** fallen viele Stunden in wichtigen Fächern aus.

”

Auch hier spielt der **Lehrermangel** eine Rolle. Auch die unterschiedliche Motivation der Lehrer. Die neuen Lehrer fangen oft auch mit weniger Stunden an (z.B. 12 anstatt 26).

”

Aufgrund von **Personalmangel** fällt vermehrt Unterricht aus, sodass wichtige Inhalte nicht **zeitgerecht vermittelt** werden

”

die Digitalisierung sollte weiter vorangetrieben werden, auch für die **Kommunikation von Betrieb, Schule & Azubis**

”

**Unterrichtsausfall** ist ein zunehmendes Problem

# Nähe als Attraktivitätsfaktor

Ist die Berufsschule wichtig für die Attraktivitätswahrnehmung der Ausbildung? Ja. Aber vielleicht anders als gedacht.

Im ersten Moment mag es verwundern, dass sich bei den Jugendlichen das größte Problem in Bezug auf die Berufsschule gar nicht in der Schule selbst manifestiert, sondern auf dem Weg dahin. Dass für ein Drittel der Befragten die „langen Schulwege“ als Hauptproblem wahrgenommen werden, sollte Unternehmen nachdenklich stimmen. Bereits in der Studie 2017 war für die Generation Z der wichtigste Faktor bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz die „Nähe zum Wohnort“. Der Wunsch nach Work-Life-Balance macht auch vor der Berufsschule nicht halt.

Ein Problem, was von ausbildenden Unternehmen offensichtlich noch nicht in gleichem Maße wahrgenommen wird. Homeschooling und Digitalisierung könnten gerade in ländlichen Regionen und Ausbildungen mit wenigen Ausbildungszahlen eine Lösung darstellen. Hier sind die dualen Hochschulen oft im Vorteil, da sie ihre digitalen Angebote aus der Coronazeit beibehalten und sogar noch erweitert haben.

Die größte Hochschule Deutschlands ist die IU mit einem überwiegend digitalen Angebot.



# Hochschule



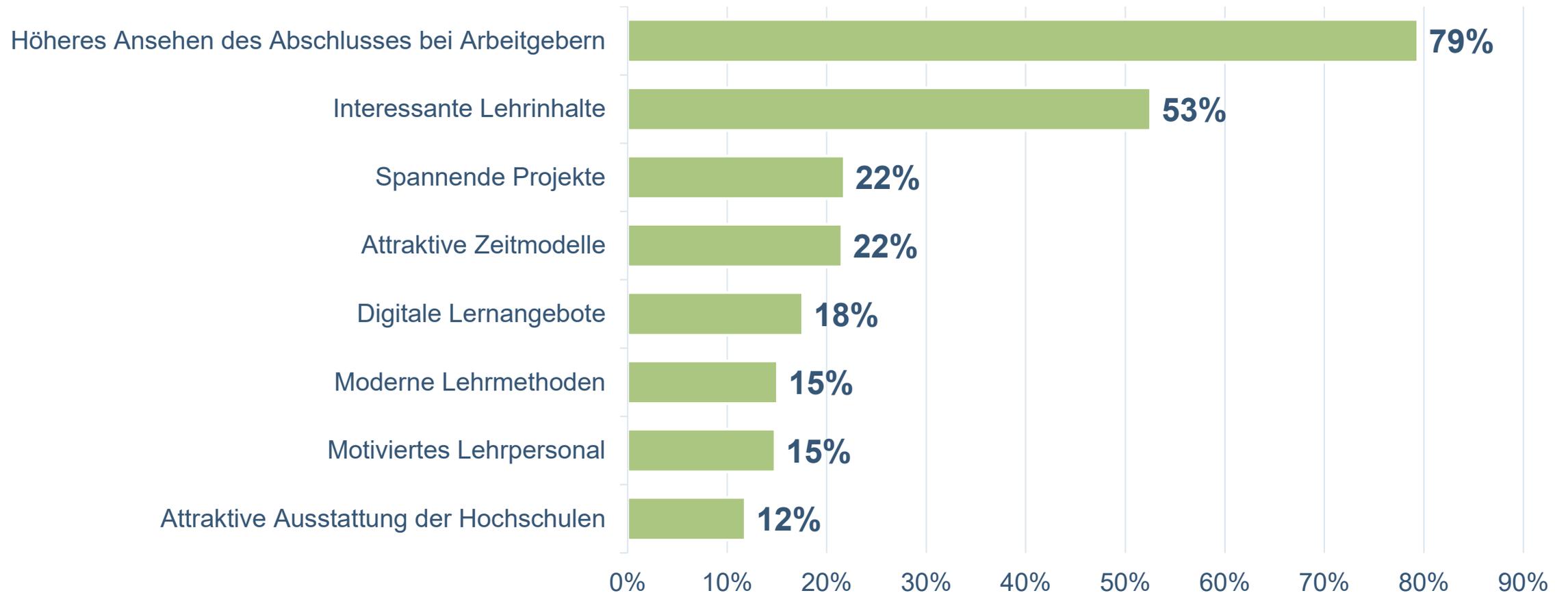
# Auch bei Hochschulen sind 50 sind noch keine 100 %

*„Wenn „nur“ 50 % der dual Studierenden mit der Vermittlung der Studieninhalte sehr zufrieden und zufrieden ist, dann ist die Interpretation in die Beliebtheit gestellt, ob man das Glas als halb voll oder als halb leer betrachtet. Vollste Zufriedenheit sieht anders aus und leicht fällt einem der Gedanke, dass doch die Hochschulen (oder auch die Berufsschulen) Dinge besser und anders machen sollten, z. B. mehr zielgruppenorientierter, wesentlich aktueller, moderner etc., o.k. „gekauft“. Vielleicht geht es aber auch einmal darum, Erwartungsmanagement zu betreiben und deutlich zu machen, wofür eine Hochschule bzw. eine Berufsschule da ist und was diese leisten können und was nicht!“*



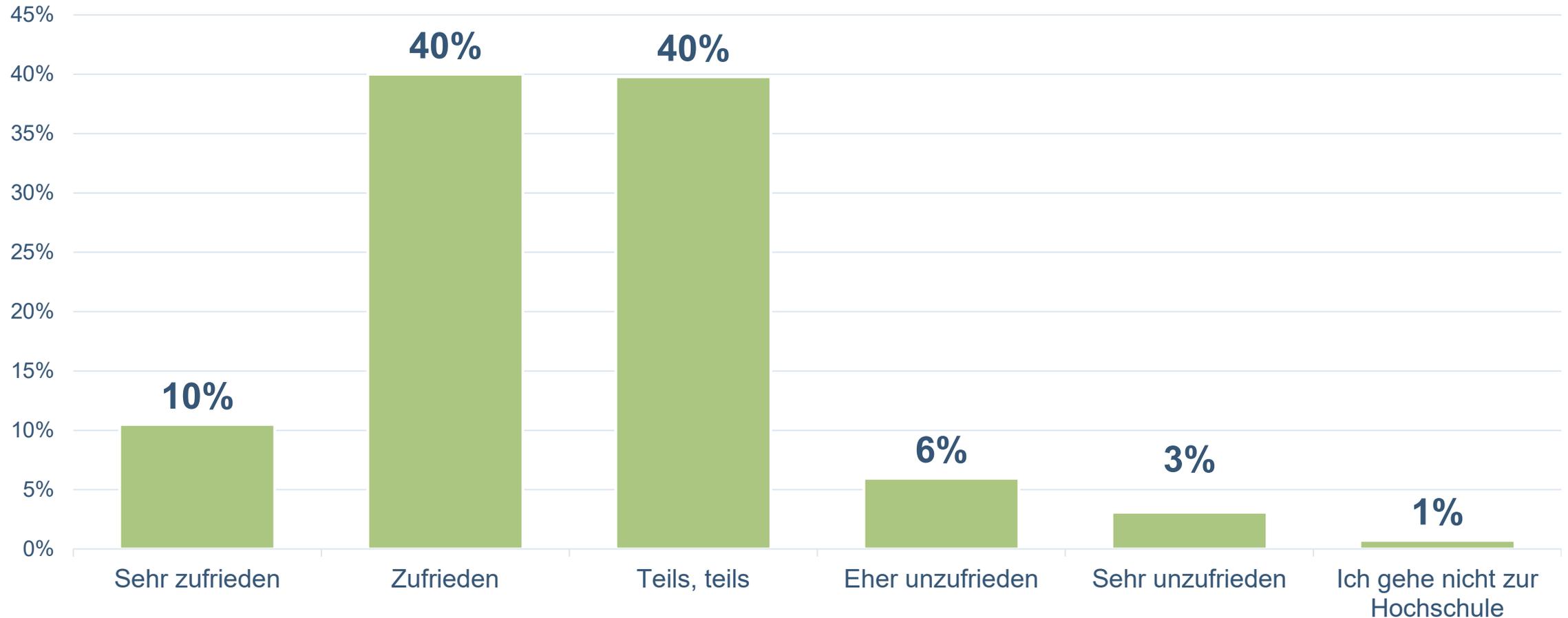
# Hochschule statt Berufsschule

„Hochschule statt Berufsschule. Das ist das Besondere an einem dualen Studium. Was macht für dich die Hochschule attraktiver als die Berufsschule?“



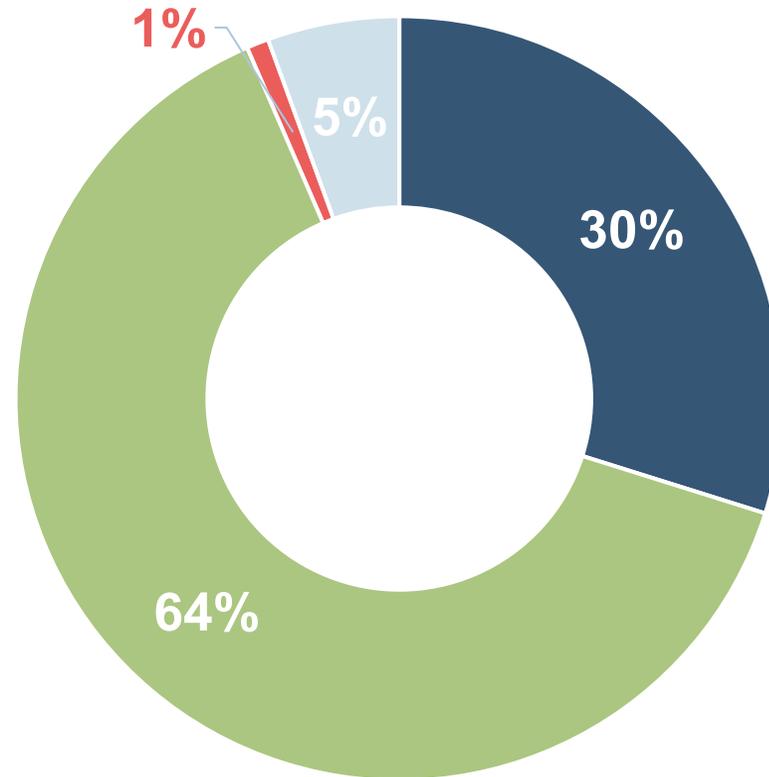
# Zufriedenheit mit der Hochschule

„Wie zufrieden bist du mit der Vermittlung der Studieninhalte an deiner Hochschule?“



# Bevorzugte Unterrichtsform

„Welche Unterrichtsform der Hochschule bevorzugst du?“



■ Tageweiser Unterricht

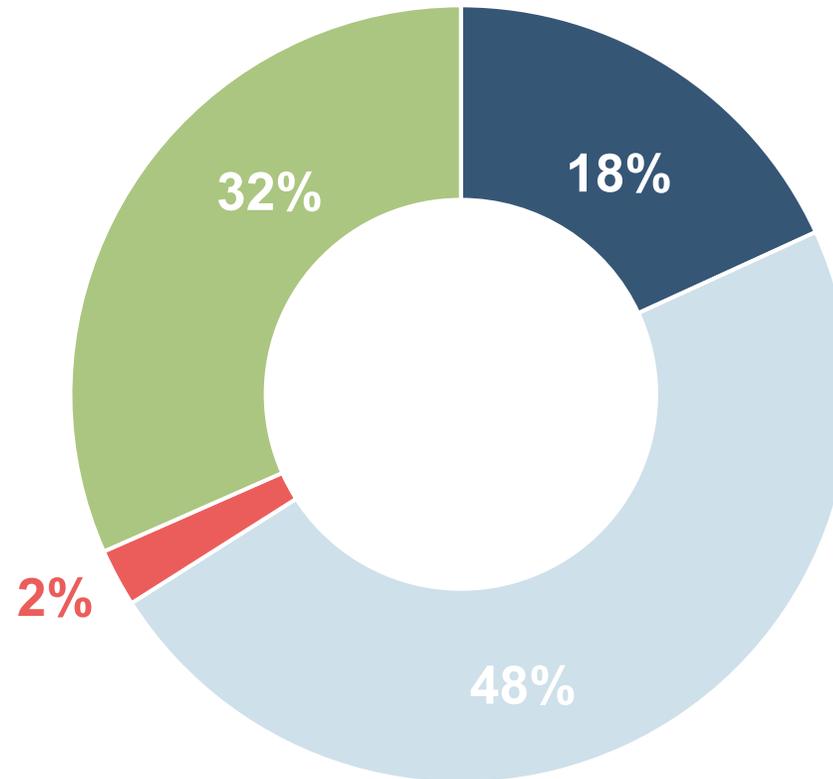
■ Blockunterricht

■ Unterricht am Wochenende

■ Ist mir egal.

# Bevorzugte Unterrichtsform

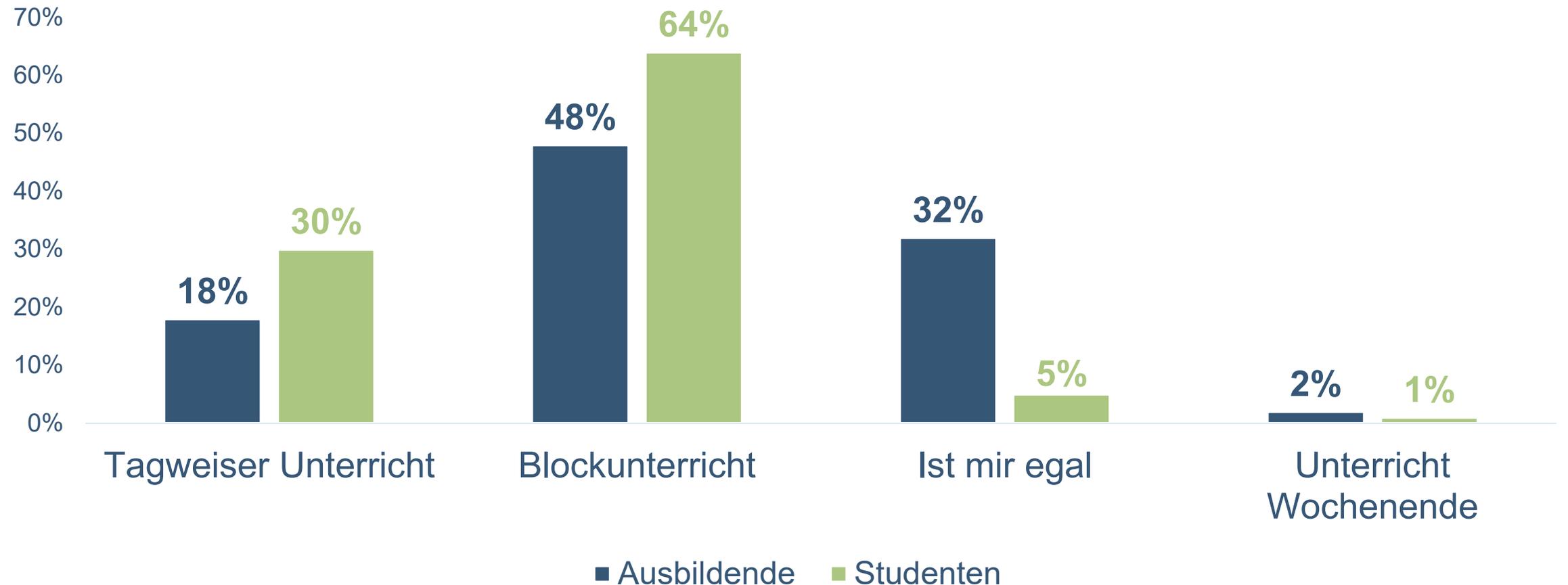
„Welche Unterrichtsform der Hochschule bevorzugen Sie?“



■ Tageweiser Unterricht   ■ Blockunterricht   ■ Unterricht am Wochenende   ■ Ist mir egal.

# Vergleich Unterrichtsformen

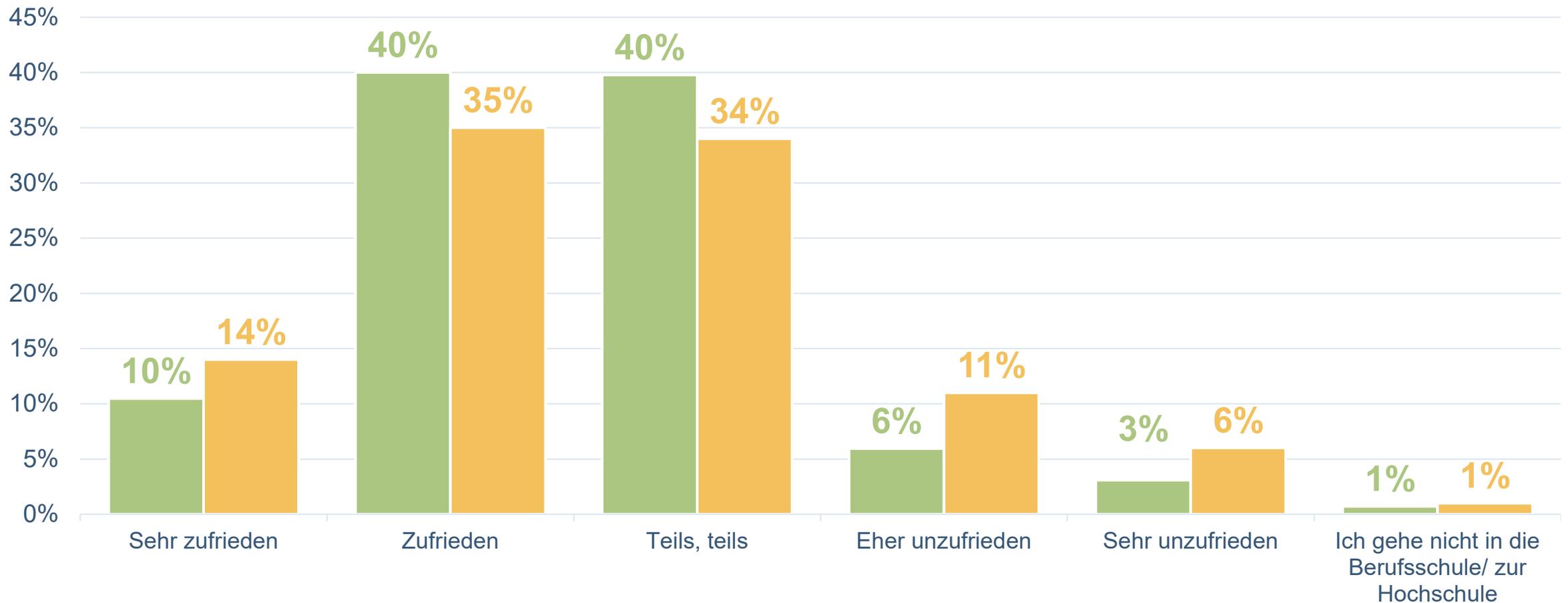
„Welche Unterrichtsform der Berufsschule bevorzugen Sie / *bevorzugst Du?*“



# Vergleich Berufsschule / Hochschule

„Wie zufrieden bist du mit der Vermittlung der Ausbildungsinhalte in deiner Berufsschule?“

„Wie zufrieden bist du mit der Vermittlung der Studieninhalte an deiner Hochschule?“



# Betriebliche Ausbildung



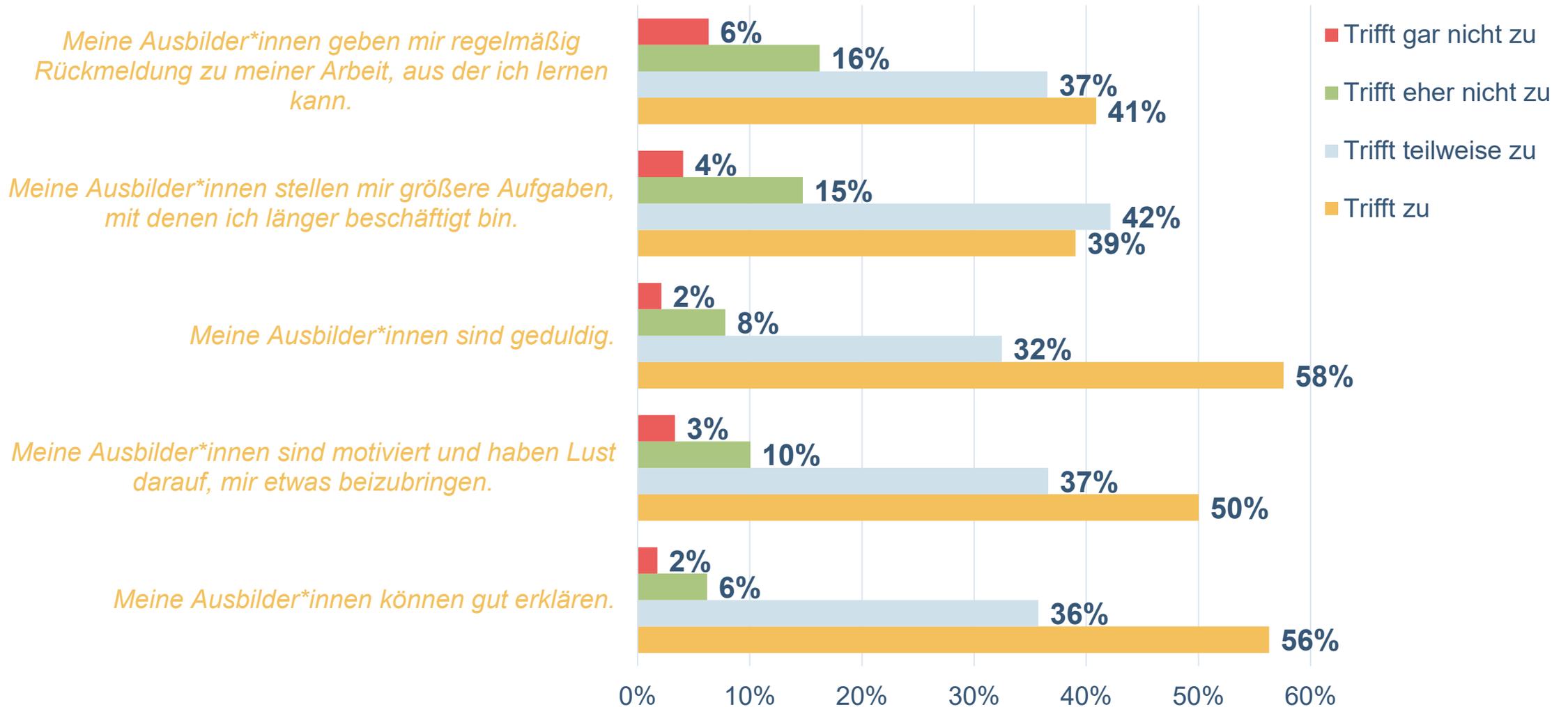
# Ein hoch auf die Ausbilder (w/m/d) und Ausbildungsbeauftragten (w/m/d)

*„Sie weisen Arbeitsaufgaben zu, übermitteln fachspezifische Inhalte, unterweisen, zeigen die praktische Anwendung von theoretischen Inhalten, geben Lern- und Fortschrittskontrollen, Feedback, sind Kummerkasten, Motivatoren u.v.m. Klares Statement: Sie sind die Stütze der dualen Ausbildung, die Ausbilder\*innen und Ausbildungsbeauftragten (w/m/d).“*



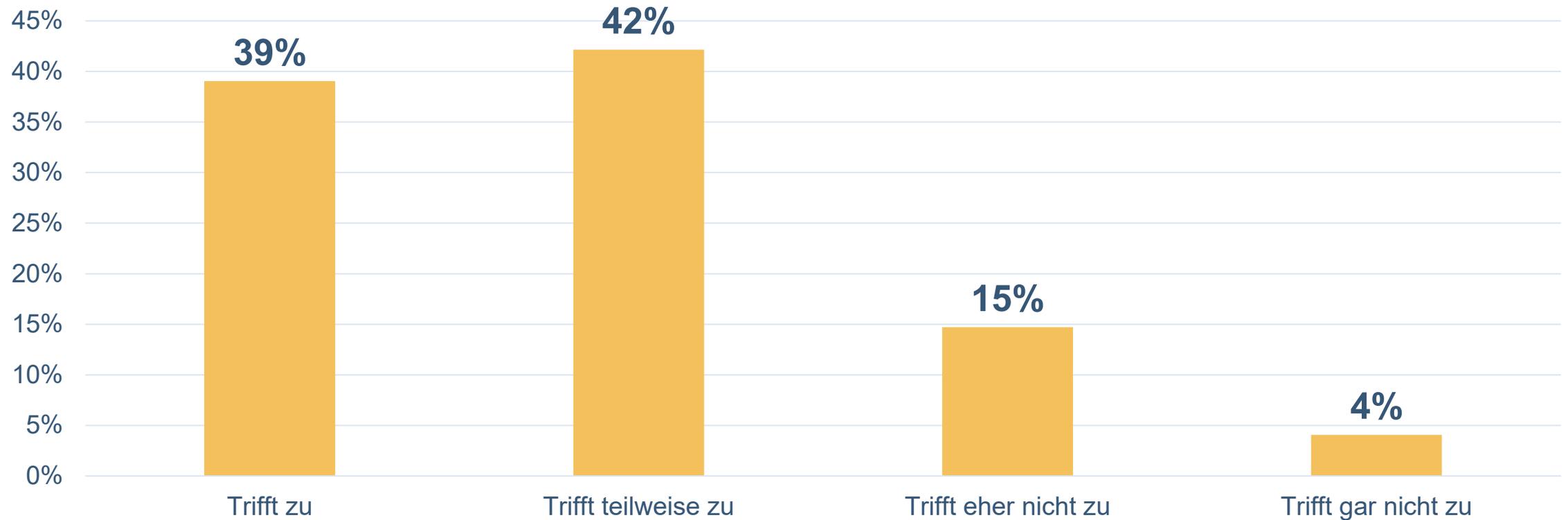
# Betriebliche Ausbildung

„Wie schätzt du die Fähigkeiten der Auszubildenden in den Abteilungen ein, dir etwas beizubringen?“



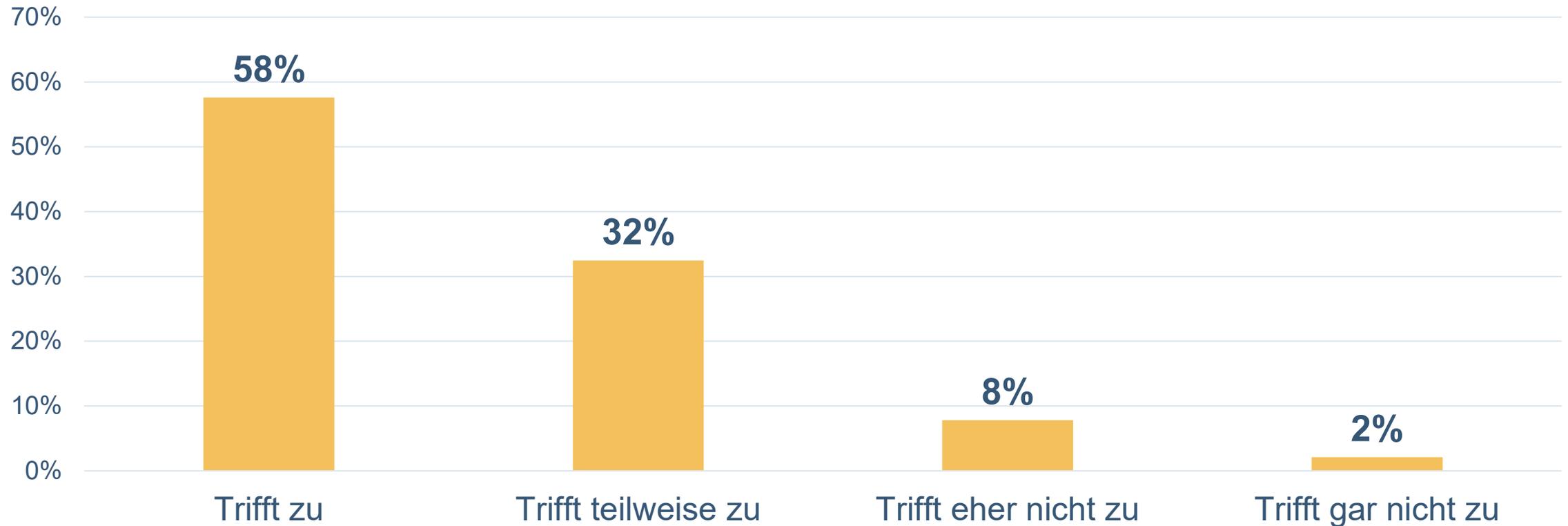
# Aufgabenstellung

„Meine Ausbilder\*innen stellen mir größere Aufgaben, mit denen ich länger beschäftigt bin.“



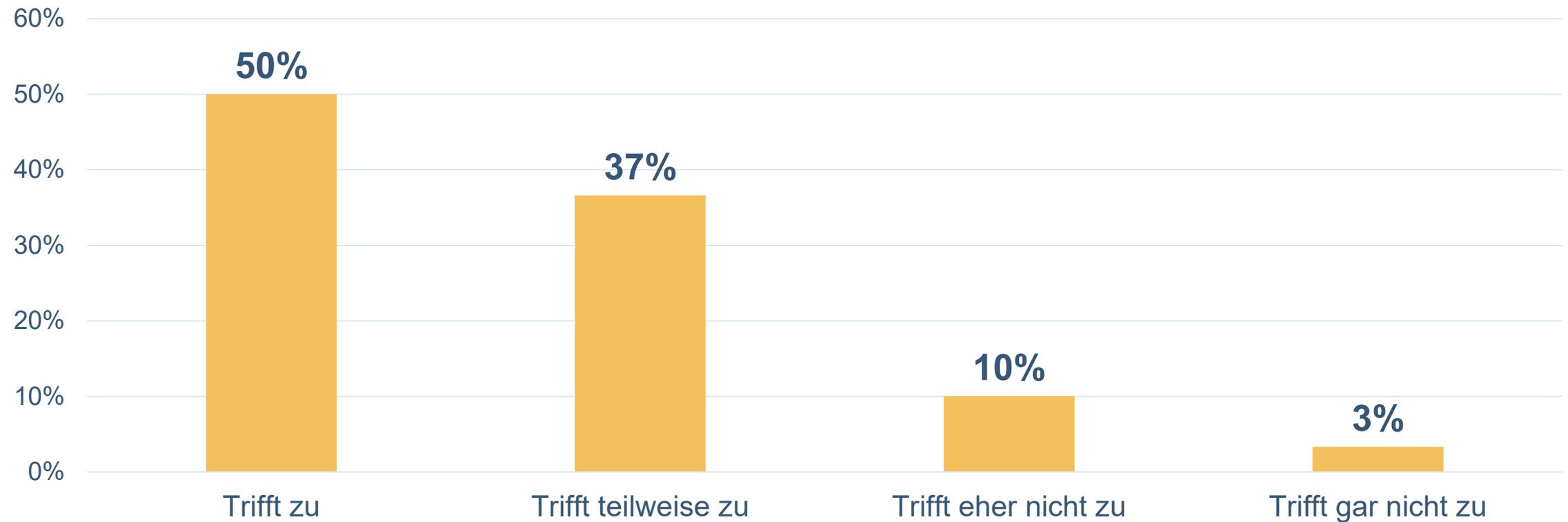
# Geduld Ausbildende

„Meine Ausbilder\*innen sind geduldig“



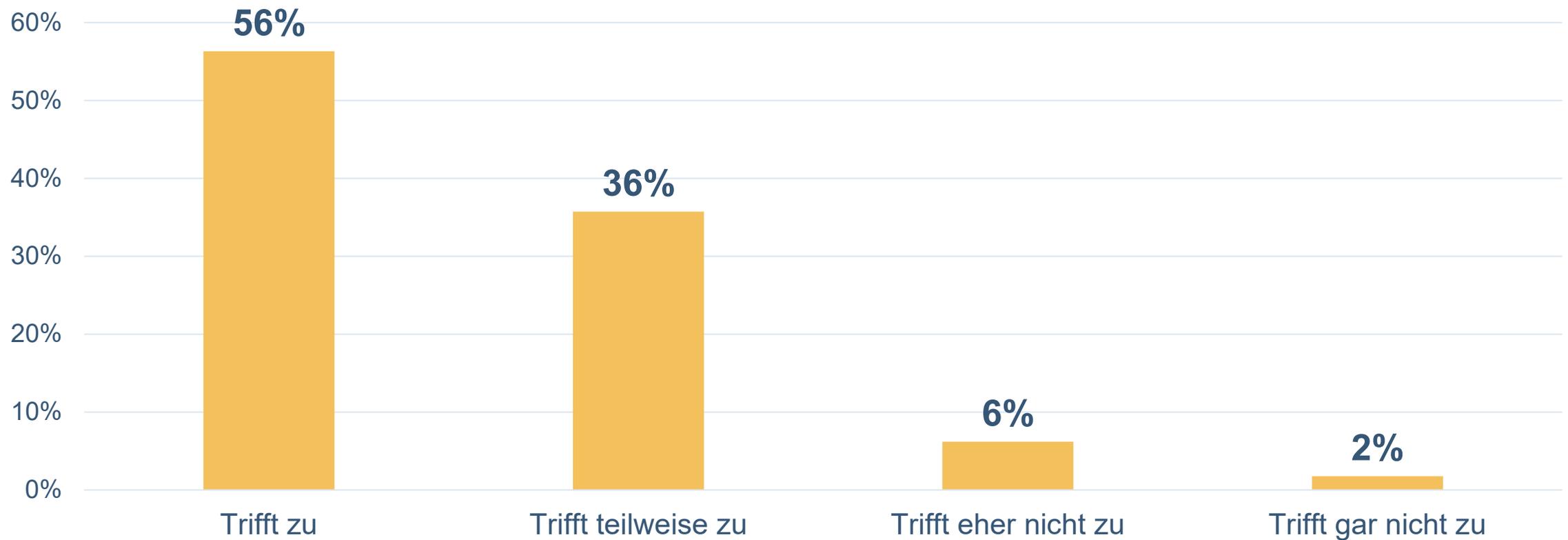
# Motivation Ausbildende

„Meine Ausbilder\*innen sind motiviert und haben Lust darauf, mir etwas beizubringen.“



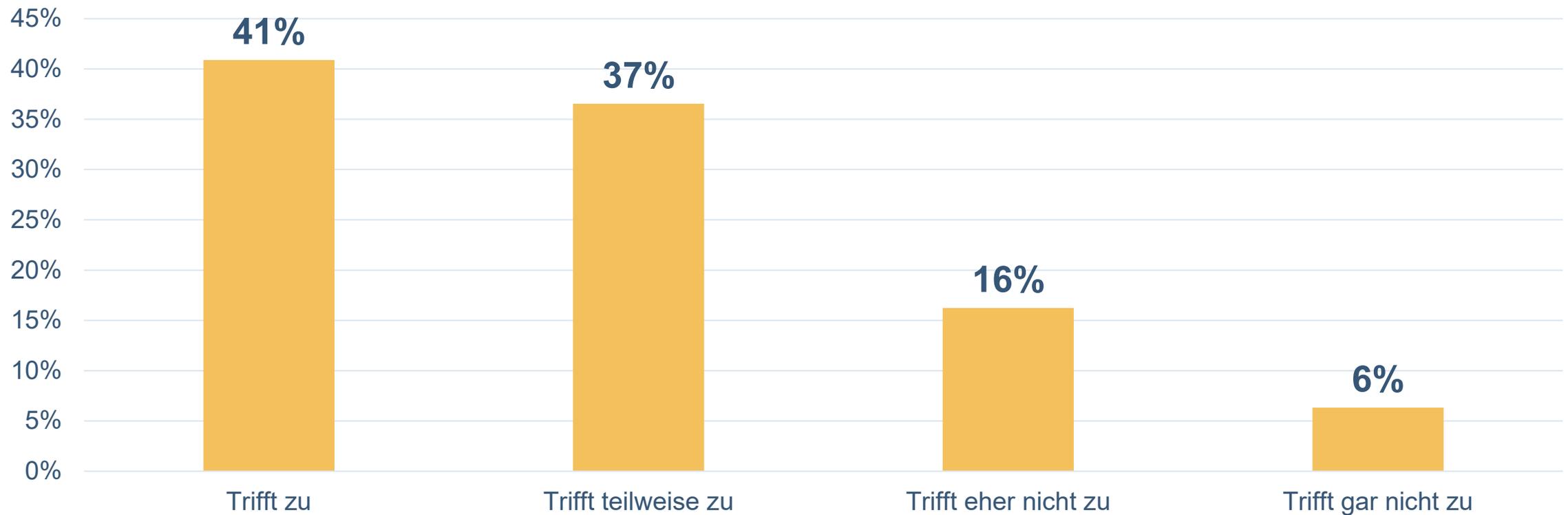
# Gutes Erklären

„Meine Ausbilder\*innen können gut erklären“



# Feedback

*„Meine Ausbilder\*innen geben mir regelmäßig Rückmeldung zu meiner Arbeit, aus der ich lernen kann.“*



# Rückmeldung und Feedback

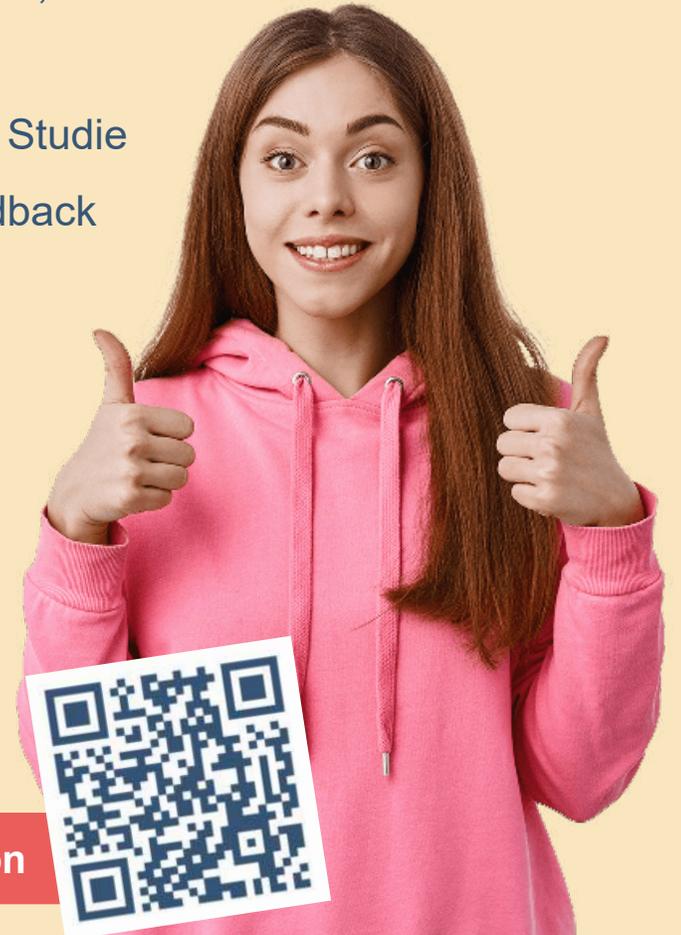
Erklärungsfähigkeit, Motivation oder Geduld lassen sich nicht mal eben entwickeln oder steigern, da steckt ein längerer Prozess hinter. Der Faktor, wo die Azubis am wenigsten zufrieden sind, schon. Regelmäßige Rückmeldungen oder englisch ausgedrückt „Feedback“. Eine gute Feedbackkultur ist wertschätzend und steigert die Zufriedenheit. Schon die Ergebnisse der Studie 2020 haben gezeigt, diese Generation wünscht sich Feedback (84 %). Sie empfinden Feedback als hilfreich (78 %) und motivierend (72 %).

Gutes Feedback braucht Zeit und ein ausführliches Gespräch. Das wiederum erlebten nur 30 % der Befragten. Im alltäglichen Stress geht Feedback offensichtlich manchmal unter.

Daher gibt es hier Tipps für gutes Feedback, den Unterschied zwischen Feedback und Beurteilungen und Argumentationshilfen für digital gesteuerte Feedbackprozesse.

Lieber gucken statt lesen? Mehr zum Thema Feedback bietet Ihnen die Aufzeichnung unseres Impulse-Webinars „Motivation“

[shrtnr.link/motivation](https://shrtnr.link/motivation)



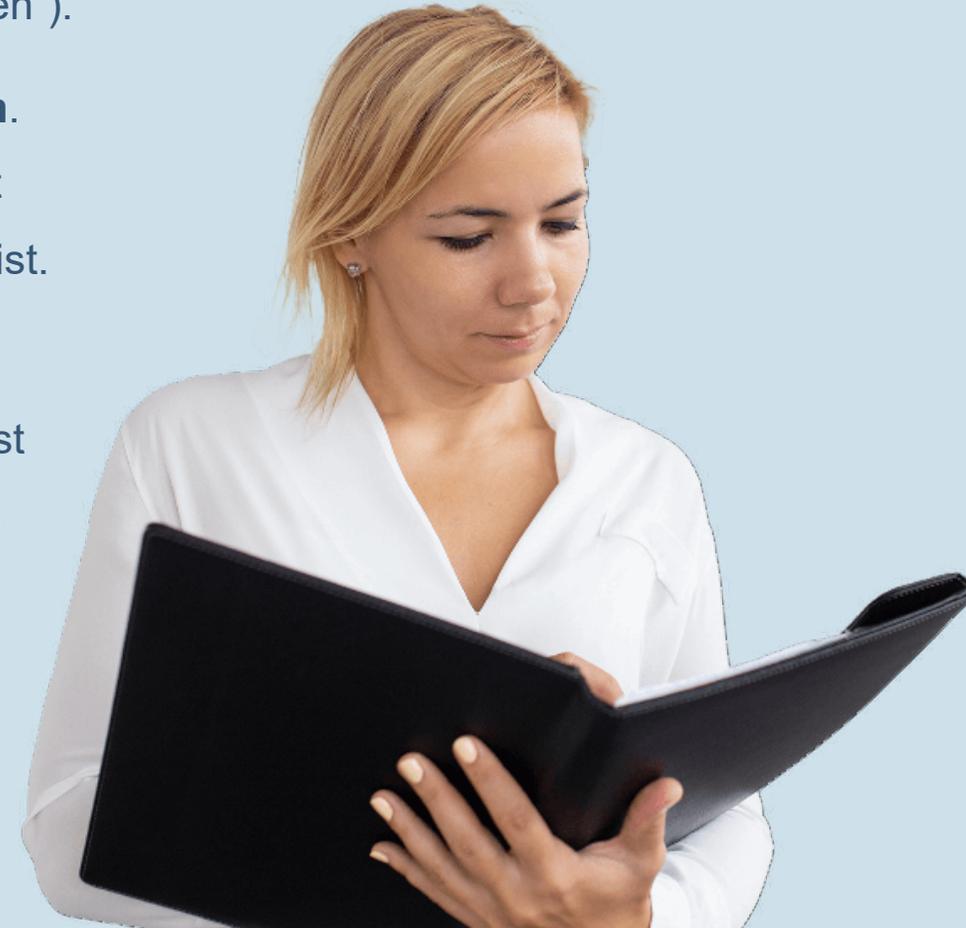
# Unterschied Feedback / Beurteilung

**Beurteilungen und Bewertungen** stiften immer **Hierarchie** in der Beziehung. Egal ob sie negativ oder positiv sind (Volksmund: „Alles Loben kommt von oben“).

Die Mitteilung einer Beurteilung ist keine Diagnose, sondern eine **Intervention**. Die Auswirkung auf den Beurteilten ist in vielen Fällen nicht kalkulierbar. Es ist keineswegs sichergestellt, dass sie einer Verbesserung der Situation dienlich ist.

**Feedback ist eine Information** darüber, wie unser Verhalten bei anderen ankommt. Feedback ist auf Augenhöhe. Feedback bewertet nicht. Feedback ist leichter anzunehmen und führt daher eher zu Veränderungen im Verhalten als Beurteilungen.

Beides hat seine Bewandnis und einen Platz in der Ausbildung. Oft wird es in einen Topf geworfen (Asche über das u-form Haupt – auch wir machen es im Azubi-Navigator so), aber es ist gut, den Unterschied zu kennen.



# Gutes Feedback

Nicht gemeckert ist eben nicht schon gelobt. Gutes Feedback ist weit weg von Meckern. Gutes Feedback hat auch mit Sandwiches nichts zu tun. Kein Loben, Kritisieren, Loben, sondern wahrnehmend und beschreibend. So geht's:

- Gutes Feedback erfolgt zum richtigen Zeitpunkt. Das heißt, nicht nur einmal im Jahr, sondern zeitnah, regelmäßig und in entspannter Atmosphäre. Geben Sie niemals Feedback, wenn Sie wütend, verärgert oder enttäuscht sind. Erst abkühlen, dann Feedback geben.
- Gutes Feedback sendet „Ich-Botschaften“. Kein „Du hast...“, „Du bist...“ oder „Du machst ...“. Gutes Feedback beschreibt, wie Sie etwas wahrnehmen und was es mit Ihnen macht.

- Gutes Feedback ist konkret und kein „immer“. Statt „Du kommst immer zu spät (was ja auch fast nie stimmt)“, ein „Du warst Montag 10 Minuten zu spät und Donnerstag 15 Minuten zu spät“.
- Gutes Feedback ist reflektiert. Fragen Sie sich: Ist das empfundene Verhalten wichtig für die Ausbildung oder ist das etwas, was Sie persönlich im besonderen Maße triggert?

Zusammengefasst: Gutes Feedback ist immer respektvoll und auf Augenhöhe. Und richtig gutes Feedback ist gegenseitig. Mehr zum Thema Feedback bietet Ihnen die Aufzeichnung unseres Impulse-Webinars „Motivation“



[shrtnr.link/motivation](https://shrtnr.link/motivation)



# Positives Feedback bewirkt, dass...

- die Azubis Zutrauen in ihre eigenen Fähigkeiten gewinnen und neue Talent entdecken.
- Konflikte frühzeitig geklärt werden. Das wiederum steigert den Teamzusammenhalt.
- Azubis Lust bekommen, Neues zu Lernen.
- Azubis Sicherheit in der Beziehung zu Ausbildenden und Kollegen entwickeln, weil sie immer wissen, wo sie dran sind.



# Negatives Feedback führt dazu, dass...

- Verunsicherungen hervorgerufen werden und sich die Angst, Fehler zu machen, verstärkt
- die Leistung nachlässt
- die Motivation sinkt
- der Azubi trotzig reagiert
- sich Fehltage und Krankentage häufen



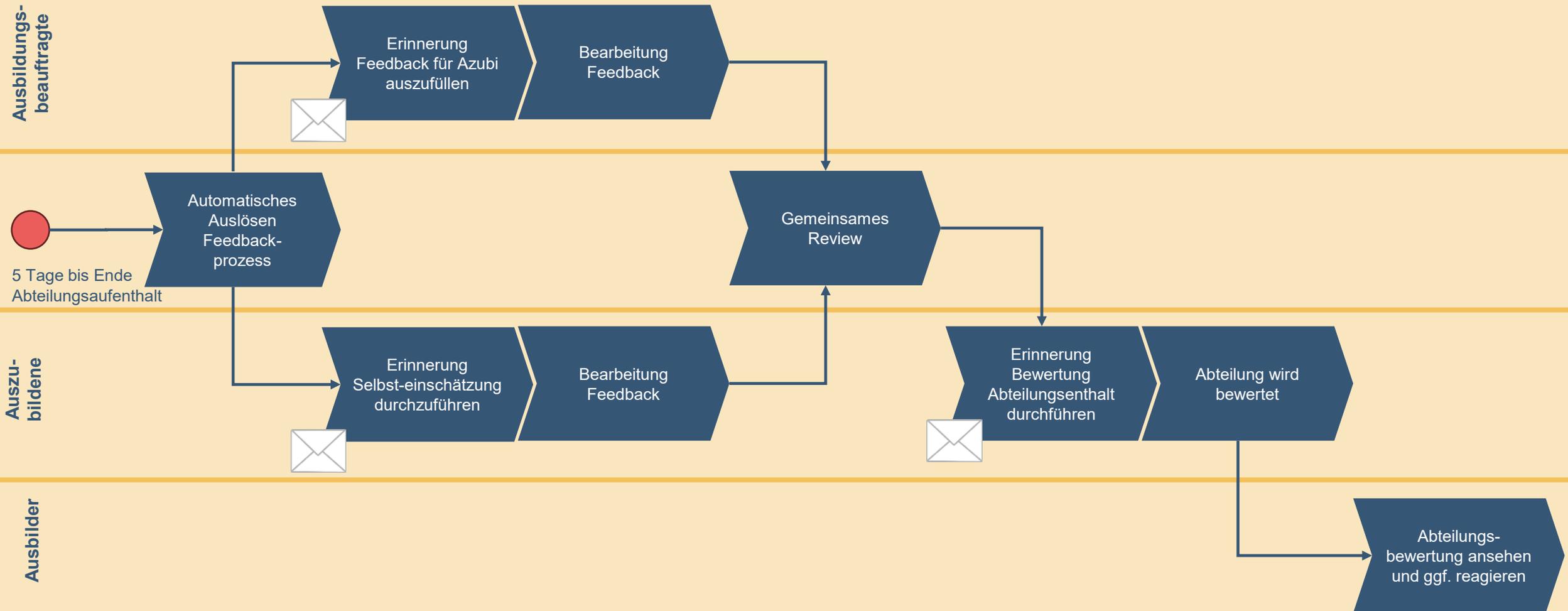
# Vorteile digitaler Feedback-Prozesse – so geht's

- Auf Basis der Versetzungsplanung weiß der Azubi-Navigator, wer wann wem Feedback geben muss, und schickt die Vorlagen rechtzeitig zu.
- Der Azubi beurteilt sich auf Basis eines Beurteilungsbogens und die Ausbildungsbeauftragten beurteilen die Azubis.
- Feedbacks werden im System erfasst, stehen somit den Ausbildern und den Ausbildungsverantwortlichen immer zur Verfügung.
- Vorgegebene Beurteilungsbögen helfen auch ungeübten Mitarbeiter\*innen, Gespräche strukturiert zu führen.
- Mit der neuen KI im Azubi-Navigator lassen sich die Inhalte von Feedbacks in wenigen Kernaussagen zusammenfassen.

## Vorteile

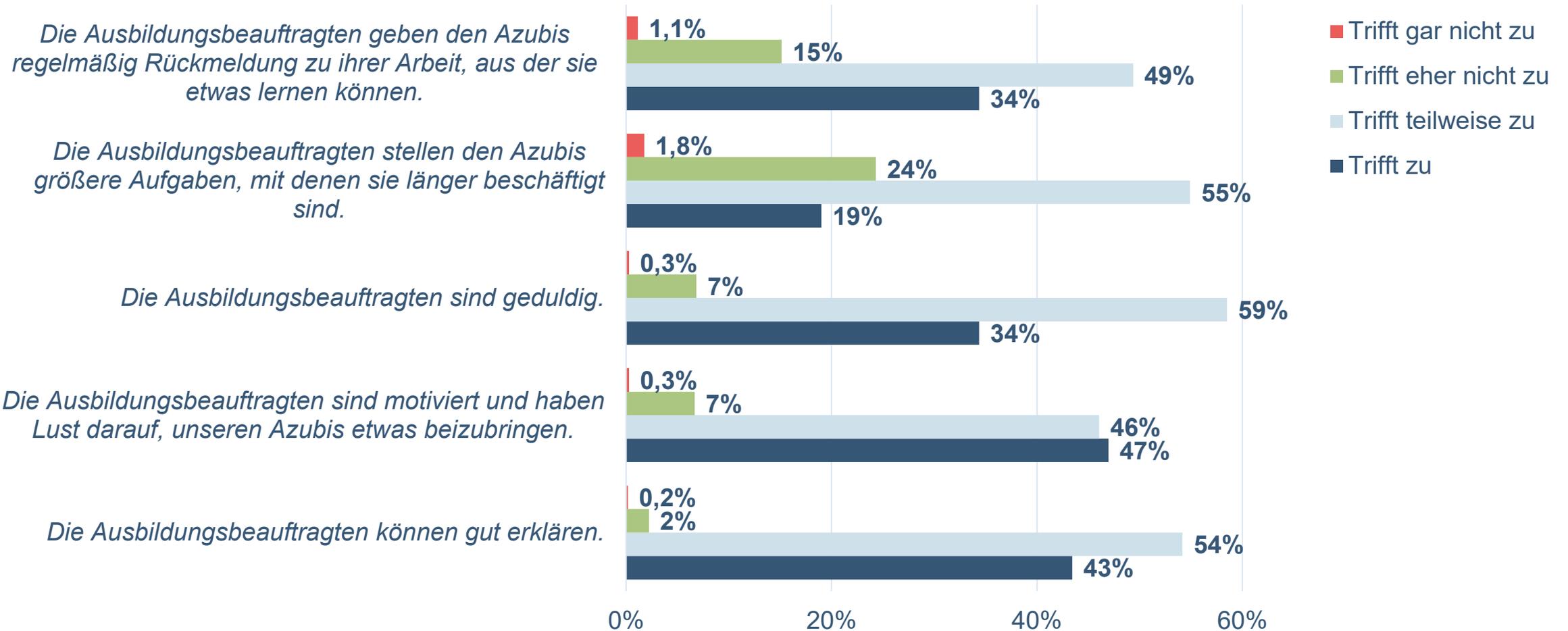
- Feedbacks werden nicht mehr vergessen, weil das System dran erinnert
- Feedbackprozesse lassen sich individuell steuern
- Die Erfassung ist sehr einfach
- Für alle gibt es einen Ort, wo die Ergebnisse der Beurteilungen einzusehen sind
- Transparenz für alle Beteiligten

# Feedbackprozess mit Selbst- und Fremdeinschätzung



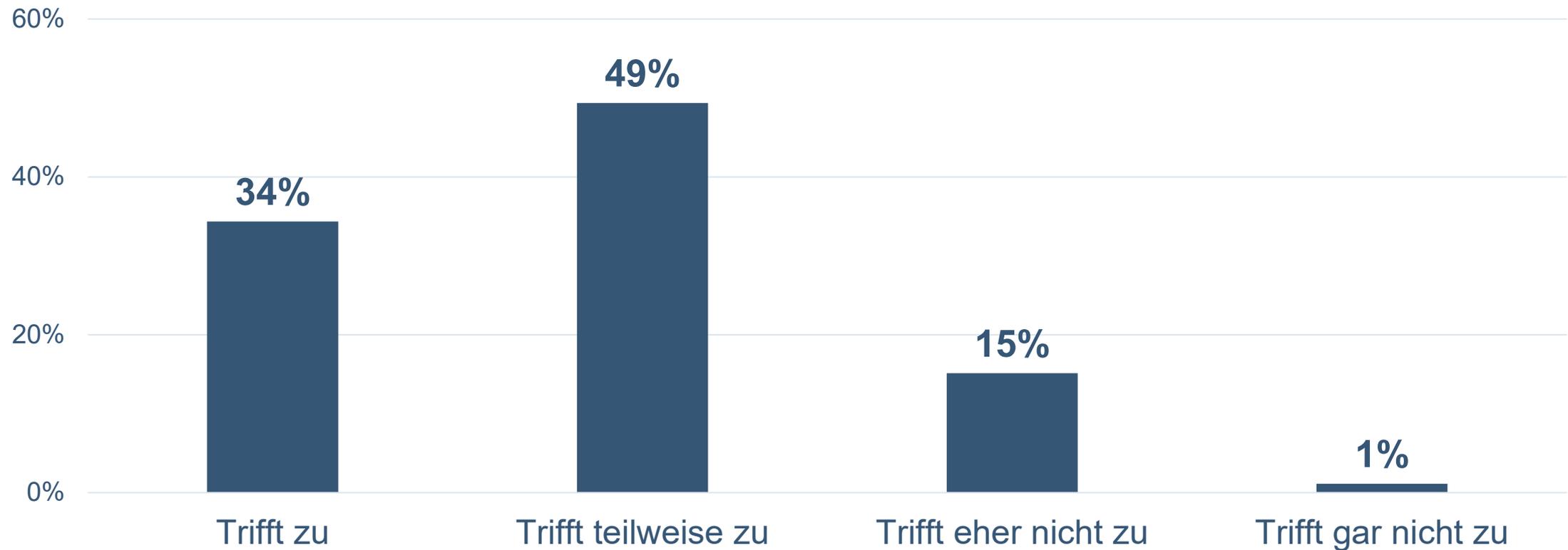
# Betriebliche Ausbildung

„Für die Ausbildung in den Abteilungen der Unternehmen sind Ausbildungsbeauftragte zuständig. Wie schätzen Sie die didaktischen Fähigkeiten der Ausbildungsbeauftragten in Ihrem Betrieb ein?“



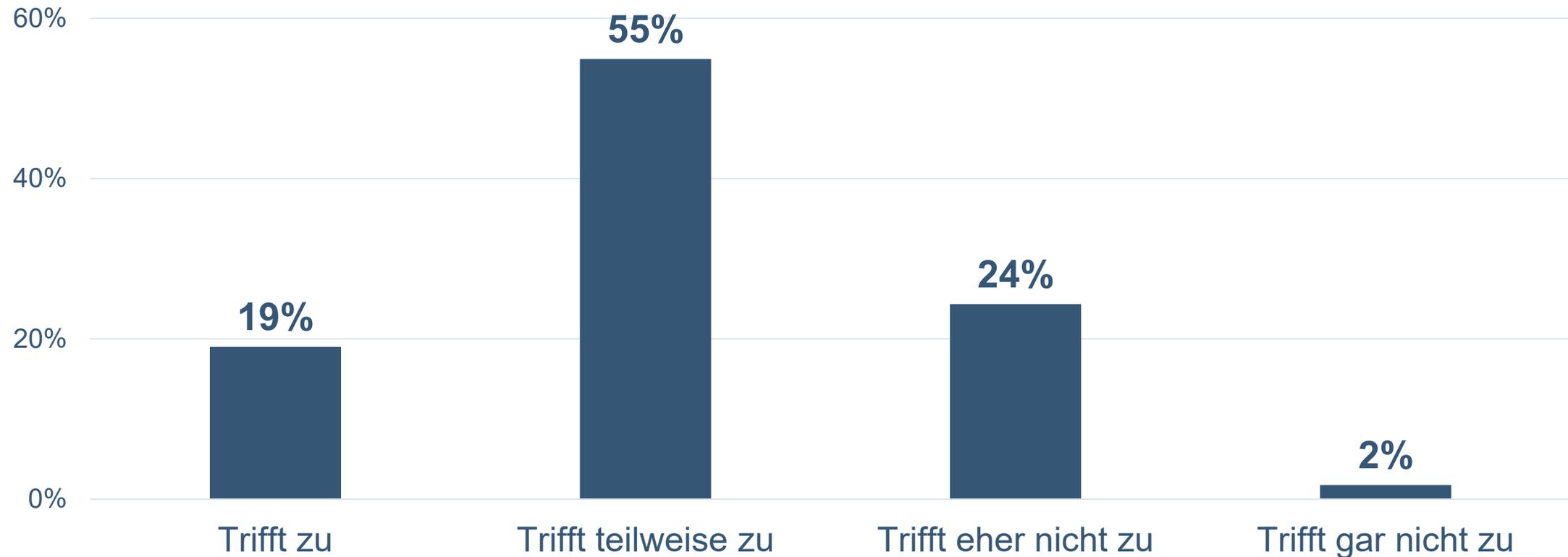
# Betriebliche Ausbildung

„Die Ausbildungsbeauftragten geben den Azubis regelmäßig Rückmeldung zu ihrer Arbeit, aus der sie etwas lernen können.“



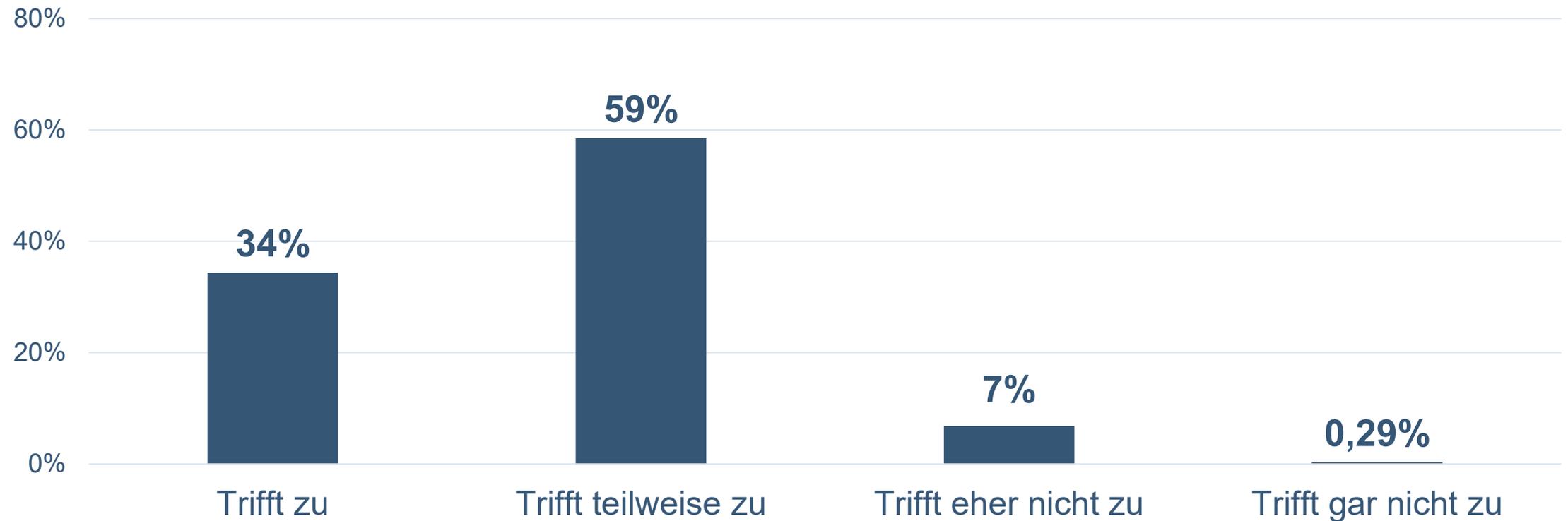
# Betriebliche Ausbildung

*„Die Ausbildungsbeauftragten stellen den Azubis größere Aufgaben, mit denen sie länger beschäftigt sind.“*



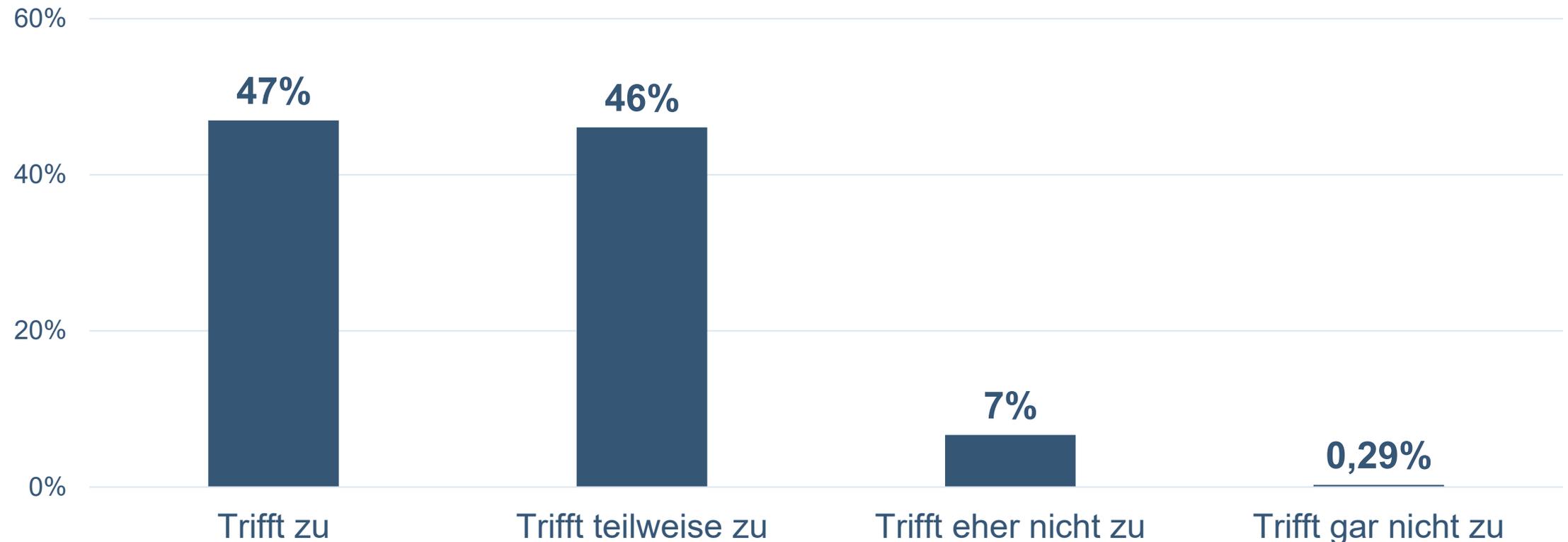
# Betriebliche Ausbildung

„Die Ausbildungsbeauftragten sind geduldig.“



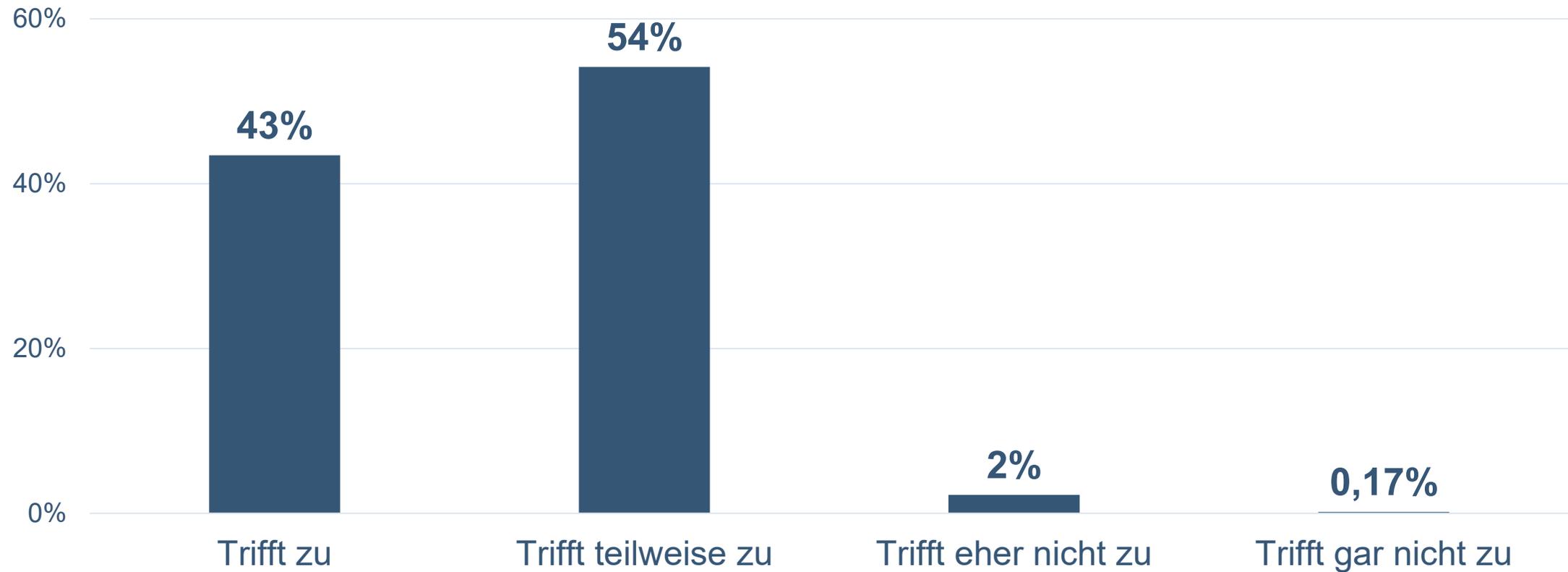
# Betriebliche Ausbildung

*„Die Ausbildungsbeauftragten sind motiviert und haben Lust darauf, unseren Azubis etwas beizubringen.“*



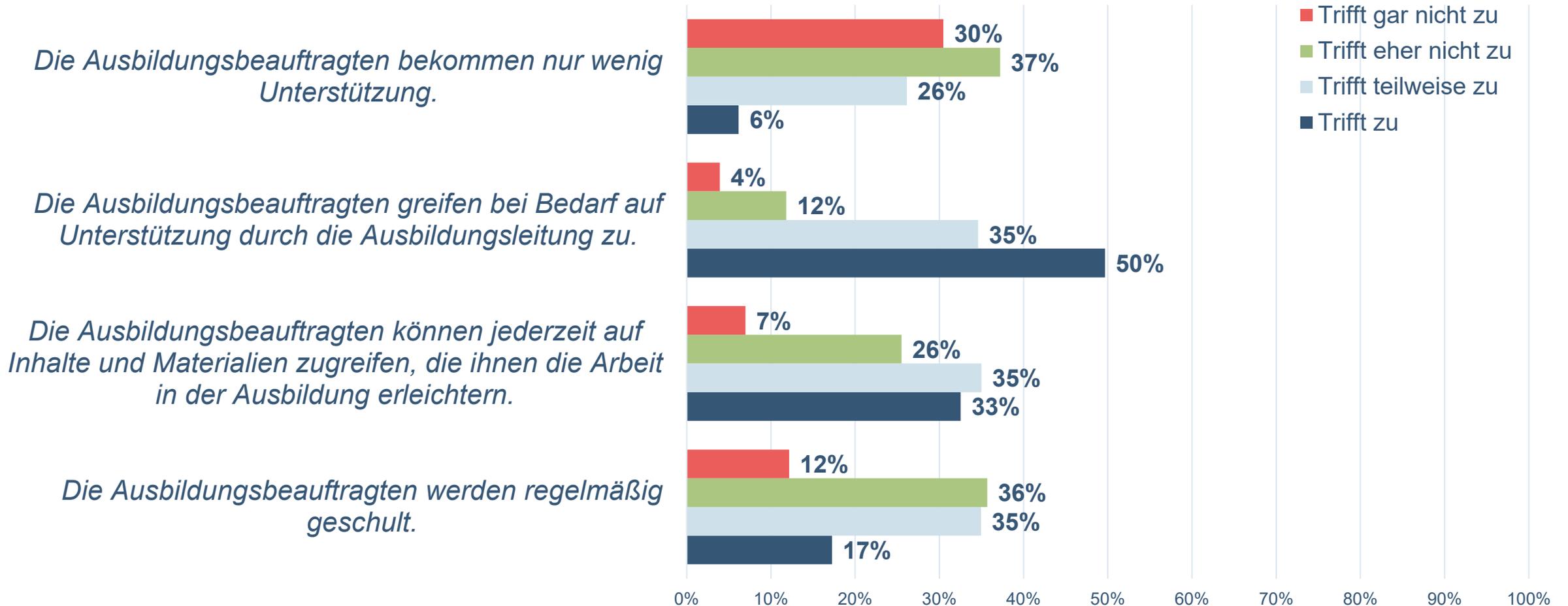
# Betriebliche Ausbildung

„Die Ausbildungsbeauftragten können gut erklären.“



# Betriebliche Ausbildung

„Was trifft auf die Ausbildungsbeauftragten in Ihrem Betrieb zu?“



# E-LEARNING für Ausbildungsbeauftragte

- ✓ lernwirksame Aufgaben erstellen
- ✓ gutes Feedback geben
- ✓ (schwierige) Gespräche souverän führen

6 Module  
inklusive Lernvideos  
und Quiz



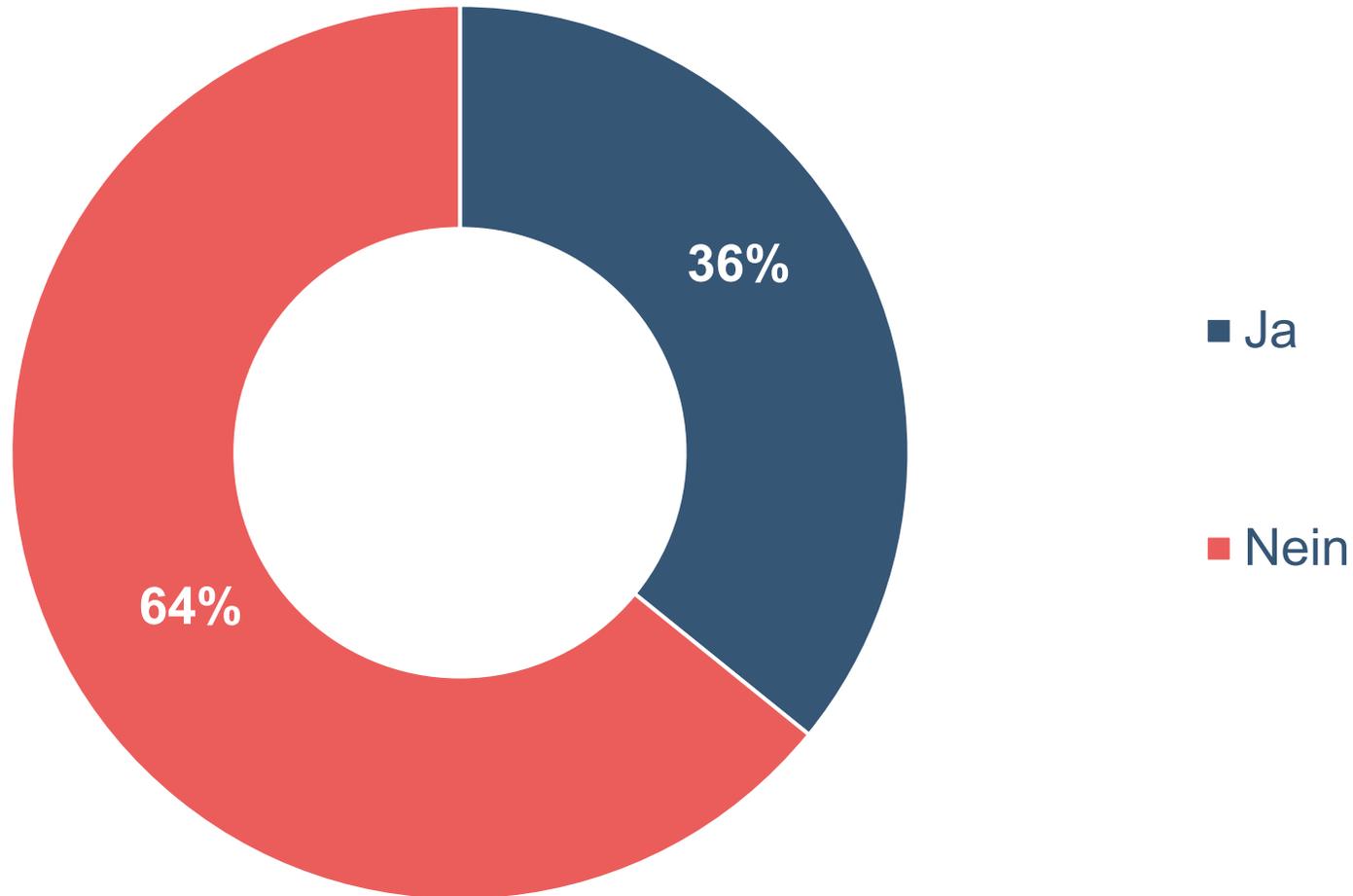
Jetzt mehr erfahren:

[Info.u-form.de/abb](https://info.u-form.de/abb)



# Betriebliche Ausbildung

„Fallen Ihnen im Ausbildungsumfeld vermehrt Konflikte zwischen den Generationen auf?“



# Die Generation Z verstehen

Die Generation Z. Das sind die, mit der freizeitorientierten Schonhaltung. Sie haben keine Lust auf Arbeit – dafür fehlt es an Fach- und Sozialkompetenzen. Und überall mitreden wollen sie sowieso.

Was ist dran, an diesen medial geschürten Vorurteilen?

Wer die wirklich sind und was sie sich von Ihnen wünschen?

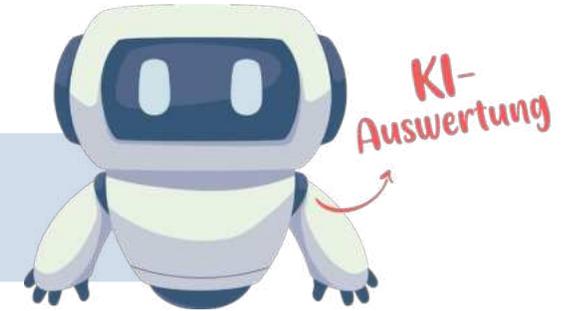
Das erfahren Sie in dieser Webinaraufzeichnung:

[shrtnr.link/genz-verstehen](https://shrtnr.link/genz-verstehen)



# Betriebliche Ausbildung

„Fallen Ihnen im Ausbildungsumfeld vermehrt Konflikte zwischen den Generationen auf?“



*Hier sind die wichtigsten Arten von Konflikten zwischen den Generationen im Ausbildungsumfeld, wie von Ausbildungsverantwortlichen beschrieben:*

## 1. Unterschiedliche Arbeitsmoral und Einstellung:

- Jüngere Generationen werden oft als weniger loyal und motiviert wahrgenommen
- Unterschiede in der Auffassung von Zuverlässigkeit und Pünktlichkeit

## 2. Kommunikationsprobleme:

- Nutzung von WhatsApp oder E-Mail statt telefonischer Abmeldung bei Krankheit
- Allgemeine Probleme in der Kommunikation und unterschiedlichen Umgangsformen

## 3. Einstellung zu Arbeit und Leben:

- Verschiedene Erwartungen an Work-Life-Balance
- Ältere Generationen haben oft Schwierigkeiten, die neuen Ansichten zu verstehen.

## 4. Technologie und Ablenkung:

- Häufige Handynutzung und Ablenkung durch Smartphones.
- Unterschiedliche Ansichten zu digitalen Lösungen und EDV.

## 5. Ansprüche und Erwartungen:

- Hohe Ansprüche der jüngeren Generation ohne entsprechende Leistungsbereitschaft.
- Konflikte über Eigeninitiative und Eigenständigkeit.

## 6. Feedback und Anerkennung:

- Unterschiedliche Erwartungen an Feedback und Anerkennung.

## 7. Generelle Missverständnisse:

- Allgemeines Unverständnis zwischen den Generationen über soziale und kulturelle Normen.
- Ältere Mitarbeiter nehmen die Sorgen und Ängste der Jüngeren oft nicht ernst.

# O-Töne Betriebliche Ausbildung

„Fallen Ihnen im Ausbildungsumfeld vermehrt Konflikte zwischen den Generationen auf? – Welcher Art?“

”  
Respekt, Höflichkeit,  
Faulheit, Handynutzung,  
Teilzeit-Arbeiten wollen

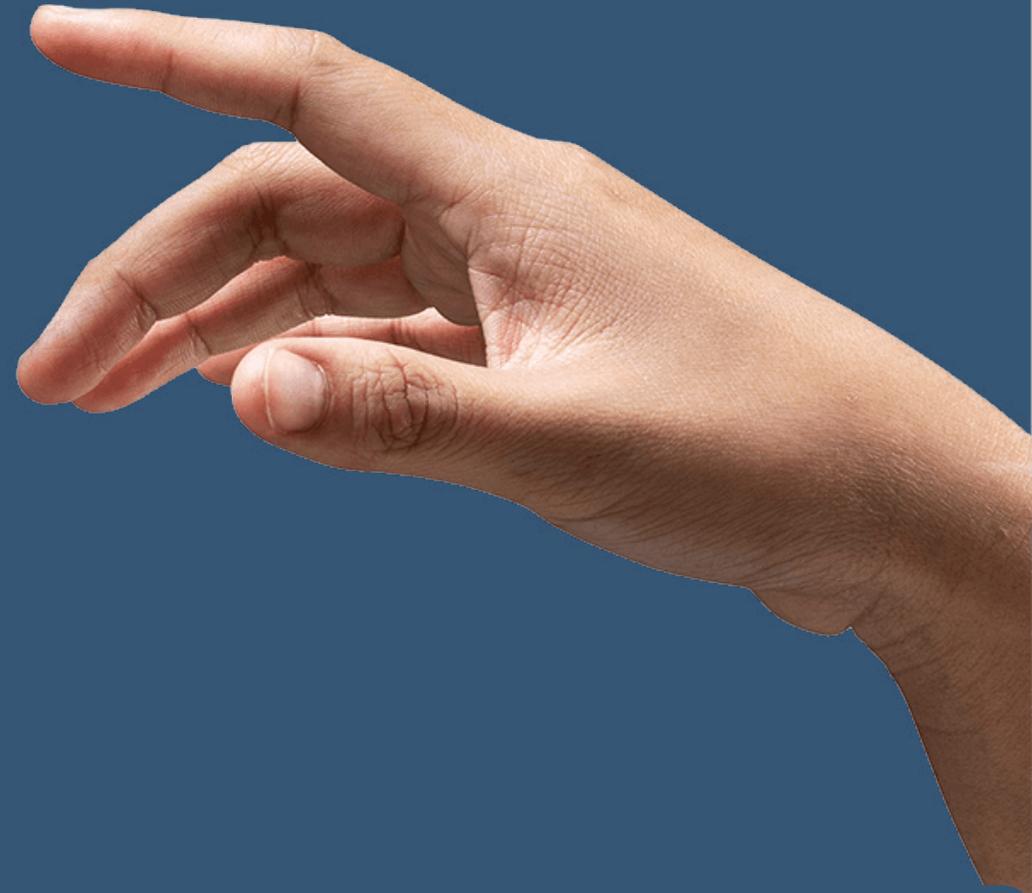
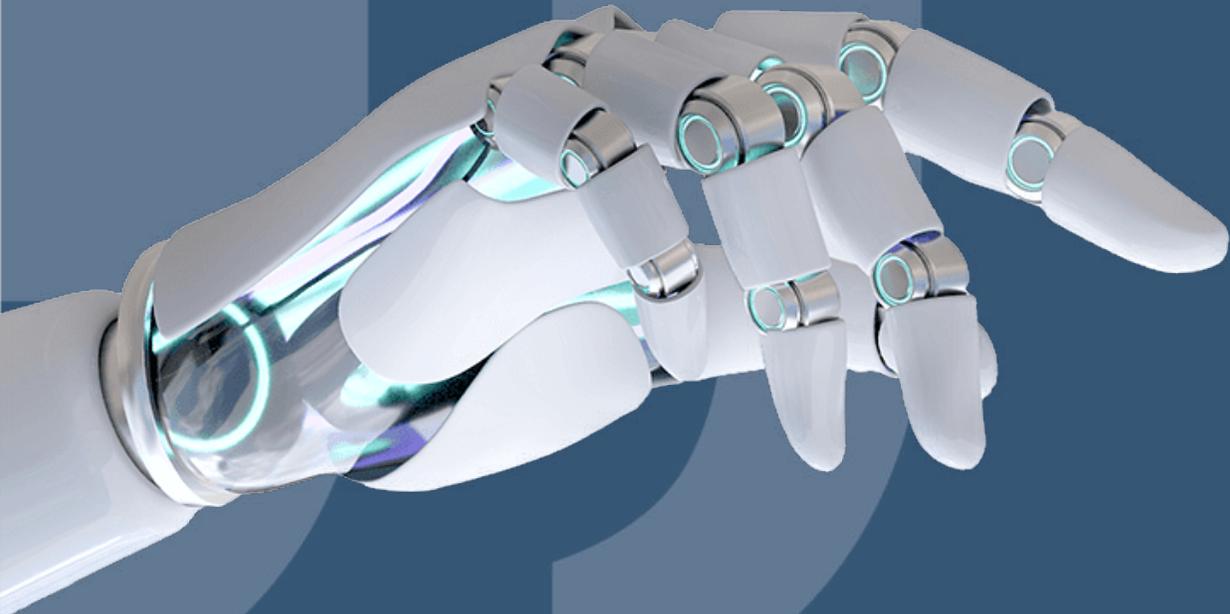
”  
Teilweise ist die jüngere Generation unselbstständiger und kann sich nicht so leicht Dinge erarbeiten, Sie benötigen dadurch sehr viel Unterstützung, die Generation Z ist sehr viel selbstbewusster, ich stelle fest, dass die älteren Generationen damit nicht so klar kommen. Oft kommen Aussagen **"Das hätte ich mir früher nicht getraut"**

”  
Aktuell ist es bei uns die Sprache und Kleidung: Wörter wie **Digga, Cringe** etc. auf die Kleidung achten einige Azubis auch nicht, **Bsp. zerrissene Jeans grüne oder blaue Haare, also im 2-wöchigen Wechsel.** Da unsere Geschäftsleitung noch von der alten Generation ist, verstehen die unsere Azubis manchmal gar nicht.

”  
**Work-Life-Balance**

”  
Respekt, Höflichkeit,  
Faulheit, Handynutzung,  
Teilzeit-Arbeiten wollen

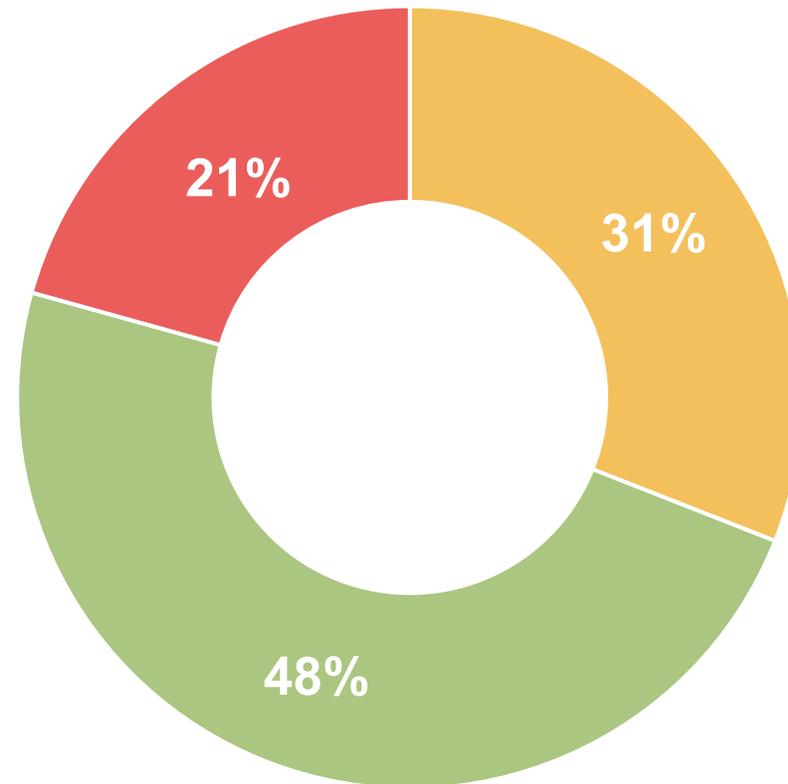
”  
Typische Klischee: die **Jugendlichen sind fauler und lassen sich schneller krank schreiben**



# Künstliche Intelligenz

# Künstliche Intelligenz

„Künstliche Intelligenz (KI) wird immer häufiger in der Arbeitswelt eingesetzt. Macht dir das eher Hoffnung oder Angst?“



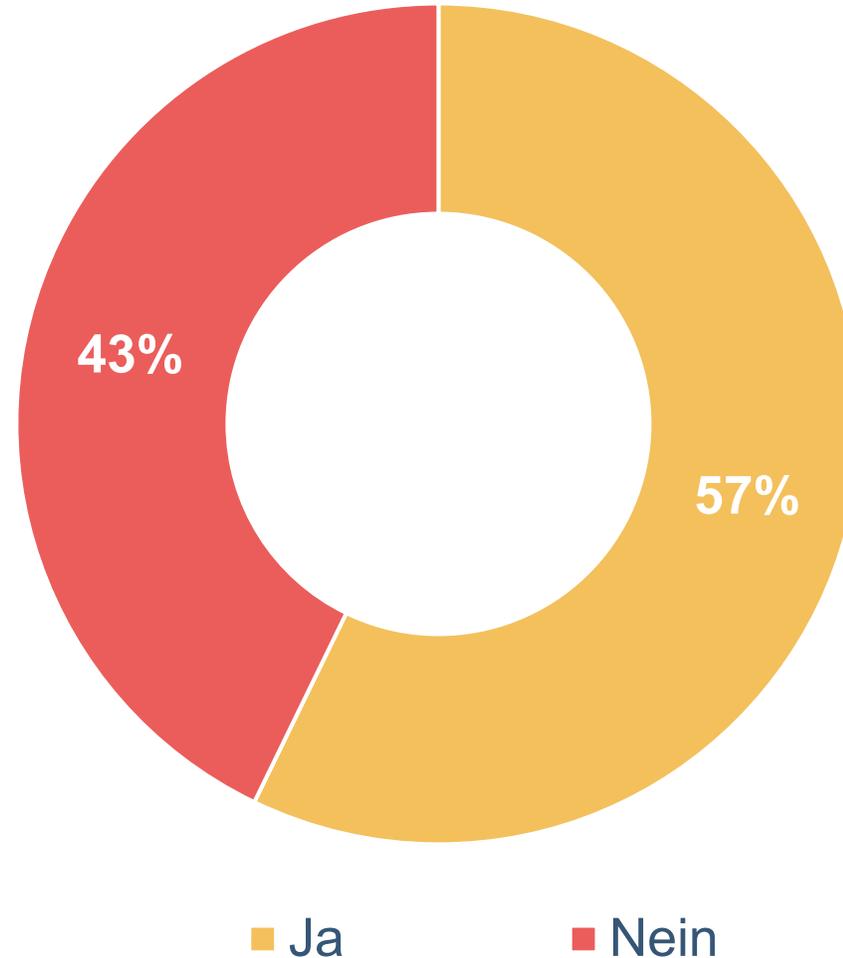
■ Eher Hoffnung

■ Weder noch

■ Eher Angst

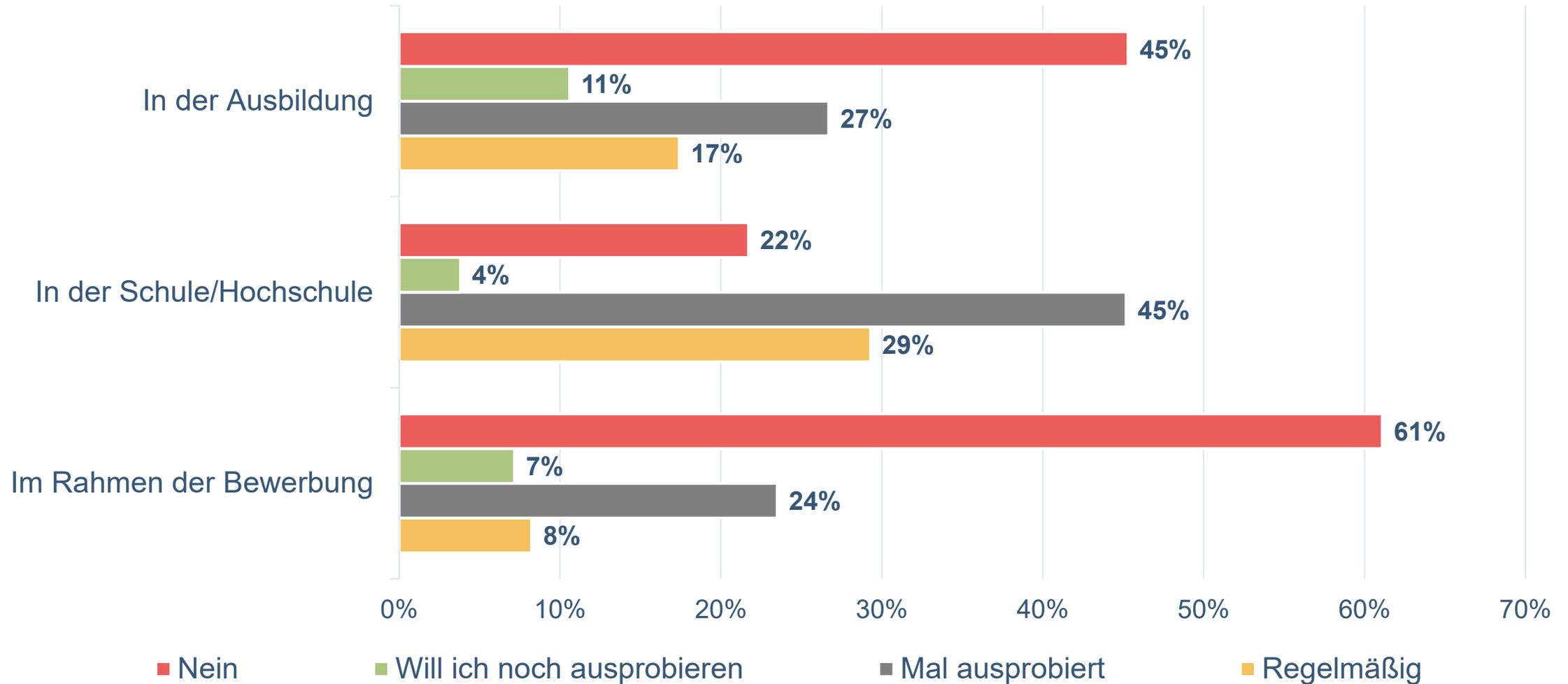
# Erfahrung Künstliche Intelligenz

„Hast du Erfahrungen im Umgang mit Künstlicher Intelligenz?“



# Erfahrung Künstliche Intelligenz

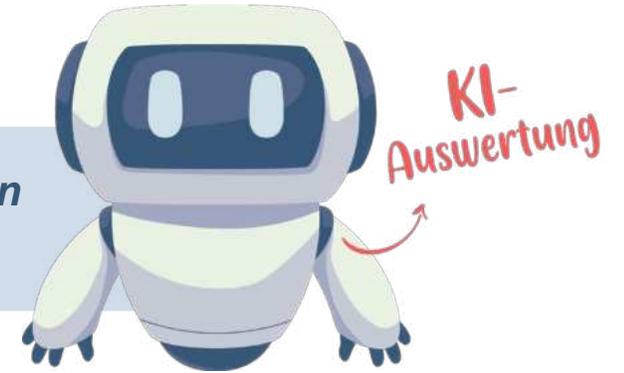
„Hast du Erfahrung im Umgang mit Künstlicher Intelligenz in den unten stehenden Bereichen?“



# Erfahrung Künstliche Intelligenz

„Hast du Erfahrungen im Umgang mit Künstlicher Intelligenz?“

Hier habe ich die am häufigsten Genannten zusammengefasst.



Midjourney

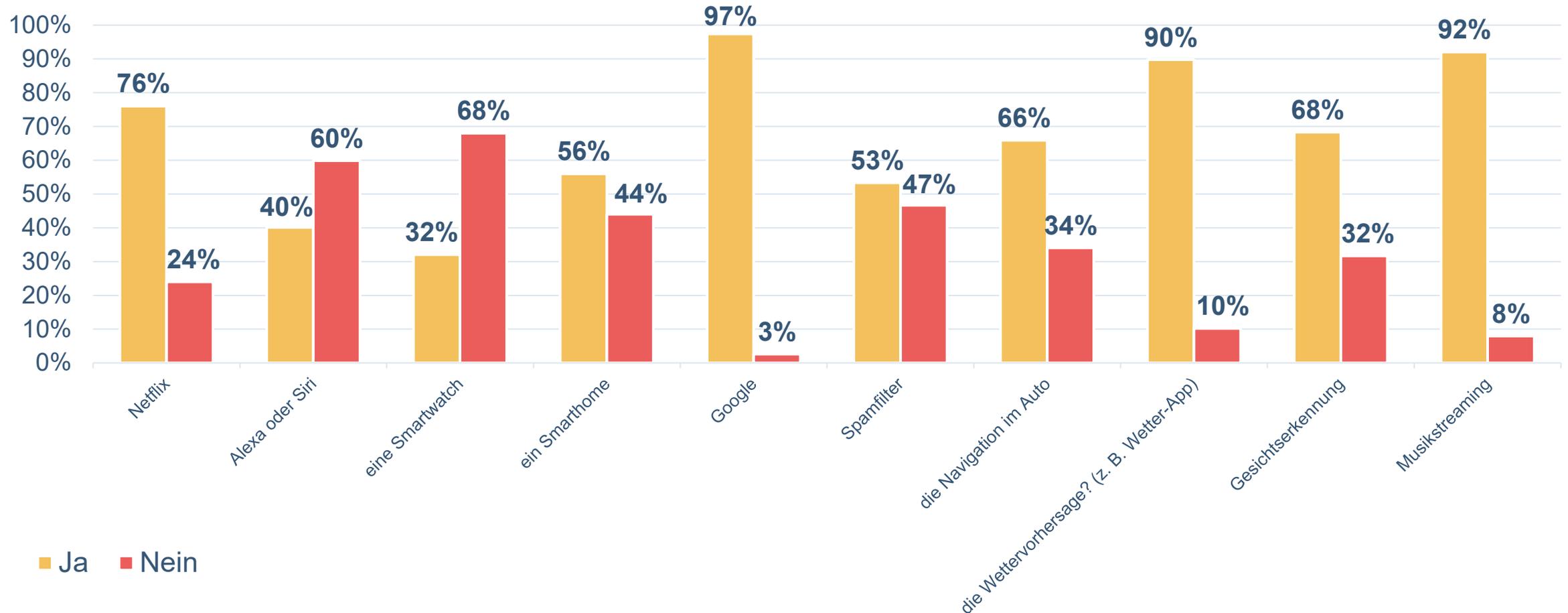
Bard Siri DeepL Bing

ChatGPT DALL-E

Alexa Microsoft Copilot

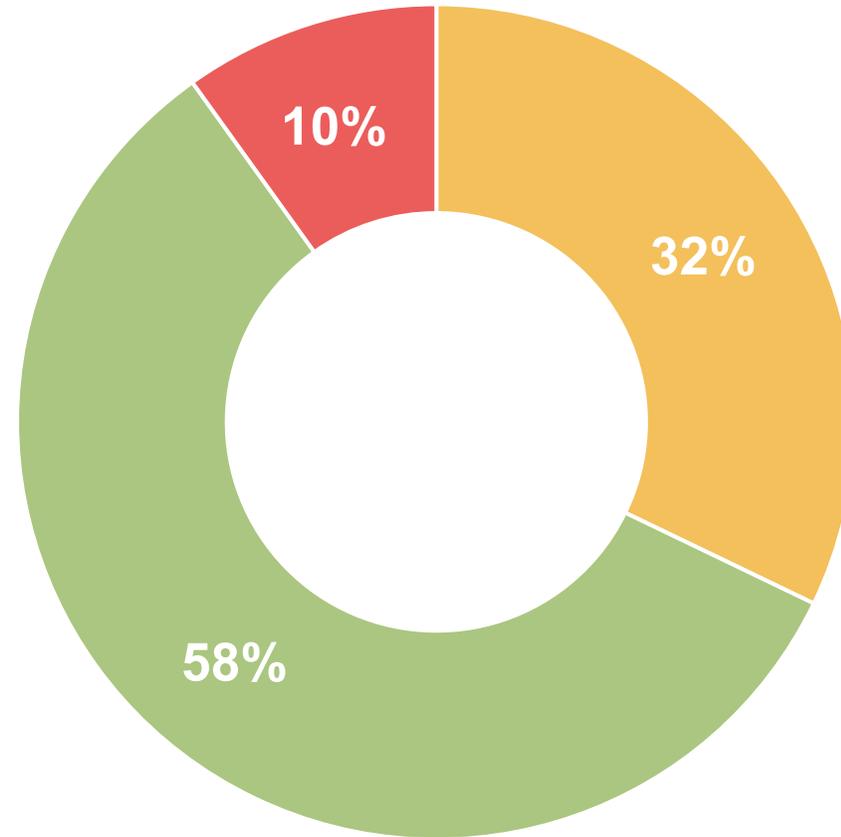
# Nutzung Künstliche Intelligenz

„Nutzt du im Alltag...?“



# KI in Ausbildung & Studium

„Sollte der Umgang mit KI Inhalt der Ausbildung / des Studiums sein?“



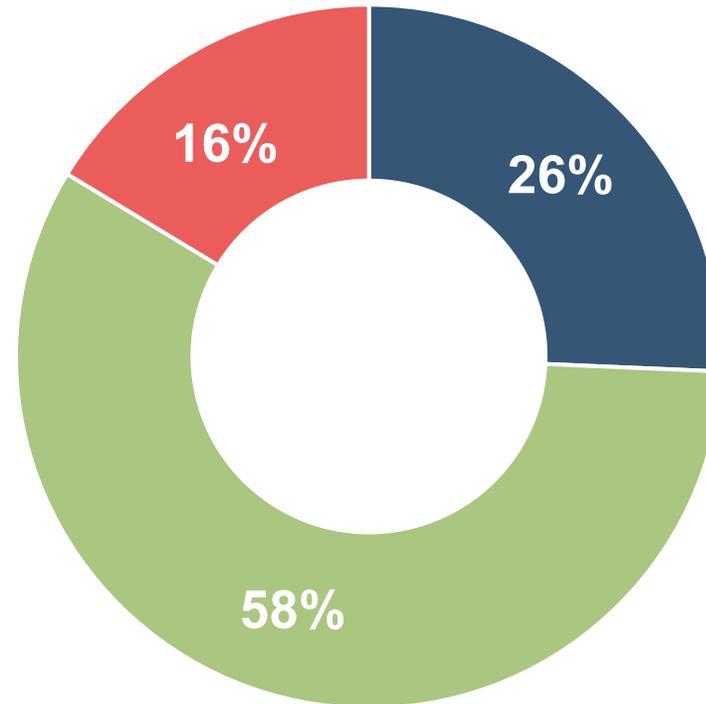
■ Ja, grundsätzlich

■ Ja, aber nur in bestimmten Berufen

■ Nein

# Künstliche Intelligenz

„Künstliche Intelligenz (KI) wird immer häufiger in der Arbeitswelt eingesetzt. Macht Ihnen das eher Hoffnung oder Angst?“



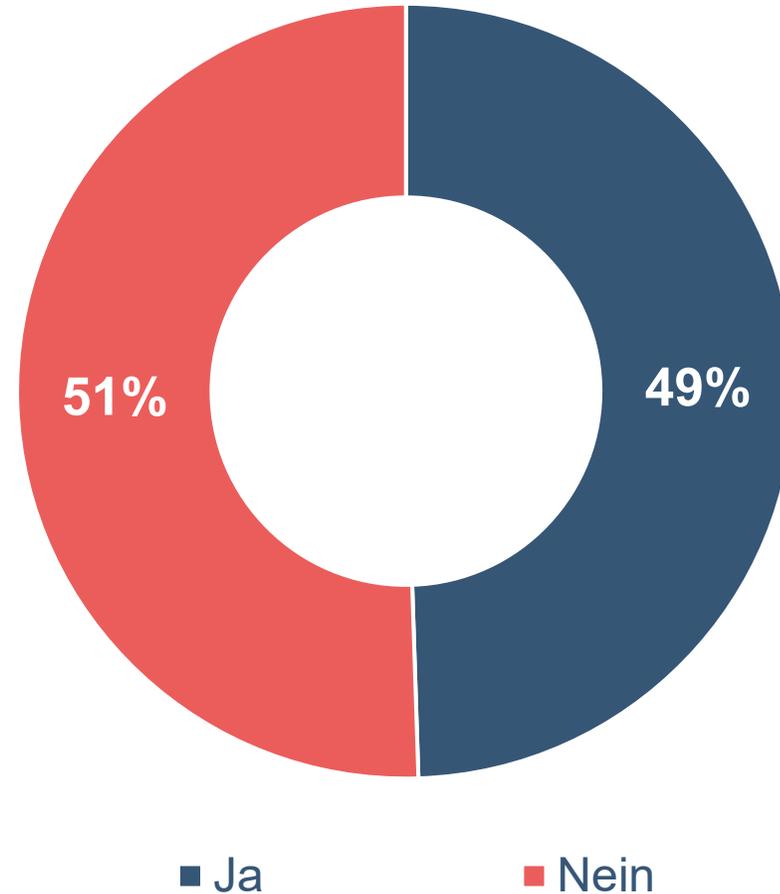
■ Eher Hoffnung

■ Weder noch

■ Eher Angst

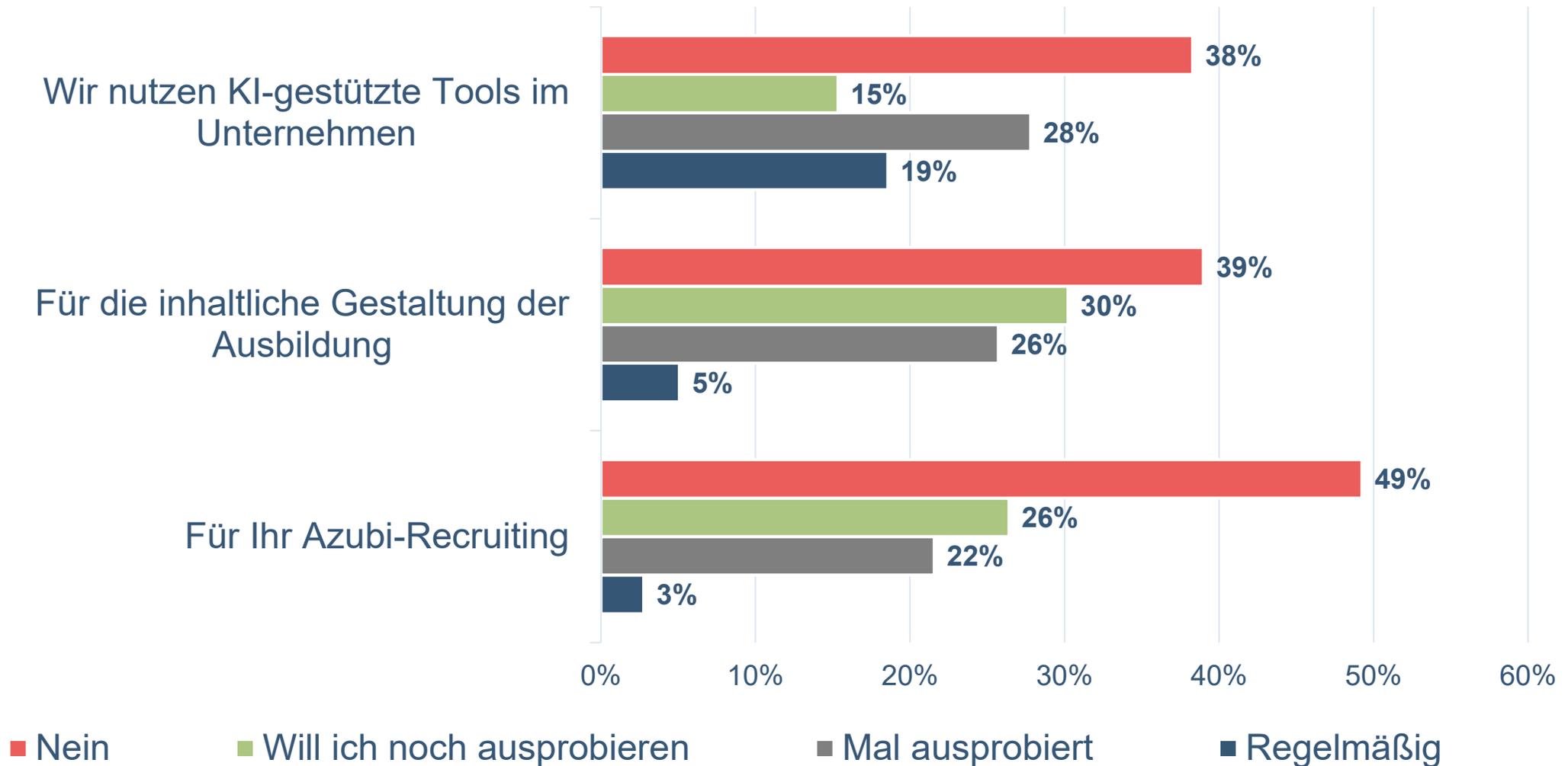
# Erfahrung Künstliche Intelligenz

„Haben Sie Erfahrungen im Umgang mit Künstlicher Intelligenz?“



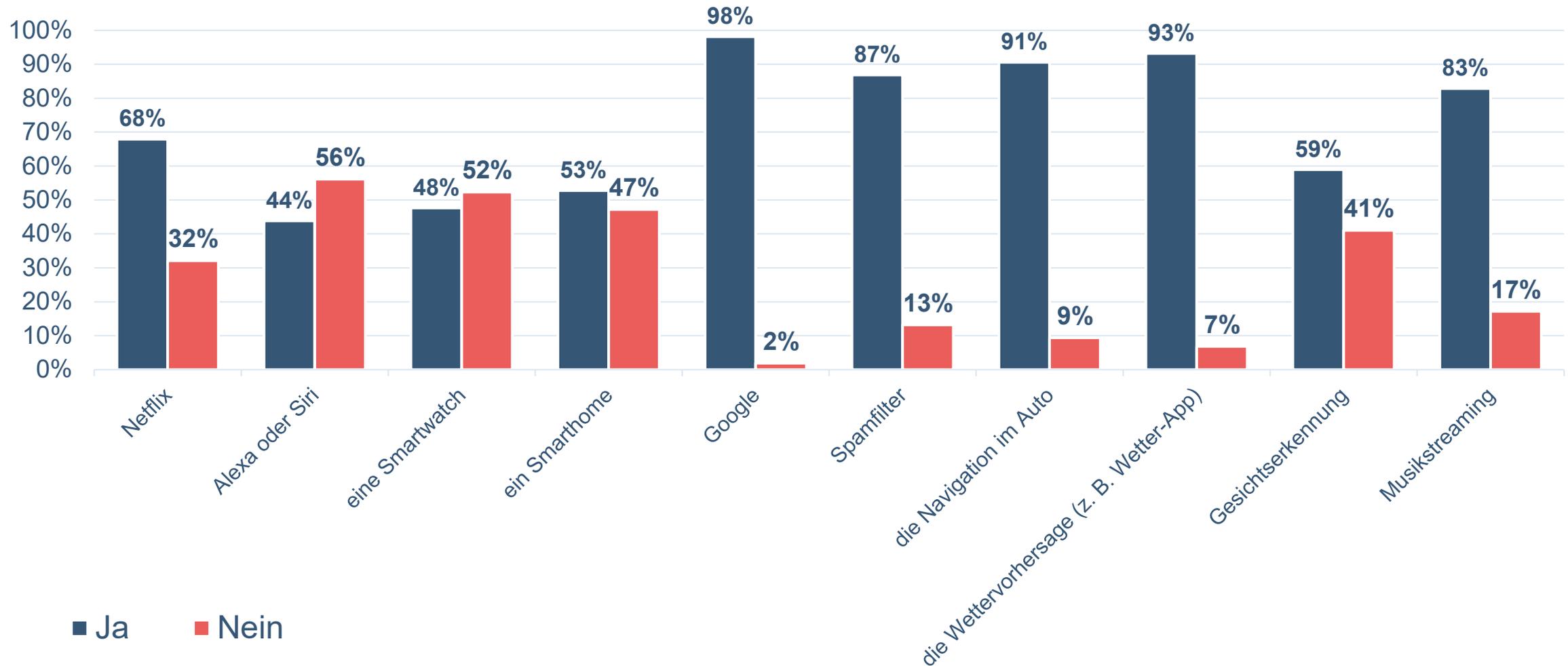
# Erfahrung Künstliche Intelligenz

„Haben Sie Erfahrungen mit Künstlicher Intelligenz in den unten stehenden Bereichen?“



# Nutzung Künstliche Intelligenz

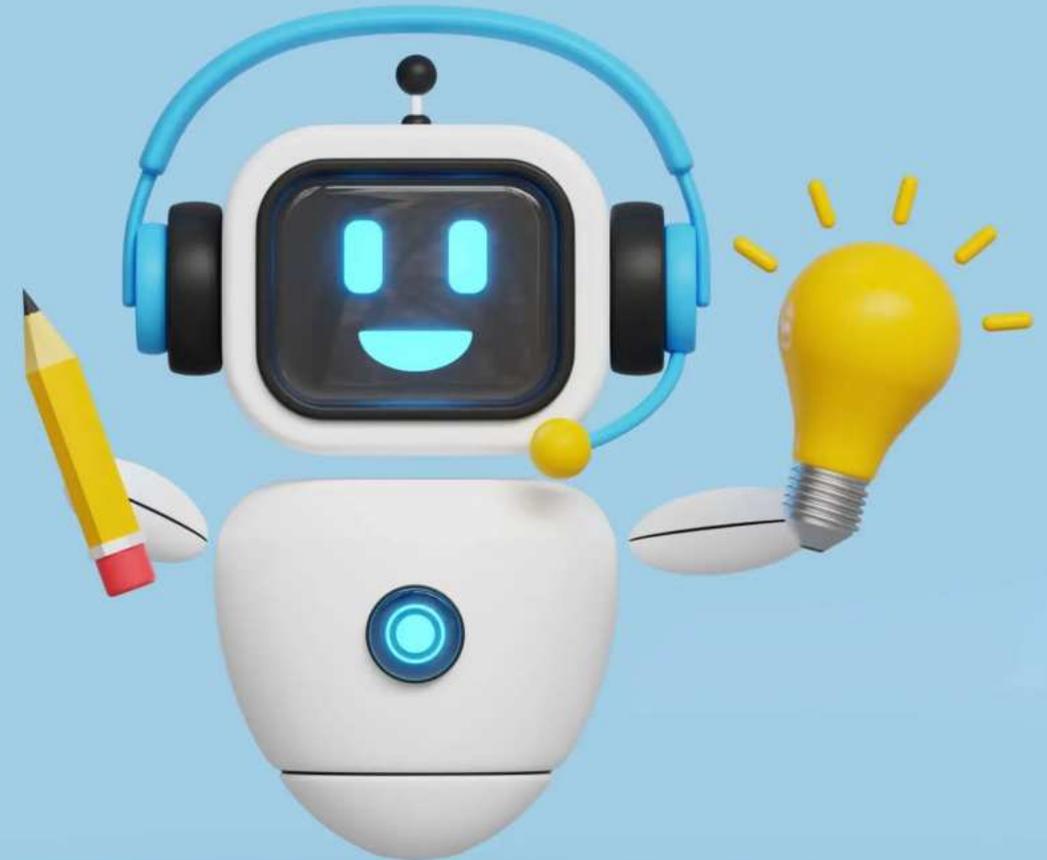
„Nutzen Sie im Alltag...?“



# Künstliche Intelligenz erfahren

Sie möchten wissen, wie Sie KI im  
Ausbildungsumfeld einsetzen können?  
Da haben wir was für Sie: eine ganze  
Seite mit KI. Vom kostenlosen E-Book,  
zum Webinar bis hin zum Einsatz in  
unseren Produkten.

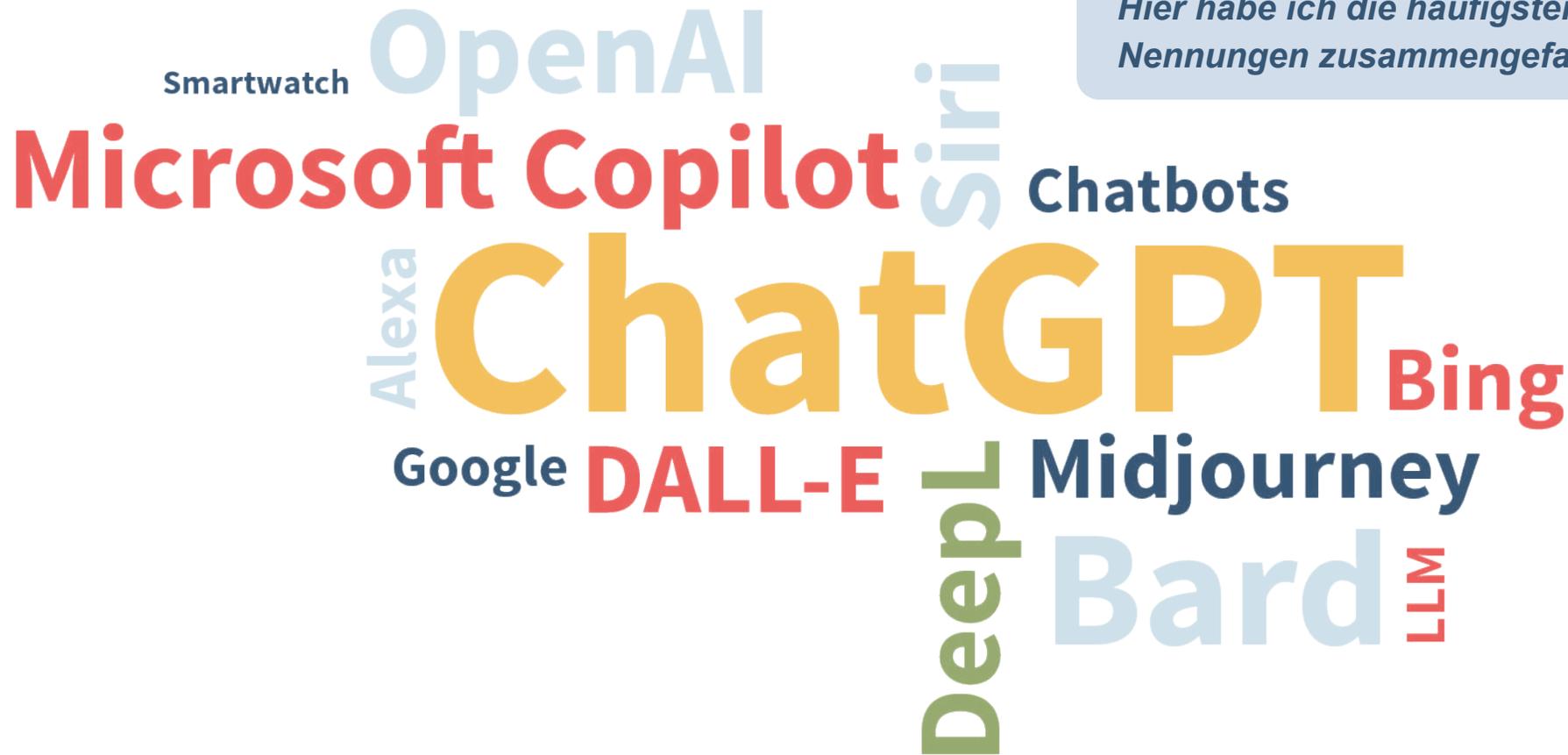
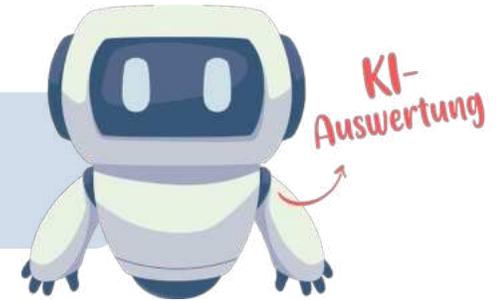
[testsysteme.de/ki](https://testsysteme.de/ki)



# Künstliche Intelligenz

„Mit welcher KI haben Sie bereits Erfahrungen gesammelt?“

Hier habe ich die häufigsten  
Nennungen zusammengefasst.



# Künstliche Intelligenz

„Nutzen Sie KI-Tools noch in anderen Bereichen?“

Die häufigsten bzw. wichtigsten Bereiche, in denen KI-Tools laut den befragten  
Ausbildungsverantwortlichen noch genutzt werden, lassen sich wie folgt zusammenfassen:



## Allgemeine Geschäftsanwendungen –

Verwendung in verschiedenen Unternehmensbereichen, im Büroalltag und in der Verwaltung.

**Marketing und Kommunikation** – Einsatz in Marketing, Unternehmenskommunikation, Social Media und zur Erstellung von Content.

**Personalwesen und Rekrutierung** – Nutzung für HR-Aufgaben, Recruiting, Stellenanzeigen und Personalmanagement.

**Texterstellung und Schreibaufgaben** – Erstellung von Korrespondenz, Präsentationen, Recherche, Konzepten und allgemeinen Texten.

**Softwareentwicklung und IT** – Einsatz in der Softwareentwicklung, IT, Programmierung und zur Unterstützung des Wissensmanagements.

**Automatisierung und Datenanalyse** – Nutzung für Automatisierung, Datenanalyse, Controlling und ähnliche Aufgaben.

# O-Töne Künstliche Intelligenz

„Nutzen Sie KI-Tools noch in anderen Bereichen?“

” Lustige Geburtstagswünsche

” Erstellung von z.B. **Arbeitszeugnissen** – jedoch nur als Inspiration wie dieses formuliert wird

” Lustige Geburtstagswünsche

” Jahresabschluss

” Finanzbuchhaltung

” In der **Findung** (Testbetrieb)

” Als **Hilfestellung** bei verschiedenen Themen (eher bei administrativen Tätigkeiten oder als Ideen-Sammler)

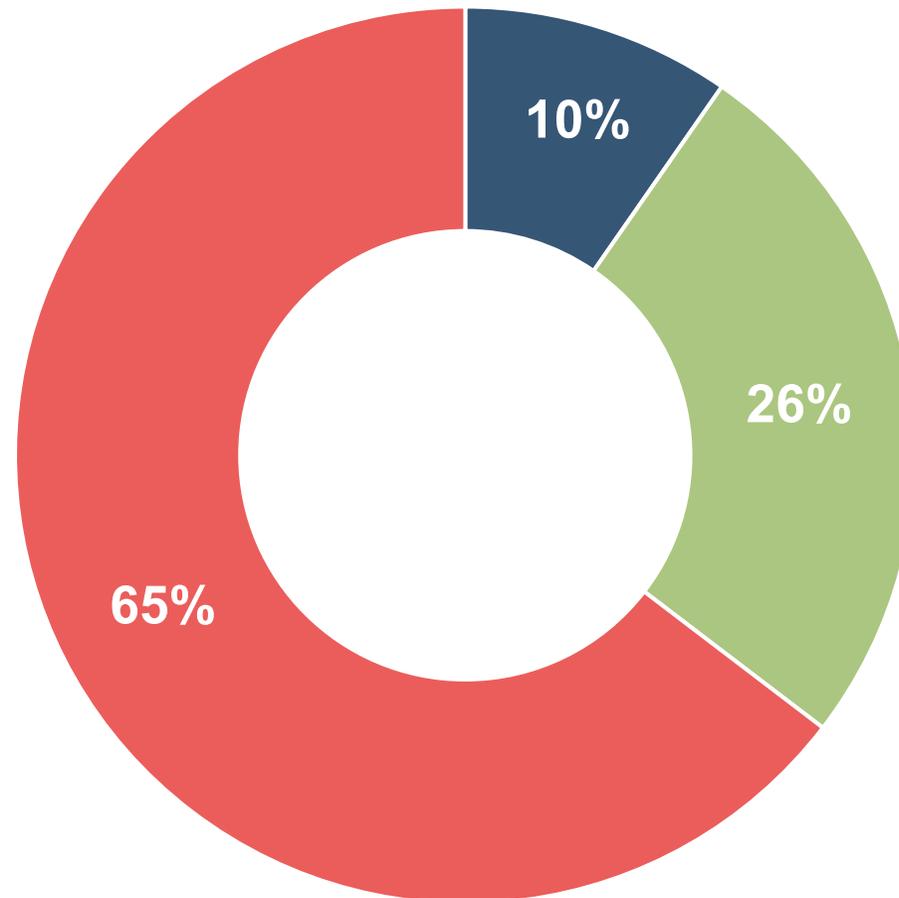
” Programmierung von Skripten, Bildbearbeitung

” **Kommunikation:** Pressenotizen, Glückwünsche, Briefe, Social-Media-Posts

” Azubi-Marketing, z. B. Formulierung von Posts

# KI in der Ausbildung

„Werden KI-Inhalte in Ihrer Ausbildung vermittelt?“



■ Ja

■ Nein, aber in Planung

■ Nein, auch nicht geplant

# Künstliche Intelligenz

„Welche KI-Inhalte werden vermittelt oder sind in Planung?“

*Ich habe die häufigsten bzw. wichtigsten KI-Inhalte, die vermittelt werden oder in Planung sind, zusammengefasst:*



**ChatGPT und KI-Tools** – Sicherer und sinnvoller Umgang mit ChatGPT und anderen KI-Tools zur Unterstützung von Lern- und Arbeitsprozessen.

**Grundlagen und Ethik der KI** – Vermittlung grundlegender Kenntnisse über KI, einschließlich ethischer und rechtlicher Aspekte sowie Datenschutz.

**Einsatz von KI in spezifischen Bereichen** – Anwendung von KI in Bereichen wie Marketing, Finanzbuchhaltung, Produktion und Programmierung.

**Automatisierung und Robotik** – Nutzung von KI für Automatisierung und Robotik zur Effizienzsteigerung in verschiedenen Prozessen.

**Schulungen und Zusatzqualifikationen** – Angebote für Workshops, Zusatzqualifikationen und spezielle Schulungen im Bereich KI.

**Allgemeines Verständnis und Planung** – Generelle Einführung in die KI-Thematik und Integration in den Ausbildungsprozess, wobei viele Inhalte noch in Planung sind.

# O-Töne Künstliche Intelligenz

„Welche KI-Inhalte werden vermittelt oder sind in Planung?“

“ **LMS-Systeme**, wie stelle ich Fragen um auch eine (sinnvolle) Antwort zu bekommen

“ Es gibt für die Azubis Möglichkeiten, an Info-Veranstaltungen über **KI-Nutzung in den Medien** teilzunehmen. Für den Officebereich plane ich einen Kurs zu Chancen und Risiken der KI und zu den Anwendungen im Bürobereich.

“ Zusatzqualifikation B<sup>3</sup> der IHK.

“ **VR-Techniken** in KI generierten Umgebungen im Rahmen des **Präsentationstrainings**

“ **Produktionsautomatisierung** mit Robotern

“ Lackiersimulator

# Digitalisierung im Kontext der Ausbildung



# Erst Digitalisierung, dann Künstliche Intelligenz?

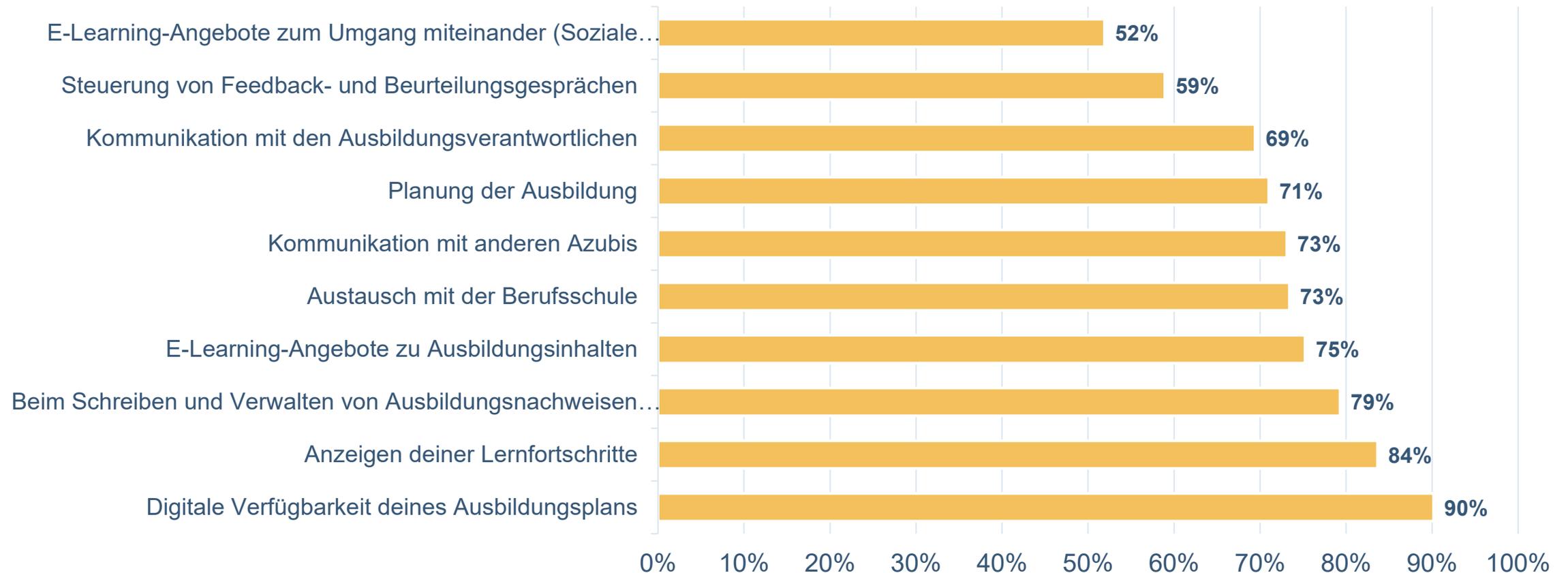
*„Während die Digitalisierung eher die Umwandlung von analogen in digitale Daten beschreibt, versucht die Künstliche Intelligenz menschliche Intelligenz und Entscheidungsfindungen nachzubilden oder noch zu übertreffen. Digitalisierung und Künstliche Intelligenz sind symbiotische Zwillinge und bedingen sich gegenseitig. Nur wie viel Digitalisierung darf es in der dualen Ausbildung sein bzw. wie viel Künstliche Intelligenz wünschen sich Auszubildende und Ausbilder\*innen? Virtuelles Schweißen, Avatare, die für den Azubi in die Berufsschule gehen, Chatbots als Lern-Buddies?“*



# Einsatzbereich Digitalisierung

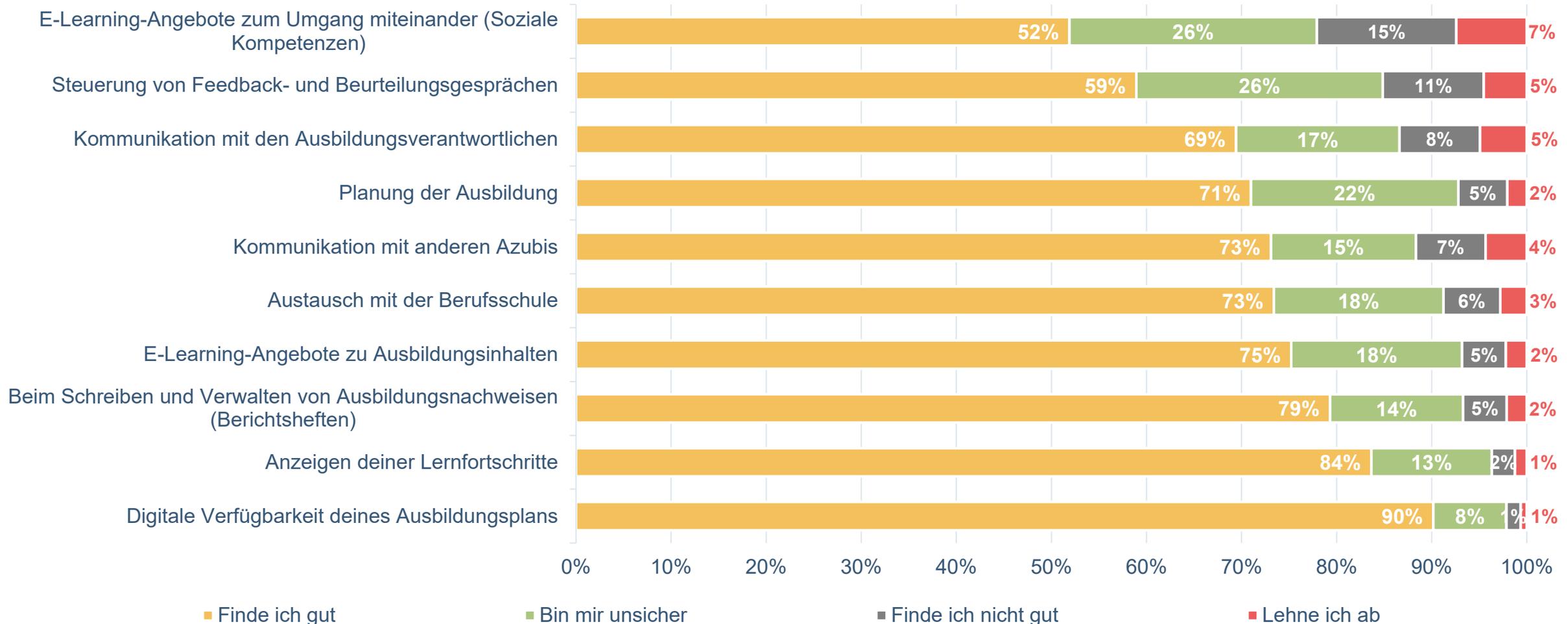
„Es wird viel über Digitalisierung gesprochen. Wie findest du den Einsatz von digitalen Systemen in den folgenden Bereichen?“ TOP 10

## Finde ich gut



# Einsatzbereich Digitalisierung

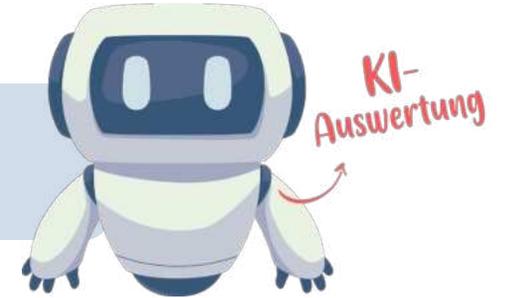
„Es wird viel über Digitalisierung gesprochen. Wie findest du den Einsatz von digitalen Systemen in den folgenden Bereichen? TOP 10



# Einsatzbereich Digitalisierung

„Fällt dir noch ein Bereich ein? Ja, und zwar...“

Weitere Bereiche, in denen nach Meinung der befragten Azubis digitale Systeme eingesetzt werden können, lassen sich wie folgt zusammenfassen:



**Verwaltungsaufgaben** – Arbeitszeiterfassung und Material- sowie Rapportverwaltung.

**Kundenintegration und Kommunikation** –

Einsatz digitaler Systeme im Kontakt mit Kund\*innen und Geschäftspartner\*innen.

**Bildungs- und Schulungszwecke** – Digitale Systeme für Unterricht, Prüfungsvorbereitung, Hausaufgaben und E-Learning. Außerdem Einsatz von digitalen Hilfsmitteln zur Kalenderabgleichung und in der Ausbildung allgemein.

**Zeiterfassung und Planung** – Digitale Arbeitszeiterfassung und Verwaltung von Arbeitszeiten.

**Dokumentenmanagement und Berichterstattung** –

Digitale Übermittlung und Verwaltung von Arbeitsberichten, Zeugnissen und anderen Dokumenten.

# O-Töne Einsatzbereich Digitalisierung

„Fällt dir noch ein Bereich ein? Ja, und zwar...“

”

**Zeiterfassungssysteme**

”

**Arbeitszeiten und WhatsApp-Gruppen**

”

**Feature für Kalenderabgleichungen im Team bzw. Stundenplänen in der Ausbildung**

”

**Wissensabfragen im Sinne von Karteikarten (Tests)**

”

**Terminplanung, Dokumentensortierung und Zeitplanung.**

”

**Smarte Navigation die nicht alle gleichzeitig durch den gleichen Engpass schiebt sondern trotz gleichen Zieles unterschiedlich lang schieben**

”

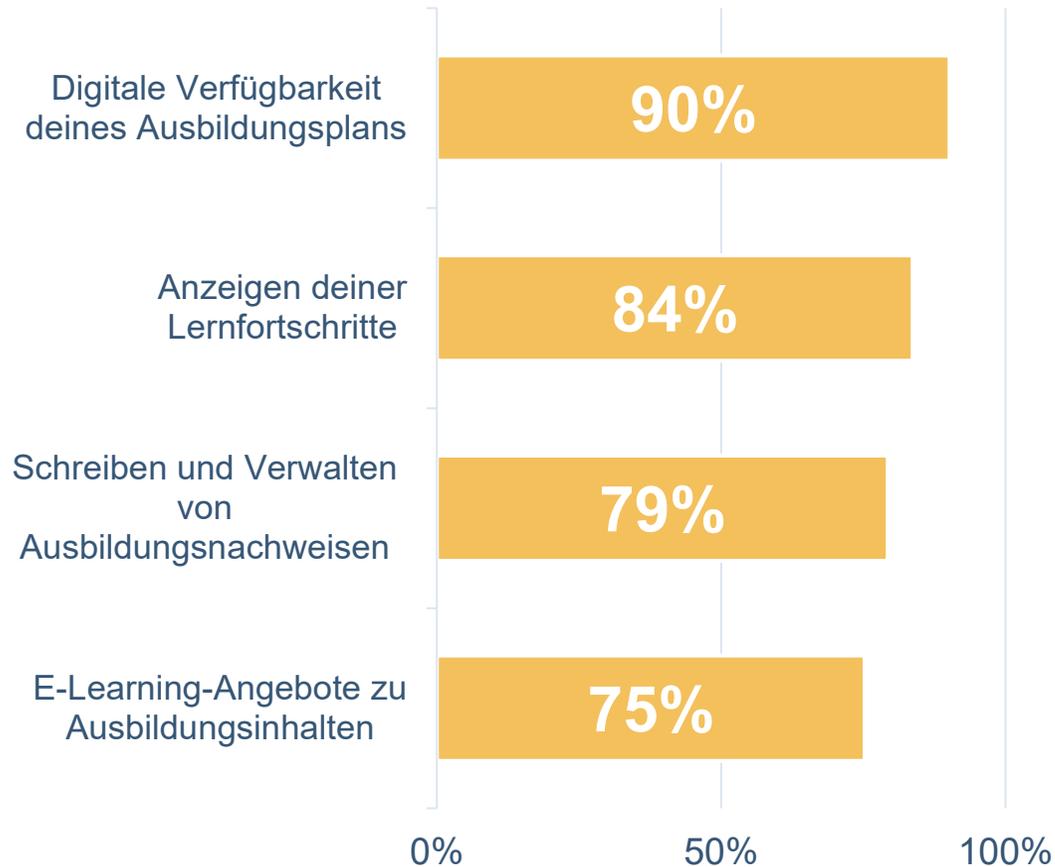
**Prüfungsvorbereitung**

”

**Arbeitsplatzsicherheit und Datenschutz**

Wie findest du den Einsatz von digitalen Systemen in den folgenden Bereichen?

Finde ich gut



# Der Azubi-Navigator

Ihr digitales Ausbildungsmanagement

- Digitales Berichtsheft
- Feedbacktool
- Regeln und Automatisierung
- Versetzungsplanung
- Ausbildungsfortschritte
- Unterweisungen
- Onboarding
- Zeugnisgenerator
- Lerncenter

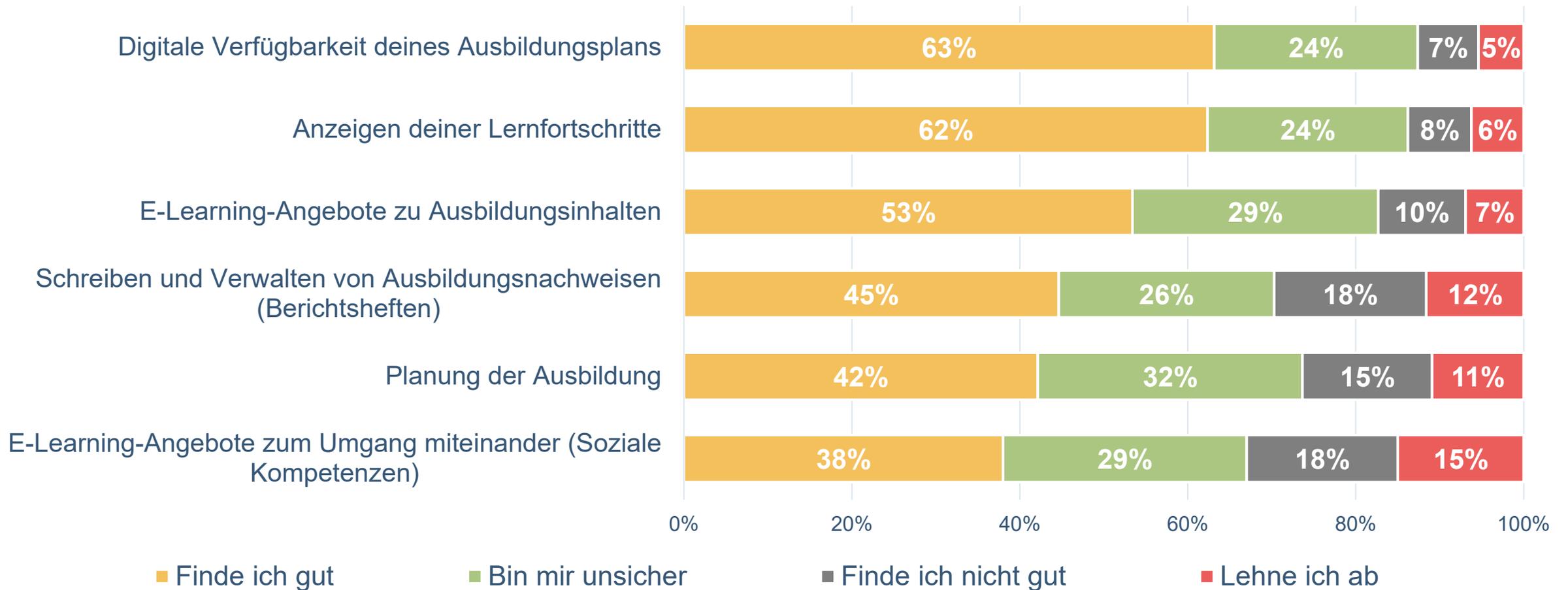


[azubinavi.de](https://azubinavi.de)



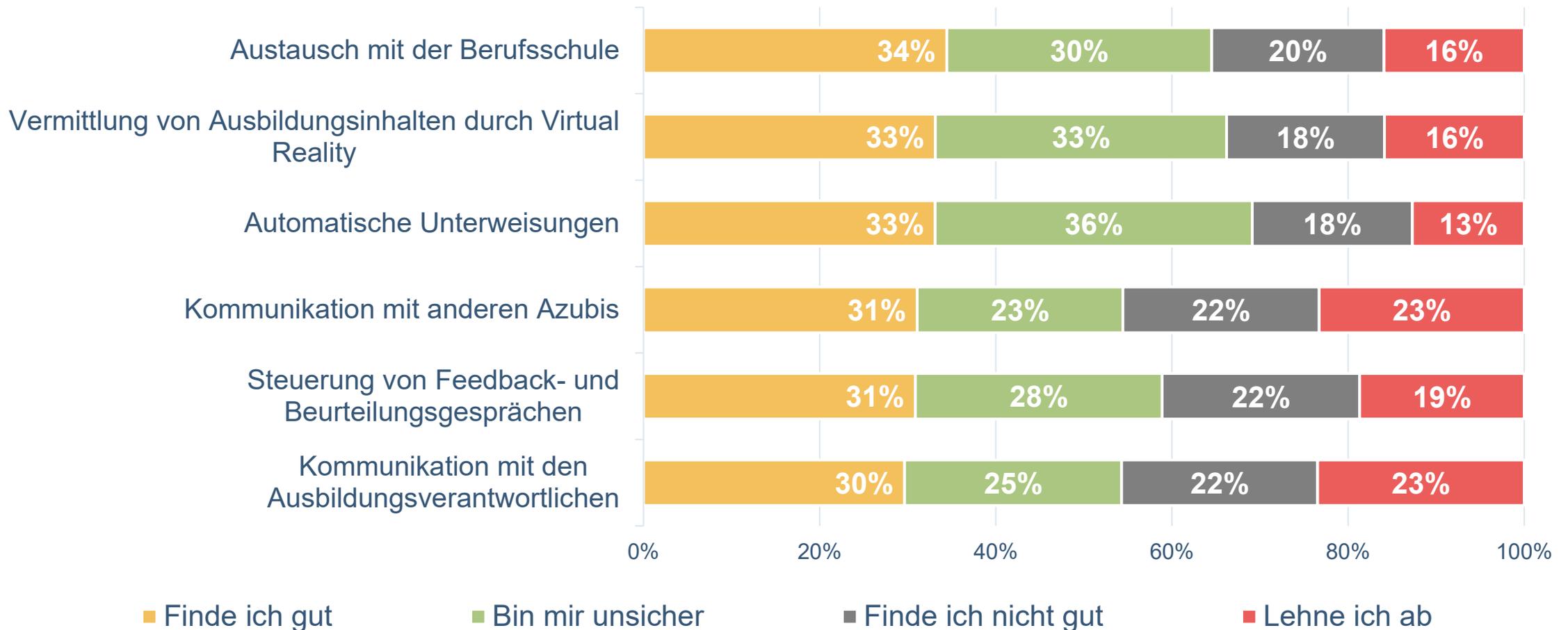
# Digitalisierung contra KI

„Gehen wir einen Schritt weiter. Wie findest du es, wenn die folgenden Bereiche durch KI unterstützt oder ersetzt werden?“ Teil 1



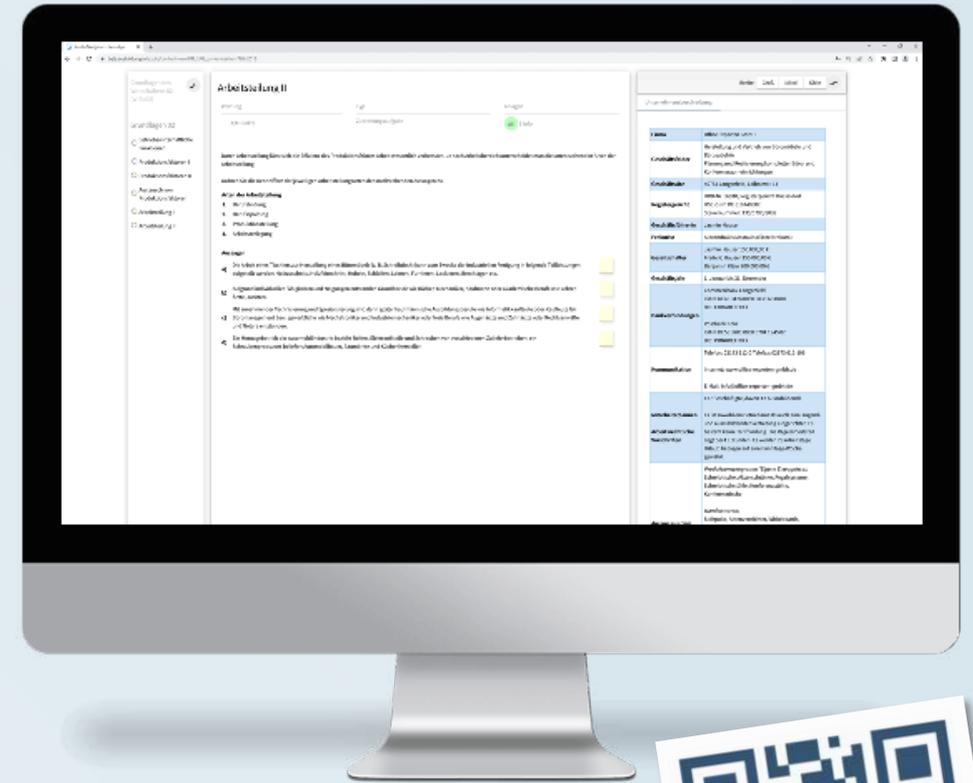
# Digitalisierung contra KI

„Gehen wir einen Schritt weiter. Wie findest du es, wenn die folgenden Bereiche durch KI unterstützt oder ersetzt werden?“ Teil 2



# E-Learning-Tool goes KI

Unser E-Learning-Tool wird bald noch schlauer und hilft Azubis so noch besser bei der Prüfungsvorbereitung. Schon jetzt ist eine KI im Einsatz, die Antworten auf Probe-Prüfungen analysieren kann. So wissen Azubis ganz genau, welcher Stoff schon richtig sitzt und was sie wiederholen sollten. Für die Fachinformatiker ist diese KI schon heute verfügbar, weitere Berufe folgen im Herbst.



**KI-Training gratis ausprobieren**

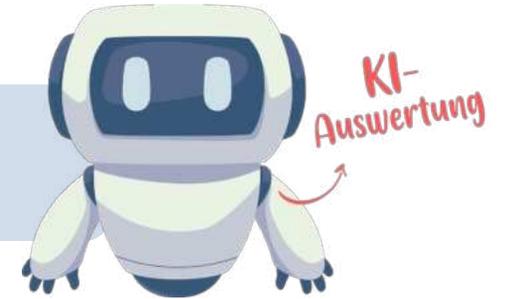
[shrtnr.link/CA750KI](https://shrtnr.link/CA750KI)



# Künstliche Intelligenz

„Fällt dir noch ein Einsatzgebiet ein? Ja, und zwar...“

*Weitere Bereiche, in denen nach Meinung der befragten Azubis KI eingesetzt werden kann, lassen sich wie folgt zusammenfassen:*



## Berufsorientierung und Personalentwicklung

- **Berufsberatung und Kompetenzanalyse:** KI bietet personalisierte Berufsberatung und analysiert Fähigkeiten für gezielte Entwicklung.
- **Talentmanagement:** Identifikation und Förderung von Talenten

## Personalisierte Lernpläne und adaptive Lernunterstützung

- **Individuelle Lernpfade und adaptive Systeme:** KI erstellt Lernpläne basierend auf individuellen Bedürfnissen und passt Inhalte automatisch an.
- **Feedback und Bewertung:** Sofortiges Feedback und Unterstützung durch automatisierte Bewertungssysteme.

## HR-Planung (Personalplanung)

- **Einsatzplanung:** Optimale Dienstpläne und Ressourcenzuweisung.

- **Bedarfsanalyse:** Prognose zukünftiger Personalbedarfe.

## Erstellen von Unterlagen und Dokumentation

- **Automatisierte Dokumenterstellung:** Standardisierte Berichte und Protokolle.
- **Dokumentenmanagement:** Organisation und schneller Zugriff auf Dokumente.

## Automatisierung von Routineaufgaben

- **Verwaltungsaufgaben:** Automatisierung von Datenverwaltung, Terminplanung und E-Mail-Kommunikation.
- **Workflow-Optimierung:** Effizienzsteigerung durch Prozessanalyse und -optimierung.

# O-Töne Künstliche Intelligenz

„Fällt dir noch ein Bereich ein? Ja, und zwar...“

”

In der **Mitarbeiteranalyse**, um frühzeitig Personalausfall zu wissen durch Urlaub Krankheit oder Kündigung

”

**Unterteilung von Lerninhalten** in verschiedenen Bereichen für einen besseren Überblick

”

**Erklärung** für die anderen antworten bezüglich KI: Unterstützen des Systems, ja bitte. Ersetzen durch KI, nein danke.

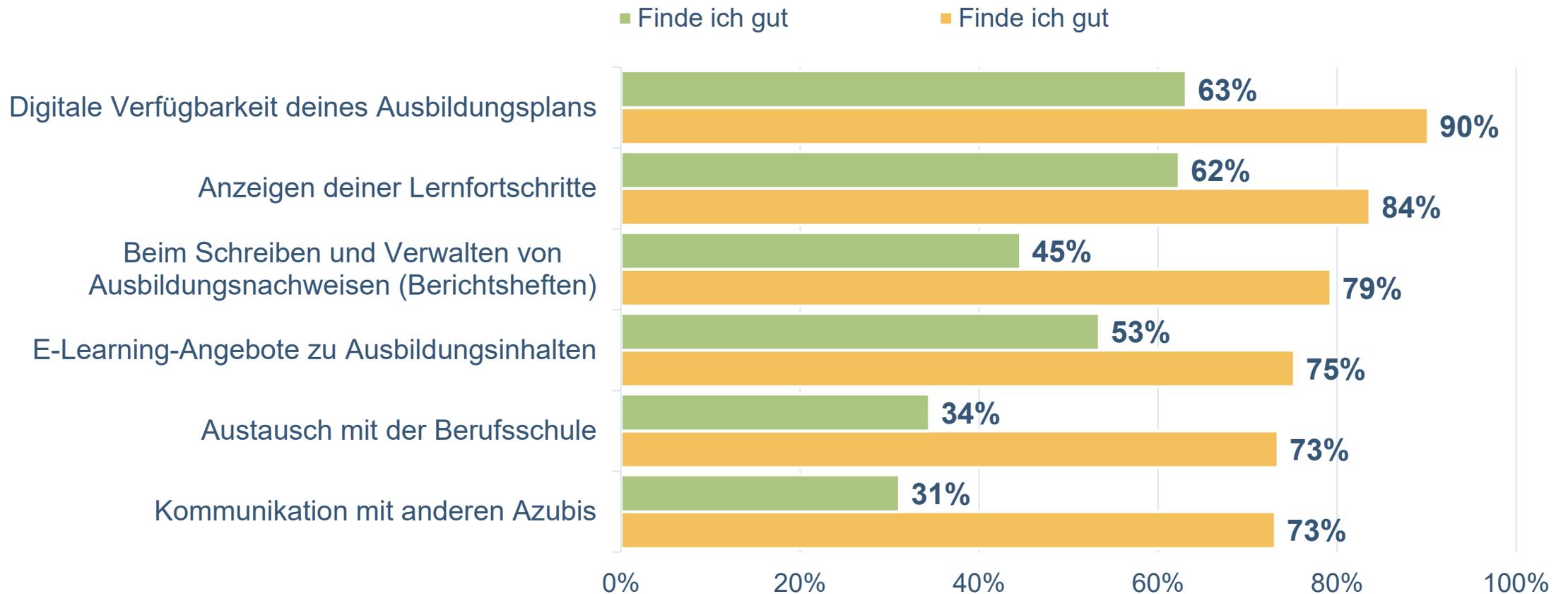
”

**Inspirieren** von gewissen Werdegänge, beispielsweise, wenn man Anwendungsentwicklung macht, welche Programmiersprachen man zuerst beginnen könnte und anschließend ergänzen kann und was darauffolgende Bausteine sind, KIs sind sehr toll dafür um **Werdegänge** in Bausteine auseinanderzulegen und beim Zusammenlegen zu unterstützen, wenn man bereitwillig ist genug zu lernen.

# KI und Digitalisierung im Vergleich

„Es wird viel über Digitalisierung gesprochen. Wie findest du den Einsatz von digitalen Systemen in den folgenden Bereichen?“

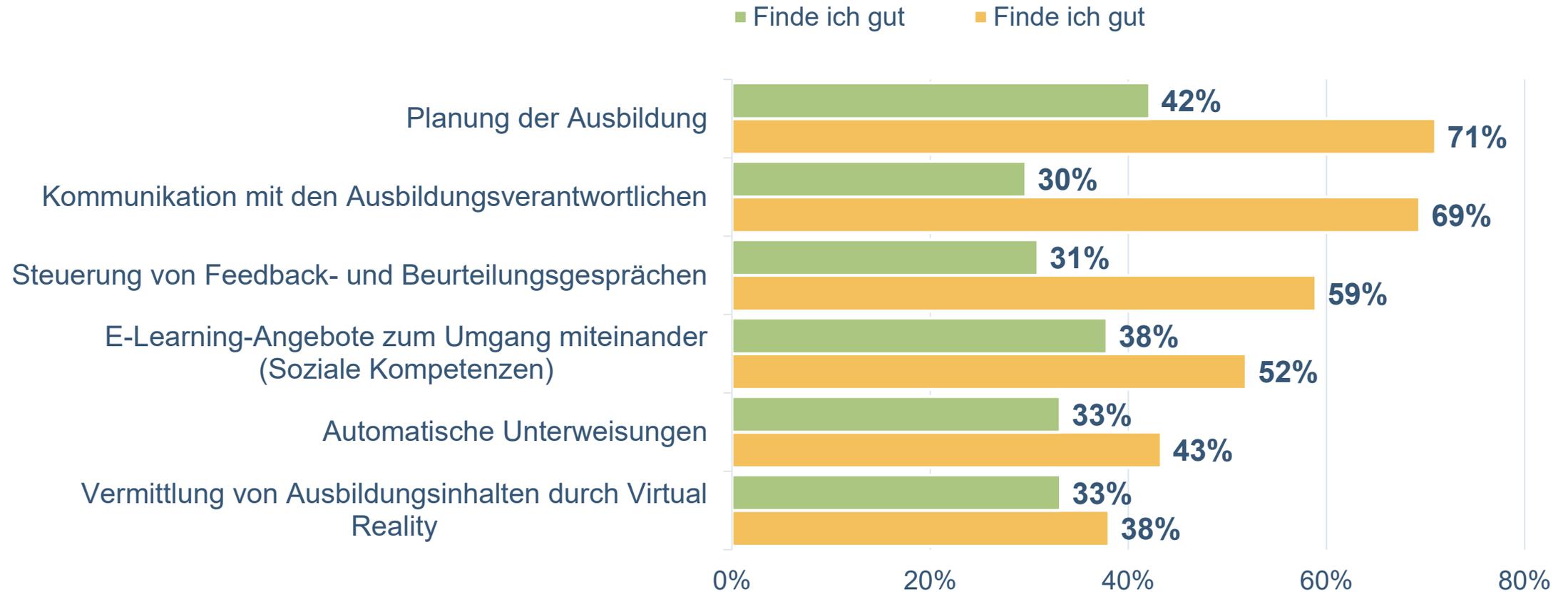
„Gehen wir einen Schritt weiter. Wie findest du es, wenn die folgenden Bereiche durch KI unterstützt oder ersetzt werden?“



# KI und Digitalisierung im Vergleich

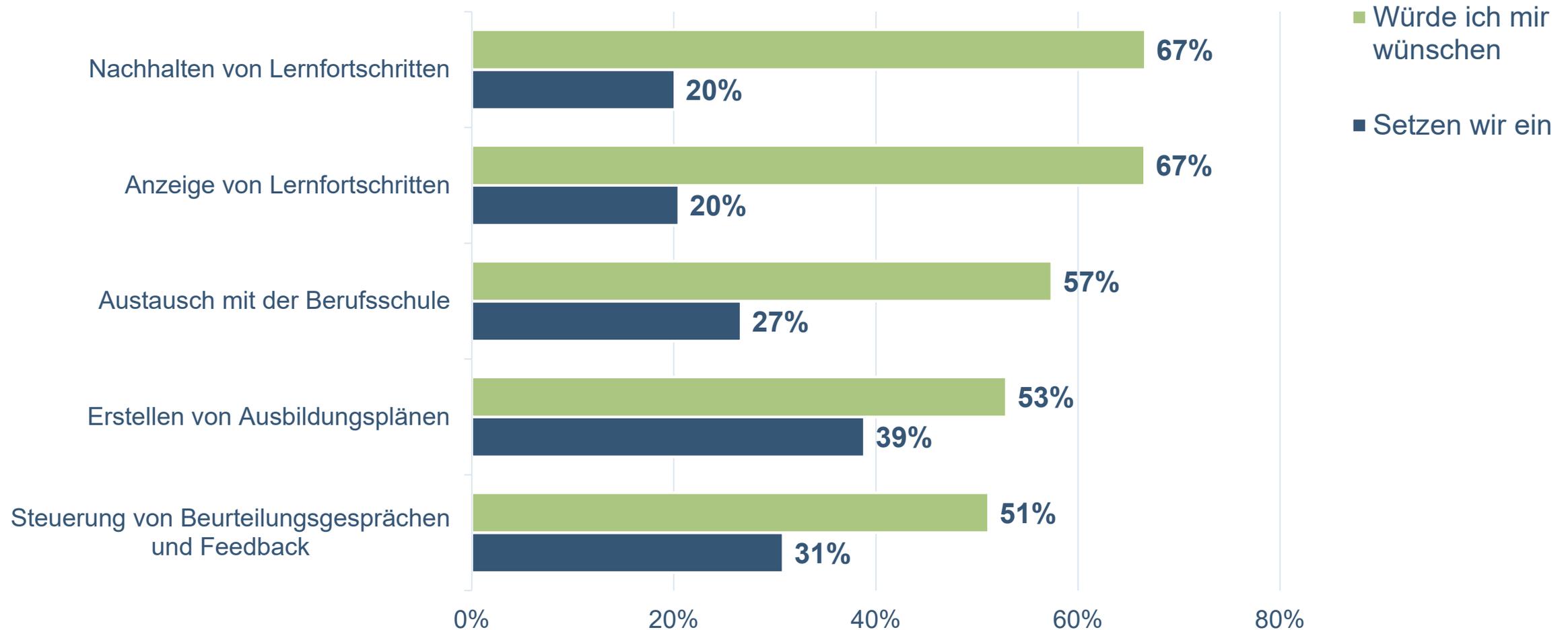
„Es wird viel über Digitalisierung gesprochen. Wie findest du den Einsatz von digitalen Systemen in den folgenden Bereichen?“

„Gehen wir einen Schritt weiter. Wie findest du es, wenn die folgenden Bereiche durch KI unterstützt oder ersetzt werden?“



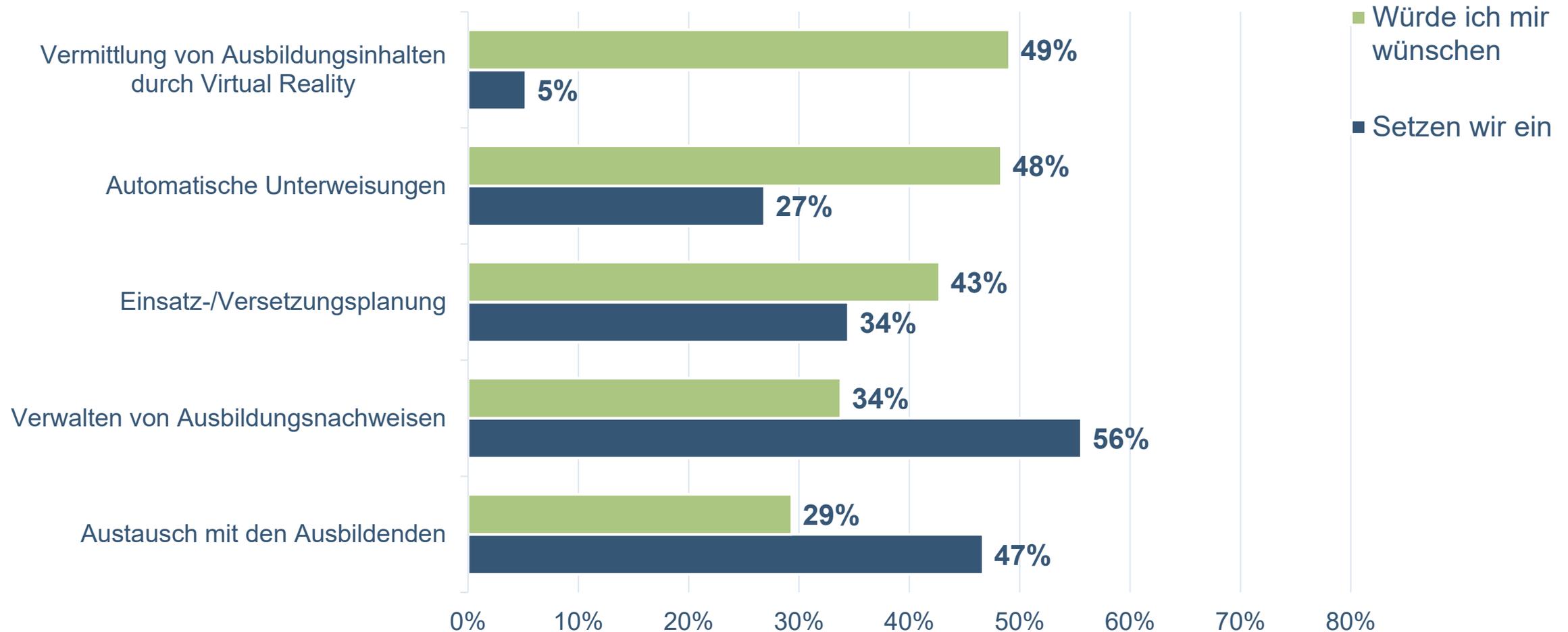
# Digitale Unterstützung

„Bei welchen Tätigkeiten in der Ausbildung wünschen Sie sich digitale Unterstützung?“ Teil 1



# Digitale Unterstützung

„Bei welchen Tätigkeiten in der Ausbildung wünschen Sie sich digitale Unterstützung?“ Teil 2



# Individuell, dynamisch und BIBB-konform

Der betriebliche Ausbildungsplan regelt die Inhalte, den Zeitpunkt, den Ort und die zuständige Person der Ausbildung. Neuere Ausbildungsverordnungen fordern individuelle Pläne. Mit dem **Azubi-Navigator** können solche Pläne in **60 Sekunden** erstellt werden, basierend auf über 350 Vorlagen.

## Die Funktion Ausbildungsfortschritt bietet:

- Anzeige des Wissensstands bei jedem Auszubildenden
- Checklisten für eine klare Struktur
- gezielte Hilfe für die Ausbildungsplanung

[azubinavi.de](https://azubinavi.de)



## AUSBILDUNGSFORTSCHRITT

Erfassen Sie einfach den Ausbildungsfortschritt über die gesamte Ausbildung, z. B. werden alle Themen abgehakt, die Paul während der Ausbildung vermittelt wurden.

## AUSBILDUNGSRAHMENPLAN

Wählen Sie den passenden Ausbildungsrahmenplan aus über 350 Berufen aus, z. B. den Ausbildungsrahmenplan für Fachlagerist\*innen.

## AUSBILDUNGSPROFIL

Legen Sie ein Ausbildungsprofil für Ihren Betrieb an, z. B. Ablauf der Fachlagerist\*innen in der Muster AG.

## AUSBILDUNGSPLÄNE

Erstellen Sie eigene Ausbildungspläne für Ihre Auszubildenden, z. B. einen Ausbildungsplan anhand der zu vermittelnden Themen für Fachlagerist Paul.

# KI e-Paper

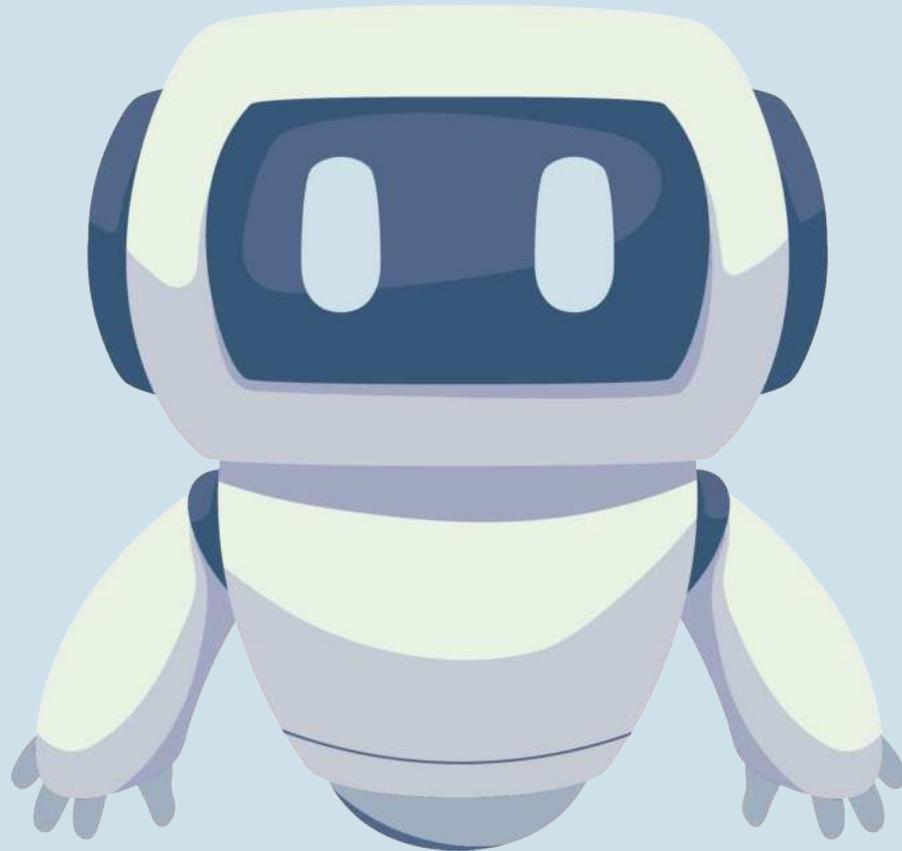


Jetzt herunterladen



Fit für die Zukunft:

# Chancen und Grenzen von KI erkennen



Für die **Auswertung der Freitextfelder** haben wir KI genutzt. Genau genommen Chat GPT-4.

Die KI hat in **unglaublicher Geschwindigkeit** die über 18.000 Freitextfeldantworten geclustert und zusammengefasst.

O-Ton eines Bewerbenden auf die Frage: „Was möchtest du noch loswerden? Was rätst du Ausbildungsbetrieben zum Umgang mit Azubi-Bewerbenden?“



*Es ist wichtig, dass Ausbildungsbetriebe allen Bewerberinnen und Bewerbern gerechte Chancen bieten und Vielfalt sowie Inklusion fördern. **Zudem sollten sie offen für den Einsatz von KI sein, um den Bewerbungsprozess effizienter zu gestalten und sowohl Lern- als auch Arbeitsprozesse zu optimieren. Dadurch können sie Talente besser erkennen und fördern.***

**KI im Bewerbungsprozess? Personenbezogene Daten in die USA schicken?**

**Da bekommt Ihr Datenschutzler Schnappatmung – zu Recht.**

**Über die Möglichkeiten und Grenzen der KI informiert Sie Johannes Imhof in seinem Webinar „Digital und mit KI – Tipps für gute Ausbildung“.**

**Einfach hier kostenlos anmelden:**



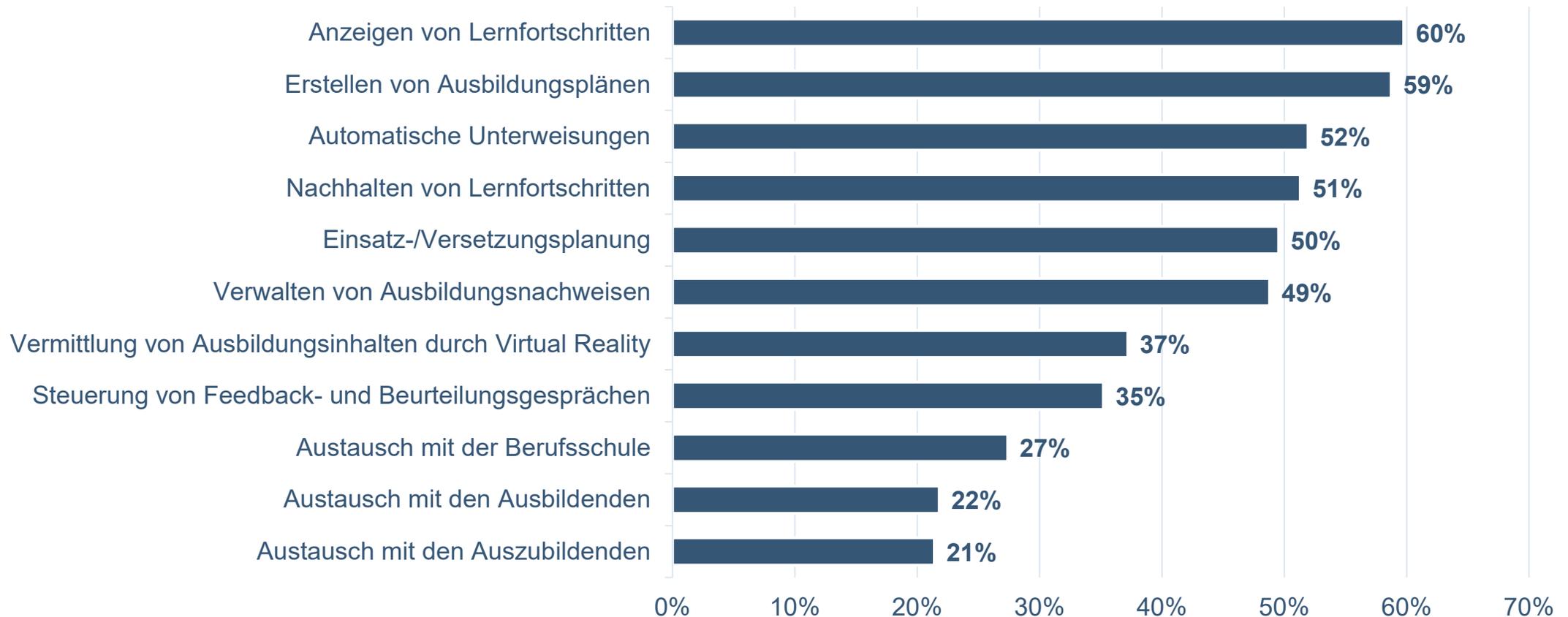
[shrtnr.link/webinar-ki](https://shrtnr.link/webinar-ki)



# Künstliche Intelligenz

„Gehen wir einen Schritt weiter. Wie finden Sie es, wenn die folgenden Bereiche durch KI unterstützt oder ersetzt werden?“

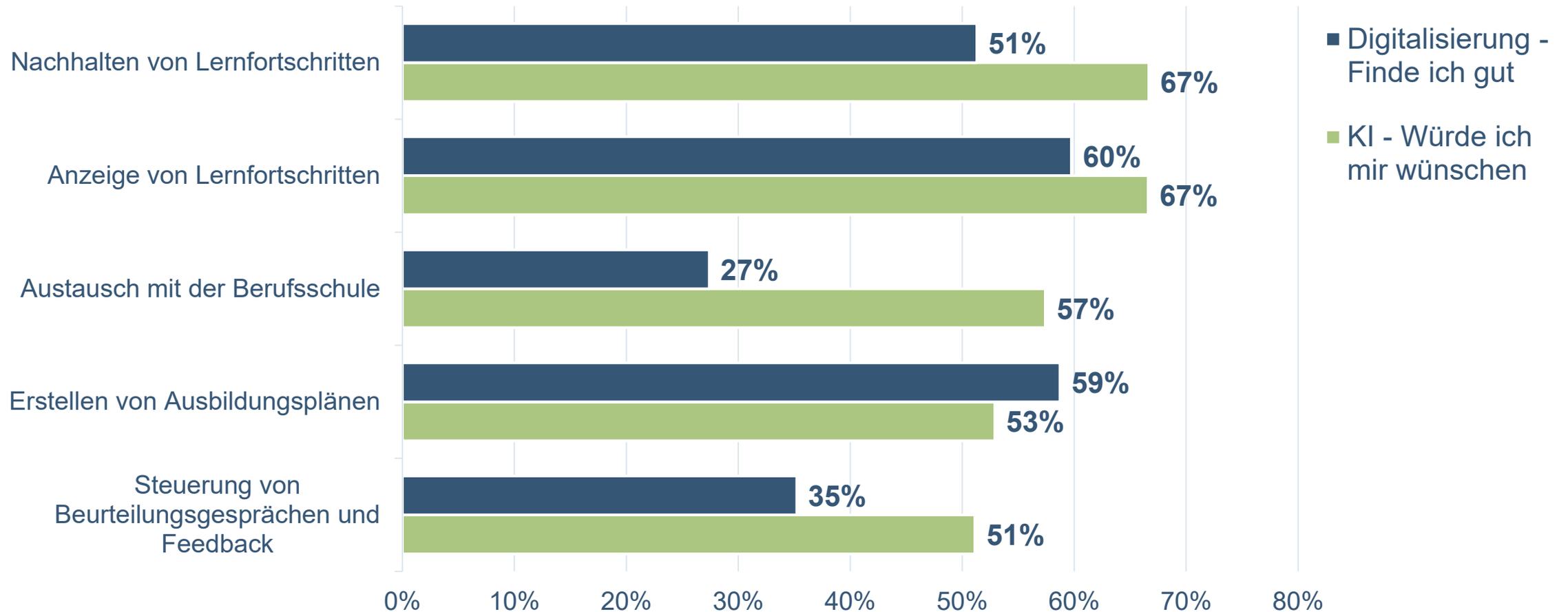
## Finde ich gut



# KI und Digitalisierung im Vergleich

„Bei welchen Tätigkeiten in der Ausbildung wünschen Sie sich digitale Unterstützung?“

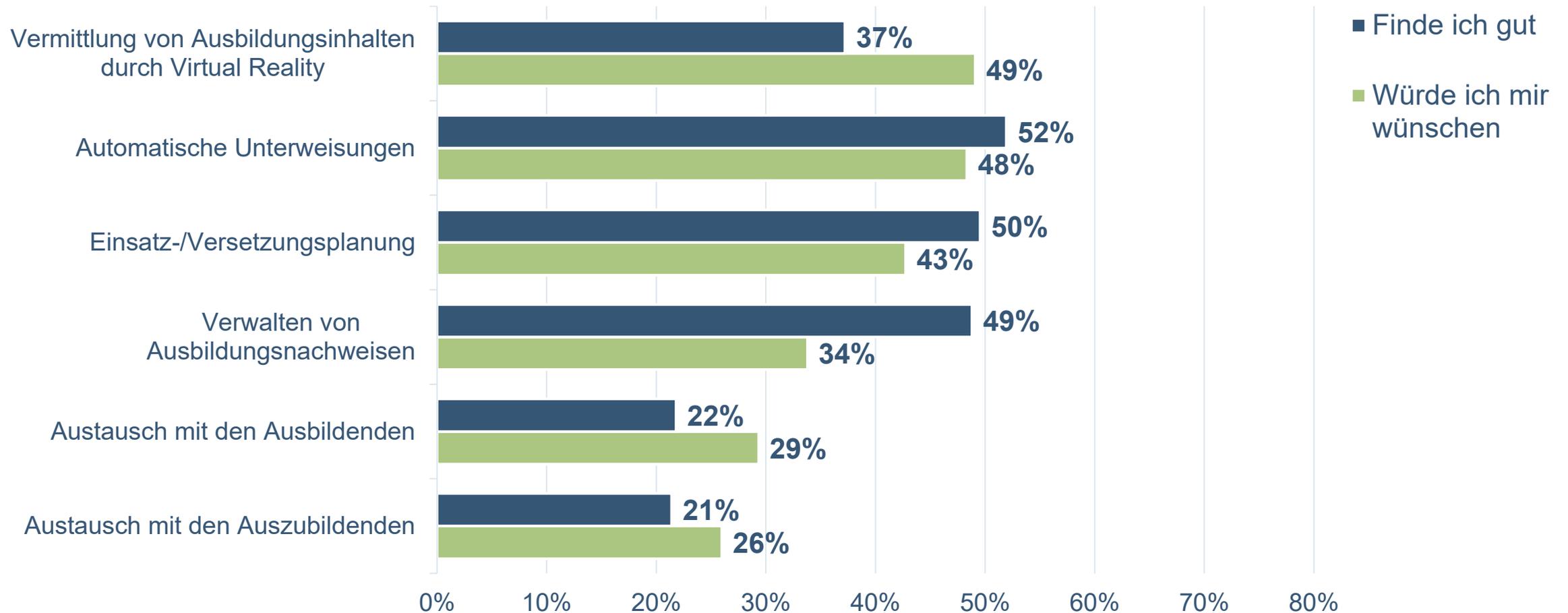
„Gehen wir einen Schritt weiter. Wie finden Sie es, wenn die folgenden Bereiche durch KI unterstützt oder ersetzt werden?“



# KI und Digitalisierung im Vergleich

„Bei welchen Tätigkeiten in der Ausbildung wünschen Sie sich digitale Unterstützung?“

„Gehen wir einen Schritt weiter. Wie finden Sie es, wenn die folgenden Bereiche durch KI unterstützt oder ersetzt werden?“



# Die Generation Z verstehen

Die Generation Z. Das sind die, mit der freizeitorientierten Schonhaltung. Sie haben keine Lust auf Arbeit - dafür fehlt es an Fach- und Sozialkompetenzen. Und überall mitreden wollen sie sowieso. Was ist dran, an diesen medial geschürten Vorurteilen? Wer die wirklich sind und was sie sich von Ihnen wünschen?

Jetzt das Video anschauen:

[shrtnr.link/genz-verstehen](https://shrtnr.link/genz-verstehen)



# Digitalisierung im Recruiting- Prozess



# Darf es ein bisschen mehr sein, KI natürlich!

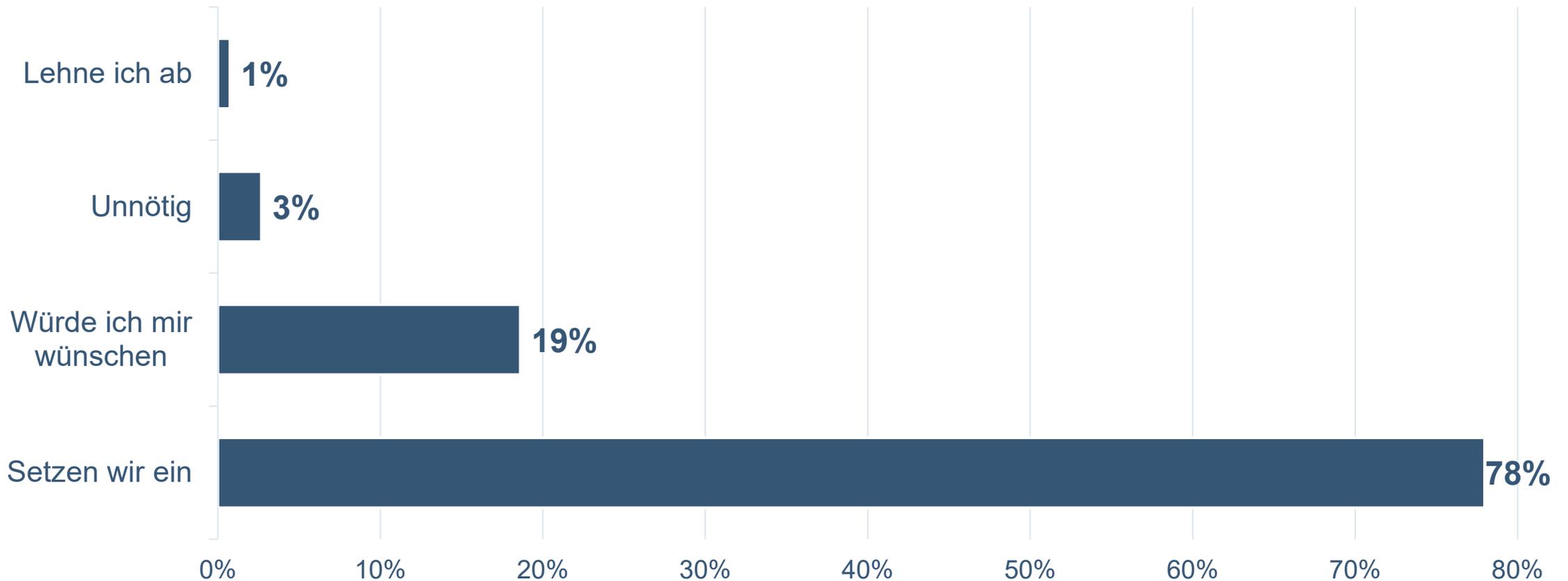
*„Grundsätzlich lässt sich der gesamte Recruiting-Prozess digitalisieren und mittels KI bewältigen. Die Ausschreibung erstellt ChatGPT, die Bewerberkommunikation und das Bewerbungsgespräch übernimmt ein Chatbot, der Einstellungstest wird automatisiert ausgewertet und die Einstellungsentscheidung wird frei von Vorurteilen und Diskriminierungsaspekten durch die KI getroffen?“*

*Technisch möglich, aber auch gewollt?“*



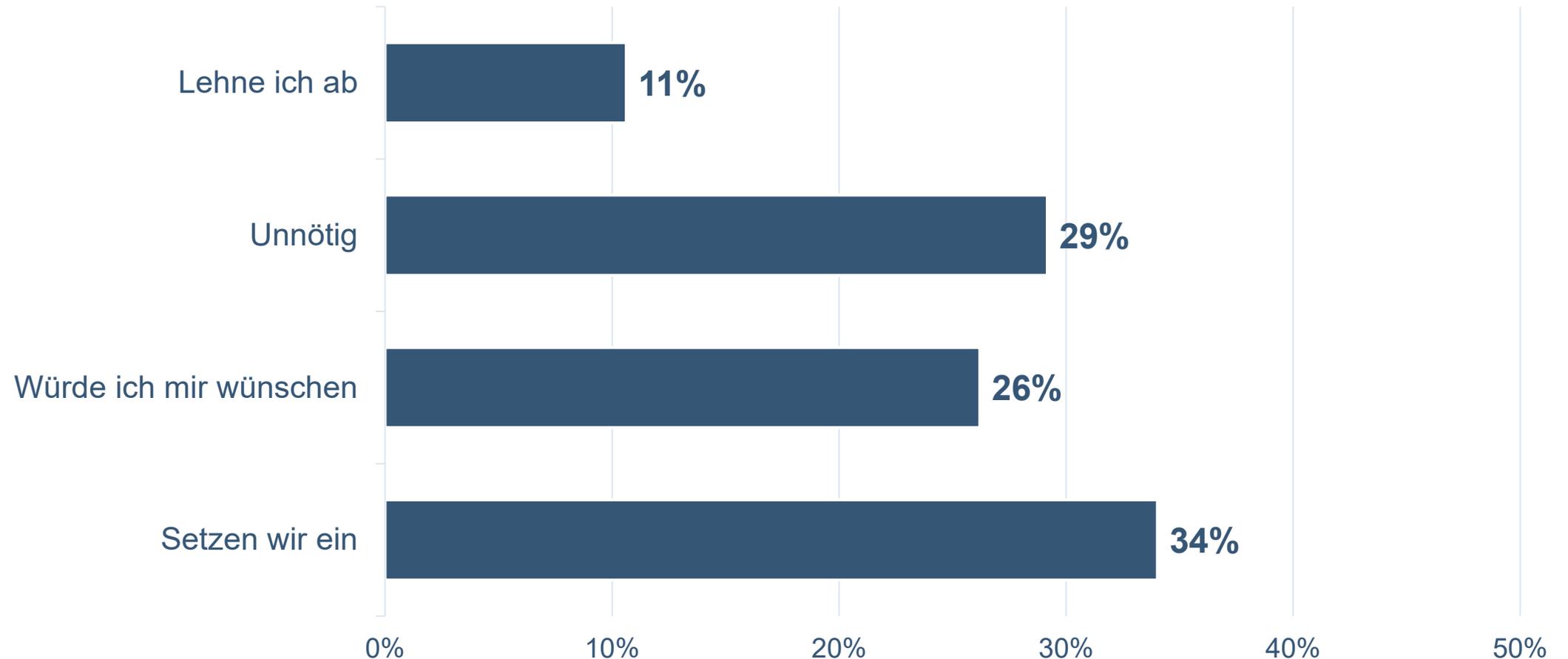
# Online Bewerbungsgespräche

„In welchen Bereichen unterstützt Digitalisierung Ihr Recruiting oder wo würden Sie sich Unterstützung wünschen?“



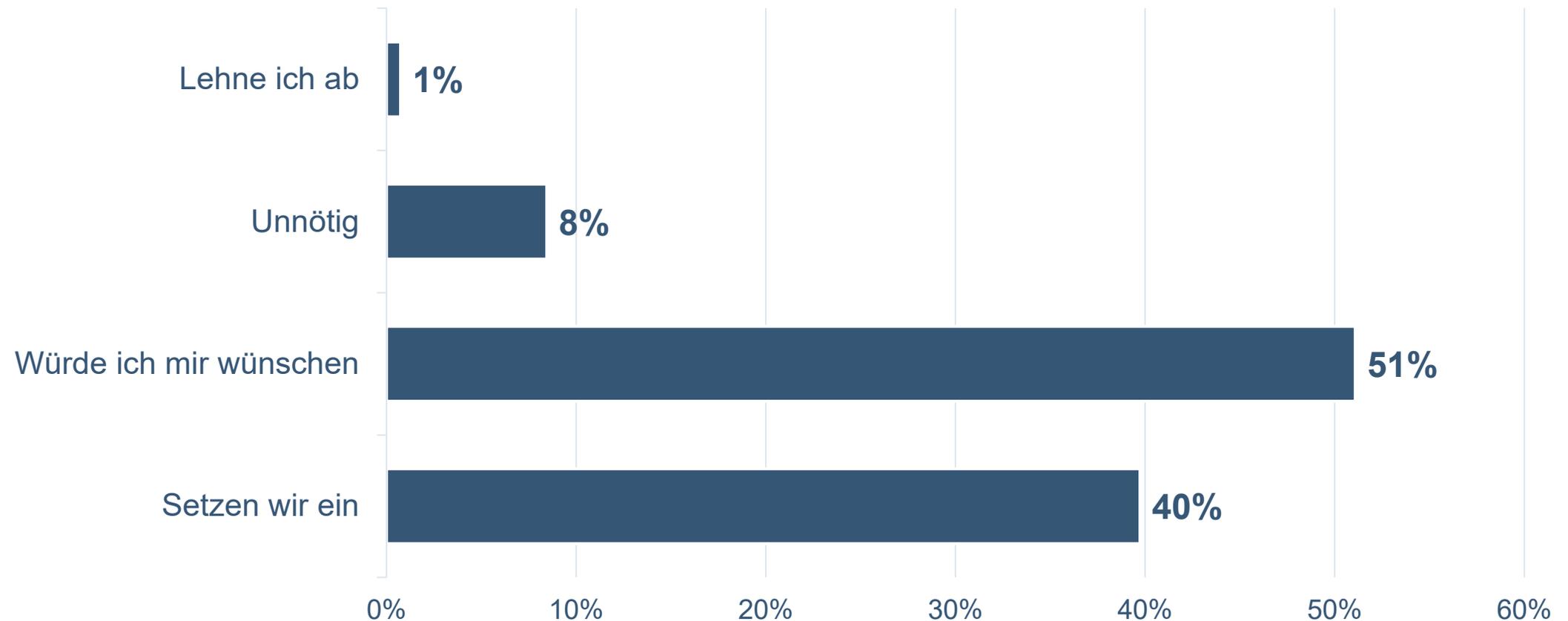
# Online-Einstellungstests

„In welchen Bereichen unterstützt Digitalisierung Ihr Recruiting oder wo würden Sie sich Unterstützung wünschen?“



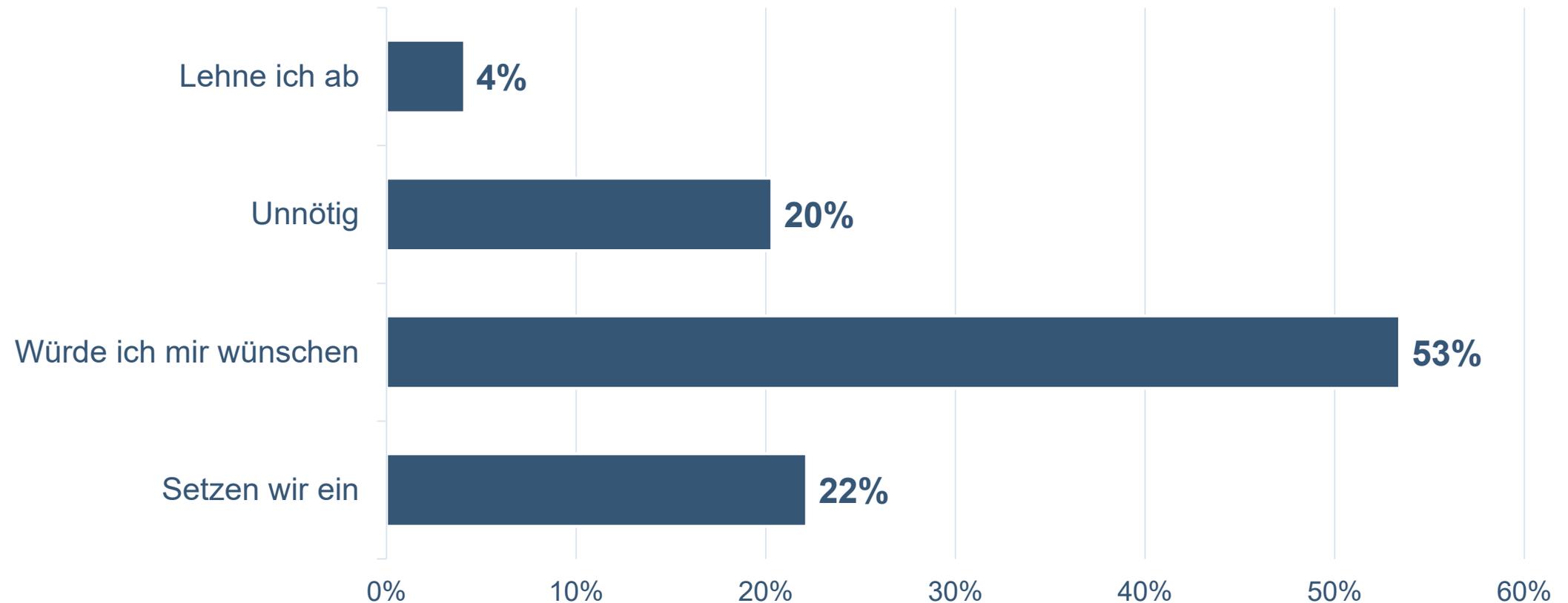
# Bewerbungsprozesse steuern

„In welchen Bereichen unterstützt Digitalisierung Ihr Recruiting oder wo würden Sie sich Unterstützung wünschen?“



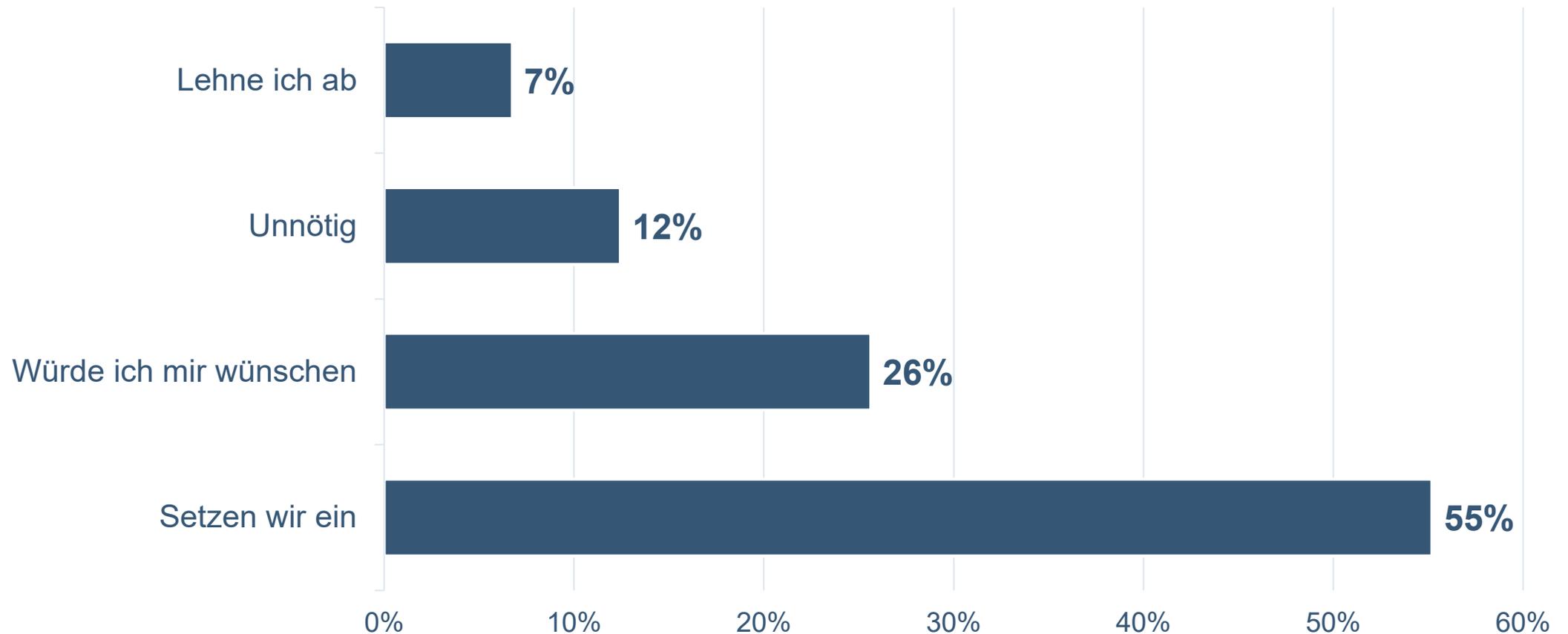
# Erhebung von Recruiting-KPIs

„In welchen Bereichen unterstützt Digitalisierung Ihr Recruiting oder wo würden Sie sich Unterstützung wünschen?“



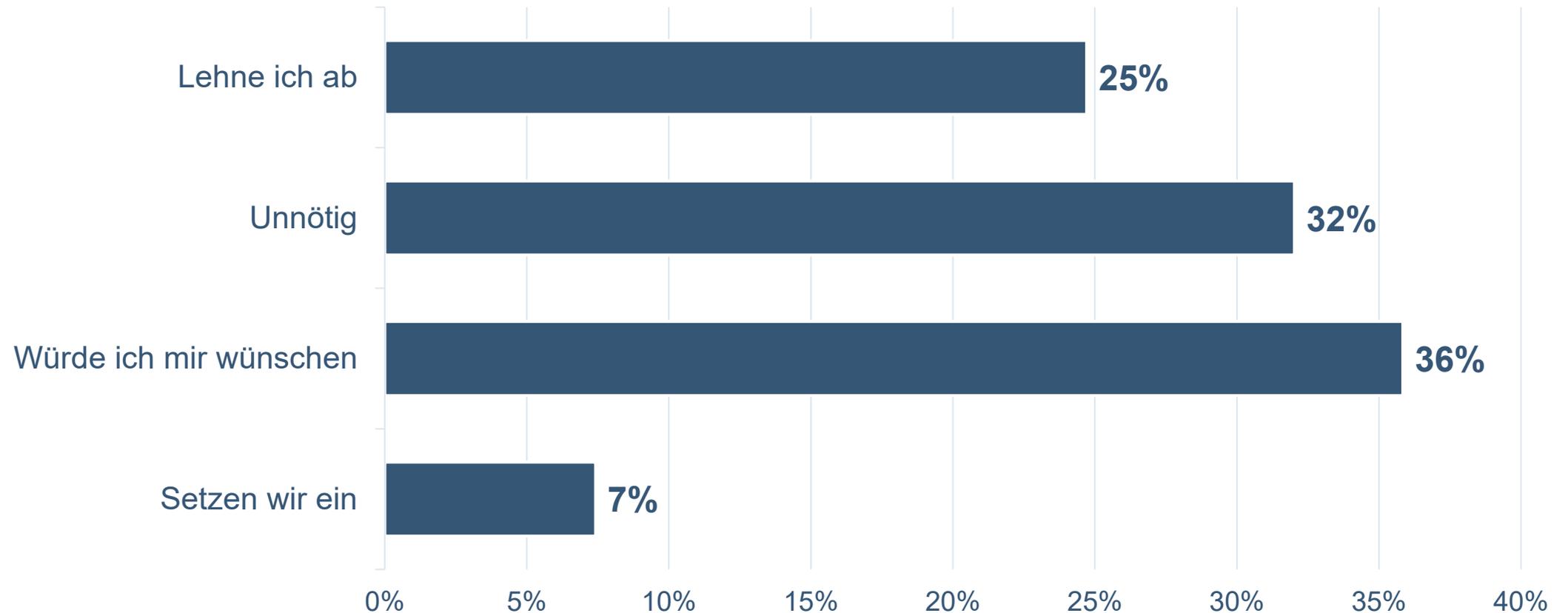
# Kommunikation mit Bewerbenden

„In welchen Bereichen unterstützt Digitalisierung Ihr Recruiting oder wo würden Sie sich Unterstützung wünschen?“



# Einsatz von Chatbots im Bewerbungsprozess

„In welchen Bereichen unterstützt Digitalisierung Ihr Recruiting oder wo würden Sie sich Unterstützung wünschen?“



# Tipps für digitales Azubi-Recruiting

Für 51 % der befragten Schüler\*innen und Azubis sind schnelle einfache Bewerbungsprozesse ein guter Grund, sich zu bewerben. Für Unternehmen sollte das ein guter Grund sein, Bewerbungsprozesse zu digitalisieren – und zwar schlau. Gut gestaltete digitale Prozesse erhöhen die Geschwindigkeit, das Nutzererlebnis und bieten eine sichere Vorhersage von Eignung.

Schlau ist, wenn der digitale Prozess zum Endgerät passt und das Nutzererlebnis steigert. Ein QR-Code alleine ist nicht die Lösung des Problems. Verlinkt dieser auf eine Jobplattform oder ein Bewerbungsformular, das ein Anschreiben verlangt? Denn wer einen QR-Code scannt, hat fast immer ein Smartphone in der Hand. Und wer schreibt schon Anschreiben auf dem Smartphone?

**So geht einfach**



## 1. Tipp: QR-Code mit Funnel

Funnel sind für die Nutzung auf dem Smartphone gemacht. Sie bieten eine Vorteilskommunikation, die Möglichkeit einer Vorselektion und einfache Bewerbungsformulare.

## 2. Tipp: Online-Formulare ohne Registrierung

Google – Platz 1 unter den Recruiting Kanälen bei Azubis – strafft Karriereseiten ab, die Bewerbungen mit Registrierung anbieten (Direct Apply). Das alleine ist ein guter Grund, auf Registrierungen zu verzichten.

## 3. Tipp: Online Testverfahren zur Vorauswahl

Online-Einstellungstests bieten eine schnelle und sichere Möglichkeit der Vorauswahl von Bewerbenden.

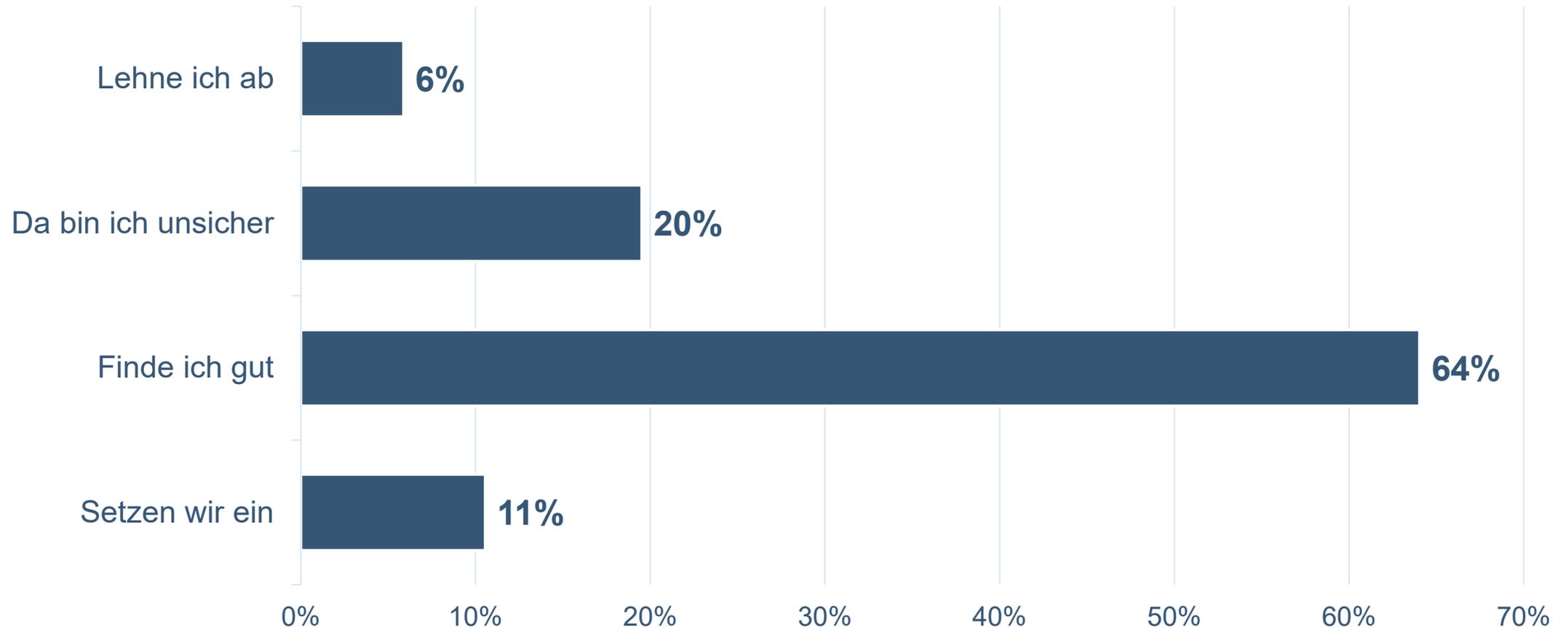
# KI in der Eignungsdiagnostik?



Zum E-Book

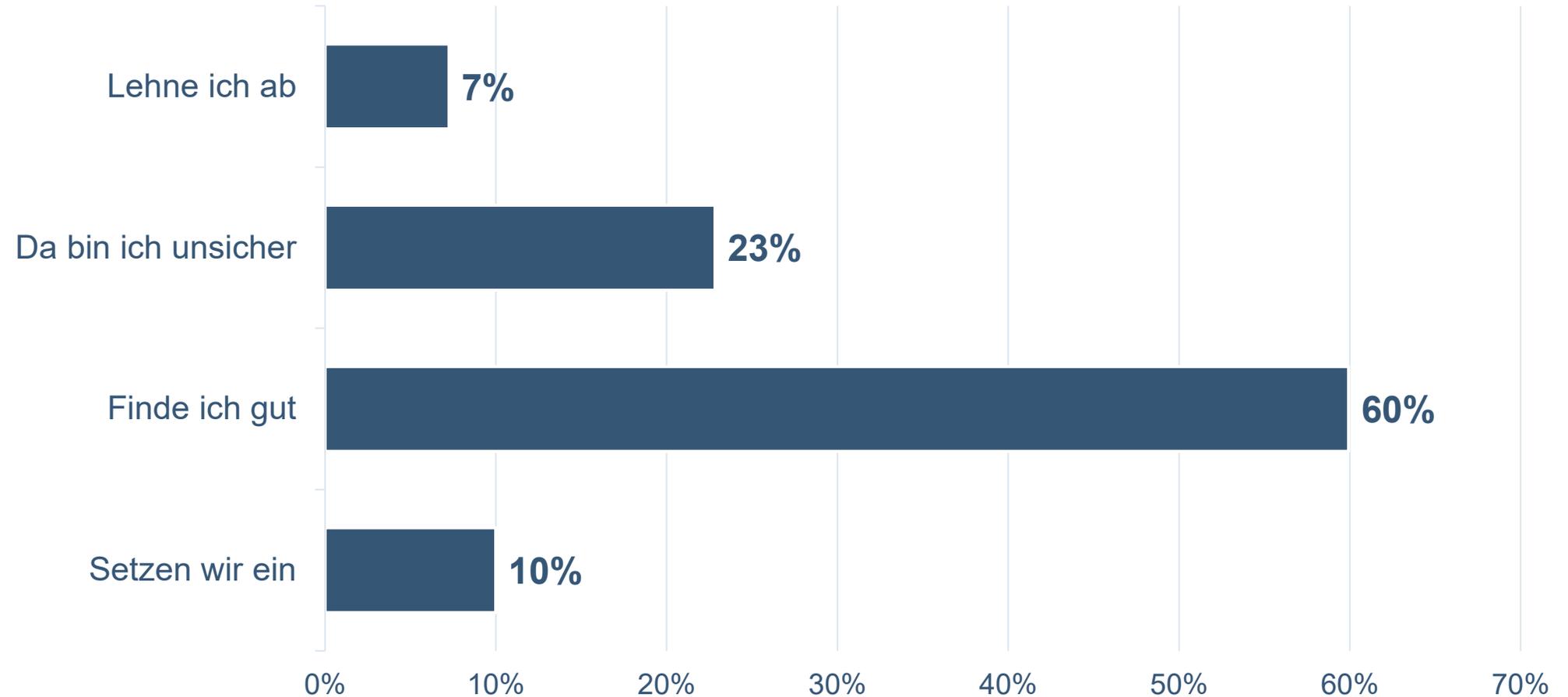
# Stellenangebote erstellen

„In welchen Bereichen könnte KI Ihr Azubi-Recruiting unterstützen?“



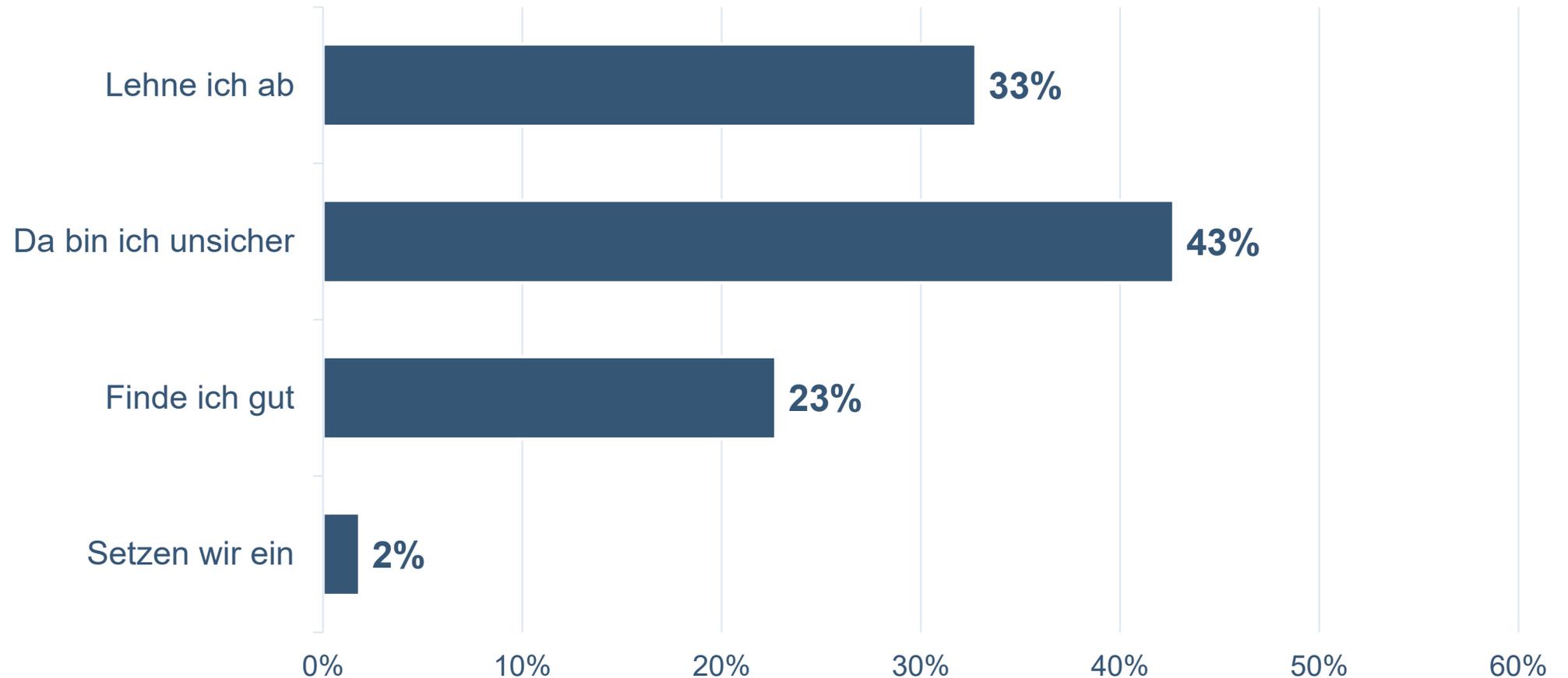
# Social-Media Posts erstellen

„In welchen Bereichen könnte KI Ihr Azubi-Recruiting unterstützen?“



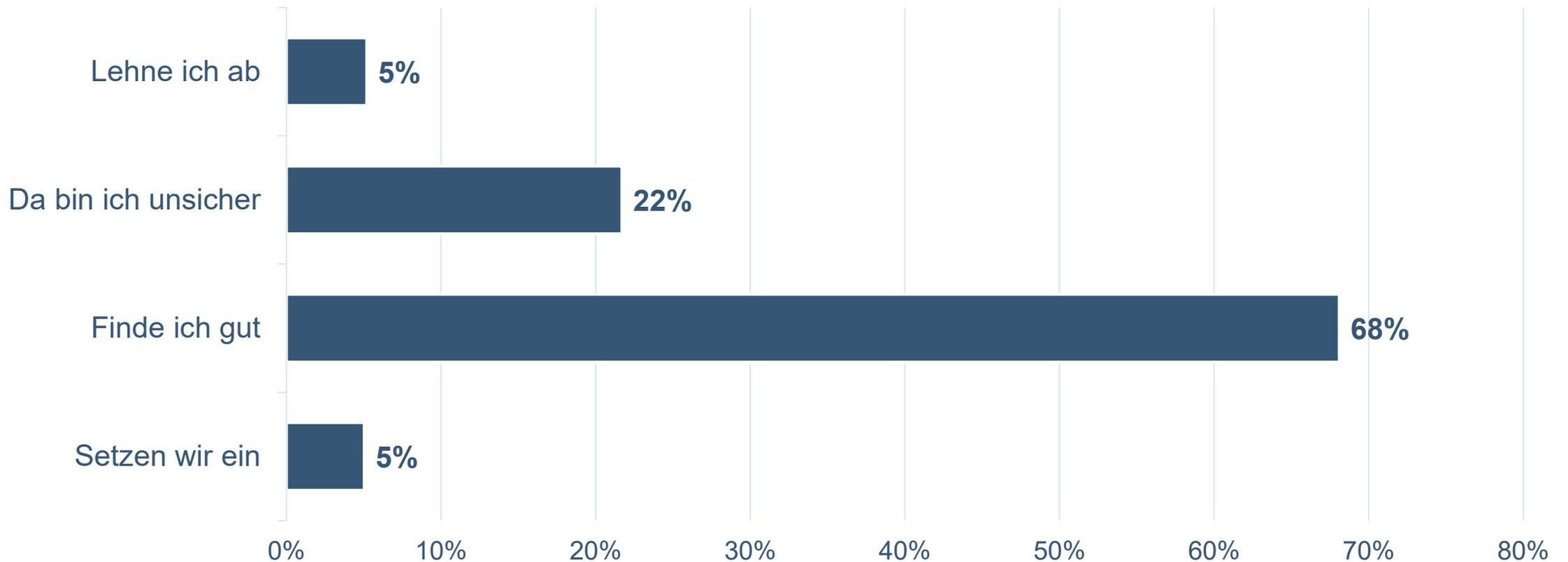
# Vorauswahl von Bewerbenden

„In welchen Bereichen könnte KI Ihr Azubi-Recruiting unterstützen?“



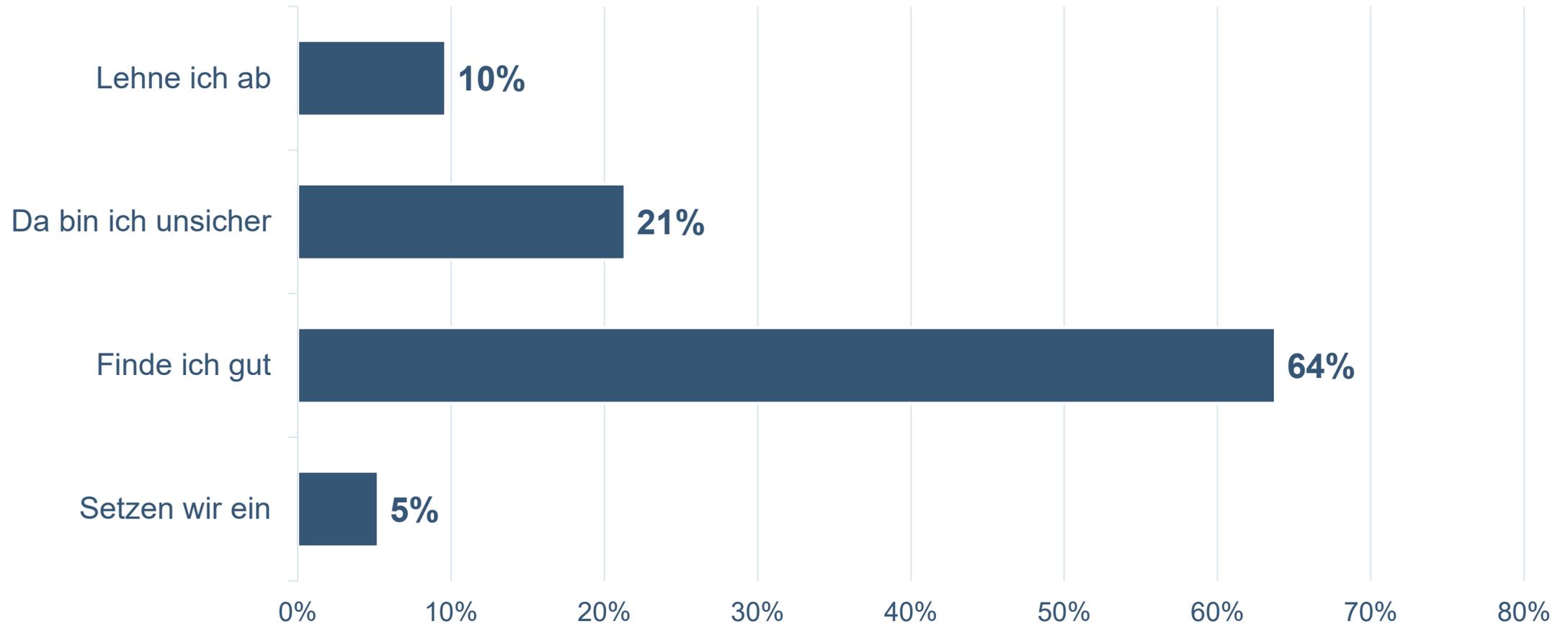
# Karriereseiten erstellen / verbessern

„In welchen Bereichen könnte KI Ihr Azubi-Recruiting unterstützen?“



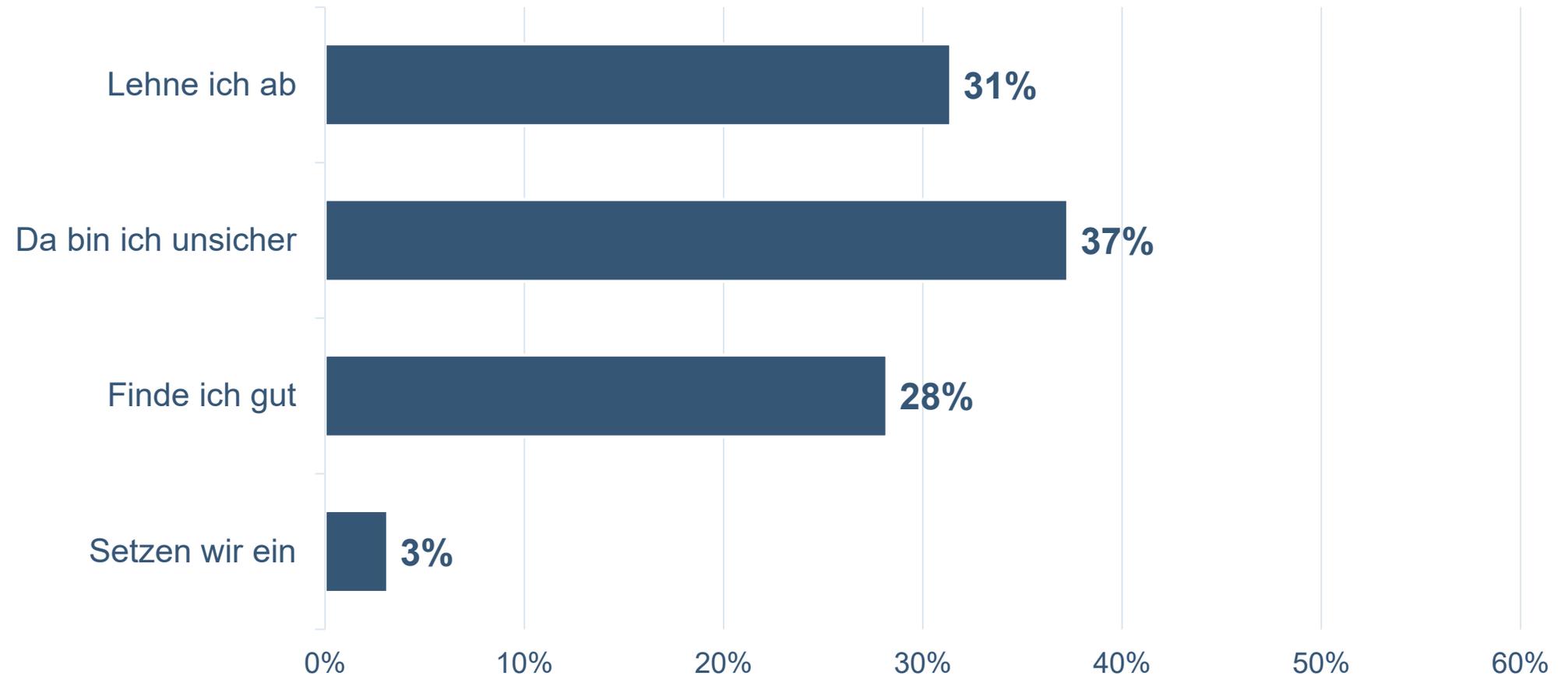
# Interviewfragen vorbereiten

„In welchen Bereichen könnte KI Ihr Azubi-Recruiting unterstützen?“



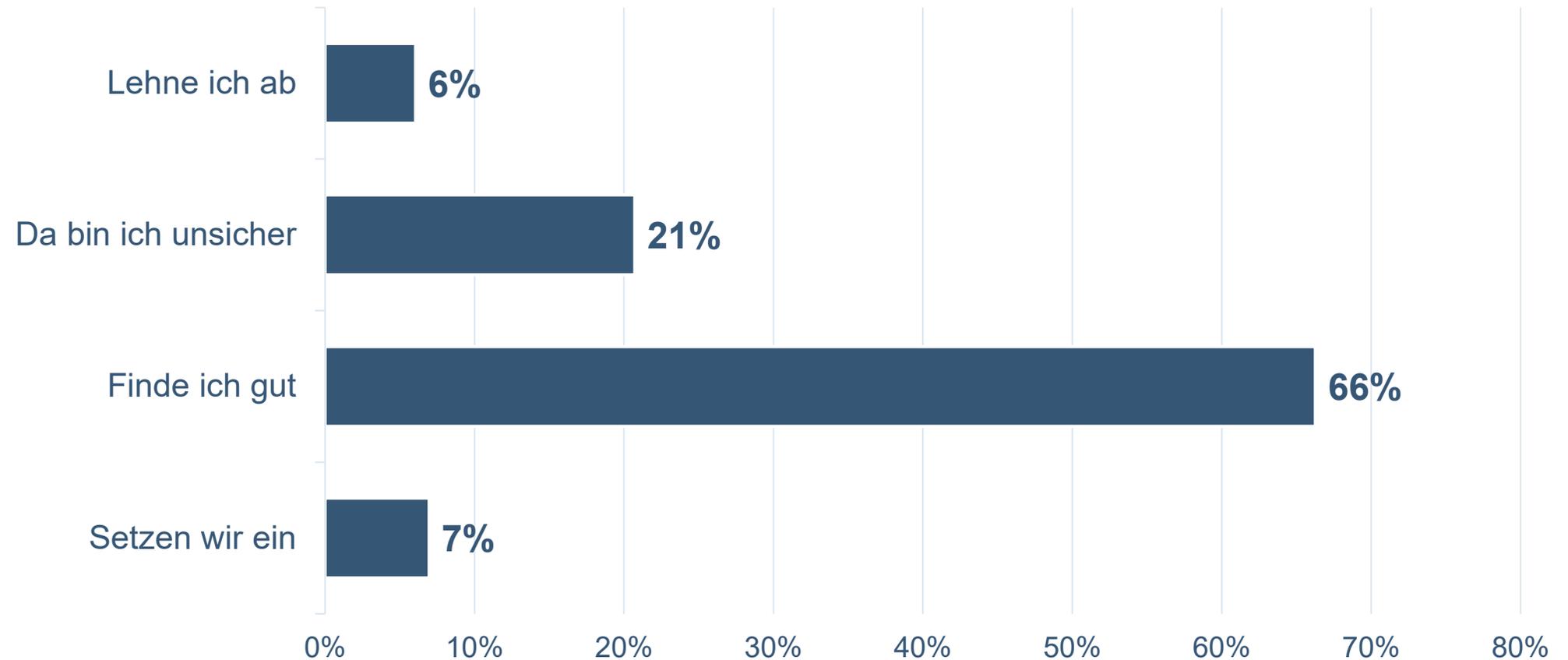
# Bewerberkommunikation (Bot)

„In welchen Bereichen könnte KI Ihr Azubi-Recruiting unterstützen?“



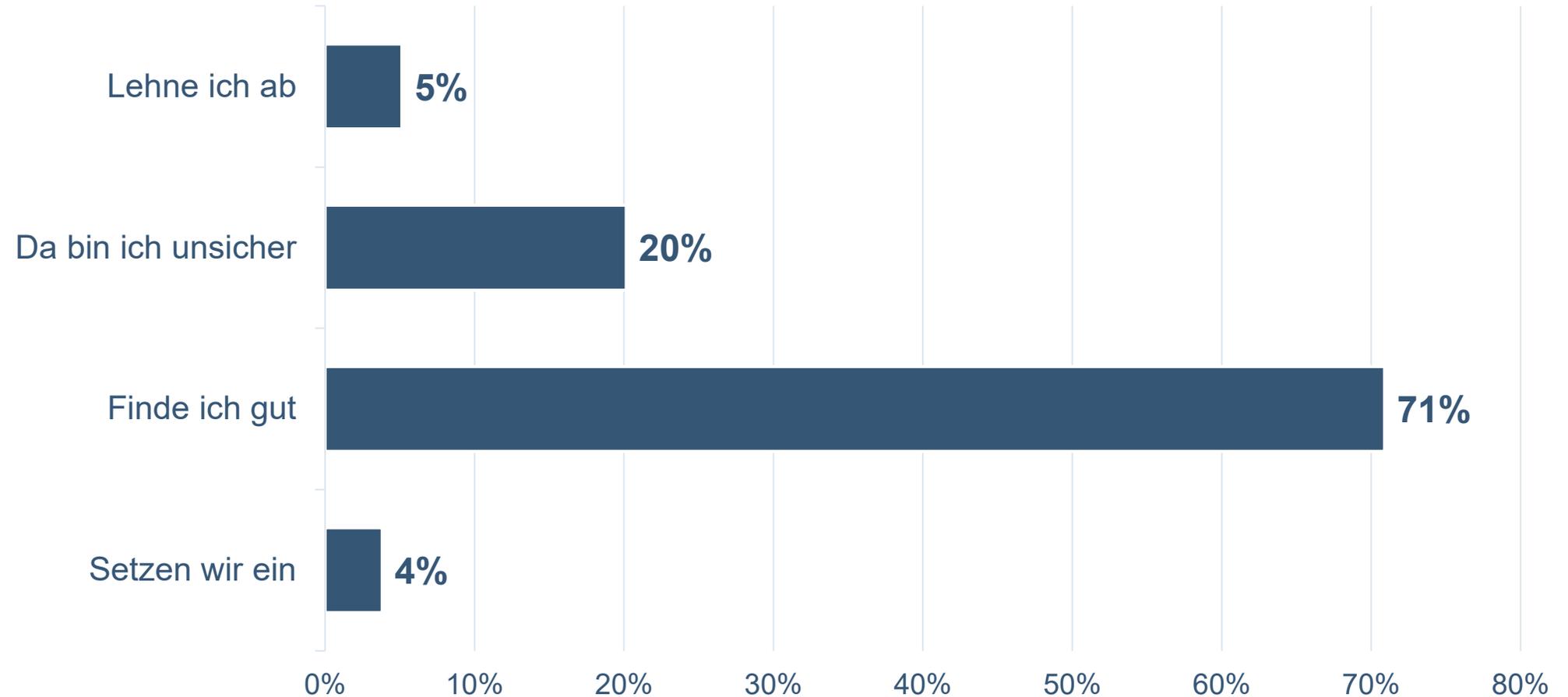
# Recruiting KPIs ermitteln

„In welchen Bereichen könnte KI Ihr Azubi-Recruiting unterstützen?“



# Optimierungsvorschläge

„In welchen Bereichen könnte KI Ihr Azubi-Recruiting unterstützen?“



# Gefahren der KI im Recruiting

Mit dem Einsatz Künstlicher Intelligenz haben wir von u-form uns intensiv beschäftigt. So machen wir gemeinsam mit West AI – einem der fünf großen Anbieter von KI-Lösungen – ein viel beachtetes Projekt zur Analyse von offenen Prüfungsaufgaben. Wir kennen die Chancen, aber auch die Risiken beim Einsatz Künstlicher Intelligenz. Es liegt uns am Herzen, Sie auf diese Gefahren hinzuweisen.

Solange Sie nicht genau wissen, was mit den Daten der KI geschieht, auf welchen Modellen die KI beruht, haben personenbezogene Daten nichts in einer Künstlichen Intelligenz verloren!

## **Tool zur Bewerberabschreckung: der Bot**

Aus Unternehmenssicht sind Bots praktisch. Doch kaum ein Kunde schätzt diese Systeme, die standardisiert nach Anliegen fragen. Zurecht sind viele Auszubildende kritisch, was den Einsatz von Bot-Systemen in der Bewerberansprache angeht. Zumindest dann, wenn der Bot die Kommunikation mit Menschen ersetzen soll. Dann wird der Bot zum negativen Kandidatenerlebnis, da Bewerbende sich nicht als Individuum behandelt fühlen. Zudem arbeitet ein Bot nach festen Regeln, von denen er nicht abweichen kann. Ein ungewöhnlicher Lebenslauf entspricht nicht der Regel, vermutlich sortiert der Bot diese Kandidat\*innen gleich aus. Demnach erhöht der Bot die Gefahr, Beta-Fehler zu verursachen.

Hilfreich kann ein Bot sein, wenn es darum geht, einfache Fragen von Bewerbenden zu beantworten. Zum Beispiel Fragen zur Dauer der Ausbildung, dem Ort der Berufsschule oder der Ausbildungsvergütung.

# Gefahren der KI im Recruiting

## **KI & Lebensläufe gehören nicht zusammen!**

Personenbezogene Daten sind durch die DSGVO im besonderen Maße geschützt. Wenn Sie Daten wie den Lebenslauf eines Bewerbenden in die KI geben, wissen Sie nicht, was mit den Daten passiert. Eine KI bewertet nach Schema F und auf Basis von vergangenheitsbezogenen Daten. Amazon musste eine eingesetzte KI wieder vom Markt nehmen, weil sich gezeigt hat, dass diese extrem vorurteilsbezogen ausgewählt hat.

Ganz davon abgesehen bieten Lebensläufe bei jungen Menschen wenig Grundlagen für eine gut eignungsdiagnostische Entscheidung. Wichtige Parameter wie Schulabschlüsse oder Schulnoten lassen sich leicht in kurzen Feldern abfragen und digital auswerten.

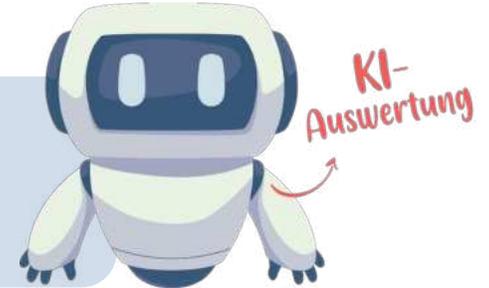
## **KI in Testverfahren widerspricht einer guten Eignungsdiagnostik**

Wichtiger Grundsatz der DIN 33430 „Eignungsdiagnostik“ ist, dass alle Bewerbenden den gleichen Bewerbungsprozess durchlaufen. Nur so ist eine vorurteilsfreie und objektive Eignungsaussage möglich. Durch KI generierte Testaufgaben klingen innovativ, widersprechen aber diesem Grundsatz. Bei der Auswertung durch KI gilt das Gleiche. Eine Auswertung muss einheitlich und nachvollziehbar erfolgen. Das Besondere an KI ist aber, dass sie genau das nicht tut. Sie lässt sich jedes Mal etwas Neues einfallen und halluziniert gerne.

# Digitalisierung im Recruiting

„In welchen Bereichen unterstützt Digitalisierung Ihr Recruiting oder wo würden Sie sich Unterstützung wünschen?“

*Die am häufigsten genannten bzw. wichtigsten Bereiche der Ausbildung, in denen Ausbildungsverantwortliche angeben, dass die Digitalisierung ihr Recruiting unterstützt oder unterstützen könnte, lassen sich wie folgt zusammenfassen:*



**Bewerbungsbearbeitung und Datenmanagement** – Nutzung von Bewerberdatenbanken und E-Recruiting-Systemen zur Verwaltung von Bewerbungen und zur Auswertung für Auswahlentscheidungen.

**Terminplanung und Koordination von Vorstellungsgesprächen** – Unterstützung bei der Terminfindung und Koordination von Vorstellungsgesprächen.

**Kandidatenkommunikation und Engagement** – Einsatz digitaler Tools zur Kommunikation mit Bewerbern, einschließlich dem Versenden von Nachrichten und

Glückwünschen sowie der Durchführung von Lerngesprächen.

**Stellenausschreibungen und Werbung** – Erstellung und Veröffentlichung von Stellenanzeigen und Ausschreibungen.

**Preboarding- und Onboarding-Prozesse** – Digitalisierung der Preboarding- und Onboarding-Schritte, einschließlich der Vernetzung erforderlicher Prozesse und Schritte.

**Einsatz digitaler Tools und Plattformen** – Verwendung von digitalen Tools wie VR-Brillen auf Messen, digitalen Messeplattformen und KI-gestützten Systemen zur Unterstützung des Recruitings.

# O-Töne Digitalisierung im Recruiting

*„In welchen Bereichen unterstützt Digitalisierung Ihr Recruiting oder wo würden Sie sich Unterstützung wünschen? – Fällt Ihnen noch ein Bereich ein?“*

”

*Bewerbungsgespräche/Probearbeiten vereinbaren*

”

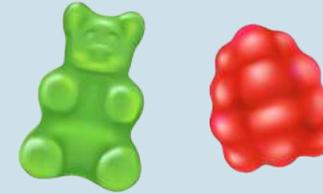
*Das hört sich erst immer toll an, doch meine Erfahrung zeigt, dass die **Umsetzung** immer viel zu kompliziert und zu aufwendig ist.*

”

*Automatisierte Erinnerungen vom Bewerbermanagementsystem, wenn Bewerber zu lange ohne Fortschritt/Ergebnis im Prozess sind.*



# Gewinnspiel



## Fragen für die Azubi-Recruiting Trends 2025

Alle Fragen, die das Studienteam mit in die Studie aufnimmt, werden mit 1 kg Gummibärchen belohnt.



[Jetzt teilnehmen](#)



Das Urheberrecht liegt bei der u-form Gruppe Solingen. Diese Präsentation ist ausschließlich für Ihren persönlichen Gebrauch gedacht. Die Verbreitung in jeglicher Form ist nicht erlaubt. Das gilt im Besonderen für die Verbreitung in digitalen Medien und im Internet.

Jegliche Übernahme von Grafiken oder Textpassagen in eigene Präsentationen oder Veröffentlichungen bedarf der Zustimmung der u-form Gruppe. Grundsätzlich muss bei Verwendung von Zahlen oder Inhalten die Nennung des Herausgebers u-form Gruppe erfolgen.

Sollten Sie Charts benötigen, können Sie diese gerne bei uns unter folgender E-Mail-Adresse anfragen: [uform@u-form.de](mailto:uform@u-form.de)

Für den Inhalt verlinkter Seiten sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich.