



IWAK

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main

Dokumentation **regio**^{pro} des
REGIONALE BESCHÄFTIGUNGS- UND BERUFSPROGNOSEN

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.

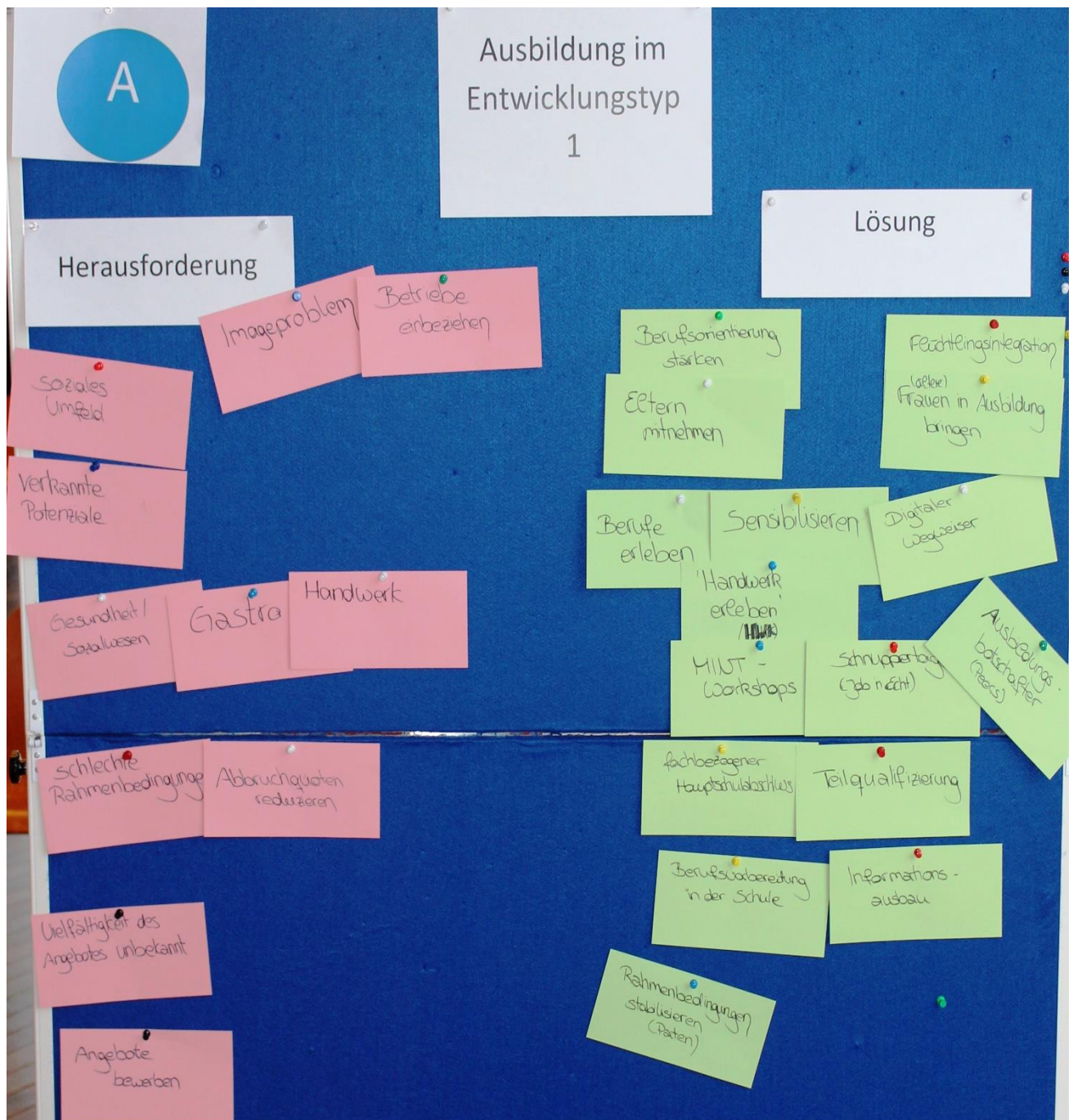
Workshopphase I: 11.45 Uhr bis 12.45 Uhr – Geteilte Herausforderungen erkennen

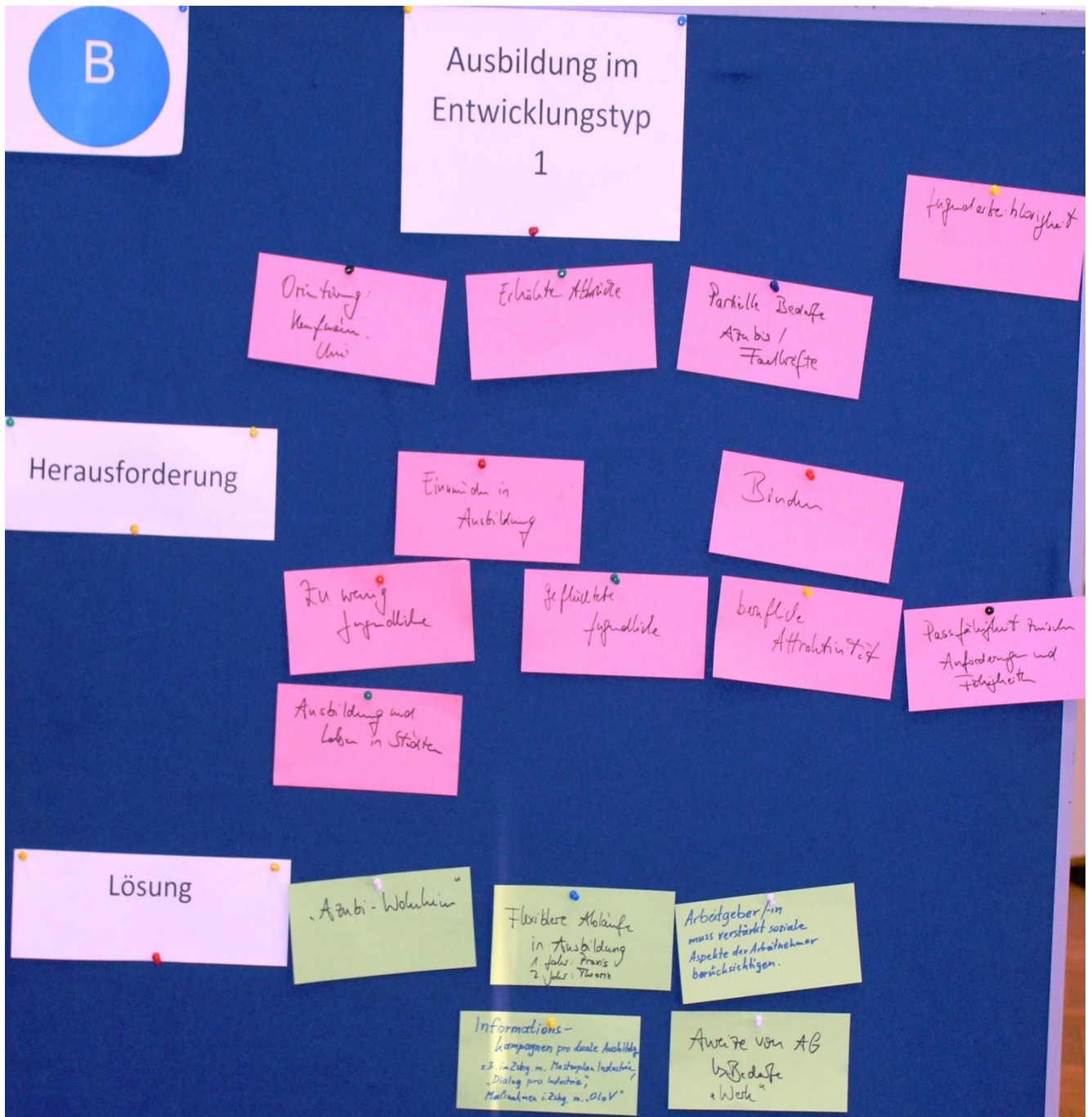
Ergebnisse zum Ausbildungsgeschehen im Entwicklungstyp I: Kompensation der demografisch bedingten Fachkräftebedarfe in 2022

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.





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 - Fachkräftenressourcen eher in mittelgroßen Städten zu finden - Verstärkt: Handwerk und gewerblich-technische Orientierung	- Es sind zunehmend branchen- und berufsübergreifende Engpässe zu beobachten - Erfolgsquoten stagnieren, Abbruchquoten - 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
• Harburg

Potenziale:

- junge Menschen
- Fräven
- ↳ wie nutzen?

Gewinnung
Studienabbrecher
für duale Ausbildung

fehlende Berufs-
vorbereitung in
Schulen

Attraktivität der
Berufe

- schicht
- Bezahlung

politische Entscheidung:
Förderung der
dualen Ausbildung

Lerner vorbereiten
- wie umgehen mit
sozialem Brennpunkt?

Aufwertung schulischer
Abschlüsse

- Real
- Haupt

- Klassen splitten
- Motivation fördern

pädagogische
Qualifikation der
Lehrer / Ausbilder

Modell:
Ganztagschule

Kommunikation, OA
→ Informationen /
Wissen verbreiten

Handwerk:
„Image“-Verlust

Perspektiven
schaffen

- Finanzierung
- Selbstständigkeit
- Verantwortung

Unterstützungsleistung:

- Betriebe
- Schulen

Appell an
Politik

Bildungsabschlüsse
werden gleichgesetzt

steigende Abbruch-
quote wegen
Überforderung

breites Möglichkeits-
spektrum mit
dualer Ausbildung

Eltern:

- Aufklärungsarbeit
leisten

Einstieg für duale
Ausbildung:
Abitur!

fehlende Haupt- &
Realschüler
zur Reintegration

Qualität der
schulischen Ausbildung
• Anschlussfähigkeit

Persönlichkeits-
tests einführen

Zugangsvoraussetzungen
für bestimmte Berufs-
bilder

Chance für Real- &
Hauptschüler
→ sinkende Abbruch-
quoten

dahne attraktive
Struktur
gestalten

Mitarbeiterbindung

Attraktivität
der Region

Freizeitangebote
schaffen

Potenziale nutzen:
- Zuwanderung
- Berufe für Frauen (mit
Kindern)
- Arbeitsbedingungen
anpassen



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 während der Ausbildung lernen Jugendliche unterschiedliche Betriebe kennen. Dazu können die Anstrengungen von kleinen Betrieben öffentlichkeitswirksam wertgeschätzt werden.



Ausbildung im Entwicklungstyp 3

B

Herausforderung

Lösung

Rekrutierung

Massive
Schwierigkeiten

⇒ 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 in
Betrieb Bsp.

Berufsorientierungs-
Konzept (in Schulen)
verbessern

fehlende
Ausbildungsstelle
Motivation

Schwierigkeiten
wegen Qualität
der Bewerber

Anziehen von Bsp.
Jugendlichen
aus anderen deutschen
Regionen

Lehrer in
allgem. Schulen
besser informieren
einbeziehen

Mobilität
(Odenw., Bergstr., Vogelsb.)

Verbindliches
Angebot v. Pool
von Praktikern
(von Unternehmen)

Soziale Umfeld
einschließen
(z.B. Eltern)

Sehr wenig
Jugendliche
vor Ort

Ausbildung
attraktiver als
Nichtstudium machen

Unterstützung
für Führerschein
JobTicket (fin.)

Verlauf

Probleme
meistens
lösbar

QuaBB

Wertschätzung
im Klima im
Betrieb ↑

Abschluss

Schwierigkeiten
bei Flüchtlingen

laufende soz.
pädagog. Unterstütz.
u. Sprachkurse

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



Gruppe B:

Herausforderung	Lösung
1. Wie können Fachkräfte und Auszubildende für die Altenpflege gewonnen werden?	• Vorteile in der Altenpflege aufzeigen (sichere Beschäftigung, Karriereentwicklung möglich= • Konzentrierte 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

Fachwissen/bedarfe
in Altenpflege

Körperliche Arbeit,
existentielle Arbeit

Imageproblem

Bedingungen
Schichten, Bezahlung

„Notlösung“

Vermittlung von
Schwerbehinderten

Fördermöglichkeiten
(Umbau im Betrieb)

Taken (gesellschaftlich)

Sensibilisieren des
Arbeitgebers

Haltung des
Arbeitgebers

Kontakt
herstellen

Attraktivität
↳ Vorteile verdeutlichen

Lobbyarbeit

Arbeitsplatzsicherheit,
Kamerat/Anfertigung
möglich?

konkrete Aktionen
von Pflegeeinrichtungen
(Trägerverbund)

Zielgruppe klären
↳ Attraktivität für
wen?

Pflegeeinrichtungen
näher an Schulen
heran rücken

Modelle für
Ethen

Soziales Umfeld
integrieren

Bewusstste
Integrationsphase

Lobbyarbeit

Im Pflegeberuf
Empathie-
Fokus

Arbeitgeber-Post-
Practice

Nähe Beratung mit
Beruf
(„sozialer Fokus“)

Niedrigschwellige
Berufe

Bezahlung

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

Frage / Antwort: Teilerwerb
geordnet → AG?

Implementierung
neue Verfahren

mangelnde
Infrastruktur

• AL-Geld bei Qualif.
• Nachqualifizierung

Berufsbilder
aufbessern
attraktive
Rahmenbedingungen

Durchführung
↳ wie gestalten?
↳ Anreize?

Kunden aus dem
Ausland ohne Förd.
SGB II/III

Gibt es auch
kostenlose Angebote?
Initiative der AG?

Kompetenzförderung
Gefühlsidee

Wie können passende
Stellen vermittelt
werden?

Hinführung
Jugendliche zur
dualen Ausbildung

Welche neuen
Ideen gibt es?

kostenlos im
Internet lernen

BA-Programme
↳ auch als Weiter-
bildung???

Stadtteilzentren
nutzen

IG-Netzwerk
↳ Anerkennungs-
beratung

PAUL: HWK
BTZ
1) Abkürzung (2H)
2) Qualifizierung (60H)
3) Vermittlung (3H)

„Deutsch 4 you“

Anwerbung
↳ Finanzierung durch
AG

Ehrenamt:
Patenschaft bilden
(in UN oder privat)

berufspraktische
Orientierung /
Profiling

Förderung durch
Land Hessen / HWK /
ZKT

Gruppe / Pool
mit privatem
Unterricht

UN-Initiative:
Sprache lernen
am Arbeitsplatz

Stiftungen,
Verbände / Kammern

„My Skill“
↳ BA

Selbstfinanzierung

- Berufsinformationsteam
- Berufsberatung

lebendige Präsentation
von Berufen in
der Schule

> Vortragsbuch für
Kinder

→ IHK: Ausbildungs-
paten geben
in Schulen

Praktikum in
Schulzeit

→ Werkunterricht
fördern

Ferienjobs
anbieten

Werbung in sozialen
Netzwerken

Eltern für
Ausbildung
sensibilisieren

→ „Café“ mit Eltern
→ „Jugend forscht“
bei UN

„Sky Ride“:
Treffen UN + Jugendliche

Anreize schaffen:
→ Testverfahren
→ 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.



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

früherem Einstieg
im Arbeitsleben
als beim Studium

Risiko wieder
Arbeitslos zu werden
↓ stark

Konkrete duale
Ausbild. Berufe
vorstellen, nicht
nur allgemein dual Syst

Ausbildung
als Schouzeit
zu zeigen

Duales Ausbildungs-
system
& Kiften
Wie, sind die Karrierechancen
besser?

Praxiserfahrung
auf der VA

Einkommens-
chancen klar
aufzeigen

klar zu zeigen,
was nach der
Ausbildung
kommt

Angebote
limitieren

Engpassberufe
aussuchen

z. B.
Bäcker, Fleischer

Image von
Berufen verbessern

Handwerks-
bereich

Zielgruppen-
analyse,
Jugendliche direkt
fragen

HWK-Anwen-
dienst

Ausbildungs-
qualität bei
IKV prüfen

Kooperation zw.
allgemeinbildende
u. Berufsschulen

Zielgruppe
Schüler u.
Jugendliche in
Berufsorientierung
Klassen

veränderte
Berufsbilder

Technisierung
andere Aufgaben

Handwerk
Live
(in Werkstätten)

Wünsche
- klare Struktur
- Spaß u. Abwech-
slung

falsche
Eindrücke
vom Fernsehen

über Jugendmedien
Weben
z. B. spannende
TV-Serie
mit den Berufen
"Tatort-
Leiniger"

mehr
Werkzeuge
und
Praxis in den
Schulen

Werkfilme
der z. B. BA
bei Schulen zeigen
u. in Youtube

globaler
Koordinator
(z. B. IWK)

Wissenschaftliche
Aufarbeiten
(Gründe für schlechte
Phase)

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.