

A young man is shown from the chest down, wearing a white long-sleeved shirt with rolled-up sleeves and a dark green tie with light-colored diagonal stripes. He is holding a black Canon EOS 80D camera with a lens attached. The background is a plain, light-colored wall.

Jugend
STIL

Abenteuer Erstbewerbung

Wie blicken Jugendliche in der Berufsorientierung
auf das Thema Bewerbung?

Inhalt

1. Einleitung.....	3
2. Methode.....	3
3. Bewerbungswissen.....	4
3.1 Der Erstkontakt in der Schule.....	4
3.2 Die Qualität des Bewerbungswissens	5
3.3 Die Stellensuche.....	5
3.4 Der Blick auf den Bewerbungsprozess.....	6
4. Bewerbungserfahrung.....	8
4.1 Bewerbungserfahrung und Bildungsabschluss.....	8
4.2 Bewerbungsanlässe	9
4.3 Der Bewerbungsprozess.....	10
4.4 Bewerbungswege und -medien.....	11
5. Einstellungen	12
5.1 Bevorzugte Bewerbungswege und -medien.....	12
5.2 Kritik an der klassischen Bewerbung.....	13
6. Zusammenfassung	14
7. Fazit.....	15

1. Einleitung

Laut verschiedener Befragungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) steigen mit dem Schulabschluss auch die Ansprüche der Jugendlichen bei der Wahl ihres zukünftigen Ausbildungsbetriebs. Vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung und des Trends zu höheren Schulabschlüssen (Abitur) stellt sich für viele Unternehmen daher die Frage, wie sie ihr Ausbildungsangebot möglichst attraktiv präsentieren und damit die junge Zielgruppe erreichen können.

Unternehmen versuchen im Zuge des e-Recruitings zunehmend, dem Mediennutzungsverhalten potenzieller Nachwuchskräfte auch im Bewerbungsprozess gerecht zu werden. Dafür nutzen sie vermehrt neue Medien, um beiden Seiten die Kontaktaufnahme zu erleichtern.

Doch wie gehen gut ausgebildete jugendliche Schulabgänger¹ überhaupt mit dem Thema Bewerbung um? Welches Vorwissen und welche Erfahrungen und Einstellungen in Sachen Bewerbung bringen Jugendliche mit, wenn sie sich auf die Suche nach einem Ausbildungsplatz machen? Und kann es Unternehmen gelingen, durch die Anpassung ihrer Bewerbungsverfahren an die Kommunikationsbedürfnisse der Jugendlichen, mehr potentielle Kandidaten zu erreichen?

Wir haben bundesweit Jugendliche kurz vor bzw. nach dem Schulabschluss zu ihren Erfahrungen und Meinungen zum Thema Bewerbung befragt.

2. Methode

Grundgesamtheit

Alle Jugendlichen, die sich für den Einstieg
Interessencheck registriert haben. (n=9.096)

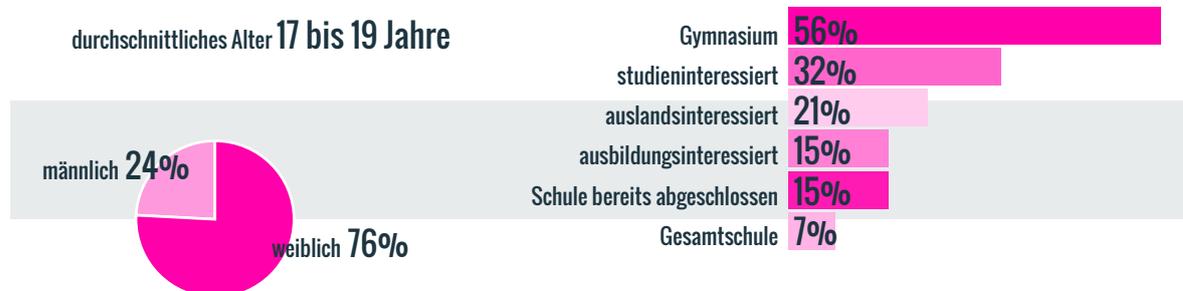
Befragungszeitraum

September und Oktober 2017

Untersuchungstichprobe

572 ausgefüllte Fragebögen (online)

Merkmalszusammensetzung



¹ Für eine bessere Lesbarkeit wird in diesem Text auf die konsequente Doppelbezeichnung für Personen verzichtet. Die gewählte Form ist geschlechtsneutral zu verstehen und bezieht sich immer zugleich auf männliche und weibliche Personen.

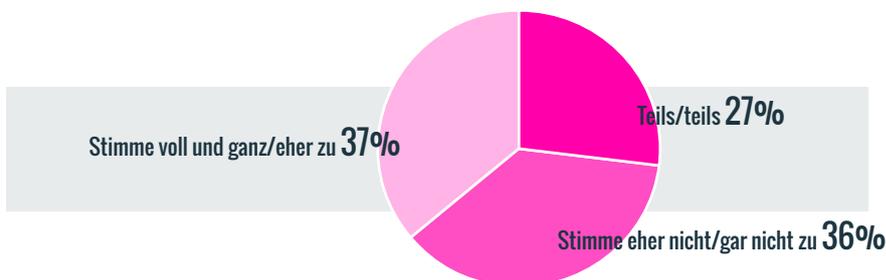
3. Bewerbungswissen

3.1 Der Erstkontakt in der Schule

Mit dem Thema Bewerbung kommen Jugendliche in der Regel das erste Mal in der Schule in Kontakt. Dort wird erstes formales Bewerbungswissen erworben und angewandt. Eine Heranführung an das Thema erfolgt dort allerdings nicht nur durch Lehrkräfte, sondern auch durch Vertreter von Unternehmen und Institutionen, die im Rahmen von Projekten zur Berufsorientierung mit den Schulen zusammenarbeiten. Meist führen diese Vertreter dort Workshops zum Thema Bewerbung und Einstellungstests oder Vorstellungsgesprächstrainings durch. Von den befragten Jugendlichen gaben über die Hälfte an, dass es ein solches Angebot an ihrer Schule gibt bzw. gab.

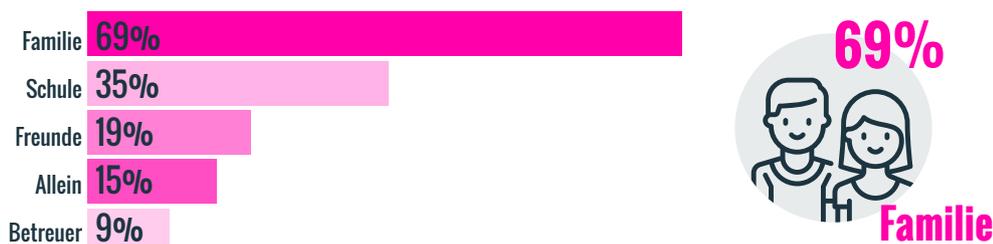
Fragt man Jugendliche am Ende ihrer Schulzeit, ob das, was sie in der Schule zum Thema Bewerbung gelernt haben, ihnen in der Praxis weiterhilft, ergibt sich ein zwiespältiges Bild:

Das, was ich in der Schule zum Thema Bewerbung gelernt habe, hilft mir in der Praxis nicht weiter (n=416)



Zwar spielt die Schule beim Erstkontakt mit dem Thema eine entscheidende Rolle, sie wird von den Jugendlichen aber nicht als wichtigster Orientierungspunkt genannt, wenn die ersten eigenen Bewerbungen anstehen. Denn dann holen sich fast 70% der Befragten vor allem Hilfe bei ihrer Familie:

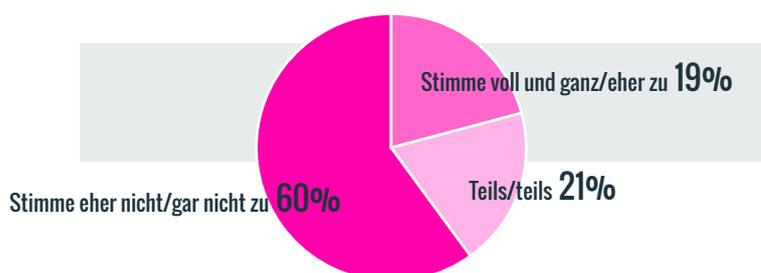
Wer hat dir bei deiner Bewerbung geholfen? (Mehrfachantworten möglich, 431 Befragte haben geantwortet)



3.2 Die Qualität des Bewerbungswissens

Was die Qualität des Bewerbungswissens in ihrer Umgebung angeht, geben sich die befragten Jugendlichen recht zuversichtlich. Nur knapp ein Fünftel der Befragten hat Zweifel, ob das methodische Bewerbungswissen ihrer Bezugspersonen ausreichend ist.

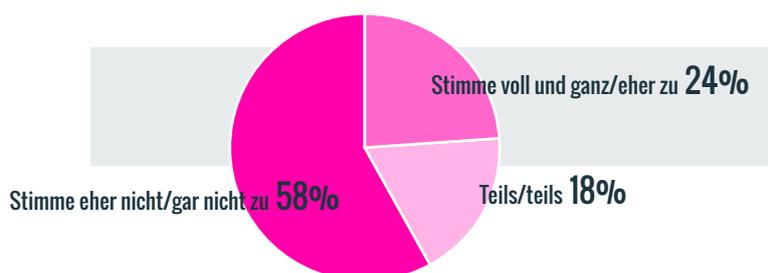
In meiner Umgebung weiß keiner so richtig, wie man sich richtig bewirbt. (n= 416)



3.3 Die Stellensuche

Auch was die Stellensuche angeht, gehen die befragten Jugendlichen mehrheitlich davon aus, dass sie schon wissen, wo wie nach passenden Angeboten suchen müssen:

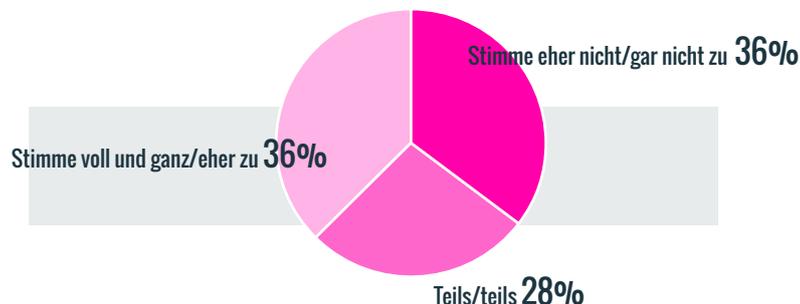
Ich weiß nicht, wo ich nach Praktikums- oder Ausbildungsplätze suchen soll. (n=416)



Dazu ist allerdings anzumerken, dass sich unter den befragten Jugendlichen bislang nur 27% selbst auf Stellensuche begeben haben, während knapp die Hälfte vor ihrer Bewerbung durch Familie, Freunde, Bekannte oder Lehrkräfte auf die Stelle aufmerksam gemacht wurden.

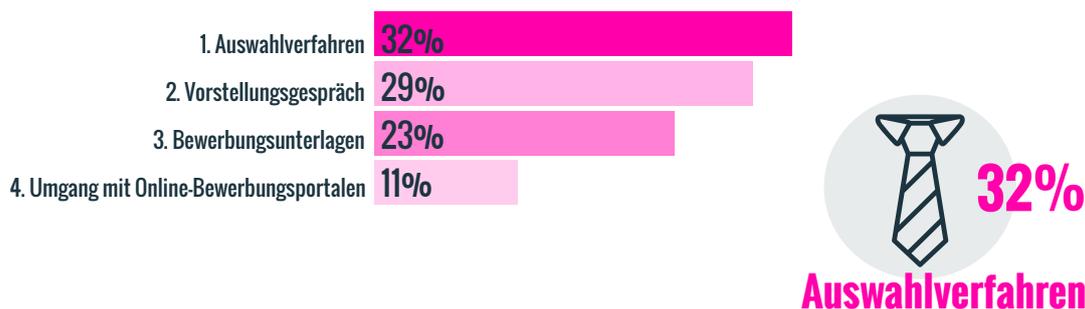
Ähnlich selbstsicher gehen die befragten Jugendlichen mit Stellenanzeigen um. Nur 12% der Teilnehmer gaben an, dass sie Schwierigkeiten hätten, die Angaben in Stellenanzeigen zu verstehen. Etwas zwiespältiger fällt dann allerdings die Reaktion auf die darin gestellten Anforderungen aus:

Wenn ich Stellenanzeigen lese, habe ich meistens das Gefühl, dass ich die Anforderungen nicht erfüllen kann. (n=416)



Die Frage nach dem inhaltlichen Verständnis von Stellenanzeigen und der daraus folgenden Motivation, sich auf die Stelle zu bewerben, steht aus der Sicht der Jugendlichen im Bewerbungsprozess allerdings nicht im Vordergrund. Auf die Frage, bei welchen Bewerbungsthemen sie sich **Hilfe und Unterstützung** wünschen, antworteten die Jugendlichen

(n=387)



Die Bedeutung von Einstellungstests als Unsicherheitsfaktor im Bewerbungsprozess zeigt sich auch darin, dass 70% der Befragten es für „sehr wichtig“ halten, schon in der Schule auf Einstellungstests vorbereitet zu werden.

3.4 Der Blick auf den Bewerbungsprozess

Was den Bewerbungsprozess und die Perspektive der Personalverantwortlichen auf die Bewerbung von Jugendlichen angeht, hatten die Befragten eine ziemlich realitätsnahe Vorstellung. Die meisten Befragten gehen davon aus, dass man sich mindestens ein Jahr vor dem Schulabschluss um eine Ausbildung oder ein Duales Studium bewerben muss. Allerdings sehen die Jugendlichen diesen Vorlauf auch kritisch, wie folgende Kommentare zu dieser Frage zeigen:

Wann sollte man deiner Meinung nach mit der Bewerbung loslegen, um einen guten Ausbildungsplatz/ dualen Studienplatz zu bekommen? (394 Freitextantworten²)

”

„Am besten ein Jahr im Voraus, allerdings ist das sehr schwer, da viele vor dem Abi noch nicht wissen was sie machen wollen.“

”

„Mindestens. 1 Jahr vor Beginn aber das ist leider nicht möglich, da sich oft Interessen ändern.“

”

„Besser wäre ein halbes Jahr aber dies ist oft nicht möglich. Es wird verlangt, sich 1 Jahr im Voraus zu bewerben und das finde ich viel zu früh. In einem Jahr kann sich viel verändern.“

Fragt man die Jugendlichen nach ihrer Einschätzung, wie lange sich Personalverantwortliche wohl Bewerbungsunterlagen anschauen, bevor sie eine erste Entscheidung treffen, antworten die meisten Befragten, dass sie von einer Minute bis fünf Minuten beim ersten „Scannen“ ausgehen. Allerdings scheint auch hier in Kommentaren durch, dass die Jugendlichen deutliche Qualitätsunterschiede vermuten und sich eine Würdigung ihres Aufwandes bei der Bewerbung wünschen:

Was schätzt du: Wie lange schaut sich ein/e Personaler/in Bewerbungsunterlagen an, bevor er/sie entscheidet, ob er/sie den Bewerber kennenlernen möchte? (392 Freitextantworten)

”

„Nicht sehr lange, denke ich, da die meisten Unternehmen ein klares Bild davon haben, wer zu ihnen passt und wer nicht. Ich kann mir außerdem vorstellen, dass manche Bewerber nicht vorsichtig genug sind und keine besonders qualitativ hochwertigen Bewerbungen abgeben, weshalb es meist nicht allzu schwer sein dürfte, kompetente von inkompetenten Bewerbern zu unterscheiden.“

”

„Wirklich keine Ahnung. Ich höre aber immer mal, dass das blitzschnell geht. Das meist nur auf das Deckblatt und evtl. die sonstige Präsentation der Bewerbung geblickt wird und dann schon entschieden ist: Ablage P oder Gespräch.“

”

„je nachdem wie viel Mühe sich der Bewerber gegeben hat.“

² Die Antworten der Jugendlichen werden im originalen Wortlaut und Schriftbild wiedergegeben

Fazit

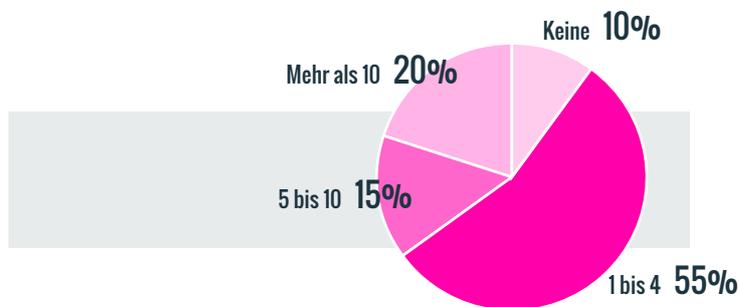
Die befragten Jugendlichen schöpfen ihr Bewerbungswissen hauptsächlich aus dem Schulkontext und scheinen das erworbene Wissen mehrheitlich für ausreichend anzusehen. Unsicherheit besteht eher beim Thema Einstellungstests und Auswahlverfahren als beim Erstellen von Bewerbungsunterlagen. Dieser Aspekt scheint aus der Sicht der Jugendlichen in der Schule hinreichend behandelt zu werden. Obwohl die erste Heranführung an das Thema durch die Schule erfolgt, vertrauen die Jugendlichen im „Ernstfall“ eher auf das Wissen in ihrer Familie.

4. Bewerbungserfahrung

Welche konkreten Erfahrungen haben Jugendliche in Sachen Bewerbung am Ende ihrer Schulzeit und in welchem Kontext haben sie diese Erfahrungen erworben?

Von unseren Befragungsteilnehmern, die sich noch mehrheitlich in den letzten Schuljahren befinden, gaben 90% an, dass sie sich bereits mindestens einmal beworben haben. Ein Fünftel hat sogar schon mehr als zehn Bewerbungen geschrieben:

Wie viele Bewerbungen hast du bisher geschrieben? (n=466)



4.1 Bewerbungserfahrung und Bildungsabschluss

Vergleicht man den Umfang der Bewerbungserfahrung im Hinblick auf den angestrebten Bildungsabschluss, so stellt man zunächst fest, dass der Anteil der Befragten, die selbst noch nie eine Bewerbung geschrieben haben, bei den Abiturienten und den Realschülern gleich hoch ist. Er liegt bei 11%.

Weiterhin stimmen beide Gruppe darin überein, dass die Mehrheit der Befragten 1 bis 4 selbstgeschriebene Bewerbungen als Erfahrungsumfang angibt. Das ist bei 63% der Abiturienten und 44% der Realschüler der Fall. Schaut man allerdings auf den Anteil der Jugendlichen mit mehr als 10 selbstgeschriebenen Bewerbungen, ergeben sich auffällige Unterschiede:

Angestrebter Abschluss | Anteil der Jugendliche mit mehr als 10 Bewerbungen

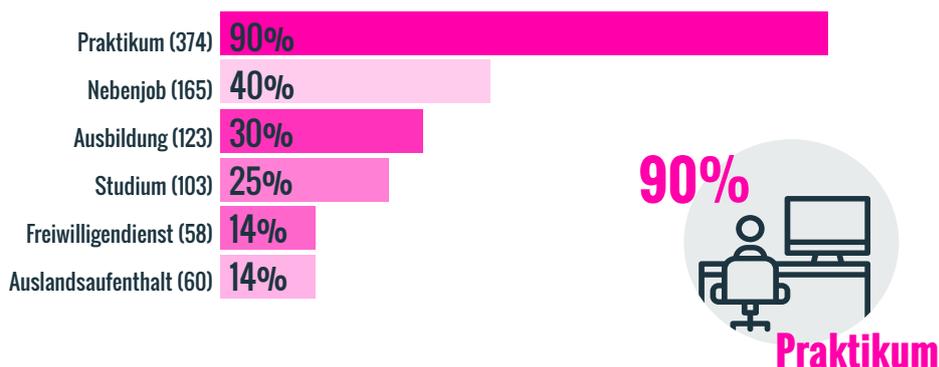


Während nur gut ein Zehntel der Abiturienten schon 10 und mehr Bewerbungen geschrieben hat, sind es bei den Realschülern mehr als doppelt so viele. Auffällig ist außerdem, dass der Anteil der Jugendlichen die verhältnismäßig viel Erfahrung mitbringen, bei den Schülern mit Ziel Fachhochschulreife höher liegt als bei den Bachelor-Studenten. Was den Kontext Schule angeht so kann man sagen, dass die Bewerbungserfahrung geringer ausfällt, je höher der angestrebte Schulabschluss ist.

4.2 Bewerbungsanlässe

Anlass für das Verfassen einer schriftlichen Bewerbung war bei den meisten Befragten ein Praktikum. Gut ein Viertel der Jugendlichen hat aber auch schon Erfahrungen bei der Bewerbung um eine Ausbildung oder ein Studium sammeln können.

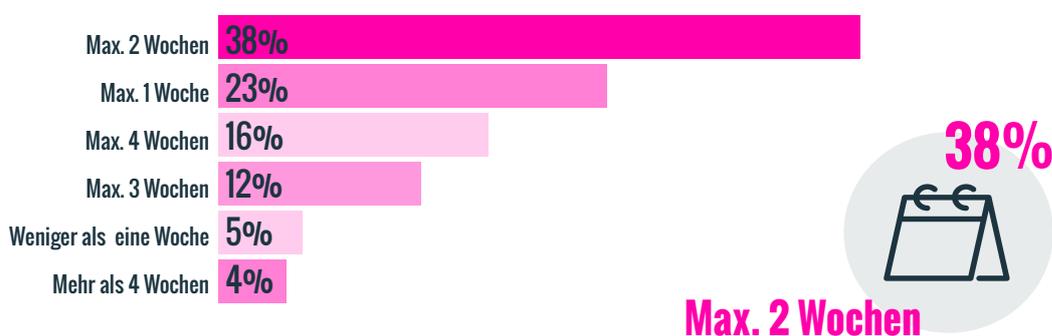
Wofür hast du dich schon einmal beworben? (Mehrfachantworten möglich, 416 Antworten)



4.3 Der Bewerbungsprozess

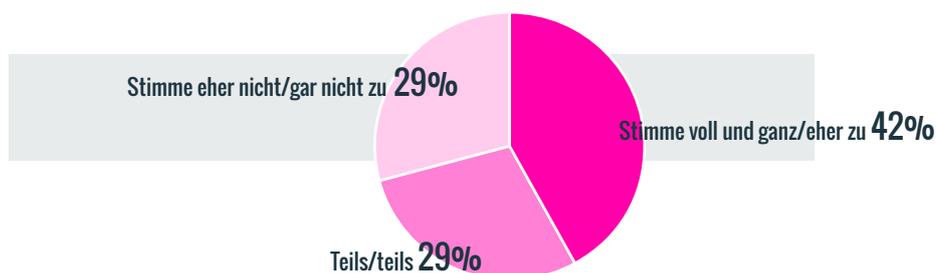
Die Erfahrungen, die Jugendliche mit der Rückmeldung auf ihre Bewerbungen gemacht haben, sind überwiegend positiv. So haben etwa 40% eine Empfangsbestätigung erhalten und mussten nicht länger als zwei Wochen auf eine Zu- oder Absage warten. Das entspricht auch den Erwartungen der meisten Befragten

Wie viel Zeit sollte deiner Meinung nach maximal vergehen, bis sich ein Unternehmen oder eine Hochschule auf deine Bewerbung zurückmeldet? (384 Freitextantworten)



Allerdings wurde von ebenso vielen Jugendlichen bemängelt, dass die Karriereseiten von Unternehmen nur selten Informationen enthielten, die sich direkt an sie richten:

Auf Karriereseiten von Unternehmen finde ich kaum Infos, die sich speziell an Jugendliche richten.

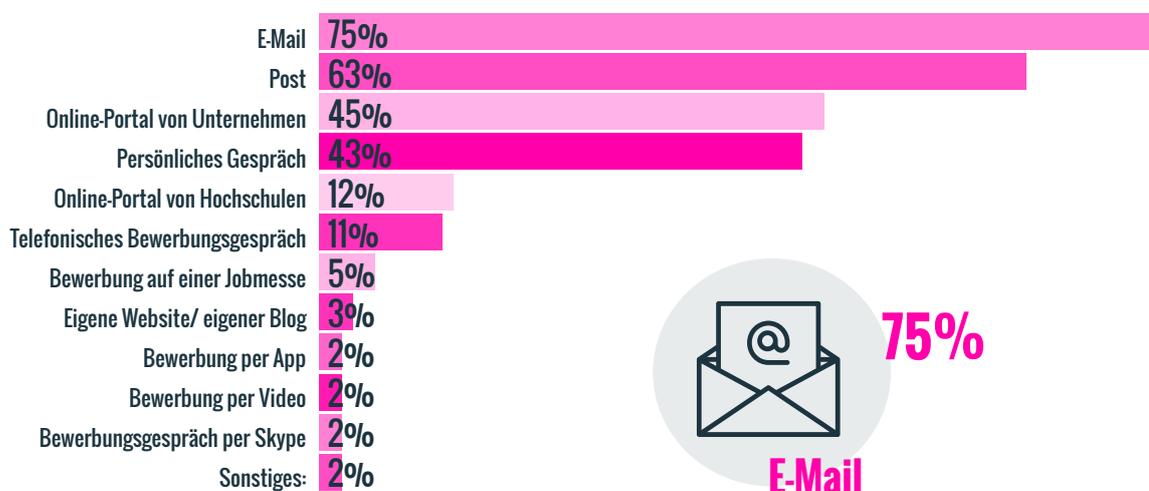


4.4 Bewerbungswege und- medien

Was die Erfahrung mit verschiedenen Bewerbungswegen und –medien angeht, hatten die befragten Jugendlichen hauptsächlich Berührung mit der Onlinebewerbung per E-Mail und der postalischen Bewerbung:

Welche der folgenden Wege hast du schon einmal genutzt, um dich zu bewerben?

(Mehrfachantworten möglich, n=427)



Fazit

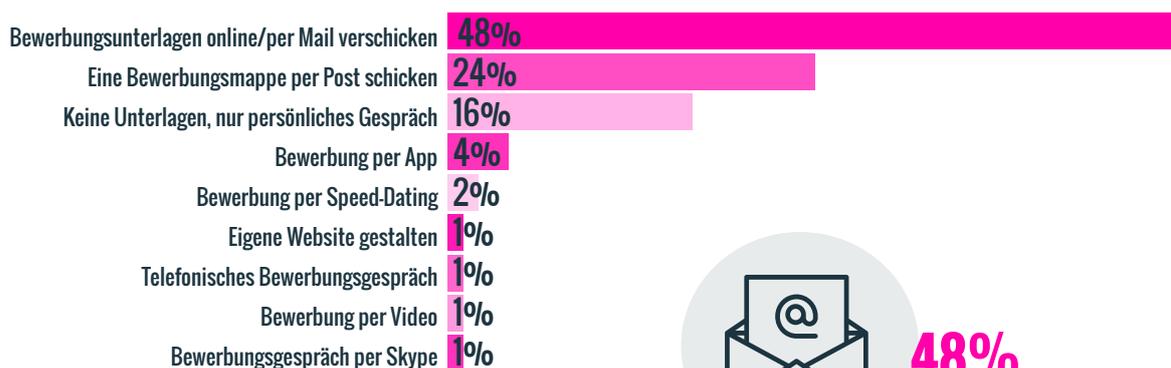
Die meisten der befragten Jugendlichen haben zum Ende ihrer Schulzeit noch wenige eigene Erfahrungen mit dem Thema Bewerbung. In der Regel erfolgte der Erstkontakt mit dem Thema durch ein (Schul-) Praktikum, das heißt in einem relativ eng gesteckten und von Lehrkräften und Eltern begleiteten Rahmen. So sind die Erfahrungen auch meist auf die klassischen Bewerbungswege E-Mail und Post beschränkt.

5. Einstellungen

Die zuvor beschriebenen Erfahrungen prägen zusammen mit dem gewonnen Wissen das Bild, das sich die Jugendlichen vom Bewerbungsprozess machen. Wenn die befragten Jugendlichen die freie Wahl hätten, welchen Bewerbungsweg sie wählen würden, entspricht ihre Wahl allerdings auch weitgehend den Medien, mit denen sie bereits Erfahrungen gemacht haben.

5.1 Bevorzugte Bewerbungswege und -medien

Wenn du die freie Wahl hättest, auf welchem Weg würdest du dich am liebsten bewerben? (n=432)



Obwohl man davon ausgehen kann, dass die Jugendlichen die oben genannten neuen Medien in ihrer Freizeit ausgiebig nutzen, bringen nur sehr wenige diese Medien mit dem Bewerbungsprozess in Verbindung. Sie können sich nur selten vorstellen, dass es diese Bewerbungswege überhaupt gibt. Das deutet auch darauf hin, dass sie ihnen bislang nur sehr selten begegnet sind.

5.2 Kritik an der klassischen Bewerbung

Trotz der Tatsache, dass sie mehrheitlich einen klassischen Bewerbungsweg wählen würden, sehen die befragten Jugendlichen diese auch durchaus kritisch. Fragt man sie, ob es beim Thema Bewerbung etwas gibt, das sie persönlich problematisch finden, fällt nur 3% der Befragten nichts ein. 332 Jugendliche gaben auf diese Frage eine Freitextantwort. Am häufigsten werden in diesen Antworten das Erstellen der Unterlagen und dabei insbesondere das Formulieren des Anschreibens genannt:

Was nervt dich am meisten, wenn du an das Thema Bewerbung denkst?

”

„Das Schreiben der Bewerbung und dann das Warten auf eine Rückmeldung (teilweise gar nicht, teilweise spät), vor allem, wenn man sich wo anders selbst zurückmelden müsste.“

”

„Dass es meistens keine positive Rückmeldung gibt, obwohl man sich viel Mühe gegeben hat.“

”

„Der Aufwand, eventuell viel Zeit in diverse Bewerbungen zu stecken und dann absagen zu bekommen. Außerdem, dass man in wenigen Zeilen sagen soll, wieso man dafür geeignet ist und dabei nicht immer alles so meint wie man es schreibt.“

Hinzu kommen noch die Angst vor Absagen und die vermuteten hohen Anforderungen, die Unternehmen an Bewerber stellen. Fragt man die Jugendlichen, was sie beim Thema Bewerbung am meisten beunruhigt, nennen sie das Vorstellungsgespräch, die Angst, formale Fehler zu machen, oder eine Absage zu bekommen, sowie die Angst, den Anforderungen nicht zu entsprechen:

Gibt es auch Dinge, die dir beim Thema Bewerbung Angst machen? Wenn ja, welche?

”

„Dass man so vieles falsch machen kann und es über die Zukunft entscheidet und kleine Fehler dich schon ins Aus katapultieren können.“

”

„Abweisung, für dumm gehalten werden, nicht gesehen/entdeckt werden, weil die Bewerbung nicht mich wieder spiegelt, sondern nur den versuch den Anforderungen zu entsprechen, zu gefallen.“

Diese Unsicherheit führt wohl bei vielen Jugendlichen dazu, dass sie sich sehr eng an den klassischen, durch die Schule vermittelten Bewerbungsweg halten, um den vermuteten, formalen Anforderungen gerecht zu werden. Die Antworten zeigen aber auch, dass Bewerbungswege, die weniger Aufwand, weniger formale Codes und mehr Authentizität ermöglichen, grundsätzlich den Bedürfnissen der Jugendlichen eher entgegenkommen würden.

6. Zusammenfassung

Gerade gut ausgebildete Jugendliche mit hohem Bildungsabschluss können zum Ende ihrer Schulzeit verhältnismäßig wenig Bewerbungserfahrung vorweisen. Gut die Hälfte der befragten Jugendlichen zwischen 15 und 20 Jahren hat bislang weniger als 4 Bewerbungen geschrieben, 10% der Befragten sogar noch gar keine. Große Unterschiede ergeben sich, wenn man dazu noch den angestrebten Schulabschluss betrachtet. Hier bringen insgesamt die Jugendlichen mit dem Ziel der Fachhochschulreife die meiste Bewerbungserfahrung mit. Im Vergleich zu den Vollabiturienten gibt es unter ihnen viermal mehr Jugendliche mit 10 und mehr Bewerbungen.

Unterstützung bei der Erstellung ihrer Unterlagen holen sich die meisten Jugendlichen innerhalb der eigenen Familie. Die Schule folgt an zweiter Stelle, allerdings mit deutlichem Abstand. Die Jugendlichen sind daher stark geprägt vom Bewerbungswissen und den Bewerbungserfahrungen ihrer Eltern (und Lehrer).

Was die Bewerbungsmedien angeht, haben die meisten Jugendlichen schon Erfahrungen mit der Online-Bewerbung per E-Mail (knapp 30%) gemacht. An zweiter Stelle folgt der Postweg mit 24% und an dritter Stelle Bewerbungsportale von Unternehmen (17%). Die befragten Jugendlichen hatten bislang aber fast keine Berührungspunkte mit Bewerbungsverfahren, die neue Medien wie Apps oder Videos verwenden.

Den Anlass, erste Bewerbungserfahrungen zu sammeln, bildet für 40% der befragten Jugendlichen ein Praktikum. An zweiter Stelle steht der Nebenjob mit 18%. Beim Praktikum ist davon auszugehen, dass es sich in erster Linie um ein von der Schule initiiertes, verpflichtendes Betriebspraktikum im Rahmen der Berufsorientierung handelt. Die Jugendlichen können dann für die Bewerbung oft auf vorgefertigte Schreiben zurückgreifen. Auch können die Bewerbungswege etwas informeller (anrufen, vorbeigehen, Lebenslauf abgeben) ablaufen, ähnlich wie bei einem Nebenjob. Das spiegelt auch den hohen Anteil der Befragten wieder, die das persönliche Gespräch als den Bewerbungsweg angaben, mit dem sie schon Erfahrung haben.

Gibt man den Jugendlichen die Gelegenheit, sich über die unangenehme Seite der klassischen Bewerbung zu äußern, nennen die meisten das Formulieren des Anschreibens und den Aufwand, den sie für die Erstellung der Unterlagen betreiben müssen. Viele sehen in den formalen Aspekten der Bewerbung und in den dahinter vermuteten Ansprüchen der Unternehmen eine große Hürde, die den Bewerbungsprozess für sie erschwert. Ein weiterer großer Unsicherheitsfaktor ist das Vorstellungsgespräch.

Fragt man die Jugendlichen allerdings, welchen Bewerbungsweg sie selbst wählen würden, wenn sie sich frei entscheiden könnten, entsprechen die gewählten Medien den Bewerbungswegen, mit denen sie bereits in Berührung gekommen sind. Auch bei freier Entscheidung würden die Jugendlichen sich am liebsten per E-Mail bewerben (48%), an zweiter Stelle folgt nach wie vor der Postweg (24%). An dritter Stelle (16%) steht das persönliche Gespräch, allerdings ohne schriftlichen Vorlauf. Die Möglichkeit, sich über neue Medien wie Apps oder Videos zu bewerben oder dem zukünftigen Arbeitgeber bei einem Speed-Dating zu begegnen, wird fast gar nicht in Betracht gezogen.

7. Fazit

Die Bewerbung ist für Jugendliche ein Schritt in eine noch fremde Erwachsenenwelt. Auf der einen Seite sind sie aufgrund der Heranführung an das Thema in der Schule durch das Bewerbungswissen, die Methoden und Erfahrungen geprägt, die ihnen in der Schule und im Elternhaus vermittelt werden. Auf der anderen Seite erleben sich Jugendliche im Bewerbungsprozess in einer neuen Rolle als Erwachsene und bringen deshalb auch ihr sonst übliches Mediennutzungsverhalten nicht in Verbindung mit dem Bewerbungskontext. Da sie neue Medien wie Apps und Videos als Freizeitbeschäftigung nutzen und sich darin in ihrer Rolle als Jugendliche, Schüler und Freunde ausprobieren, erscheint es ihnen unpassend, diese Medien in der Kommunikation mit der Erwachsenenwelt zu nutzen. In der Regel begegnen sie solchen Kommunikationsangeboten mit Skepsis oder geben an, sie zumindest unangenehm zu finden.

Von Unternehmensseite muss den Jugendlichen daher glaubwürdig vermittelt werden, dass diese neuen Bewerbungswege genauso akzeptiert und „seriös“ sind wie die schriftliche Bewerbung. Darüber hinaus müssen diese Bewerbungsformen auch bei Lehrern und Eltern bekannt gemacht werden, da dieser Personenkreis maßgeblich das Bewerbungswissen und die praktische Umsetzung prägt und begleitet.

Es genügt also nicht, den Bewerbungsprozess technisch zu modernisieren und ihn an das Mediennutzungsverhalten der jungen Zielgruppe anzupassen. Gerade was die Sozialen Medien angeht, unterscheiden die Jugendlichen klar zwischen der Nutzung im Familien- und Freundeskreis auf der einen und einer „öffentlichen“ Nutzung auf der anderen Seite. Zu Letzterem würde aus ihrer Sicht auch der Bewerbungsprozess zählen.

Das Thema Bewerbung ist bei den Jugendlichen in einen umfassenden Prozess der Berufsorientierung und des Erwachsenwerdens eingebettet und kann nicht davon losgelöst betrachtet werden. Jugendliche denken und handeln in Sachen Bewerbung recht konservativ und konventionell, meist aus Unsicherheit. Dabei sind sie geprägt durch den Kontext Schule und Elternhaus, in dem sie mit dem Thema als erstes in Berührung kommen. Das bedeutet, dass die Jugendlichen, aber auch ihre Bezugsperson, noch wenig Berührungspunkte mit alternativen und neuen Bewerbungswegen haben und erst überzeugt werden müssen.

Angesichts der Probleme und Unannehmlichkeiten, die die klassische Bewerbung für die Jugendlichen mit sich bringt, dürften die neuen Bewerbungsmedien aber auch großes Potenzial für Ausbildungsbetriebe bieten. Einerseits schätzen Jugendliche in weiten Teilen den Aufwand bei der klassischen schriftlichen Bewerbung als zu hoch ein. Andererseits bemängeln sie aber auch, dass die klassischen Bewerbungswege ihnen aufgrund zahlreicher (vermuteter) Codes nicht den Raum bieten, sich authentisch zu präsentieren:

”

„[Mich nervt,]... dass man bei der Bewerbung so gestellt schreibt und es nicht ehrlich klingt aber anscheinend wollen das Unternehmen.“

”

„Der schmale Grat zwischen guter Selbstdarstellung und simpler Selbstbeweihräucherung.“

”

Aber auch technisch gesehen stellen einige Online-Portale die befragten Jugendlichen vor Herausforderungen. Es wird von Komplikationen bei der Eingabe und bei der Formatierung von Daten berichtet.

All dies deutet darauf hin, dass es für Ausbildungsbetriebe zum Wettbewerbsvorteil werden kann, wenn sie weniger formalisierte und niedrighschwellige Bewerbungswege anbieten. Allerdings wird es nicht genügen, diese Zugänge einfach nur bereitzustellen. Wenn man die schulische Realität und das Mediennutzungshalten der Zielgruppe betrachtet, muss neben der Entwicklung neuer Bewerbungswege gleichzeitig auch an der Bekanntheit und der Akzeptanz derselben gearbeitet werden.