

Kampf um Auszubildende:

02.03.2021, 10:40 | Wissenschaft, Forschung, Bildung

Pressemitteilung von: *KENNT IHR EINEN*

Presseagentur: *KENNT IHR EINEN*



Darum finden Unternehmen keine geeigneten Azubis.

Leistungsstarke Unternehmen bilden ihre qualifizierten Fachkräfte und Leistungsträger von morgen selbst aus.

Das ist vorbildlich und wichtig. Die Corona-Situation macht die Besetzung der Ausbildungsplätze mit geeigneten Kandidat:innen nicht einfacher. Aufgrund ausfallender Präsenzveranstaltungen zum gegenseitigen Kennenlernen, wie regionale Ausbildungsmessen, müssen die passenden Azubis jetzt größtenteils online gefunden werden.

Doch wie ist es überhaupt um die aktuelle Ausbildungssituation und die Azubifindung bestellt?

Die Personalfinder von KENNT IHR EINEN haben kleine und mittlere Unternehmen, die in den letzten Jahren ausgebildet haben, zwei Fragen gestellt:

1. Wollen Sie im 2021 wieder Lehrlinge ausbilden?
2. Falls ja, wie machten Sie bisher auf Ihren Ausbildungsplatz aufmerksam?

Zwei Drittel der befragten Unternehmen wollen auch in diesem Jahr wieder ausbilden, jedoch mit weniger Auszubildenden. Der Rückgang ist dabei weniger dem mangelnden Bedarf an qualifizierten Fachkräften geschuldet, sondern eher der Unklarheit über die aktuelle Ausbildungssituation an den Berufsschulen.

Interessant war für das Team um Bernhard Niemann auch die Beantwortung der zweiten Frage, nach der Art der Gewinnung von Auszubildenden, bei der auch Mehrfachnennungen möglich waren. Das Ergebnis: knapp 25% der Firmen nahmen bisher jährlich an Ausbildungsmessen, Unternehmenspräsentation an Schulen etc. teil, fast die Hälfte informierte über eine Anzeige in der Tageszeitung oder einer an den Schulen verteilten Ausbildungsbroschüre die potentiellen Auszubildenden und 60% setzten auf die Ausbildungsplatzempfehlung über die Belegschaft und den Bekanntenkreis.

Die Wenigsten -nur 15% der Befragten- nutzten das Medium in dem die jungen Leute fast den ganzen Tag verbringen und medial zu Hause sind: die Sozialen Medien und davon keiner TikTok.

Dazu Bernhard Niemann: "Die Gewinnung von geeigneten Auszubildenden erfolgt oftmals noch nach dem Motto: Das haben wir schon immer so gemacht. Im Zeitalter von Instagram & Co. bedarf es hier einer Neuausrichtung und Anpassung des Azubimarketings."

Die möglichen Folgen der Social-Media-Abstinenz von Unternehmen sind fatal. Nimmt die Generation Z als avisierte Zielgruppe aktuelle Ausbildungsplatzangebote von Unternehmen medial nicht wahr, kann zwangsläufig keine Bewerbung erfolgen. Der erste Schritt, die "Erzeugung von Aufmerksamkeit" auf den zu besetzenden Ausbildungsplatz, geht bereits ins Leere.

Problematisch ist auch der Aspekt "Kennenlernen und Vertrauen schaffen". KENNT IHR EINEN hat bei seinen Recherchen festgestellt, dass praktisch kaum ein Unternehmen durchgängig azubizentriert agiert. Die Interessen der potentiellen Auszubildenden werden kaum aufgegriffen und auch wenig überzeugend in Bild, Text und Video dargestellt.

Es bleibt anzumerken, dass es bei der Azubizentrierung nicht darum geht den Ausbildungsberuf bis in das letzte Detail zu erklären, das kann im Berufenet der Agentur für Arbeit nachgelesen werden. Vielmehr geht es um die Beantwortung der für Auszubildende relevanten Fragen wie:

- Wo befindet sich die Berufsschule?, Wie oft findet diese statt?, Wie komme ich da hin?, Kann ich dort übernachten?, Was kostet das? Oder:
- Warum sollte ich mich bei dieser oder jener Firma auf einen Ausbildungsplatz bewerben? Wie hoch ist meine Ausbildungsvergütung? Wo findet die betriebliche Ausbildung statt? Wie komme ich zur Arbeit? Welche Perspektiven habe ich nach der Ausbildung? Oder auch:
- Bekomme ich die Kosten für Schulbücher und Anfahrten vom Unternehmen erstattet? Und letztendlich:
- Setzt mein bevorzugtes Ausbildungsunternehmen auf Nachhaltigkeit?, Ist meine Tätigkeit Sinn stiftend?, Welche gesellschaftliche Verantwortung übernimmt mein Ausbildungsbetrieb?, Ist mein Job auch in Zukunft sicher?, Werde ich von den Kollegen und den Führungskräften wertgeschätzt?

Kurze Informationen auf der Firmenwebseite zur Unternehmensgeschichte oder dem Leistungsspektrum reichen einem potenziellen Auszubildenden in der Jetztzeit, jedoch bei Weitem nicht aus.

Was können Unternehmen konkret tun um ihre Ausbildungsplätze mit geeigneten Kandidat:innen zu besetzen?

1. Aufmerksamkeit erzeugen. Geeignete Kandidaten finden kostet Geld. Daher sollten die Ausbildungsplätze gezielt in den Sozialen Medien, wie Instagram, Youtube und TikTok beworben werden. Wichtig ist hierbei eine passende und zielgruppenkonforme Ansprache.
2. Erwägung erleichtern. Geben Sie Ihrem neuen potentiellen Auszubildenden ausführliche Informationen zum Ausbildungsplatz. Informationen die azubizentriert sind und die für eine positive Erwägung benötigt werden. Musterbeispiel einer Ausbildungsplatzbeschreibung
3. Kennenlernen und Vertrauen schaffen. Am besten über eine spezielle Karrierewebsite, auf der Azubis und qualifizierte Fachkräfte sich in Ruhe umschaun, zu Ihrem Unternehmen informieren und sehr, sehr unkompliziert Kontakt zu Ihnen aufnehmen können. Musterbeispiel: www.karriere.niemann-consulting.de
4. Bewerbung motivieren. Für den potentiellen Azubi muß die Bewerbung so einfach wie nur möglich sein. Bewährte Systeme zur automatischen Kontaktaufnahme sind bspw. LiveChat, Chatbot oder auch WhatsApp.
5. Einstellung. Die Kontaktaufnahme zur einem Interessenten sollte innerhalb von 48 Stunden erfolgen. In einem Telefoninterview von ca. 15 min. wird dann die Passung des Kandidaten überprüft. Im Anschluss werden die für eine

Einstellung benötigten Unterlagen angefordert und nach deren Sichtung ein zeitnahes Einstellungsgespräch vereinbart.

"Zugegeben, das ist schon eine Menge an Arbeit. Vielen Firmen fehlt für eine derart strukturierte Azubigewinnung schlichtweg die Zeit, das Personal und/oder die Muße. Zum Glück gibt es jedoch erfahrene Dienstleister wie KENNT IHR EINEN, die Unternehmen bei der Azubifindung zu 100% entlasten." sagt Bernhard Niemann.

TIPP

Für Unternehmen mit bis zu 249 Mitarbeitern und unter 50 Mio. EUR Umsatz, die ihre Azubifindung outsourcen, gibt es staatliche Zuschüsse für die gezielte Suche und geeignete Ansprache von Auszubildenden.

Azubisuchende Unternehmer:innen und Personaler:innen finden weitere Informationen auf KENNT IHR EINEN .

Verantwortlicher für diese Pressemitteilung:

KENNT IHR EINEN
Herr Bernhard Niemann
Hegelstrasse 36
39104 Magdeburg
Deutschland

fon ..: 0391 99 045 045
web ..: <http://www.kennt-ihr-einen.de>
email : jobs@kennt-ihr-einen.de

KENNT IHR EINEN findet bundesweit für personalsuchende Unternehmen qualifizierte Fachkräfte und Auszubildende. KENNT IHR EINEN ist ein Service der Niemann Consulting GmbH.

Durch die stringente, bewerberzentrierte Ansprache von Fachkräften findet KENNT IHR EINEN auf 9 von 10 Jobkampagnen/Stellenanzeigen Bewerber (Stand 12/2020).

Die Bewerberquote für Ausbildungsplätze liegt bei 100% (Stand 12/2020).

"Sie können diese Pressemitteilung - auch in geänderter oder gekürzter Form - mit Quelllink auf unsere Homepage auf Ihrer Webseite kostenlos verwenden."

Pressekontakt:

KENNT IHR EINEN
Herr Bernhard Niemann
Hegelstrasse 36
39104 Magdeburg

fon ..: 0391 99 045 045
web ..: <http://www.kennt-ihr-einen.de>
email : jobs@kennt-ihr-einen.de

Portrait

KENNT IHR EINEN findet bundesweit für personalsuchende Unternehmen qualifizierte Fachkräfte und Auszubildende. KENNT IHR EINEN ist ein Service der Niemann Consulting GmbH.

Durch die stringente, bewerberzentrierte Ansprache von Fachkräften findet KENNT IHR EINEN auf 9 von 10 Jobkampagnen/Stellenanzeigen Bewerber (Stand 12/2020).

Die Bewerberquote für Ausbildungsplätze liegt bei 100% (Stand 12/2020).

"Sie können diese Pressemitteilung - auch in geänderter oder gekürzter Form - mit Quelllink auf unsere Homepage auf Ihrer Webseite kostenlos verwenden."

News-ID: 1205981 • Views: 683 (Stand: 06.06.2026)

Link zur Pressemitteilung:

<https://www.openpr.de/news/1205981/Kampf-um-Auszubildende.html>