



Die Deutsche Telekom setzt auf Vielfalt der Talente bei der Nachwuchskräftesicherung.

Tagung der kaufmännischen Ausbildungsleiter 13./14.07.2011 Siegen – Forum 1: „Neue“ Zielgruppen für Ausbildung
Petra Krüger, Deutsche Telekom AG

Erleben, was verbindet.



Inhalt.

- 1 Die Ausbildung der Deutschen Telekom AG in Zahlen
- 2 Trends im Bewerber – und Arbeitsmarkt
- 3 Antworten der DTAG - Ausbildung



Die Ausbildung der Deutschen Telekom AG in Zahlen.



- Über 10.000 Auszubildende davon 1000 dual Studierende im Ausbildungsjahr 2010/11
- 33 Ausbildungszentren (AZ)
- 11 Ausbildungsberufe und 10 Studiengänge



Inhalt.

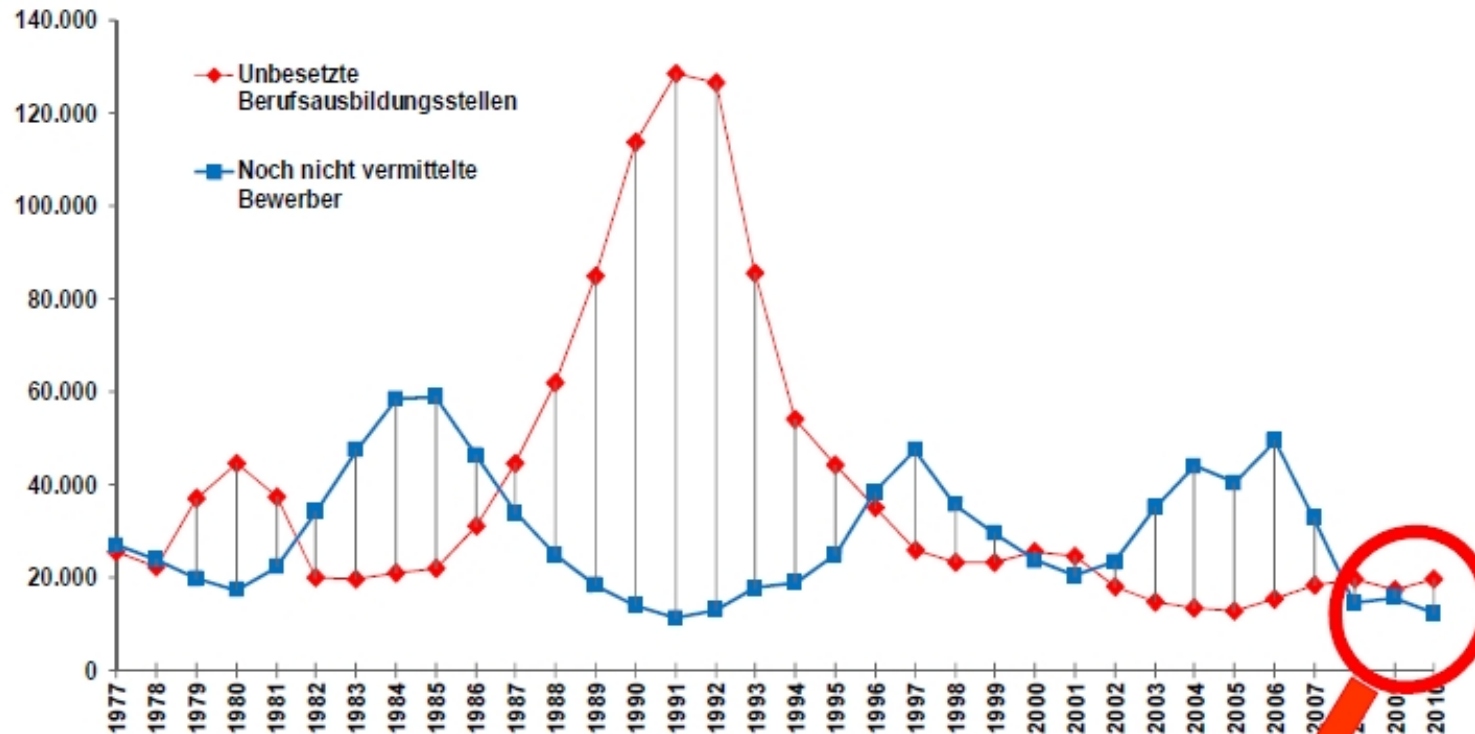
- 1 Die Ausbildung der Deutschen Telekom AG in Zahlen
- 2 Trends im Bewerber – und Arbeitsmarkt**
- 3 Antworten der DTAG - Ausbildung



Demographischer Wandel - Lehrstellenmarkt.

Lehrstellenmarkt als Bewerbermarkt

Bewerberstatistik für Ende September, 1977 bis 2010



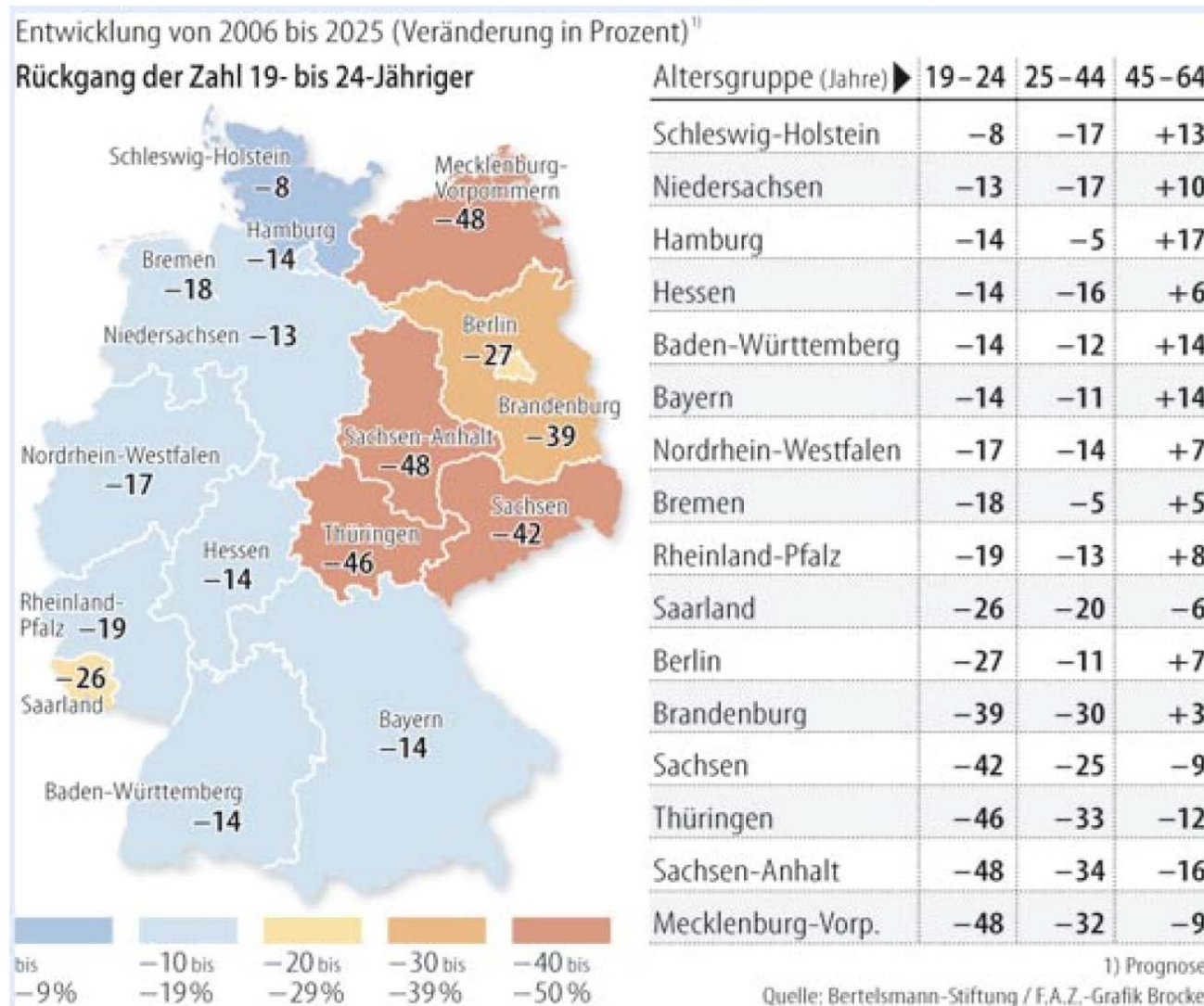
Quelle: BA, 2010: revidierte und ergänzte Zahlen für zKT

Budenheim, 23. Mai 2011

7



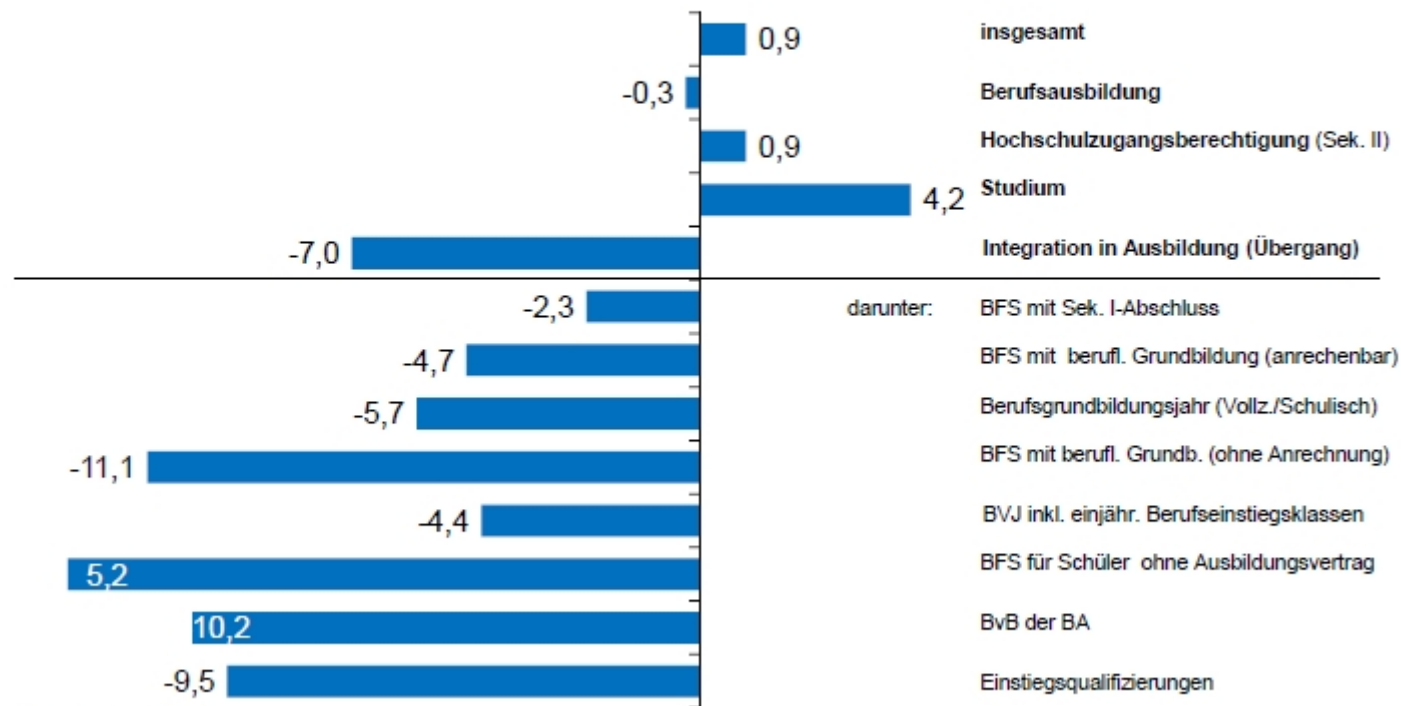
Weniger Nachwuchs für die Berufsausbildung und den Arbeitsmarkt.



Demographischer Wandel - Lehrstellenmarkt.

Weniger Neuzugänge in Berufsausbildung

Sektoren und Konten der integrierten Ausbildungsberichterstattung, Veränderung zwischen 2009 und 2010 in Prozent



Quelle: Destatis, 2011

Budenheim, 23. Mai 2011

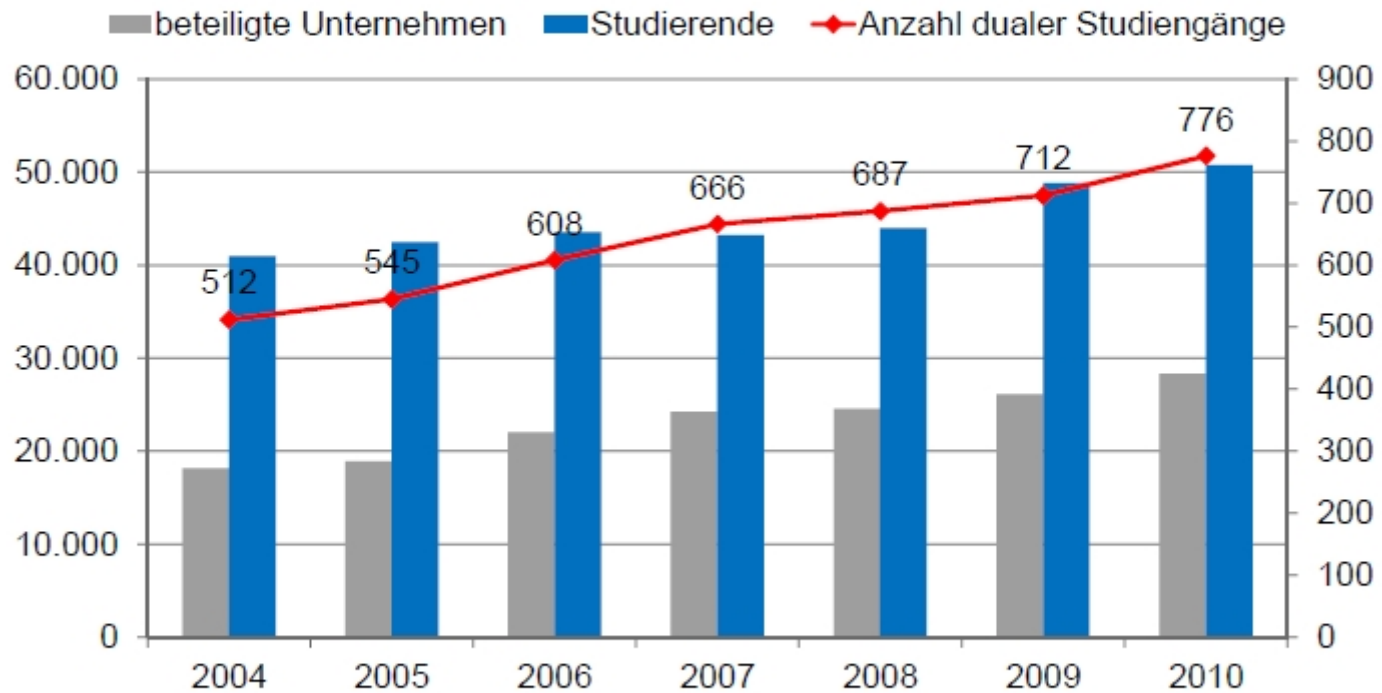
10



Duale Studiengänge.

Duale Studiengänge

2004 bis 2010



Quelle: AusbildungPlus, Berichte 2005-2010

Budenheim, 23. Mai 2011

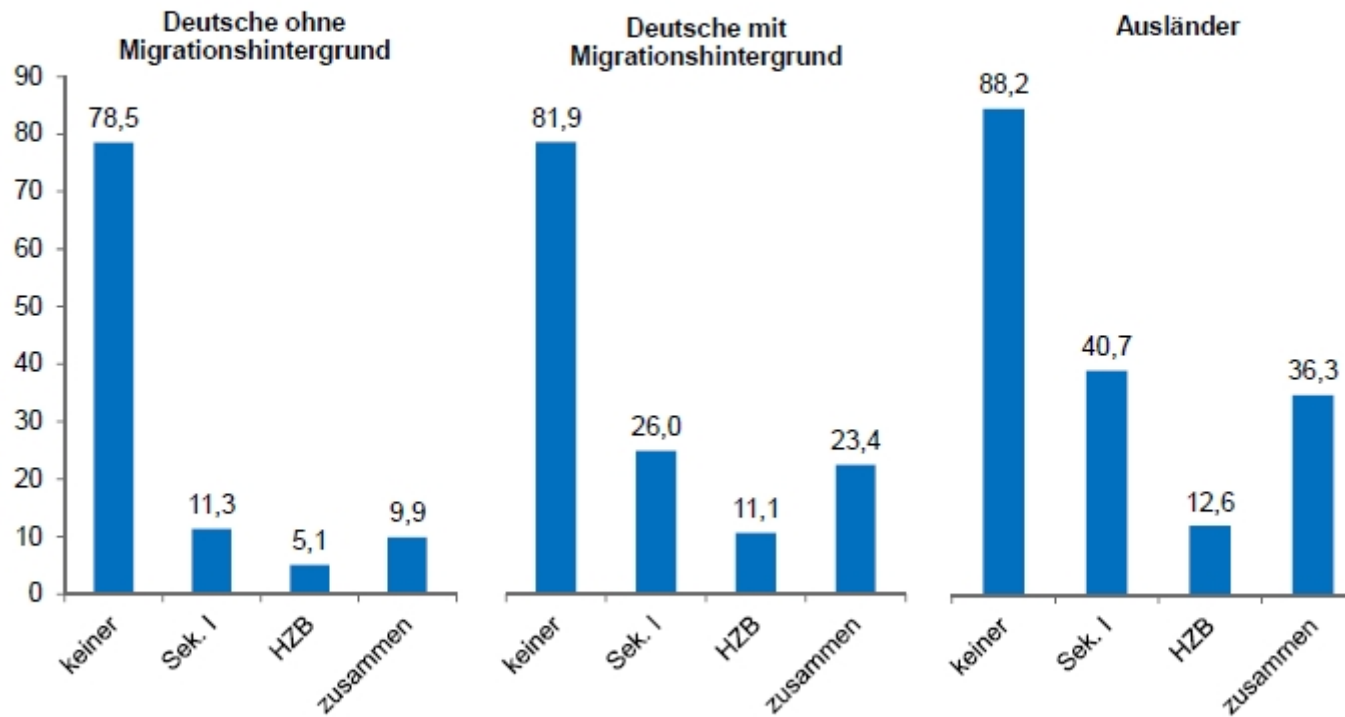
19



Talentreservoir.

Viele ungelernete Migranten und Ausländer

Anteil 20- bis 34-Jährige nach Migrationsstatus und Schulabschluss, 2008 in Prozent



Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2008 (SUF); Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Budenheim, 23. Mai 2011

15



Auswirkungen der demographischen Herausforderungen und des Fachkräftemangels, die wir bei der Deutschen Telekom bereits spüren.

1. Die Anzahl der Bewerber um einen Ausbildungsplatz sinkt mit dem Rückgang der Absolventenzahlen, der Anteil der Deutschen Telekom am Bewerbermarkt bleibt dennoch konstant. In einigen Fachrichtungen und zunehmend an mehr Standorten wird es schwieriger, die Ausbildungs- und dualen Studienplätze zu besetzen.
2. Wir verzeichnen ein gesteigertes Interesse an dualen Studiengängen. Die Anzahl der Bewerber für ein duales Studium nimmt seit 2006 konstant zu.
3. Jugendliche mit Migrationshintergrund sind überproportional in der Gruppe der leistungsschwächeren und der sozial Benachteiligten vertreten.
4. Der Bewerbermarkt wird heterogener.
5. Hochschulen und die klassische duale Ausbildung treten stärker in den Systemwettbewerb um das beste Drittel eines Jahrgangs.
6. Der Wettbewerb der Unternehmen um leistungsstarke Schulabsolventen für eine duale Ausbildung nimmt zu.
7. Die Konkurrenz der Unternehmen in der ITK-Branche (Fachkräftemangel) nimmt zu.



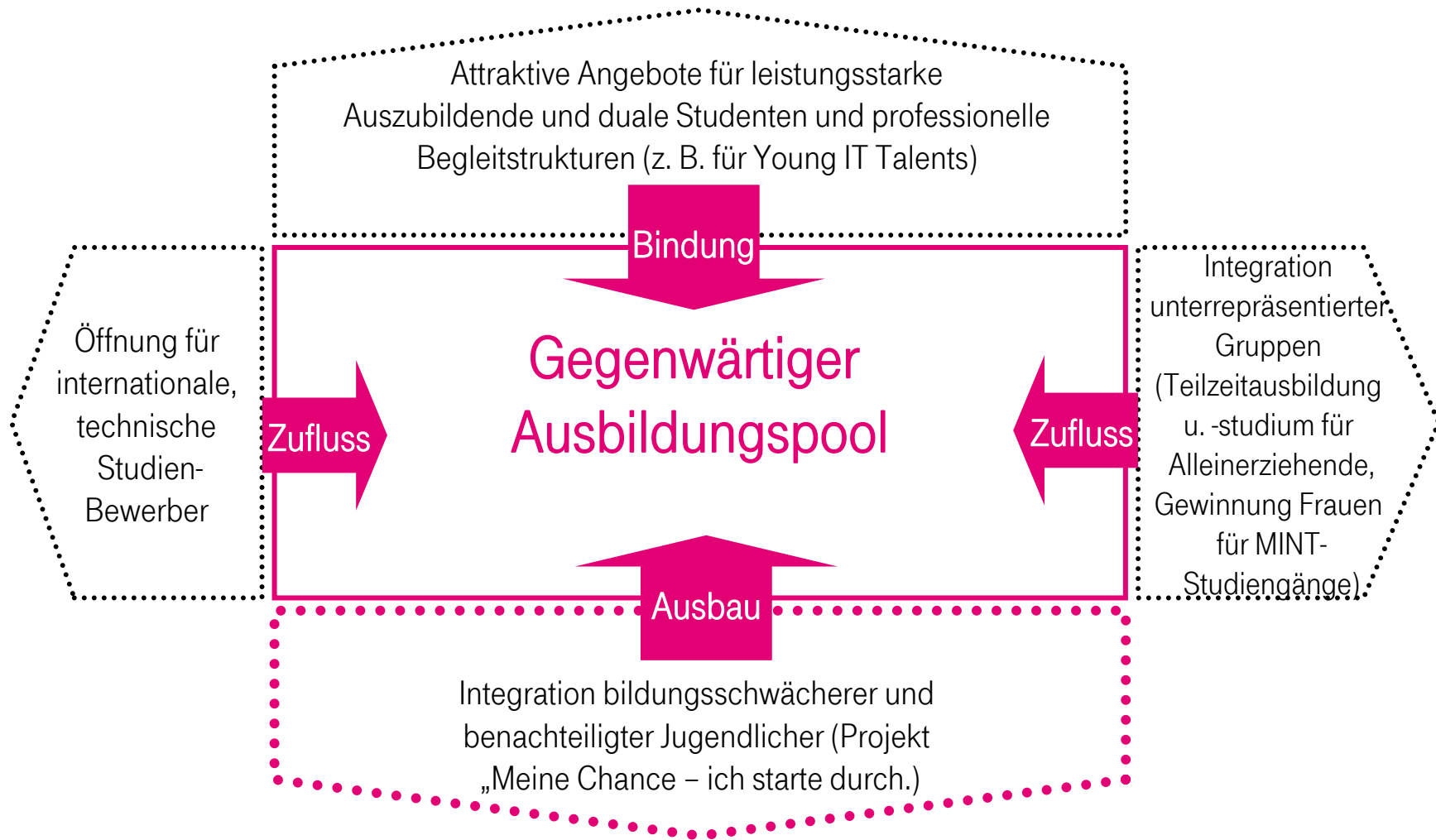
Inhalt.

- 1 Die Ausbildung der Deutschen Telekom AG in Zahlen
- 2 Trends im Bewerber – und Arbeitsmarkt
- 3 Antworten der DTAG - Ausbildung**



Die Nachwuchskräftestrategie der Telekom Ausbildung.

Wege zur Gewinnung und Bindung von Nachwuchskräften.



Die Deutsche Telekom setzt auf Vielfalt der Talente bei der Nachwuchskräfteversicherung.

Thesen.

- Die aktuelle demographische Entwicklung und der Fachkräftemangel stellen sowohl das duale Ausbildungssystem als auch die Jugendlichen vor Herausforderungen.
- Für die Ausbildungsbetriebe wird es zukünftig stärker darauf ankommen, Bewerbergruppen zu erschließen, die bisher nicht oder kaum berücksichtigt wurden.
- Attraktivität und Offenheit für alle. Ausbildung muss Talenten eine Chance geben und sie fördern – unabhängig von ihrer sozialen Herkunft.
- Traditionelle Auswahlverfahren greifen zu kurz, der Fokus muss schon hier stärker auf der Talenterorientierung liegen. Es kommt darauf an, bei den Bewerbern gezielt Begabungen und Talenten aufzuspüren. Während der Ausbildung gilt es, den Auszubildenden ihre Begabungen bewusst zu machen, ihre Talente zu fördern und ggf. neue entdecken zu lassen.
- Ausbildungsbetriebe müssen sich auf eine zunehmend heterogenere Zusammensetzung in den Auszubildendengruppen einstellen und dafür frühzeitig Begleitstrukturen schaffen.
- Praxisnahe, integrative und kooperative Ansätze, die auf die individuelle Förderung von Begabungen und Talenten in der Ausbildung abzielen, sind der richtige Weg, um den Anforderungen an eine zukunftsfähige duale Ausbildung gerecht zu werden.
- Ausbildung ist mehr als ein Ausbildungsplatz. Mit der Förderung der Auszubildenden in ihrer Persönlichkeitsentwicklung trägt Ausbildung dazu bei, damit sie ihre Berufsbiografie selbstständig gestalten können.



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.