IWAK
Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur
Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main

Dokumentation regio pro REGIONALE BESCHÄFTIGUNGS- UND BERUFSPROGNOSEN des

Fachtags
„Hessens Fachkräfte im Jahr 2022:
Bedarfe erkennen – Potentiale aktivieren – Wirtschaft stärken“

am 22. November 2017

Renate-von-Metzler-Saal, Campus Westend, Goethe-Universität Frankfurt am Main

Einleitung

Gut ausgebildete Fachkräfte bilden das Rückgrat der hessischen Wirtschaft. Sei es im Handwerk, im verarbeitenden oder produzierenden Gewerbe oder auch in administrativen Geschäftsbereichen – an Fachkräften führt kein Weg vorbei.

Laut neuesten Ergebnissen des Projekts „regio pro – regionale Beschäftigungs- und Berufsprognosen“ werden allerdings im Jahr 2022 rund 88.000 Fachkräfte auf dem hessischen Arbeitsmarkt und damit der hessischen Wirtschaft fehlen. Ein Großteil dieser fehlenden Fachkräfte entfällt auf die Gruppe der Beschäftigten mit Berufsausbildung – hier werden voraussichtlich 64.000 beruflich qualifizierte Fachkräfte fehlen – hinzu kommen 24.000 fehlende Akademikerinnen und Akademiker. Diese Anzahl an fehlenden Fachkräften kann maßgeblich auf den weiter voranschreitenden demografischen Wandel zurückgeführt werden, der sich in den nächsten Jahren nicht nur in ländlichen Regionen verstärken wird, sondern auch in den Städten und urbanen Zentren Hessens seine Wirkung sukzessive entfalten wird: Gleichwohl die hessischen Landkreise und kreisfreien Städte in unterschiedlichem Maße vom demografischen Wandel betroffen sein werden, wird der demografische Wandel eine bedeutende Entwicklung für alle Landkreise und kreisfreien Städte und damit für Gesamthessen darstellen. Diese Entwicklungen stellen nicht nur eine bedeutende Herausforderung für den hessischen Arbeits- und Ausbildungsmarkt, für die Betriebe, Unternehmen und Regionen in Hessen dar, sondern wurden gleichzeitig als Anlass genommen sie als Gestaltungsaufgabe im Rahmen des Fachtags zu begreifen. Im Rahmen des Fachtags des Projekts regio pro sind unterschiedliche Akteure aus Politik und Wirtschaft, Arbeitsmarkt, Aus- und Weiterbildung zusammengekommen, um diese Herausforderungen zu diskutieren, Lösungswege zu entwerfen und aufzuzeigen sowie neue Kontakte und Allianzen zu knüpfen.

Nach einleitenden und bereits diese Entwicklungen skizzierenden Grußworte von Herrn Prof. Dr. Schleiff (Vize-Präsident der Goethe-Universität) sowie Herrn Ministerialdirigent Henkel (Abteilungsleiter Außenwirtschaft, Mittelstand, Berufliche Bildung, Technologie des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung) wurden die neuesten Ergebnisse der regionalen Arbeitsmarktentwicklungen in 2022 vorgestellt. Diese Ergebnisse wurden in zwei anschließenden Workshopphasen diskutiert, zugespitzt und Lösungen skizziert. Im Folgenden werden die Ergebnisse der Workshop pointiert und mit Bildern zusammengefasst sowie ein abschließendes Fazit gezogen. Die Ergebnisse der Workshops werden mit Projektergebnissen zu Entwicklungstypen regionaler Arbeitsmärkte gerahmt.

Workshopphase I: 11.45 Uhr bis 12.45 Uhr – Geteilte Herausforderungen erkennen

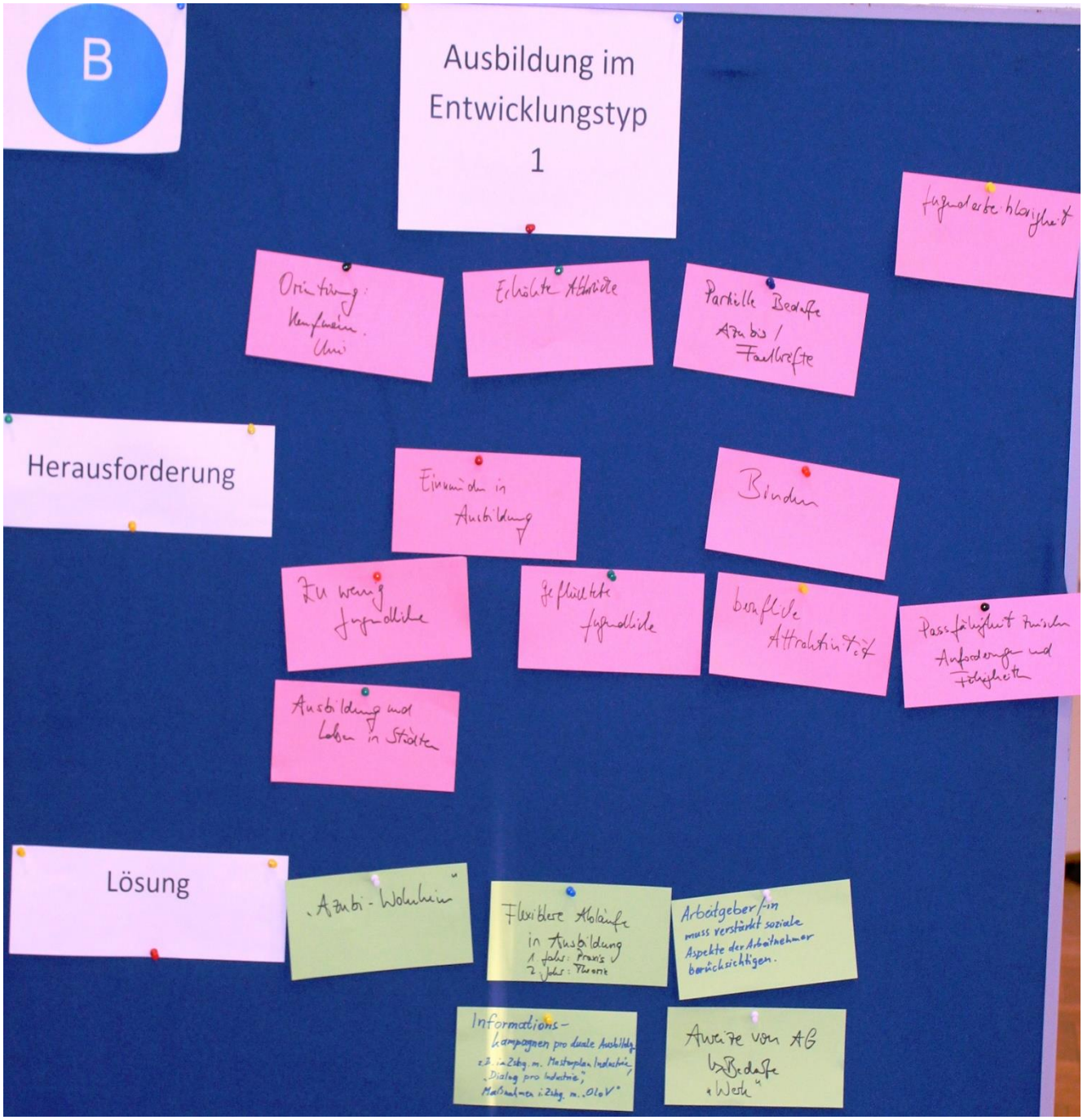
Ergebnisse zum Ausbildungsgeschehen im Entwicklungstyp I: Kompensation der demografisch bedingten Fachkräftebedarfe in 2022

Landkreise/kreisfreien Städte	Rahmende Aspekte des Ausbildungsgeschehens	Ergebnisse des regionalen Ausbildungsgeschehens	Handlungsansätze
- Darmstadt - Frankfurt am Main - Stadt Offenbach - Wiesbaden - Stadt Kassel - Groß-Gerau	- Hohe Attraktivität bei jungen Menschen - Hohe Konkurrenz um junge Köpfe zwischen Ausbildung und Studium - Aus- bzw. überlastete Infrastruktur - Bewältigung des vielfältigen Angebots	- Einzelne Berufe von möglichen Engpässen betroffen - Entwicklungsmuster sind schwach ausgeprägt - Konkurrenz Ausbildung/Hochschule nachvollziehbar	- Schaffung von Orientierung durch individuelle Beratung und Prozessbegleitung - Stützstrukturen im sozialen Umfeld sondieren - Vertrauensarbeit - Aufklärungsarbeit: Ausbildung als individuelle Perspektive für die Zukunft

Ergebnisse der Workshops zum Ausbildungsgeschehen im Entwicklungstyp I

Herausforderungen	Lösungen
• Ungedeckte Bedarfe an Auszubildenden sind in den Bereichen Gastronomie, im Handwerk sowie im Gesundheits- und Sozialwesen zu beobachten.	• Imagekampagnen sowie eine frühzeitige und verstärkte Praxisorientierung sowie eine höhere Verschränkung zwischen Betrieben und (allgemeinbildenden) Schulen kann ersten Kontakt herstellen und Hemmschwellen abbauen.
• Zum Teil gehen die ungedeckten Bedarfe auf schlechte Rahmenbedingungen in der Ausbildung (Verhältnis zwischen Ausbildungslohn und Lebenshaltungskosten in Städten) zurück	• Der Bau von „Azubi-Wohnheimen“ analog der Studentenwohnheime kann helfen; in Hamburg wird dies bereits umgesetzt.
• Berufsentscheidungen Jugendlicher müssen fundierter vorbereitet werden.	• Ausbildungsbetriebe sowie das soziale Umfeld müssen stärker miteinbezogen werden.

A
Ausbildung im Entwicklungstyp 1
Herausforderung
Lösung
Imageproblem
Betriebe einbeziehen
Soziales Umfeld
Verkannte Potenziale
Gesundheit / Sozialwesen
Gastro
Handwerk
schlechte Rahmenbedingungen
Abbruchquoten reduzieren
Vielfältigkeit des Angebotes unbekannt
Angebote bewerben
Berufsorientierung stärken
Eltern mitnehmen
Flüchtlingsintegration
(mehr) Frauen in Ausbildung bringen
Berufe erleben
Sensibilisieren
Digitaler Wegweiser
'Handwerk erleben'
MINT - Workshops
Schnuppertag (Job nicht)
Ausbildungsbotschafter (Peers)
fachbezogener Hauptschulabschluss
Teilqualifizierung
Berufsvorbereitung in der Schule
Informations-ausbau
Rahmenbedingungen stabilisieren (Paten)

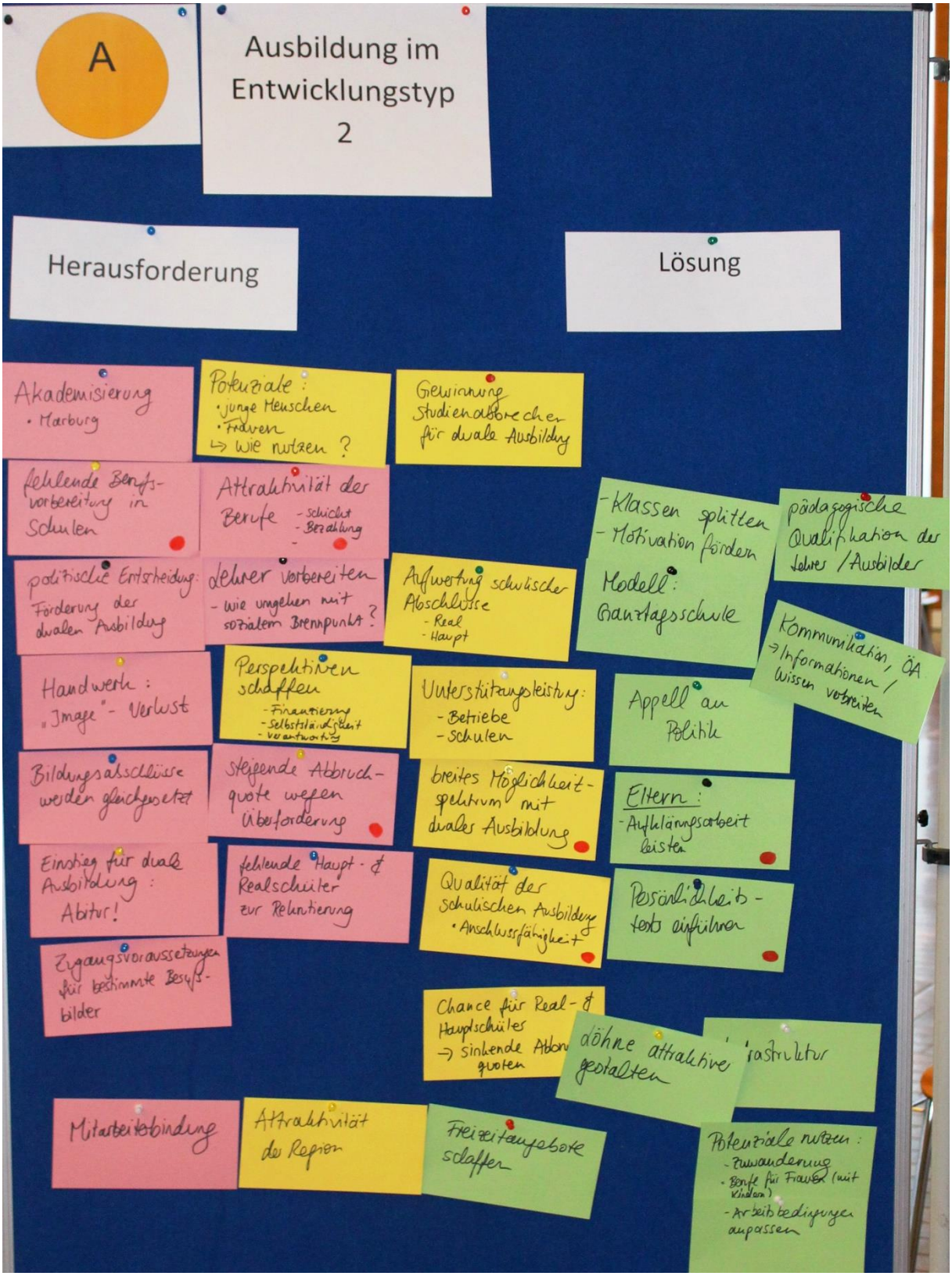

B
Ausbildung im Entwicklungstyp 1
Herausforderung
Lösung
Azubi-Wohnheim
Flexiblere Abläufe in Ausbildung
Arbeitgeber/-in muss verstärkt soziale Aspekte der Arbeitnehmer berücksichtigen.

Ergebnisse zum Ausbildungsgeschehen im Entwicklungstyp II: Einsetzender demografischer Wandel in 2022

Landkreise/kreisfreien Städte	Rahmende Aspekte des Ausbildungsgeschehens	Ergebnisse des regionalen Ausbildungsgeschehens	Handlungsansätze
- LK Offenbach **- Main-Taunus-Kreis** **- Hochtaunuskreis** **- Marburg-Biedenkopf** **- Wetteraukreis** **- LK Kassel** **- Main-Kinzig-Kreis** **- Gießen** **- Fulda**	- Landkreise: Nicht mehr Stadt, noch nicht ländlich - Profitieren von urbaner Infrastruktur: Viele Angebot in Reichweite - Ausgleich von Ressourcen mit Typ I durch Pendeln möglich - Junge Menschen fehlen vermehrt in ländlichen Gebieten für eine Ausbildung - Fachkräfteressourcen eher in mittelgroßen Städten zu finden - Verstärkt: Handwerk und gewerblich-technische Orientierung	- Es sind zunehmend branchen- und berufsübergreifende Engpässe zu beobachten - Erfolgsquoten stagnieren, Abbruchquoten laufender Verträge nehmen zu - Rückläufige Vertragsabschlüsse in den Berufen	- Bedürfnisorientierte Berufsorientierung zur Reduktion der Abbrüche laufender Verträge - Aufklärungsarbeit zur Unterstützung von Berufsentscheidungen - Erhöhte praktische Anteile in den Schulen - Individuelle Betreuung während der Ausbildung

Ergebnisse der Workshops zum Ausbildungsgeschehen im Entwicklungstyp II

Herausforderungen	Lösungen
• Viele Jugendliche dieser Regionen tendieren zu einer akademischen Ausbildung in den mittelgroßen Städten Gießen und Marburg. Daher fehlen oft junge Menschen für Ausbildungen (insbesondere im Handwerk) in ländlichen Gebieten dieser Kreise.	• Bei Eltern, besonders in ländlichen Gebieten, sollte mehr Aufklärungsarbeit geleistet werden, um eine größere Bereitschaft in den Familien für eine Ausbildung „vor Ort“ zu leisten.
• Jugendliche werden oftmals nicht adäquat auf eine Berufsentscheidung vorbereitet. Dies geht besonders zu Lasten des Handwerks.	• Neben dem Fokus auf junge Menschen und den Eltern, sollten auch pädagogische Konzepte in Berufsschulen überprüft und ggbf. modifiziert werden. Diese sind wichtig, im Azubis „an der Stange“ zu halten.


A
Ausbildung im Entwicklungstyp 2
Herausforderung
Lösung
Akademisierung
• Marburg
Potenziale:
• junge Menschen
• Frauen
↳ wie nutzen?
Gewinnung Studienabbrecher für duale Ausbildung
fehlende Berufsvorbereitung in Schulen
Attraktivität der Berufe
- Sicherheit
- Bezahlung
politische Entscheidung: Förderung der dualen Ausbildung
Lehrer vorbereiten
- wie umgehen mit sozialem Brennpunkt?
Aufwertung schulischer Abschlüsse
- Real
- Haupt
- Klassen splitten
- Motivation fördern
Modell: Ganztagsschule
pädagogische Qualifikation der Lehrer / Ausbilder
Kommunikation, ÖA
⇒ Informationen / Wissen verbreiten
Handwerk: „Image" - Verlust
Perspektiven schaffen
- Finanzierung
- Selbstständigkeit
- Verantwortung
Unterstützungsleistung:
- Betriebe
- Schulen
Appell an Politik
Bildungsabschlüsse werden gleichgesetzt
steigende Abbruchquote wegen Überforderung
breites Möglichkeitspektrum mit dualer Ausbildung
Eltern:
- Aufklärungsarbeit leisten
Einstieg für duale Ausbildung: Abitur!
fehlende Haupt- & Realschüler zur Rekrutierung
Qualität der schulischen Ausbildung
• Anschlussfähigkeit
Persönlichkeitstests einführen
Zugangsvoraussetzungen für bestimmte Berufsbilder
Chance für Real- & Hauptschüler
⇒ sinkende Abbruchquoten
Infrastruktur
Mitarbeiterbindung
Attraktivität der Region
Freizeitangebote schaffen
Potenziale nutzen:
- Zuwanderung
- Berufe für Frauen (mit Kindern)
- Arbeitsbedingungen anpassen

B
Ausbildung im Entwicklungstyp 2
Herausforderung
Lösung
Konkurrenz durch höher Bildung
Übergang Schule Beruf
Selbstwert
Außerbetriebl. Ausbildung
Abgang in Städte
Mobilität in ländl. Gebieten
Berufsorientierung stärken
Verpflichtende Verzahnung – Termine für Schüler ohne Ausbildung
stärkere Betreuung umfassender inhalt. + sozial
In Schule besser Infos über Ausbildungsmögl.
Abgespeckte Ausbildungen für Schwächere
Praktika (Schule/Betrieb) intensivieren
stärkere Begleitung der Praktika durch Lehrer
sozialpädagog. Begleitung der Praktika
Nachhilfeangebot von Betrieben
Sensibilisierung für handwerkliche Tätigkeiten
sprachliche Förderung
Anspruchsdenken bei Betrieben
sozialpädagogische Begleitung
Migranten besser über die Möglichkeit informieren
sprachliche Probleme
Migranten Kompetenzfeststellung
Kinderbetreuung bei Alleinerziehenden
Arbeitgeber + Berufsschule entgegenkommen

Ergebnisse zum Ausbildungsgeschehen im Entwicklungstyp III: Ausgeprägter und starker demografischer Wandel in 2022

Landkreise/kreisfreien Städte	Rahmende Aspekte des Ausbildungsgeschehens	Ergebnisse des regionalen Ausbildungsgeschehens	Handlungsansätze
- Lahn-Dill-Kreis **- Bergstraße** **- Rheingau-Taunus-Kreis** **- Darmstadt-Dieburg** **- Waldeck-Frankenberg** **- Schwalm-Eder-Kreis** **- Werra-Meißner-Kreis** **- Limburg-Weilburg** **- Hersfeld-Rotenburg** **- Odenwaldkreis** **- Vogelsbergkreis**	- Landkreise: ländlich geprägt, wenige bis keine urbanen/städtischen Strukturen - Geringe Angebotsvielfalt - Ausgleich mit anderen Typen schwierig, aufgrund fehlender infrastruktureller Anbindungen - Junge Menschen fehlen durch (verbreitetes) Abwanderungsverhalten - Konkurrenz mit Hochschullandschaft um junge Köpfe - Hohe Handwerks- und gewerblich-technische Orientierung	- Ausgeprägte branchen- und berufsübergreifende Engpässe zu beobachten - Engpässe sind Resultate aus Wanderungsverhalten und Folgen demografischen Wandels - Erfolgsquoten sind hoch und nehmen im Zeitverlauf zu - Sinkende Abbruchquoten im Zeitverlauf - Rückläufige Vertragsabschlüsse in den Berufen - Wenige neu abgeschlossene Verträge in 2016	- Erhöhung der Erfolgsquoten durch individuelle Unterstützung in Prüfungszeit - Weitere Reduktion der (frühzeitigen) Abbrüche durch erhöhte Bindung und Unterstützung in der Berufsorientierung - Ausbau (über)regionaler Unterstützungsstrukturen - Schaffung lebensbiographischer Angebot und Anreize für junge Menschen

Ergebnisse der Workshops zum Ausbildungsgeschehen im Entwicklungstyp III

Herausforderungen	Lösungen
• Es gibt zu wenig Jugendliche vor Ort, dazu fehlt oftmals die Ausbildungsreife und die Motivation bei einigen Jugendlichen. Zudem fehlt oftmals die Passfähigkeit zwischen Ausbildungsbetrieb, Ausbildungsinhalten und Auszubildendem.	• Eine höhere und zielgerichtete Verschränkung zwischen allgemeinbildenden und Berufsschulen, Familien und Betrieben sowie den Kammern und weiteren regionalen Akteuren kann ein besseres Verständnis und einen besseren Dialog untereinander herstellen.
• Dazu gibt es oft ausbildenden Betriebe, besonders im verarbeitenden Gewerbe bzw. im Handwerk, die gegenüber neuen Wegen der Azubi-Gewinnung und -Bindung wenig offen sind.	• Durch mögliche Betriebswechsel währen der Ausbildung lernen Jugendliche unterschiedliche Betriebe kennen. Dazu können die Anstrengungen von kleinen Betrieben öffentlichkeitswirksam wertgeschätzt werden.

A
Ausbildung im Entwicklungstyp 3
Herausforderung
Lösung
Arbeitszeiten sind schwierig
Work-life balance Kulturelle Thema Work-life Management
Mehr Leute wollen reduzierte Stunde
Fachkraft Klassen sind klein – Angebot wird kleiner
viele Familienbetriebe haben schwierigkeiten jedes jahr neue Leute auszubilden
Konkurrenzen
einige Berufe als dreckig gesehen
Stereotypen über traditionelle Berufe
Nicht attraktiv für Familie, Karriere
Lebensqualität
Infrastruktur
Perspektive
Nicht für die Ausbildungen geeignet
Klare Info über wie das Leben in der Stadt/auf Land wirklich ist...
Rückzug binden
Veranstaltung für Eltern ... mit Arbeitgeber
Eltern besser involvieren.
in der Schule anfangen... Beratung
Betriebe/Branche kennenlernen
Zielgruppe orientierte Ansprache
Ausprobieren Praktikum machen
Kleine unternehmen etwas gemeinsam machen
Ausbildung mobilisieren (durch digitalisierung) fern programmen
Image (L.K.) Entwicklung
Wohnungs-möglichkeiten oder Fahrmöglichkeiten

Ausbildung im Entwicklungstyp 3
B
Herausforderung
Lösung
Rekrutierung
Massive Schierigkeiten
=> Wettbewerb zw. UN
Wechsel zw. Betrieben erleichtern ? (gesetzlich)
Anreize seitens der Betriebe ? (nicht für die Region)
Passfähigkeit UN-Angebot Wünsche der Bewerber
Image
Schulklassen zu Besuch im Betrieb Bsp.
Berufsorientierungs-Konzept (in Schulen) verbessern
fehlende Ausbildungsreife, Motivation
Schwierigkeiten wegen Qualität der Bewerber
Anziehn von Jugendlichen aus anderen Deutsche Regione Bsp.
Lehrer in allgem. Schulen besser informieren einbeziehen
Soziale Umfeld einschließen (z.B. Eltern)
Mobilität (Odenw., Bergstr., Vogelsb.
Verbindliches Angebot v. Pool von Praktiken (von Innungen)
Unterstützung für Führerschein, Job-Ticket (fin.)
Sehr wenig Jugendliche vor Ort
Ausbildung attraktiver als Nichtstun machen
Verlauf
Probleme meistens lösbar
QuaBB
Wertschätzung u. Klima im Betrieb ↑
Abschluss
Schwierigkeiten bei Flüchtlingen
laufende soz. pädag. Unterstütz. u. Sprachkursen

Workshopphase II: 14.00 Uhr bis 15.20 Uhr – Gemeinsam Lösungen entwickeln

Vor dem Hintergrund der während der ersten Workshopphase erarbeiteten Ergebnisse, wurden ausgewählte Herausforderungen in der zweiten Workshopphase zugespitzt und – in Anlehnung an das Konzept der kollegialen Beratung – in Form einer Gruppenberatung diskutiert. Es wurden insgesamt fünf Gruppenberatungen durchgeführt. Die Ergebnisse werden pointiert zusammengefasst.

Gruppe A:

Herausforderung	Lösung
1. Wie kann eine partizipative Berufsorientierung zur Gewinnung von Auszubildenden gestaltet werden?	• Praxisorientierung in der Berufsorientierung • Eine Flächendeckende Ausbildungsmesse
2. Wie kann Mobilität im ländlichen Raum zum Wohle von Auszubildenden und Fachkräften gestaltet werden?	• Firmen und Betriebe vermehrt zusammenschließen • Fahrgemeinschaften mit Anreizsystemen stärken

A
Kollegiale Beratung
Job - Bingo - karten
Workshops mit Jugendlichen / für Jugendliche
Wegungen erarbeiten zur Berufseingrenzung
Professionalisierung der Berufsorientierung
Partizipative Berufsorientierung
verpflichtendes Testverfahren bei BA
anschließendes Praktikum entsprechend der identifizierten Neigungen
Do - It - Messe flächendeckend
Mobilität
Ländliche Region
Wie kommen Azubis trotz schlechtem ÖPNV in die Firma?
Firmen für Zusammenschluss finden
Zusammenschluss regionaler KMUs zur Teilung von Busfahrten
Fahrgemeinschaften
pol. Förderung eines Gemeinschaftsbusses
betrieblicher Anreiz für Fahrgemeinschaft
Azubi - Wohnheim
Realisierungs - möglichkeiten prüfen
alternative Wohnmöglichkeiten in Privathaushalten

Gruppe B:

Herausforderung	Lösung
1. Wie können Fachkräfte und Auszubildende für die Altenpflege gewonnen werden?	• Vorteile in der Altenpflege aufzeigen (sichere Beschäftigung, Karriereentwicklung möglich= • Konzertierte Aktionen von Pflegeeinrichtungen, allgemeinbildenden und Berufsschulen
2. Wie können schwerbehinderte Arbeits- und Fachkräfte an Betriebe vermittelt werden?	• Erhalt niedrigschwelliger Arbeiten • Kontaktherstellung zwischen Arbeitgebern und schwerbehinderten Menschen • Brückenprojekte stärken • Synergie zwischen 1. und 2.: Schwerbehinderte Menschen in Pflegeeinrichtungen in Tätigkeiten einsetzen, die hohes Empathie- und Einfühlungsvermögen bedürfen.

B
Kollegiale Beratung
Fachkräftebedarfe in Altenpflege
Körperliche Arbeit, existentielle Arbeit
Imageproblem
Bedingungen Schichten, Bezahlung
„Notlösung"
Vermittlung von Schwerbehinderten
Förderungsmöglichkeiten (Umbauten im Betrieb)
Taten (gesellschaftlich)
Sensibilisieren des Arbeitgebers
Haltung der Arbeitgeber
Kontakt herstellen
Attraktivität (Vorteile verdeutlichen)
Lobbyarbeit
Arbeitsplatzsicherheit, Karriere / Aufstieg möglich
Konkretisierte Aktionen von Pflegeeinrichtungen (Trägerübergreifend)
Zielgruppe klären (Attraktivität für wen?)
Pflegeeinrichtungen näher an Schulen heranrücken
Modelle für Eltern
Soziales Umfeld Integration
Mehr Berührung mit Berufen („Schnuppertage")
Bezahlung
Bewusstere Integrationsphase
Lobbyarbeit
Im pflegerischen Bereich Empathie-Fähigkeit
„Arbeitgeber Best-Practice"
Niedrigschwellige Berufe

Gruppe C:

Herausforderung	Lösung
1. Wie können geflüchtete Menschen im Ausbildungskontext in ihren Deutschkenntnissen gefördert werden?	• Kostenlose Angebote zum Spracherwerb im Internet nutzen und verstärkt bewerben • Ehrenamtliche Patenschaften, Vereine und Verbände in ihren Initiativen stärken
2. Wie können Jugendliche verstärkt auf eine Ausbildung hingeführt werden?	• Individuelle Berufsberatung: Jugendliche abholen „wo sie stehen“; mit ihnen ins Gespräch kommen • Lebendiges Präsentieren von dualer Ausbildung

C
Kollegiale Beratung
Frauen / Alleinerziehende
Teilzeitangebot gestalten → AG?
Implementierung neue Lernformen
mangelnde Infrastruktur
• AL-Geld bei Qualif.
• Nachqualifizierung
Berufsbilder aufbessern
attraktive Rahmenbedingungen
Deutschförderung
↳ wie gestalten?
↳ Angebote?
Kunden aus dem Ausland ohne Förd. SGB II / III
Gibt es auch kostenlose Angebote? Initiative des AG?
kostenlos im Internet lernen
„Deutsch 4 you"
Gruppe / Pool mit privatem Unterricht
Selbstfinanzierung
BA-Programme
↳ auch als Weiterbildung???
Anwerbung
↳ Finanzierung durch AG
UN-Initiative: Sprache lernen am Arbeitsplatz
Stadtteilzentren nutzen
Ehrenamt: Patenschaft bilden (in UN oder privat)
Stiftungen, Verbände / Kammern
Kompetenzfeststellung Geflüchtete
IQ-Netzwerk
↳ Anerkennungsberatung
berufspraktische Orientierung / Profiling
„My Skill"
↳ BA
Wie können passende Stellen vermittelt werden?
PAuL: HWK BTZ
1) Akquise (2M)
2) Qualifizierung (6M)
3) Vermittlung (3M)
Förderung durch Land Hessen / HWK / ZKT
Hinführung Jugendliche zur dualen Ausbildung
Welche neuen Ideen gibt es?
- Berufsinformationszentrum
- Berufsberatung
Praktikum in Schulzeit
Eltern für Ausbildung sensibilisieren
→ „Café" mit Eltern
→ „Jugend forscht" bei UN
lebendige Präsentation von Berufen in den Schulen
→ Werkunterricht fördern
→ Vorlesebuch für Kinder
→ IHK: Ausbildungspaten gehen in Schulen
Ferienjobs anbieten
Werbung in sozialen Netzwerken
„Sky Ride": Treffen UN + Jugendliche
Anreize schaffen:
→ Festivalkarten
→ Handys

Gruppe D:

Herausforderung	Lösung
1. Wie können Wiedereinstige in das Berufs- und Arbeitsleben erleichtert werden?	• Anerkennung und Respektierung von früheren Kompetenzen und Leistungen • Quereinstiege strukturell erleichtern • Flexibilisierung von Dienstzeiten erhöhen
2. Wie können Auszubildende verstärkt für Berufe gewonnen werden?	• Imagekampagnen für Ausbildung ohne Selbstbewusstsein des „dualen Systems“ zu vergessen • Interesse für Berufsfelder wecken, Empathie in Schulen stärken und Perspektivenwechsel von Jugendlichen, Eltern und Ausbildungsakteuren fördern.

D
Kollegiale Beratung
Motivation für die Pflege
Wiedereinsteiger
Azubis
aufs Wesentliche verkürzte Dokumentationssystem
"Werte" in Schulen vermitteln Familie/Gesellschaft
Spots zur Imageförderung
Verantwortung
Dienst Kindergarten/ Schulkindbetreuung
Empathie in Schule wecken
Vergütung
Vergütung erhöhen
ausländ. Auszubildende Anerkennungsjahr in Deutschland
unattraktiver Beruf/ Stellenwert
Image
Imagekampagne Dienst am Menschen
Interesse wecken für das Berufsfeld
Zeitdruck
Teil gesellschaftl. Verantwortung
Flexibilisierung der Dienstzeiten
Verallgemeinerung schlechter Beispiele
Alltagshelfer
Schichtdienst Work-Life-Balance
Vernetzung zur Vermittlung der Alltagshelfer
Jobperspektive
Quereinstieg
Anerkennung von vorhandener Kompetenzen
Vorurteile
Partnerprojekt Schule - Altersheim
Prüfungen ermöglichen
Vorab Einblick gewähren

Gruppe E und F:

Herausforderung	Lösung
1. Wie können Jugendliche für eine Ausbildung gewonnen werden?	• Messen und Veranstaltungen für Auszubildende und Schulen stärken • Praxisorientierung auf solchen Veranstaltungen
2. Wie kann das Image bestimmter Berufe gestärkt werden?	• Berufsspezifische Kampagnen mit wording versehen: z.B. „Handwerk live“ • Über Jugendliche werben: Ausbildungsbotschafter

F
Kollegiale Beratung
Veranstaltung um Azubis anzuwerben
Image der Ausbildung attraktiver machen
mit SGB II und Hartz IV Empfänger
Schulanfänger bis 35 Jahre ohne Ausbildung
früheren Einstieg im Arbeitsleben als beim Studium
Risiko wieder Arbeitslos zu werden ↓ stark
Konkrete duale Ausbild. Berufe vorstellen, nicht nur allgem. dual. Syst.
Ausbildung als Schutzschirm zu zeigen
Duales Ausbildungssystem erklären
Praxiserfahrung auf der VA
Einkommenschancen klar aufzeigen
klar zu zeigen, was nach der Ausbildung kommt
Angebote lizenzieren
Engpassberufe aussuchen
z.B. Bäcker, Fleischer ....
Image von Berufen verbessern
Handwerksbereich
Zielgruppenanalyse, Jugendliche direkt fragen
HWK-Azubidienst
Ausbildungsqualität der IHK prüfen
Kooperation zu allgemeinbildenden u. Berufsschulen
Zielgruppe Schüler u. Jugendliche in Berufsorientierung
veränderte Berufsbilder
Technisierung andere Aufgaben
Handwerk live (in Wiesbaden)
Wünsche - klare Struktur - Spaß u. Abendlauer
falsche Eindrücke vom Fernsehen
über Jugendmedien weben z.B. spannende TV-Serie mit dem Beruf
„Tatort-Reiniger"
mehr Werkräume und Praxis in den Schulen
Werbefilme der z.B. BA bei Schülern zeigen u. in Youtube
globaler Koordinator (z.B. IWAK)
wissenschaftlich Aufarbeiten (Gründe für schlechte Image)

Fazit

Im Zuge des Fachtags haben sich die Teilnehmenden maßgeblich mit der Frage beschäftigt, wie können – vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und dessen unterschiedlicher Wirkung in den Regionen und auf den regionalen Arbeitsmärkten – die ungedeckten Bedarfe an beruflich und akademisch qualifizierten Fachkräften im Allgemeinen gestaltet werden? Wie können speziell die Bedarfe an beruflich gebildeten Fachkräften, wenn möglich, gelindert werden und welche lösungsorientierten Handlungsansätze können bereits heute im Ausbildungsgeschehen – dem klassischen Weg der Fachkräfterekrutierung – identifiziert werden? Hierzu wurde geschaut, welche Herausforderung von den meisten Akteuren geteilt wurden und was dies für mögliche Lösungswege bedeutet.

Maßgeblich teilten alle Akteure die Herausforderung, dass es an Jugendlichen in ihren Regionen – auch in den städtischen und urbanen Gebieten – fehlt, die eine Ausbildung aufnehmen wollen bzw. können. Bei den städtischen Gebieten kommt das Verhältnis zwischen Entlohnung der Auszubildenden und den Lebenshaltungskosten in der Stadt als Ausbildungsrahmen hinzu, bei den ländlichen Regionen wird die Frage nach der individuellen Mobilität eine entscheidungsprägende. Zudem nannten alle Akteure, dass eine duale Ausbildung gegenüber der akademischen Ausbildung als eine nicht gleichwertige Ausbildung gesellschaftlich gesehen wird. Dies führt dazu, dass Jugendliche sich tendenziell nicht für eine Ausbildung entscheiden. Die Frage nach dem Image ist also eine, die das duale Ausbildungssystem in Gänze sowie einige bestimmte Berufe im Lebensmittelhandwerk bzw. im Handwerk allgemein berührt.

Als ein Lösungsansatz wurde immer wieder genannt, dass das soziale Umfeld, besonders die Eltern der Auszubildenden, in die Berufsorientierung eingebunden werden müssen. Das soziale Umfeld und die Familie sind die Orte, in denen Jugendliche sich in ihrer Berufsentscheidung rechtfertigen und legitimieren müssen. Zudem herrscht bei Eltern oftmals ein falsches Bild über die Möglichkeiten einer dualen Ausbildung sowie über spezifische Berufe vor. Darüber hinaus sollten allgemeinbildende und Berufsschulen, Betriebe und Unternehmen, Familien und arbeitsmarktrelevante Akteure stärker miteinander in Berührung kommen. Hier sind auch die Hochschulen und Universitäten in die Pflicht zu nehmen und einen zielführenden Dialog zu starten.