



**Integration benachteiligter Jugendlicher in die Berufsausbildung im Bausektor**

Gewerke übergreifendes Praxishandbuch



**Erasmus+**

# Inhalt

1.	VETinCon - Europäische Partner mit einer gemeinsamen Mission	3
2.	Fragebogen: Welche Musterlösung haben Sie zur Integration benachteiligter junger Menschen in die Bauwirtschaft?	5
3.	Systematische Übersicht der Musterlösungen	9
<hr/>		
3.1	Vor der Ausbildung	11
3.1.1	Schülerwerkstatt.....	11
3.1.2	Passgenaue Besetzung.....	13
3.1.3	Berufsstart Bau.....	15
3.1.4	Ganzheitliche Wege zwischen Bildung und Berufsausbildung.....	17
3.1.5	Handwerkstage der offenen Tür bei der berufsbildenden Schule in Žilina.....	19
<hr/>		
3.2	Vor der Ausbildung/Beschäftigung im Bauwesen	21
3.2.1	BLEN.it.....	21
3.2.2	Projekt Sozialrendite.....	23
3.2.3	Validierung.....	25
<hr/>		
3.3	Während der Ausbildung	27
3.3.1	Hilfe aus einer Hand.....	27
3.3.2	Gestreckte Ausbildung.....	29
3.3.3	IVT-Beratung.....	31
3.3.4	Azubi-Programm „TPVOŠ“ auf dem Veolia-Campus.....	33
3.3.5	Flexibles Lernen.....	36
3.3.6	Fernausbildung.....	38
4.	Von Anderen lernen – erfolgreiche Beispiele guter Praxis in unseren Organisationen nutzen	40
4.1	BLEN.it.....	41

4.2	IVT-Beratung.....	51
4.3	Passgenaue Besetzung.....	55
4.4	Schülerwerkstatt.....	61
4.5	Hilfe aus einer Hand.....	65
4.6	Tage der offenen Tür.....	68
<b>5.</b>	<b>Evaluationsbericht</b>	<b>82</b>
5.1	Methodik.....	82
5.2	Kurzbeschreibung der verschiedenen, in das Handbuch aufgenommenen intellektuellen Outputs (IO) des Projekts.....	82
5.3	Umsetzung der Musterlösungen.....	83
5.4	Ergebnisse.....	83
5.5	Fragebögen.....	85
<b>6.</b>	<b>Aufmerksamkeit erzeugen: Ausgewählte PR- und Werbemaßnahmen</b>	<b>103</b>
6.1	TECHNOhrátky“ (Technikspiele).....	104
6.2	Projektwettbewerb.....	105
6.3	Lotterie “Gewinne einen Hubschrauber” als Teil von Kies Technik (dt.: wähle Technik).....	106
6.4	BO-Meisterschaft.....	107
6.5	“Lehrlinge werben Lehrlinge”.....	109
6.6	3D-Brille.....	110
6.7	EDILTROPHY: Maurerwettbewerb für Schüler.....	111
6.8	Werbe- und andere Geschenke.....	113
<b>7.</b>	<b>Glossar</b>	<b>115</b>
<b>8.</b>	<b>Autoren und Kontaktangaben</b>	<b>117</b>

# I. VETinCon - Europäische Partner mit einer gemeinsamen Mission

---

## Die Aufgabe

Ein großer Anteil junger Menschen in ganz Europa erhält keinen Berufsausbildungsplatz. Die betroffenen jungen Menschen haben häufig vergleichbare Lebensläufe mit Schul- und Ausbildungsabbrüchen, sozialen Problemen, aber auch Straffälligkeit oder Drogenmissbrauch. Dies geht einher mit generell geringen Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Gleichzeitig werden qualifizierte Arbeitskräfte in verschiedenen Branchen knapp.

Auch die Baubranche gehört zu den Bereichen, die zunehmend unter einem Mangel an qualifizierten jungen Arbeitskräften leiden, wobei der Anteil junger Menschen mit schlechten Berufsaussichten im gleichen Zeitraum gestiegen ist.

## Unsere Idee

In dem dreijährigen Projekt VETinCon (Integration benachteiligter Jugendlicher in die berufliche Bildung in der Bauwirtschaft, 2015 - 2018) sind Berufsbildungsexperten aus sechs europäischen Ländern beide Probleme aus Sicht der Bauwirtschaft auf länderübergreifender Ebene angegangen.

Dieses Handbuch versteht sich als Anregung für Interessierte aller Branchen, die sich mit vergleichbaren Problemen auseinandersetzen müssen. 14 Beispiele guter Praxis für die Integration benachteiligter junger Menschen in die Berufsausbildung oder sogar Beschäftigung in der Bauwirtschaft werden präsentiert. Diese Beispiele auf andere Institutionen und andere Länder zu übertragen stellt eine wahrhaft knifflige Aufgabe dar. In unserer Auswertung zeigen wir unsere Erfahrungen mit den jeweiligen Erfolgskonzepten auf, beschreiben aber auch mögliche Fallstricke beim Beschreiten neuer Wege.

Lassen Sie sich inspirieren. Wie Sie sich wegen weiterer Informationen und bei Fragen an uns wenden können, erfahren Sie in Kapitel 8.

## Die Partner:



### **BFW Bau Sachsen e.V. (D)**

<https://www.bau-bildung.de/>

BFW ist einer der führenden Berufsausbildungsanbieter der deutschen Bauwirtschaft. Wir engagieren uns in den Bereichen Berufsorientierung, Aus- und Weiterbildung sowie in internationalen Projekten.



### **Nadace pro rozvoj architektury a stavitelství (CZ)**

<http://www.abf-nadace.cz/>

Als Stiftung und Nichtregierungsorganisation legt ABF den Schwerpunkt auf das lebenslange Lernen im Bereich Tiefbau und Architektur.



### **Svaz podnikatelů ve stavebnictví (CZ)**

<http://www.sps.cz/>

SPS ist als Arbeitgeberverband die Interessenvertretung von Wirtschaftsunternehmen der tschechischen Baubranche.



### **Ostrov Pohody DS (SK)**

<https://ostrov Pohodyds.sk/>

Ostrov Pohody ist ein Beratungs- und Ausbildungszentrum. Die Hauptaktivitäten liegen in der Verwaltung, Förderung und technischen Unterstützung der Berufsbildung im Bausektor.



### **Centro Edile A. Palladio (I)**

<http://www.centroedilevicenza.it/>

CEAP ist eine 1948 von der Bauunternehmervereinigung Vicenza und Gewerkschaftsmitgliedern gegründete Berufsausbildungseinrichtung für den Bausektor. CEAP führt Maßnahmen in den Bereichen Schulung, Arbeitsvermittlung und Arbeitsschutz durch.



### **Hermods AB (SE)**

<http://www.hermods.se/>

Hermods ist Schwedens traditionsreiches Unternehmen für Fern- und Regelschulungen im Bausektor.



### **Bouwmensen Limburg (NL)**

<https://www.bouwmensen.nl/>

BML wurde von regionalen Bauunternehmen mit dem Ziel gegründet, junge Menschen für die Bauindustrie aus- und die Mitarbeiter der Bauunternehmen weiterzubilden.

## 2. Fragebogen: Welche Musterlösung haben Sie zur Integration benachteiligter junger Menschen in die Bauwirtschaft?

Wie verwende ich das VETinCon-Flussdiagramm? (Beispiel: Bildungsanbieter)

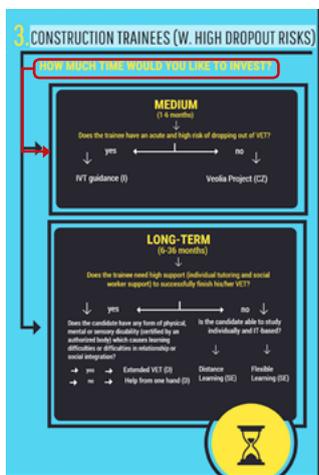
Die fünf nachfolgenden Beispielschritte beschreiben die einfache Verwendung des Diagramms. Ermitteln Sie anhand des Flussdiagramms das für Ihr Land bzw. Ihre Organisation geeignetste Beispiel guter Praxis.

1



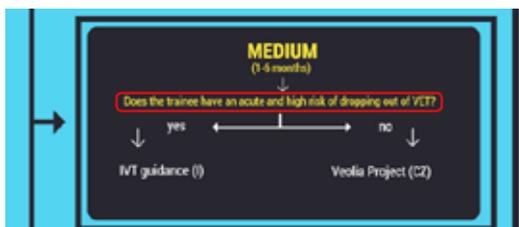
BFW bietet Berufsausbildung an. Wir entscheiden uns für die Kategorie "Azubis"..

2

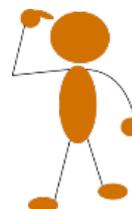
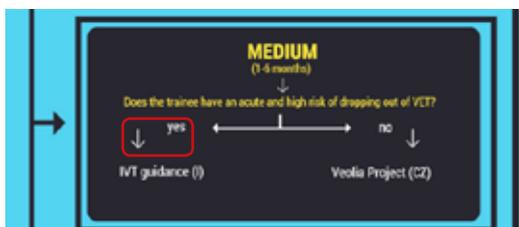


Wir möchten maximal sechs Monate investieren..

3

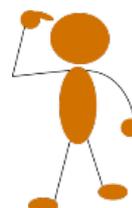
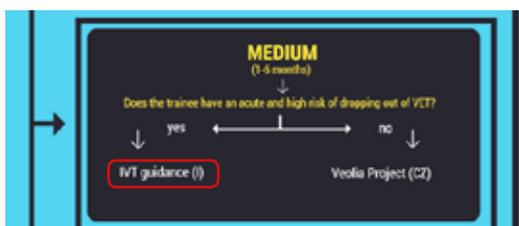


4



BFW arbeitet oft mit Azubis mit hohem Abbrecherrisiko. Deshalb „ja“.

5



Für unsere Organisation empfehlen wir die italienische "IVTBeratung" als geeignetes Beispiel guter Praxis.

Wir prüfen, wie wir diese Lösung in unserem Unternehmen/Land anwenden können.

# Wie verwende ich das VETinCon-Flussdiagramm? (Beispiel: Unternehmen)

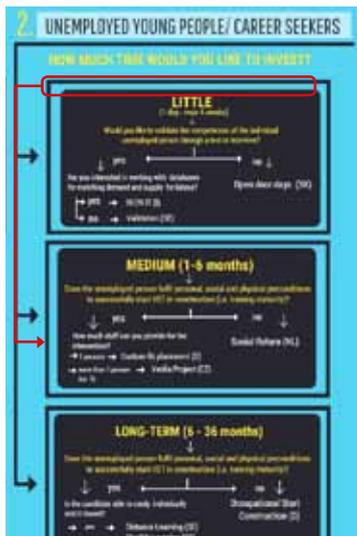
Die vier nachfolgenden Beispielschritte beschreiben die einfache Verwendung des Diagramms. Ermitteln Sie anhand des Flussdiagramms das für Ihr Land bzw. Ihre Organisation geeignetste Beispiel guter Praxis.

1



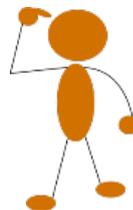
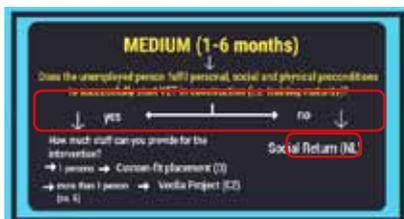
Ich vertrete ein Unternehmen auf der Suche nach qualifizierten Arbeitskräften und bin bereit, eine junge benachteiligte Person auszubilden.

2



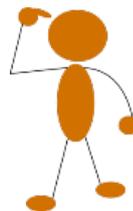
Mit ist klar, dass das etwas Zeit und Mühe kosten wird.

3



Mein Kandidat bringt besondere körperliche Voraussetzungen mit, aber ich bin mir bezüglich seiner Ausbildungsreife nicht sicher.

4



Ich werde mir in der „Systematischen Übersicht“ den Bereich „Sozialrendite“ genauer ansehen.

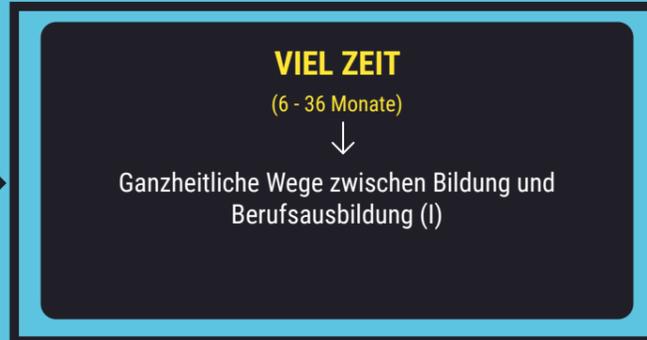
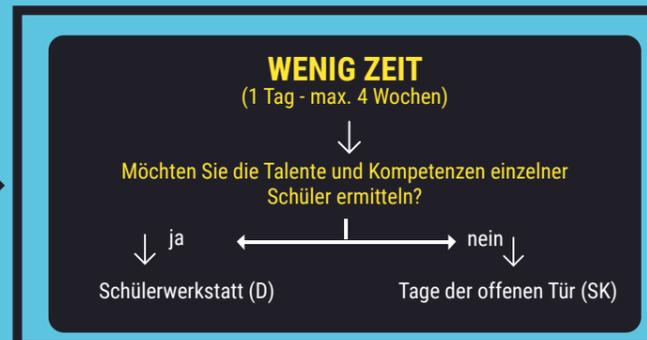


Was ist Ihr Beispiel guter Praxis zur Integration benachteiligter junger Menschen in die Bauwirtschaft (Ausbildung/Beschäftigung)?

## WELCHE ZIELGRUPPEN MÖCHTEN SIE ERREICHEN?

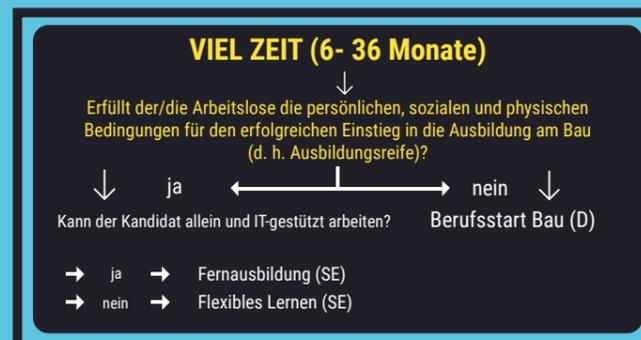
### 1. SCHÜLER (WEITERFÜHRENDE SCHULEN)

#### WIEVIEL ZEIT MÖCHTEN SIE INVESTIEREN?



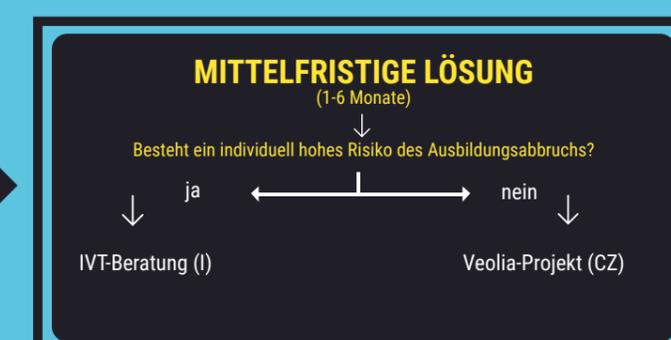
### 2. ARBEITSLOSE JUNGE MENSCHEN

#### WIEVIEL ZEIT MÖCHTEN SIE INVESTIEREN?



### 3. AZUBIS (MIT HOHEM ABBRECHERRISIKO)

#### WIEVIEL ZEIT MÖCHTEN SIE INVESTIEREN?



## 3. Systematische Übersicht der Musterlösungen

---

Diese Übersicht stellt 14 Beispiele guter Praxis (hier: BgP) für die Integration benachteiligter junger Menschen in die Bauberufsausbildung vor. Sie sollen als Inspiration und Richtschnur für andere Bildungsanbieter nicht nur im Bauwesen, sondern auch in anderen Branchen und Gewerken dienen.

Gehen Sie direkt zu der im Fragebogen empfohlenen Musterlösung oder lesen Sie sich die jeweiligen Beispiele nach Belieben durch.

Der **Aufbau** der Übersicht soll den Zugang zu den einzelnen Beispiele guter Praxis und den zugehörigen Informationen erleichtern. Jede Lösung gehört einer der drei Hauptkategorien an:

- **Vor der Ausbildung/Beschäftigung** im Bauwesen: BgP in diesem Bereich begleiten junge Menschen ggf. in die Berufsausbildung oder Beschäftigung in der Bauwirtschaft.
- **Vor der Ausbildung:** Diese BgP ermöglichen jungen Menschen die Aufnahme einer Ausbildung in der Bauwirtschaft.
- **Während der Ausbildung:** Diese BgP gewährleisten einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss in der Bauwirtschaft.

### Beispiele guter Praxis...

---

<b>3.1</b>	<b>Vor der Ausbildung</b>	<b>11</b>
3.1.1	Schülerwerkstatt.....	11
3.1.2	Passgenaue Besetzung.....	13
3.1.3	Berufsstart Bau.....	15
3.1.4	Ganzheitliche Wege zwischen Bildung und Berufsausbildung.....	17
3.1.5	Handwerkstage der offenen Tür bei der berufsbildenden Schule in Žilina .....	19
<b>3.2</b>	<b>Vor der Ausbildung/Beschäftigung im Bauwesen</b>	<b>21</b>
3.2.1	BLEN.it.....	21
3.2.2	Projekt Sozialrendite.....	23
3.2.3	Validierung.....	25
<b>3.3</b>	<b>Während der Ausbildung</b>	<b>27</b>
3.3.1	Hilfe aus einer Hand.....	27
3.3.2	Gestreckte Ausbildung.....	29
3.3.3	IVT-Beratung .....	31
3.3.4	Azubi-Programm „TPVOŠ“ auf dem Veolia-Campus.....	33
3.3.5	Flexibles Lernen .....	36
3.3.6	Fernausbildung.....	38

Die einzelnen BgP werden anhand folgender Kategorien vorgestellt:

- Mit dem BgP verfolgte Ziele
- Zielgruppen des BgP
- BgP-Verlauf / Maßnahmen
- Dauer für die Teilnehmer
- Personal/Partner
- Finanzierung
- Reichweite – Wird die Lösung lokal/regional/landesweit umgesetzt?
- Beginn und Dauer der Maßnahme
- Erfolgsquote – Zahlen und Nachweise
- Erfolgsfaktoren
- Erfolgshemmnisse

Weitergehende Informationen erhalten Sie von dem in Kapitel 8 dieses Handbuchs angegebenen Ansprechpartner der jeweiligen Beispiele und zuständigen Organisation..

## 3.1 Vor der Ausbildung

### 3.1.1 Schülerwerkstatt

**BFW Bau Sachsen e.V., Deutschland**

<p><b>Hauptsystem der Berufsausbildung in der Bauwirtschaft (Deutschland)</b></p>	<p>» <b>Duale Vollzeitausbildung an 3 Lernorten: Unternehmen, Berufsschule, Überbetriebliches Ausbildungszentrum;</b></p> <p>» <b>Alle Azubis schließen einen Ausbildungsvertrag mit dem einem ausbildenden Unternehmen ab, das den Azubi zur Berufsschule und ins Ausbildungszentrum schickt. Die Finanzierung erfolgt durch die Bauindustrie (bei der praktischen Ausbildung direkt in Form der Ausbildungsvergütung oder indirekt über das SOKA-Finanzierungssystem) sowie durch das Bundesland (Berufsschulen);</b></p> <p>» <b>Abschlussprüfung durch die IHK</b></p>
<p><b>Ziele</b></p>	<p>– Die Schüler sollen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• realistische und arbeitsmarktrelevante Berufsvorstellungen entwickeln,</li> <li>• berufliche Interessen und Fähigkeiten entdecken,</li> <li>• tägliche Abläufe der Berufsausbildung kennenlernen,</li> <li>• Bauberufe erleben und dadurch ihr Interesse an einer Ausbildung im Baubereich steigern,</li> </ul> <p>– Abbrüche bei der späteren Berufsausbildung verringern.</p>
<p><b>Zielgruppen</b></p>	<p>– Schüler der Klasse 8 (ca. 14 Jahre alt), d. h. je nach Schulform 1 oder 2 Jahre vor dem Abschluss</p>
<p><b>BgP-Verlauf / Maßnahmen</b></p>	<p>– In die Schulungszentren eingeladene Schulklassen erhalten eine:</p> <p>Potenzialanalyse:          - Aufgaben / Tests zur Analyse der Sozialkompetenz, des Arbeitsverhaltens und der Eignung für bestimmte Berufe --&gt; Einschätzen von Stärken und Schwächen der Schüler</p> <p>Werkstatttage:          - In Zusammenarbeit mit weiteren Ausbildungsanbietern können verschiedene Berufsfelder erkundet werden (Bau/Holz/Farben, Kunststoffverarbeitung, Logistik/Handel, Betrieb/ Verwaltung, Pflege-/Sozialberufe, Metall/Elektrik, Hauswirtschaft/ Gastronomie)          - Ausführen typischer beruflicher Aufgaben unter Anleitung eines Ausbilders</p>



Schüler einer weiterführenden Schule und BFW-Ausbilder während der Schülerwerkstatt im Ausbildungszentrum Bautzen. Quelle: BFW Bau Sachsen e.V., 2017..

<b>Dauer für die Teilnehmer</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Insgesamt 12 Tage pro Schüler innerhalb eines Schuljahres (2 zusammenhängende Tage Potenzialanalyse + 10 zusammenhängende Tage Werkstatttage).</li> </ul>
<b>Personal/ Partner</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 1 Ausbilder pro Berufsfeld (1: max. 15)</li> <li>– 3 Beobachter für die Potenzialbewertung</li> <li>– 1 Projektkoordinator / Schülerbetreuer</li> <li>– Partner: weiterführende Schulen (gestatten BFW-Mitarbeitern, auf dem Schulgelände über Tätigkeiten am Bau zu informieren; Kooperationsvereinbarungen über die Entsendung von Schülern zur praktischen Orientierung bei BFW)</li> </ul>
<b>Finanzierung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Unterstützt vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF): 500 € / Schüler.</li> </ul>
<b>Reichweite</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Bundesweit über verschiedene Einrichtungen</li> <li>– Regional (Sachsen) durch BFW</li> </ul>
<b>Beginn und Dauer der Maßnahme</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Seit 2008</li> <li>– Projektdauer: 1 Jahr, jährlich neu zu beantragen.</li> </ul>
<b>Erfolgsquote</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 18% der neuen BFW-Azubis im Ausbildungsjahr 2015/16 hatten an der „Schülerwerkstatt“ teilgenommen, (insgesamt 74 Azubis)</li> <li>– Aktuelle Zusammenarbeit mit 32 Schulen im Bundesland Sachsen</li> </ul> <p>Quelle: BFW Bau Sachsen: Auswertung Lehrlingsbefragung 2015. September 2015.</p>
<b>Erfolgsfaktoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Positive persönliche Kontakte zu den Schülern während ihrer Zeit beim BFW</li> <li>– Positive Einstellung von Lehrern, Eltern usw. gegenüber BFW und den Bauberufen</li> </ul>
<b>Erfolgshemmnisse</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Große Entfernungen zwischen den Schulen und Schulungszentren (Finanzierung für BFW unwirtschaftlich)</li> <li>– Problematische Einstellung der Schüler</li> <li>– Negative Einstellung von Eltern bzw. begleitenden Lehrern weiterführender Schulen usw.</li> </ul>

### 3.1.2 Passgenaue Besetzung

BFW Bau Sachsen e.V., Deutschland

<p><b>Hauptsystem der Berufsausbildung in der Bauwirtschaft (Deutschland)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» <b>Duale Vollzeitausbildung an 3 Lernorten: Unternehmen, Berufsschule, Überbetriebliches Ausbildungszentrum;</b></li> <li>» <b>Alle Azubis schließen einen Ausbildungsvertrag mit dem einem ausbildenden Unternehmen ab, das den Azubi zur Berufsschule und ins Ausbildungszentrum schickt; die Finanzierung erfolgt durch die Bauindustrie (bei der praktischen Ausbildung direkt in Form der Ausbildungsvergütung oder indirekt über das SOKA-Finanzierungssystem) sowie durch das Bundesland (Berufsschulen);</b></li> <li>» <b>Abschlussprüfung durch die IHK</b></li> </ul>
<p><b>Ziele</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ausbildungsvertrag zwischen Kandidaten und ausbildendem Unternehmen → Start der Berufsausbildung</li> </ul>
<p><b>Zielgruppen</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Baufirmen (Bedarf an Azubis)</li> <li>- Teenager und junge Erwachsene (mit und ohne Vermittlungshemmnissen) bis 28 Jahre</li> </ul>
<p><b>BgP-Verlauf / Maßnahmen</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Öffentlichkeitsarbeit zur Ermittlung von Kandidaten und geeigneten Baufirmen</li> <li>- Bewerbungsunterlagen prüfen und korrigieren</li> <li>- Kandidaten zur Bewerbung bei einer bestimmten (bei BFW registrierten) Baufirma mit Bedarf an Azubis beraten</li> <li>- Kandidaten und Baufirmen zusammenbringen (Beratung von Kandidaten und Ausbildungsfirmen, Begleiten der Kandidaten zu Vorstellungsgesprächen einschl. Anwesenheit und Hilfe während des Gesprächs, Unterstützen der Firmen bei der Erstellung von Ausbildungsverträgen).</li> </ul>
	 <p>Quelle: BFW Bau Sachsen e.V., 2017.</p>
<p><b>Dauer für die Teilnehmer</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ca. ½ Jahr oder mehr</li> </ul>
<p><b>Personal/ Partner</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ca. 1 Projektmitarbeiter pro Ausbildungszentrum</li> <li>- Partner: Arbeitsagenturen und IHKs (informieren geeignete junge Menschen über die Leistungen von BFW und weisen zur Kontaktaufnahme mit BFW hin), Schulen (gestatten BFW-Mitarbeitern, in der Schule über Tätigkeiten am Bau zu informieren)</li> </ul>

<b>Finanzierung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Finanzielle Unterstützung durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) und die EU (ESF): 70% der Personalkosten für den Projektmitarbeiter + Reisekosten.</li> </ul>
<b>Reichweite</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Bundesweit, 290 Projektmitarbeiter in Deutschland, davon 5 bei BFW</li> </ul>
<b>Beginn und Dauer der Maßnahme</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Seit April 2011</li> <li>– Projektdauer: 1 Jahr, jährlich neu zu beantragen</li> </ul>
<b>Erfolgsquote</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 2015: Einstellung von ca. 213 jungen Erwachsenen durch Baufirmen Beratung von 578 Baufirmen</li> </ul> <p><i>Quelle: BFW Bau Sachsen e.V.: Statistische Übersicht im Projekt „Passgenaue Besetzung“ 2011 - 2015. Januar 2016.</i></p>
<b>Erfolgsfaktoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– BFW bietet gute Kontakte für Azubis und Unternehmen</li> <li>– Langfristige Beziehung zu Unternehmen zum Aufbau gegenseitigen Vertrauens</li> <li>– Schnelle Bearbeitung von Anfragen durch BFW</li> <li>– Aufgeschlossene Einstellung der Unternehmen</li> <li>– Gute Öffentlichkeitsarbeit zur Verstärkung der Kontakte zu den Baufirmen</li> </ul>
<b>Erfolgshemmnisse</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Einige Firmen zeigen kein Interesse an der Ausbildung junger Menschen</li> <li>– Schlechtes Image der Bauindustrie</li> <li>– Mangelnde Eignung der Teilnehmer (handwerkliches Können / Motivation / Interesse) für erfolgreiche Zukunftsaussichten für eine Ausbildung in der Bauwirtschaft</li> </ul>

### 3.1.3 Berufsstart Bau

BFW Bau Sachsen e.V., Deutschland

<p><b>Hauptsystem der Berufsausbildung in der Bauwirtschaft (Deutschland)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» <b>Duale Vollzeitausbildung an 3 Lernorten: Unternehmen, Berufsschule, Überbetriebliches Ausbildungszentrum;</b></li> <li>» <b>Alle Azubis schließen einen Ausbildungsvertrag mit dem einem ausbildenden Unternehmen ab, das den Azubi zur Berufsschule und ins Ausbildungszentrum schickt; die Finanzierung erfolgt durch die Bauindustrie (bei der praktischen Ausbildung direkt in Form der Ausbildungsvergütung oder indirekt über das SOKAFinanzierungssystem) sowie durch das Bundesland (Berufsschulen);</b></li> <li>» <b>Abschlussprüfung durch die IHK</b></li> </ul>
<p><b>Ziele</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nach Durchführung sollen die Mitglieder der Zielgruppen in der Lage sein, eine reguläre Berufsausbildung in der Bauindustrie aufzunehmen.</li> </ul>
<p><b>Zielgruppen</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bei der deutschen Arbeitsagentur registrierte Bewerber haben (aus individuellen Gründen) geringe Aussichten auf einen Ausbildungsplatz</li> <li>- Ausbildungsplatzsuchende ohne vollständige Ausbildungsreife</li> <li>- Sozial benachteiligte Ausbildungsplatzsuchende</li> <li>- Ausbildungsplatzsuchende mit Lernbeeinträchtigungen</li> <li>- 15 bis 25 Jahre alt</li> </ul>
<p><b>BgP-Verlauf / Maßnahmen</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Praktische Berufserfahrung in einer Baufirma (Aufgaben vergleichbar mit denen eines Azubis im 1. Lehrjahr)</li> <li>- Praktische Arbeit im Ausbildungszentrum (BFW)</li> <li>- Theoretische Ausbildung in einer Berufsschule (sofern noch unter 18)</li> <li>- Soziale Unterstützung und Stützunterricht durch Betreuer des BFW</li> </ul>
	 <p>Quelle: BFW Bau Sachsen e.V., 2017</p>
<p><b>Dauer für die Teilnehmer</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mind. 6 Monate; max. 12 Monate (im Zeitraum September bis März)</li> <li>- ca. 2/3 der Zeit im Unternehmen (praktische Baustellenarbeit) bei volljährigen Teilnehmern</li> <li>- ca. 1/2 der Zeit im Unternehmen bei nicht volljährigen Teilnehmern</li> <li>- Optional: Vorbereitungszeit vor den 6 Monaten (10 Tage im Ausbildungszentrum + mind. 2 Tage in der Baufirma) zur Verringerung der Abbrecherzahlen</li> </ul>

<b>Personal/ Partner</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 1 Ausbilder</li> <li>- 1 Jugendbetreuer (1:20)</li> <li>- 1 Tutor/Nachhilfelehrer (1:20)</li> <li>- Partner: Unternehmen, Arbeitsagenturen (vermitteln junge Menschen und beteiligen sich an der Finanzierung), IHKs (vermitteln junge Menschen und erklären Einverständnis mit dem Projektstart des Teilnehmers)</li> </ul>
<b>Finanzierung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- SOKA (=Sozialkassen der Bauwirtschaft): Schulungskosten im Ausbildungszentrum (Schulung, Unterbringung im Gästehaus, Anreise) Personalkosten Jugendbetreuer und Nachhilfelehrer</li> <li>- Kofinanzierung durch Arbeitsagentur (Zuschuss zu den Lebenshaltungskosten der Azubis (231 €) und geringer finanzieller Anreiz für die Unternehmen)</li> </ul>
<b>Reichweite</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bundesweit</li> </ul>
<b>Beginn und Dauer der Maß- nahme</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Seit November 2013 (gestartet als Pilotprojekt)</li> <li>- Projekt abgesichert für 3 Jahre (2015-18)</li> </ul>
<b>Erfolgsquote</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- BFW-Ergebnisse über Bundesdurchschnitt</li> <li>- Teilnehmer BWF 2014/15: 48; 27 erfolgreich in die Ausbildung im Bauwesen eingebunden, 2 in andere Ausbildung eingebunden</li> </ul> <p><i>Quelle: BFW Bau Sachsen e.V.: Berufsstart Bau. Auswertung Projektjahr 2014/15. Oktober 2015..</i></p>
<b>Erfolgsfaktoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Unternehmen müssen auf benachteiligte Jugendliche als geeignete Azubis und zukünftige Facharbeiter aufmerksam gemacht werden (Aufgeschlossenheit wecken, Potenziale erkennen)</li> <li>- Unterstützung durch Jugendberater von BFW über die gesamte Dauer</li> <li>- Lerndefizite werden durch fortlaufende (wöchentliche) Sitzungen mit den Tutoren abgebaut</li> <li>- Langfristige praktische Berufserfahrung im Unternehmen</li> <li>→ Schaffung gegenseitigen Vertrauens zwischen dem Unternehmen und Azubi; Azubi lernt Erwartungen und Regeln des Unternehmens kennen</li> <li>→ Azubi lernt Arbeitsalltag in der Baubranche kennen.</li> </ul>
<b>Erfolgshem- nisse</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- manche Unternehmen lehnen die Übernahme der Teilnehmer in ein Ausbildungsverhältnis nach der Maßnahme ab (wegen häufigen Fernbleibens, geringer Mobilität der Teilnehmer, Teilnehmer passen nicht ins Team, ...)</li> <li>- Mangelnde Eignung der Azubis (handwerkliches Können / Motivation / Interesse) für erfolgreiche Zukunftsaussichten für eine Ausbildung in der Bauwirtschaft</li> <li>- Mangelnde finanzielle Sicherheit der Teilnehmer während der Maßnahme</li> <li>- Veränderliche persönliche Voraussetzungen (Lebenssituation,...) der Teilnehmer</li> </ul>

### 3.1.4 Ganzheitliche Wege zwischen Bildung und Berufsausbildung CEAP, Italien

<p><b>Hauptsystem der Berufsausbildung in der Bauwirtschaft (Italien)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Die italienischen Regionen üben die gesetzgebende Gewalt im Bereich der Berufsbildung und -ausbildung gemäß den auf staatlicher Ebene festgelegten Grundprinzipien aus.</li> <li>» An der beruflichen Erstausbildung teilnehmende Schüler erhalten keinen Vertrag mit den Unternehmen.</li> <li>» In Seminaren und Unternehmen erhalten Sie eine theoretische und praktische Ausbildung (als Praktikanten). Die berufliche Erstausbildung erstreckt sich über 3 Jahre.</li> </ul>
<p><b>Ziele</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Das Recht auf Bildung für Alle (lt. Gesetz) garantieren</li> <li>– Selbstmotivation und Vertrauen in eigene Fähigkeiten stärken</li> <li>– Ausbildungsabbrüche vermeiden..</li> </ul>
<p><b>Zielgruppen</b></p>	<p>Junge schulpflichtige Schüler (Sekundarstufe I einer staatlichen Schule) mit Lernschwierigkeiten</p>
<p><b>BgP-Verlauf / Maßnahmen</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Formale Vereinbarung zwischen der Sekundarstufe I der Schule, der Schule (staatlich, Schüler zwischen 11 und 14), dem Berufsbildungszentrum und den Familien</li> <li>2. Bevollmächtigte Lehrer der Sekundarstufe I benennen für Maßnahme passende Schüler</li> <li>3. Es wird ein auf die Bedürfnisse der Schüler zugeschnittenes Projekt entwickelt (abhängig vom jeweiligen Defizit) und die Dauer von theoretischem und praktischem Werkstattunterricht festlegt.</li> <li>4. Die auch als Willkommensmodul bezeichnete Einführung erfolgt am ersten Tag des Schülers im Ausbildungszentrum. Ein Tutor des Ausbildungszentrums erläutert die allgemeinen Aktivitäten und den Aufbau des Ausbildungszentrums, die während des Projekts vorgesehenen Aktivitäten, die zugehörigen Mitarbeiter, logistische Details (Stundenplan, Mittagessen, Einrichtungen) und Der Schüler erhält dazu eine Führung durch das Ausbildungszentrum mit den Klassenräumen und Werkstätten.</li> <li>5. Das Ausbildungszentrum stellt die erforderlichen didaktischen Unterlagen (Bücher,Arbeitskleidung, PSA) kostenlos zur Verfügung.</li> </ol>
	<div style="text-align: center;">  <p>Teilnehmer des "Ganzheitlichen Wegs", Quelle: CEAP, 2017..</p> </div>

<b>Dauer für die Teilnehmer</b>	Mind. 8 – max. 16 Wochenstunden über ca. 9 Monate (auch die Dauer wird dem schülerspezifischen Projekt angepasst)
<b>Personal/ Partner</b>	<p>SCHULE DER SEKUNDARSTUFE I</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Direktor</li> <li>– 1 Klassenkoordinator (Lehrer)</li> <li>– 1 auf die Beratung spezialisierter Jugendbetreuer</li> </ul> <p>SCHULUNGSZENTRUM</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Direktor</li> <li>– 1 auf die Beratung spezialisierter Jugendbetreuer</li> <li>– Lehrer / Ausbilder: Anzahl entspr. dem jeweiligen Projekt</li> <li>– 1 Tutor für das Einführungsmodul.</li> </ul>
<b>Finanzierung</b>	Hälfte durch die staatliche Schule der Sekundarstufe I, die andere Hälfte aus den Mitteln des Ausbildungszentrums.
<b>Reichweite</b>	Regional (Veneto-Region)
<b>Beginn und Dauer der Maßnahme</b>	– Läuft seit 2009
<b>Erfolgsquote</b>	<p>2010 - 2015:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 70 Schüler wurden in diese Projektart aufgenommen</li> <li>– 90% haben den Bildungsweg am Berufsbildungszentrum (Bauwirtschaft) fortgesetzt</li> </ul> <p>Quelle: Cristina Tupputi, Renata Rossi, Giampaolo Lupato. <i>Accogliere, Accompagnare, Orientare: il successo formativo nella scuola secondaria di secondo grado e nei percorsi IEFP. Università degli Studi di Verona - Dipartimento di Filosofia, Pedagogia e Psicologia, 2014. Druck (aktualisiert mit den Zahlen aus der Datenbank des Ausbildungszentrums).</i></p>
<b>Erfolgsfaktoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Gebührenfrei</li> <li>– Maßgeschneiderte Ausbildungsprojekte</li> <li>– Praxisorientierte Lehrmethoden</li> <li>– Gemäß einer 2013 von der Universität Verona begonnenen Studie zur Bildungsintegration benachteiligter Schüler wird das Projekt insgesamt als positive Maßnahme bewertet. In einer Veröffentlichung zu dieser Studie hat die Universität die Verfahren und Zahlen dieses Projekts analysiert..</li> </ul>
<b>Erfolgshemmnisse</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Mangelnde institutionelle und reguläre Finanzierung</li> <li>– Familien akzeptieren die Notwendigkeit einer besonderen Förderung nicht</li> </ul>

### 3.1.5 Handwerkstage der offenen Tür bei der berufsbildenden Schule in Žilina Ostrov Pohody, in Kooperation mit der berufsbildenden Schule in Žilina, Slowakei

<b>Hauptsystem der Berufsausbildung in der Bauwirtschaft (Slowakei)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» <b>Theoretisch Vollzeitausbildung</b></li> <li>» <b>Vollzeitausbildung in berufsbildenden Schulen (auch in Unternehmen möglich)</b></li> <li>» <b>Staatlich finanziert</b></li> <li>» <b>Abschlussprüfung durch eine Prüfungskommission.</b></li> </ul>
<b>Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Junge Menschen neu an die Bauindustrie heranführen</li> <li>- Azubis für die berufsbildende Schule in Žilina gewinnen.</li> </ul>
<b>Zielgruppen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Schüler einschl. (vorwiegend sozial) benachteiligte Schüler</li> <li>- Alter ca. 14/15 Jahre</li> </ul>
<b>BgP-Verlauf / Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anzeigen in lokalen und regionalen Nachrichten und Zeitungen, Einladung an Schulklassen ins Ausbildungszentrum (kostenlose Busanreise), Führung durch die Berufsschule (Unterrichtsräume und praktische Werkstätten)</li> <li>- Interessierte Schüler und junge Menschen können unterschiedliche Berufe (Zimmerei, Installationstechnik) ausprobieren</li> <li>- Aufnahme der Daten interessierter Schüler/junger Menschen (Name, Berufsinteresse, persönliche Angaben des Teilnehmers), Möglichkeit eines Probeexamens</li> <li>- Ggf. Teilnahme der Schüler an Berufswettbewerben</li> <li>- Informationen über das Angebot der Berufsschule: <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Sozialleistungen: sozial benachteiligte junge Menschen können je nach den Schulleistungen des jeweiligen Schülers (=Durchschnittsnote des Zeugnisses nicht schlechter als 3,5) Sozialleistungen erhalten (sofern das monatliche Gesamteinkommen der Familie unter dem Existenzminimum liegt), Mindeststipendium: 22,61 EUR/Monat, max. 45,21 EUR/Monat</li> <li>→ Kooperation mit Unternehmen als Alleinstellungsmerkmal der Berufsschule (Unternehmen übernehmen die praktische Ausbildungsteile auf der Baustelle)</li> </ul> </li> </ul>
	<div style="text-align: center;">  <p>Interessierte Schüler und Eltern beim Tag der offenen Tür. Quelle: Berufsschule Žilina, 2017..</p> </div>

<b>Dauer für die Teilnehmer</b>	I-3 Tage bei täglich zumeist gleichem Stundenplan, abweichende, längere Dauer nur bei Wettbewerben (z. B. Maurer-, Zimmermannsarbeiten je nach jeweiligem Beruf und Art des Wettbewerbs)
<b>Personal/ Partner</b>	Tutoren und Ausbilder der Schulungseinrichtung zur Präsentation ihrer Gewerke; Management - Einladung an Schulen, Organisation der Busfahrten
<b>Finanzierung</b>	Durch die Berufsschule Žilina
<b>Reichweite</b>	Regional (Žilina).
<b>Beginn und Dauer der Maßnahme</b>	Seit 2012 zweimal jährlich (Oktober und November)
<b>Erfolgsquote</b>	Aktuell Zusammenarbeit mit zahlreichen allgemeinbildenden Schulen, jährlich wechselnde Anzahl an Schulen, ca. 25-30% der als Interessierte registrierten Teilnehmer an Tagen der offenen Tür beginnen die Ausbildung in der Berufsschule Žilina. <i>Quelle:</i> <i>Stredná odborná škola stavebná Žilina, Frau Mgr. Oravcová Janka: Gespräche. 26. Mai 2016.</i>
<b>Erfolgsfaktoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Positive persönliche Kontakte mit Schülern während und nach den Tagen der offenen Tür</li> <li>- Kostenlose Ausbildung an der Berufsschule Žilina</li> <li>- Qualität / Sonderstellung der Schule unter den slowakischen Berufsschulen: <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Einrichtungen und Ausbildung in der Berufsschule Žilina liegen über dem slowakischen Durchschnitt (im Ggs. zu sonstigen slowakischen Berufsschulen praktische Werkstattausbildung)</li> <li>→ Möglichkeit der Teilnahme an einem internationalen Austauschprogramm (z. B. in Österreich, Deutschland, Italien), um weitere Erfahrungen in der Bauwirtschaft zu sammeln</li> <li>→ Sehr gute Verbindungen der Schule zur Baufirmen erhöhen die Chance auf eine Anstellung nach dem Besuch der Berufsschule Žilina</li> <li>→ Gute Ergebnisse der Schule - sehr hohe Ausbildungsqualität,</li> <li>→ Baufirmen kennen die hochwertigen Leistungen der Schulabgänger dieser Berufsschule - 2015 wurden 109 von 156 Schulabgängern innerhalb weniger Wochen nach dem Abschluss von Baufirmen übernommen Sozialleistungsplan.</li> </ul> </li> </ul>
<b>Erfolgshemmnisse</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jährlich abnehmende Zahl an Interessenten für den Bausektor</li> <li>- Negative soziale und familiäre Einflüsse</li> <li>- Schwächere Anerkennung der Berufe im Bausektor</li> </ul>

## 3.2 Vor der Ausbildung/Beschäftigung im Bauwesen

### 3.2.1 BLEN.it CEAP, Italien

<p><b>Hauptsystem der Berufsausbildung in der Bauwirtschaft (Italien)</b></p>	<p>» Die italienischen Regionen üben die gesetzgebende Gewalt im Bereich der Berufsbildung und -ausbildung gemäß den auf staatlicher Ebene festgelegten Grundprinzipien aus.</p> <p>» An der beruflichen Erstausbildung teilnehmende Schüler erhalten keinen Vertrag mit den Unternehmen.</p> <p>» In Seminaren und Unternehmen erhalten Sie eine theoretische und praktische Ausbildung (als Praktikanten). Die berufliche Erstausbildung erstreckt sich über 3 Jahre</p>
<p><b>Ziele</b></p>	<p>– Kandidaten beginnen eine Ausbildung/Beschäftigung in einem Bauberuf;</p> <p>– Erstellung einer landesweiten Datenbank für den Bausektor mit einfachem Zugang für Baufirmen (mit freien Stellen bzw. geeigneten Bewerbern).</p>
<p><b>Zielgruppen</b></p>	<p>Schulabbrecher; Arbeitslose; Baufirmen.</p>
<p><b>BgP-Verlauf / Maßnahmen</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ein Arbeitsloser aus dem Bausektor wird für ein Orientierungsgespräch zu CEAP geschickt. Generell kommen Erwachsene über die staatlichen Arbeitsagenturen, junge Menschen dagegen über Schulen und Ausbildungszentren zur CEAP (CEAP und die 100 weiteren bilateralen Ausbildungszentren der italienischen Bauindustrie sind die einzigen Einrichtungen, die zur Durchführung dieses Verfahrens zugelassen sind)</li> <li>2. Das Gespräch wird mit dem Arbeitslosen geführt und der Lehrplan analysiert</li> <li>3. Der Interviewer hilft ggf. bei der Umsetzung des Lehrplans</li> <li>4. Das Profil des Arbeitslosen (Daten und Kompetenzen) wird in die landesweite Datenbank für Baufirmen hochgeladen und der Arbeitslose ggf. in die angepasste Ausbildung vermittelt.</li> </ol>
	 <p>Quelle: Screenshot der Datenbank BLEN.it. CEAP, 2017</p>

<b>Dauer für die Teilnehmer</b>	1 Tag für Interview + Ausbildung je nach Beruf
<b>Personal/ Partner</b>	1 Laufbahnberater / Jugendbetreuer, 1 administrativ Verantwortlicher / Ausbilder (Anzahl variiert je nach Schulungsbedarf)
<b>Finanzierung</b>	Eigene Mittel des Ausbildungszentrums
<b>Reichweite</b>	Landesweit
<b>Beginn und Dauer der Maßnahme</b>	Läuft seit 2014
<b>Erfolgsquote</b>	<p>Bis Mai 2016 wurde die landesweite Datenbank um 4.000 Profile erweitert, davon 280 aus der Region Veneto. Über die BLEN.IT-Datenbank wurden 234 Personen in Bauberufe vermittelt.</p> <p>Zahlen aus der Provinz Vicenza:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- insgesamt 50 Profile zur Datenbank hinzugefügt</li> <li>- 27 wurden in die Ausbildung gemäß Lehrplan vermittelt</li> <li>- 20 erhielten bzw. erhalten weitere berufliche Trainings b CEAP.</li> </ul> <p><i>Fonte: national database BLEN.IT www.blen.it.Web. 23 maggio 2016..</i></p>
<b>Erfolgsfaktoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Für Beteiligte kostenlos;</li> <li>- Sektororientiert (bausektorspezifisch);</li> <li>- Der neue landesweite Tarifabschluss in der Bauindustrie sieht Steuerermäßigungen für Unternehmen vor, die Personen aus der BLEN.IT-Datenbank einstellen.</li> </ul>
<b>Erfolgshemmnisse</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Keine speziell für diese Maßnahme vorgesehenen Mittel</li> <li>- Da die Unternehmen wegen der Krise aktuell nur wenig Personal einstellen, sinkt das Interesse an der Maßnahme..</li> </ul>

### 3.2.2 Projekt Sozialrendite Bouwmensen Limburg, Niederlande

<b>Hauptsystem der Berufsausbildung in der Bauwirtschaft (NL)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» <b>Duale Vollzeitausbildung an den Lernorten: Unternehmen, Berufsschule, Überbetriebliches Ausbildungszentrum</b></li> <li>» <b>Finanzierung durch die Bauindustrie (praktische Ausbildung) und die Provinz (Berufsschulen)</b></li> </ul>
<b>Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Arbeitslose in die Berufsausbildung bzw. den Arbeitsmarkt im Bausektor integrieren</li> <li>– Qualifizierte Arbeitskräfte für die Bauindustrie bereitstellen</li> </ul>
<b>Zielgruppen</b>	Arbeitslose zwischen 20 und vorzugsweise 27 Jahre.
<b>BgP-Verlauf / Maßnahmen</b>	<p><u>Schritt 1 (1. Auswahl):</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Staatliche Sozialstellen treffen eine Vorauswahl und informieren die Kandidaten</li> <li>2. Ausbildungszentrum informiert die vorausgewählten Personen über Schulungsinhalte</li> <li>3. Interessierte bewerben sich für das Projekt und vereinbaren ein 1-stündiges Berufsberatungsgespräch</li> </ol> <p><u>Schritt 2 (2. Auswahl durch Kandidat und Ausbildungszentrum):</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4. 1 Woche Erkundung der Interessen (Gewerk/Beruf)</li> <li>5. 2 Wochen (à 5 Tage) Schulung im Ausbildungszentrum</li> <li>6. 2 Wochen (à 5 Tage) Schulung im Unternehmen (für das Unternehmen kostenlos)</li> </ol> <p><u>Schritt 3 (Ausbildung/Berufserfahrung):</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>7. Praktische Einarbeitung und Schulung im Ausbildungszentrum (5 Tage/Woche)</li> <li>8. Zwei Monate betriebliche Ausbildung im (gleichen) Unternehmen (für das Unternehmen kostenpflichtig)</li> <li>9. Partner und Kandidat wählen abschließend eine der folgenden Optionen aus:             <ul style="list-style-type: none"> <li>– Berufsausbildung (qualifizierend) oder</li> <li>– Arbeit im Unternehmen (mit Ziel Arbeitsvertrag) oder</li> <li>– Abbruch (zurück in die Arbeitslosigkeit)</li> </ul> </li> </ol>
	<div style="text-align: center;">  <p>Ausbilder und Teilnehmer des Projekts Sozialrendite bei Bouwmensen Limburg. Quelle: Bouwmensen Limburg, 2016.</p> </div>

<b>Dauer für die Teilnehmer</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gesamtmaßnahme: 5 Monate; (zwischen März und August): 5 Tage/Woche à 8 Stunden <ul style="list-style-type: none"> <li>• Schritt 1: 1 Woche</li> <li>• Schritt 2: 5 Wochen</li> <li>• Schritt 3: 14 Wochen</li> </ul> </li> </ul>
<b>Personal/ Partner</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bouwmensen Limburg: 1 Direktor, 1 Leiter / Koordinator; 1 Ausbilder/Lehrer für die praktische Ausbildung</li> <li>- Ausbilder des Unternehmens</li> </ul>
<b>Finanzierung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bouwmensen Limburg (Bekleidung, Materialien, Werkzeuge, Reisekosten, Einrichtungen im Ausbildungszentrum)</li> <li>- Staatliche Sozialstellen (Kandidatenlohn / -gehalt während der Maßnahme)</li> <li>- Unternehmen (Satz durch Bouwmensen Limburg festgelegt)</li> </ul>
<b>Reichweite</b>	Regional (Provinz Limburg)
<b>Beginn und Dauer der Maßnahme</b>	März bis August 2015
<b>Erfolgsquote</b>	<p>Im März 2015 begann das Programm mit sieben vorausgewählten Kandidaten, von denen im August 2015 zwei erfolgreich in die Berufsausbildung vermittelt werden konnten</p> <p>Zwei arbeiten bei der Arbeitsvermittlung Vakmasters von Bouwmensen Limburg (Beschäftigung im Bausektor).</p> <p>Drei Kandidaten haben die Maßnahme vorzeitig abgebrochen.</p> <p><i>Quelle: Dennis Mollet, Adviseur Overheid en Markt regio Zuid bij Bouwend Nederland: Duurzame inzet Social Return on Investment (SROI) gemeente Horst a/d Maas</i></p>
<b>Erfolgsfaktoren</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. An die Motivation und die Talente / Fähigkeiten des Kandidaten angepasste Ausbildung</li> <li>2. Für die Kandidaten kostenlos</li> </ol>
<b>Erfolgshemmnisse</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Projektziele für die Beteiligten nicht immer leicht zu erreichen.</li> <li>- Nach Projektabschluss kann ein Kandidat wieder in die Arbeitslosigkeit geraten (was deren Motivation herabsetzen kann).</li> <li>- Interesse an einer erfolgreichen künftigen Berufsausbildung / entsprechende Bereitschaft der Teilnehmer fehlt teilweise.</li> <li>- Fehlende finanzielle Sicherheit der Teilnehmer</li> <li>- Veränderliche persönliche Voraussetzungen (Lebenssituation,...) der Kandidaten</li> </ul>

### 3.2.3 Validierung Hermods AB, Schweden

<b>Hauptsystem der Berufsausbildung in der Bauwirtschaft (Schweden)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» <b>Vollzeitausbildung weiterführender Schulen mit praktischer Ausbildung in Unternehmen sowie theoretischer Schulung in weiterführenden Schulen ohne Abschlussprüfung.</b></li> <li>» <b>Jährlich neuer Maßnahmenbeginn.</b></li> <li>» <b>Finanzierung durch Gemeinden, Arbeitsagenturen und Unternehmen.</b></li> </ul>
<b>Ziele</b>	<p>Nach der Validierung sollen die Mitglieder der Zielgruppen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– ein Zeugnis über ihr Wissen und ihre Fertigkeiten erhalten (für zukünftige Arbeitgeber),</li> <li>– eine reguläre Berufsausbildung in der Bauindustrie aufnehmen können,</li> <li>– in die Baufachausbildung einsteigen können..</li> </ul>
<b>Zielgruppen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Zumeist von der schwedischen Arbeitsagentur registrierte Immigranten</li> <li>– Menschen mit informeller Berufserfahrung, jedoch ohne Fähigkeits-/ Wissensnachweis</li> </ul>
<b>BgP-Verlauf / Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Erfassung allgemeiner Kompetenzen in Gesprächen sowie theoretischen und praktischen Arbeitsaufgaben,</li> <li>– Praktische Arbeitsaufgaben, oft unterstützt durch Dolmetscher.</li> </ul>
	<div style="text-align: center;">  <p>Validierungsteilnehmer bei Hermods. Quelle: S. Bergström, September 2017.</p> </div>
<b>Dauer für die Teilnehmer</b>	<p>Mind. 1 Woche; max. 4 Wochen (laufender Neubeginn)</p>
<b>Personal/ Partner</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 1 Berufsausbilder (1:5)</li> <li>– 1 bewertender Mitarbeiter (1:5)</li> <li>– 1 Übersetzer (1:1)</li> </ul>
<b>Finanzierung</b>	<p>Arbeitsagentur</p>
<b>Reichweite</b>	<p>Landesweit</p>

<b>Beginn und Dauer der Maßnahme</b>	Läuft seit 2012
<b>Erfolgsquote</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 296 Teilnehmer zwischen 2012 und 2015 (landesweit bei Hermods)</li> <li>– 94,6% der Teilnehmer erhielten ein Validierungszeugnis</li> <li>– 63% erhielten eine Empfehlung zur Aufnahme einer Berufsausbildung</li> </ul> <p><i>Quelle: Andersson, Håkan, Hermods Webbserver: R:\A_Praktisk Yrkesutbildning\Driva\AF_500600_Validering Bygg_Stockholm Västerås\25 Genomförda Valideringar, 2015-12-31</i></p>
<b>Erfolgsfaktoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Gute Vorkenntnisse der Teilnehmer können den Schulungszeitraum verkürzen</li> <li>– Unterstützung durch den Ausbildungsrat der Bauindustrie bei der Entwicklung des Validierungsprozesses</li> <li>– Mit dem Zeugnis können sich die Teilnehmer um einen Arbeitsplatz bewerben</li> <li>– Flexibler Neubeginn</li> </ul>
<b>Erfolgshemmnisse</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Fehlende Dolmetscher/Übersetzer</li> <li>– Wegen fehlender Informationen nutzen die Arbeitsagenturen das Angebot nicht optimal.</li> </ul>

## 3.3 Während der Ausbildung

### 3.3.1 Hilfe aus einer Hand

BFW Bau Sachsen e.V., Deutschland, Stand 01/2016

<p><b>Hauptsystem der Berufsausbildung in der Bauwirtschaft (Deutschland)</b></p>	<p>» <b>Duale Vollzeitausbildung an 3 Lernorten: Unternehmen, Berufsschule, Überbetriebliches Ausbildungszentrum;</b></p> <p>» <b>Alle Azubis schließen einen Ausbildungsvertrag mit dem einem ausbildenden Unternehmen ab, das den Azubi zur Berufsschule und ins Ausbildungszentrum schickt; die Finanzierung erfolgt durch die Bauindustrie (bei der praktischen Ausbildung direkt in Form der Ausbildungsvergütung oder indirekt über das SOKAFinanzierungssystem) sowie durch das Bundesland (Berufsschulen);</b></p> <p>» <b>Abschlussprüfung durch die IHK</b></p>
<p><b>Ziele</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Erfolgreicher Abschluss der Berufsausbildung und Einstieg in ein reguläres Berufsleben am Bau</li> <li>- Unterstützung der ausbildenden Unternehmen im Umgang mit benachteiligten Azubis während der Ausbildung im Unternehmen</li> </ul>
<p><b>Zielgruppen</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Junge Menschen mit Vermittlungs- oder individuellen Problemen</li> <li>- oft frühere Teilnehmer der Maßnahme „Berufsstart Bau“</li> <li>- Baufirmen</li> </ul>
<p><b>BgP-Verlauf / Maßnahmen</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Berufliche Orientierung in der Vorbereitungsphase</li> <li>- Unterstützung der Schüler während der Berufsausbildung: individuelle Betreuung und Hilfe bei der theoretischen und praktischen Berufsausbildung bei BFW</li> <li>- Unterstützung der Unternehmen bei Problemen mit einem Azubi</li> <li>- Bessere Zusammenarbeit zwischen Berufsschule, Unternehmen und BFW</li> </ul>
	<div style="text-align: center;">  </div> <p><i>Azubi des Projekts "Hilfe aus einer Hand" (links), Sützlehrer von BFW (Mitte) und Firmenvertreter (rechts) diskutieren den Ausbildungsfortschritt des Azubis und die nächsten Schritte.</i>  <i>Quelle: BFW Bau Sachsen e.V., 2016.</i></p>
<p><b>Dauer für die Teilnehmer</b></p>	<p>2 / 3 Jahre, entsprechend der Dauer der Ausbildung</p>

<b>Personal/ Partner</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 1 Sozialpädagoge (1:20)</li> <li>- 1 Tutor/Stützlehrer (1:16)</li> <li>- 1 Projektkoordinator</li> <li>- Partner: Azubis, Ausbildungsunternehmen, Arbeitsagenturen (müssen das Projekt für den jeweiligen Teilnehmer genehmigen), IHKs (werben für das Projekt)</li> </ul>
<b>Finanzierung</b>	<p>EU (ESF) + Kofinanzierung durch das sächsische Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr (SMWA): 100% Finanzierung der Projektpersonalkosten (Personal, Transport, Ausstattung)</p>
<b>Reichweite</b>	Regional (Ostsachsen)
<b>Beginn und Dauer der Maß- nahme</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mai 2012 – Dezember 2014 (gestartet als Pilotprojekt)</li> <li>- 1. Projekt: Juni 2015 – August 2020</li> <li>- 2. Projekt: April 2017 – August 2022.</li> </ul>
<b>Erfolgsquote</b>	<p>Ergebnisse des Pilotprojekts (2012 – 2014): Unterstützung von 85 Jugendlichen + 41 Unternehmen während der Ausbildung, 17 Abbrecher, 7 Azubis mit erfolgreicher Abschlussprüfung (2014), 61 Azubis haben die Ausbildung fortgeführt (keine Bewertung wegen Ende des Projekts) Laufendes 1. Projekt (2015 – 2020): Aktuell 106 Azubis im Projekt Laufendes 2. Projekt (2017 – 2022): Aktuell 98 Azubis im Projekt</p> <p><i>Quelle: BFW Bau Sachsen e.V.: Hilfe aus einer Hand. Auswertung Teilnehmerstatistik. September 2016.</i></p>
<b>Erfolgsfaktoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ein verantwortlicher Ansprechpartner für die Ausbildungsunternehmen und Azubis zu Fragen und Problemen rund um die Berufsausbildung</li> <li>- Flexible Hilfe und streng individuelle und kontinuierliche Unterstützung (Mobilität, Personal)</li> <li>- Problemprävention z. B. durch Nachhilfe</li> </ul>
<b>Erfolgshemmnisse</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mangelnde Eignung der Azubis (handwerkliches Können / Motivation / Interesse) für erfolgreiche Ausbildung in der Bauwirtschaft</li> <li>- Veränderte persönliche Voraussetzungen (Lebenssituation,...) während der Projektdauer</li> <li>- Falsche Erwartungen an den Beruf</li> </ul>

### 3.3.2 Gestreckte Ausbildung

BFW Bau Sachsen e.V., Deutschland

<p><b>Hauptsystem der Berufsausbildung in der Bauwirtschaft (Deutschland)</b></p>	<p>» <b>Duale Vollzeitausbildung an 3 Lernorten: Unternehmen, Berufsschule, Überbetriebliches Ausbildungszentrum;</b></p> <p>» <b>Alle Azubis schließen einen Ausbildungsvertrag mit dem einem ausbildenden Unternehmen ab, das den Azubi zur Berufsschule und ins Ausbildungszentrum schickt; die Finanzierung erfolgt durch die Bauindustrie (bei der praktischen Ausbildung direkt in Form der Ausbildungsvergütung oder indirekt über das SOKA-Finanzierungssystem) sowie durch das Bundesland (Berufsschulen);</b></p> <p>» <b>Abschlussprüfung durch die IHK</b></p>
<p><b>Ziele</b></p>	<p>– Integration junger Erwachsener mit Beeinträchtigungen in die Berufsausbildung</p>
<p><b>Zielgruppen</b></p>	<p>– Jugendliche und junge Erwachsene mit Beeinträchtigungen (zumeist Lernschwierigkeiten)</p> <p>– Kandidaten mit einer so genannten „Reha“-Einstufung durch die zuständige Arbeitsagentur</p>
<p><b>BgP-Verlauf / Maßnahmen</b></p>	<p>– Zusammenarbeit mit der Arbeitsagentur bei der Festlegung des „Reha“-Status des Teilnehmers + finanzielle Unterstützung des Unternehmens</p> <p>– Beratung der Unternehmen (zum Umgang mit beeinträchtigten Azubis)</p> <p>– Sonderkurse und spezielle Dauer der Berufsausbildung der Teilnehmer:</p> <p>– theoretische + praktische Schulung in kleinen „Reha“-Gruppen im Ausbildungszentrum (1:8) und in der Berufsschule (1:10)</p>
	<div data-bbox="598 1176 1300 1691" data-label="Image"> </div> <p><i>Firmenvertreter (links) und Azubi (rechts) bei der gestreckten Ausbildung. Quelle: BFW Bau Sachsen e.V., 2016</i></p>
<p><b>Dauer für die Teilnehmer</b></p>	<p>3 Jahre pro Teilnehmer (für regulär 2-jähriger Ausbildung)</p>

<b>Personal/ Partner</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- I speziell für den Umgang mit beeinträchtigten Personen geschulter Ausbilder im Ausbildungszentrum (1:8)</li> <li>- Partner:</li> <li>- Ausbildungsunternehmen (mit Ausbildungsvertrag für den Azubi), Arbeitsagenturen</li> <li>- Förderpädagogen in förderpädagogischer Berufsschule</li> </ul>
<b>Finanzierung</b>	Kofinanzierung der Unternehmen durch die Arbeitsagentur (übernimmt bis zu 50% Lehrlingsentgelts für den Azubi)
<b>Reichweite</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bundesweit (in bestimmten IHK-Bezirken)</li> <li>- Region Ostsachsen durch BFW</li> </ul>
<b>Beginn und Dauer der Maß- nahme</b>	- Läuft seit September 2013
<b>Erfolgsquote</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2012: 1 Teilnehmer, Abschlussprüfung erfolgreich bestanden; Ausbildung mit Spezialisierung zum Betonbauer um ein weiteres Jahr gestreckt (Prüfung 2016)</li> <li>- 2013: 3 Teilnehmer</li> <li>- 2014: 9 Teilnehmer</li> <li>- 2015: 8 Teilnehmer</li> </ul> <p>Azubis in Unternehmen in der Region Dresden</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bisher keine Abbrecher</li> <li>- Interesse der Unternehmen gestärkt, beeinträchtigte Jugendliche als Azubis anzunehmen</li> </ul> <p><i>Quelle: BFW Bau Sachsen e.V.:Anmeldezahlen ÜAZ Dresden. Lehrjahre 2012/13 - 2015/16. Druck.</i></p>
<b>Erfolgsfaktoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Besondere Ausbildungsunterstützung in Theorie und Praxis (Berufsschulen und BFW)</li> <li>- Gute praktische Fertigkeiten als Voraussetzung für benachteiligte Personen</li> <li>- Intensive Öffentlichkeitsarbeit</li> </ul>
<b>Erfolgshem- nisse</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fehlende persönliche Kompetenz der Ausbilder in den Unternehmen und Bau- stellenmitarbeiter im Allgemeinen</li> <li>- Mangelnde Eignung der Azubis (handwerkliches Können / Motivation / Interesse) für erfolgreiche Ausbildung in der Bauwirtschaft</li> <li>- Veränderte persönliche Voraussetzungen (Lebenssituation,...) der Azubis während der Ausbildung.</li> </ul>

### 3.3.3 IVT-Beratung CEAP, Italien

<b>Hauptsystem der Berufsausbildung in der Bauwirtschaft (Italien)</b>	<p>» Die italienischen Regionen üben die gesetzgebende Gewalt im Bereich der Berufsbildung und -ausbildung gemäß den auf staatlicher Ebene festgelegten Grundprinzipien aus.</p> <p>» An der beruflichen Erstausbildung teilnehmende Schüler erhalten keinen Vertrag mit den Unternehmen.</p> <p>» In Seminaren und Unternehmen erhalten Sie eine theoretische und praktische Ausbildung (als Praktikanten). Die berufliche Erstausbildung erstreckt sich über 3 Jahre</p>
<b>Ziele</b>	Abbrecher bei der beruflichen Erstausbildung verringern / Abschluss gewährleisten
<b>Zielgruppen</b>	Schüler der beruflichen Erstausbildung (zwischen 14 und 18 bei regelmäßigem Schulbesuch) mit sozialen und Lernproblemen sowie hohem Abbrecherrisiko
<b>BgP-Verlauf / Maßnahmen</b>	<p>Schüler mit Abbrecherrisiko werden von Sozialpädagogen und deren angepassten Maßnahmen begleitet. Nachfolgend einige Beispiele, da die Maßnahme speziell angepasst, individuell ausgerichtet und formuliert wird:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Durchführen privater Gespräche zur Ermittlung der geeignetsten Gegenmaßnahmen.</li> <li>2. Bereitstellen besonderer didaktischer Unterlagen:             <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Fotostrecken zur Verdeutlichung herkömmlicher Texte</li> <li>b. Für Smartphones und Tablets entwickelte digitale Lernmaterialien:                 <ol style="list-style-type: none"> <li>i. AR.KEY-App: zur Verbesserung der mathematischen, naturwissenschaftlichen und technologischen Grundlagen durch ein in Modulen aufgebautes Lernsystem, das die reale Umgebung eines Gebäudes mit Mitteln der Augmented Reality simuliert; das didaktische Element unterstützt den Lernprozess, indem die Schüler in der Simulation verschiedene Berechnungen und Messungen im Zusammenhang mit der Umgestaltung, Materialbereitstellung usw. durchführen und die Auswirkungen direkt ablesen können: <a href="https://drive.google.com/file/d/0BxDTCaPOFoRDcDR5NIRBMVhlaEk/view?pref=2&amp;pli=1">https://drive.google.com/file/d/0BxDTCaPOFoRDcDR5NIRBMVhlaEk/view?pref=2&amp;pli=1</a></li> <li>ii. BABELE-App: englischsprachige App zum Erlernen bauspezifischer Fachbegriffe (mit dem Schwerpunkt Arbeitssicherheit) <a href="https://itunes.apple.com/it/app/babele/id953975009?mt=8">https://itunes.apple.com/it/app/babele/id953975009?mt=8</a></li> </ol> </li> <li>c. Digitale Lernmaterialien zum energieeffizienten Bauen: mehrsprachige, inhaltsoffene Plattform e-genius, <a href="http://www.e-genius.at/en">http://www.e-genius.at/en</a></li> </ol> </li> <li>3. Ergänzung herkömmlicher Ausbildungslehrgänge durch motivierende Maßnahmen wie:             <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Maurerwettbewerbe (jährlicher, landesweiter Wettbewerb „Ediltrophy“)</li> <li>b. Mobilität im Ausland (Mobilitätsprojekte: Edilmob 2010 n.LLPLdV- IVT-10-IT-119 – Edilmob 2012 n.2012-1-IT1-LEO01-02636 – Build Your Motivation n. 2014-1-IT01-KA102-002162)</li> </ol> </li> <li>4. Familien einbinden (über telefonische Kontakte, private Treffen, Plenarsitzungen, Sitzungen mit Sozialarbeitern)</li> </ol>



15-tägiges Mobilitätsprojekt in Krefeld (Deutschland) zum Erwerb von Errichtungs- und Wartungsfertigkeiten bei Dächern und Dachelementen.  
Quelle: CEAP, 2015

<b>Dauer für die Teilnehmer</b>	Abhängig von erforderlichen Maßnahmen (zwischen einem Tag und mehreren Monaten)
<b>Personal/ Partner</b>	– 1 Sozialpädagoge (max. 1: 15 Schüler ) oder Ausbilder / Lehrer (max. 1: 15 Schüler)
<b>Finanzierung</b>	Eigenmittel des Ausbildungszentrums (mit Ausnahme der von der EU-Kommission finanzierten Mobilitätsprojekte). Digitale Apps und Plattformen, die Lernenden ihren Schulungsweg näherbringen sollen, wurden im Rahmen internationaler Projekte von unserer Organisation mit EU-Mitteln entwickelt. Diese für alle Schüler entwickelten digitalen Anwendungen haben sich als besonders erfolgreich in dieser Zielgruppe erwiesen.
<b>Reichweite</b>	Regional
<b>Beginn und Dauer der Maßnahme</b>	Läuft seit 2005
<b>Erfolgsquote</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Durchschnittlich ca. 40% der Schüler, die in der beruflichen Erstausbildung ein Abschlusszeugnis (Bau) erhalten, kommen jedes Jahr aus anderen (nicht erfolgreichen) Unterrichts- oder Berufsausbildungsprogrammen.</li> <li>– Nachfolgend die Zahlen eines vollständigen Dreijahresprogramms (erstes Kursjahr 2012/2013 - zweites Kursjahr 2013/2014 - drittes Kursjahr 2014/2015):</li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Anzahl der aus der Zielgruppe während des dreijährigen Programms aufgenommenen Schüler (Schuljahr 2012/2013 - 2013/2014 - 2014/2015): 25</li> <li>2. Anzahl der aus der Zielgruppe während des dreijährigen Programms aufgenommenen Schüler (Schuljahr 2012/2013 - 2013/2014 - 2014/2015) mit qualifizierendem Abschluss: 13</li> </ol> <p>Quelle: Datenbank der Region Veneto <a href="http://gafse.regione.veneto.it/Default.aspx">http://gafse.regione.veneto.it/Default.aspx</a>. Web. 23 maggio 2016.</p>
<b>Erfolgsfaktoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Für Beteiligte kostenlos</li> <li>– An die Schülerbedürfnisse angepasste Maßnahmen (z. B. spezielle Lernmaterialien)</li> <li>– Einbindung der Familien</li> </ul>
<b>Erfolgshemmnisse</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Keine speziell für diese Maßnahme vorgesehenen Mittel</li> <li>– Mangelnde Motivation/Fertigkeiten der Azubis/Schüler</li> <li>– Schwierige soziale und wirtschaftliche Situation der Schülerfamilien</li> </ul>

### 3.3.4 Azubi-Programm „TPVOŠ“ auf dem Veolia-Campus

Höhere und Mittlere Baugewerbeschule Vysoké Mýto, Tschechische Republik

<p><b>Hauptsystem der Berufsausbildung in der Bauwirtschaft (Tschechische Republik)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» <b>Schulische Baufachausbildung (mit theoretischen (50%) und praktischen (50%) Ausbildungsanteilen);</b></li> <li>» <b>Einige Schulen mit Berufsausbildungszentren;</b></li> <li>» <b>Einige Schulen nur mit Werkstätten ausgestattet; Finanzierung: Gründung und Finanzierung der Berufsausbildungsschulen durch die Region (bzw. den Staat);</b></li> <li>» <b>Keine landesweit gültigen Regeln, kein duales System</b></li> </ul>
<p><b>Ziele</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Attraktivität des Bausektors stärken, um neue junge Fachkräfte für die Fa. Veolia in verschiedenen Baubereichen (Tiefbau, Wasserwirtschaft, Verkehrsstruktur) zu gewinnen;</li> <li>– Beginn einer Bauausbildung benachteiligter junger Erwachsener</li> <li>– Erfolgreicher Ausbildungsabschluss der Azubis, Reduzierung der Anzahl der Berufsschulabbrecher</li> </ul>
<p><b>Zielgruppen</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Schüler im letzten Hauptschuljahr (ca. 14/15 Jahre alt)</li> <li>– Schüler und Benachteiligte auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz (mit Lernschwierigkeiten, problematischem sozialem Hintergrund, vorzugsweise 14 - 18 Jahre alt)</li> </ul>
<p><b>BgP-Verlauf / Maßnahmen</b></p>	<p>Anwerbung:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Angebot an Bewerber durch Motivationsgespräch in der Schule + bei Veolia, Assessment-Center-Elemente (Leistungsmessung, Fähigkeiten, Kenntnisse, Eignung, Motivation...)</li> </ul> <p>Umsetzung:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Schüler nehmen als Teil der regulären Berufsausbildung an 6- wöchigem Fachpflichtpraktikum bei Veolia teil: 6 Wochen im 2. Jahr (April-Mai) + 14 Wochen im 3. Jahr (Februar bis Mai)</li> <li>– Schüler durchlaufen bei Veolia ein ergänzendes Schulungsprogramm mit speziellem Praxisbezug</li> <li>– Veolia sorgt während der Berufspraxisphasen für die Unterbringung und zahlt Schülern eine feste Unterstützung (für den Lebensunterhalt)</li> <li>– In den Veolia-Firmen durchlaufen die Schüler mehrere Arbeitsplatzwechsel mit unterschiedlichen beruflichen Schwerpunkten</li> <li>– Für Schüler mit speziellem Lernbedarf:</li> <li>– Befreiung von Sportunterricht und -kursen, Kurz- und praktischem Unterricht für körperlich beeinträchtigte Schüler (individuelle Lösungen)</li> <li>– Lernbehinderungen (Legasthenie, Schreibstörungen, etc.): Alle Lehrer kennen die individuellen Probleme und passen ihre Lehrmethoden sowie die Prüfung entsprechend an (besondere Prüfungsvorbereitung, Schüler dürfen zur Vermeidung von Schreibfehlern Textprogramme auf dem PC verwenden)</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bei einer größeren Anzahl an Schülern mit unterschiedlichem soziokulturellem Hintergrund wird eine Lehrassistenten- /Sozialarbeiterstelle geschaffen und mit jemandem besetzt, der die jeweilige soziokulturelle Gemeinde kennt und Lehrer / Schüler beim Unterricht und der gegenseitigen Kommunikation unterstützt.</li> <li>- Schüler zu guten Leistungen motivieren: Schüler mit guten Ausbildungsergebnissen können an schulischen und außerschulischen Wettbewerben, Olympiaden oder anderen Projekten teilnehmen</li> </ul>
	 <p><i>Teilnehmer während der Anwerbungsphase bei TPVOŠ in Vysoké Mýto. Quelle: Höhere und Mittlere Baugewerbeschule, 23. Oktober 2015.</i></p>
<b>Dauer für die Teilnehmer</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 5 Tage Anwerbung pro Teilnehmer</li> <li>- 20 Wochen während der Schulungsphase zur Umsetzung bei Veolia</li> </ul>
<b>Personal/ Partner</b>	<p>Anwerbung:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2-3 Mitglieder der Schulleitung zur Koordination der Gespräche</li> <li>- Gesprächs-/Bewertungsausschuss: bis zu 5 Personen (Mitarbeiter der Schule und Veolia)</li> </ul> <p>Umsetzung:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Schulleitung für die Prozesssteuerung =Verbindung Schule/ Unternehmen, Vertragsprüfung usw.</li> <li>- Berufsschulfachlehrer für die theoretische Ausbildung</li> <li>- Ausbilder für die praktische Ausbildung</li> <li>- Sozialarbeiter für das soziale Programm</li> </ul>
<b>Finanzierung</b>	<p>Mittel der Region + von Veolia:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- die Schule erhält vom Staat (Region) eine feste Beihilfe pro Schüler</li> <li>- Veolia zahlt die Ausgaben in Verbindung mit der praktischen Ausbildung bei Veolia (einschl. Unterbringung bzw. Fahrten)</li> </ul>
<b>Reichweite</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Regional (Region Pardubice)</li> </ul>
<b>Beginn und Dauer der Maßnahme</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2014 bis 2017</li> </ul>

<p><b>Erfolgsquote</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Das Projekt begann im Schuljahr 2014/15 mit 48 Schülern der Abschlussklasse (22 Schüler aus dem Bereich S4 (Bautechnik), 13 Schüler aus dem Bereich V4 (Wasserwirtschaft) und 13 Schüler aus dem Bereich D4 (Straßenbau))</li> </ul> <p>Schuljahr 2015/16:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>27 Schüler besuchen die Fachoberschule nach Abschluss der Berufsfachausbildung,</li> <li>8 Schüler erhalten eine höhere Schulausbildung (als Teil des Projekts "TPVOŠ"),</li> <li>2 Schüler nach Abschluss der Berufsfachausbildung in Beschäftigung im Bausektor übernommen,</li> <li>6 Kursabbrecher,</li> <li>3 Wiederholer eines Jahres</li> <li>2 Schüler mit fehlenden Informationen</li> </ul> <p><i>Quellen:</i>  „Technical Institute of Civil Engineering“ und „High School of Civil Engineering“ in Vysoké Mýto: Placement of students. A statistical study. 2013, 2014, 2015. Druck.  Veolia, Tschechische Republik - Institut für Umweltdienstleistungen:  Liste der Studierenden und Rolle der Ausbildung in einer Veolia-Gruppe. 2014, 2015. Druck.</p>
<p><b>Erfolgsfaktoren</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Positive Haltung der Lehrer, Sozialarbeiter und Vorarbeiter bei ihren Praktika bei Veolia</li> <li>- Praktische Erfahrung (der Schüler) steht über theoretischer Bildung</li> <li>- Sozialarbeiter unterstützen die Schüler</li> <li>- Spezielle Unterstützung von Schülern und Erziehungsmitarbeitern (außerschulische Aktivitäten)</li> <li>- Vertraglicher Arbeitsplatz nahe den künftigen Schüleraufgaben in der Bauwirtschaft</li> <li>- Gute Aussichten auf eine Beschäftigung bei Veolia (wohlhabendes Unternehmen)</li> <li>- Finanzielle Zuschüsse von Veolia während der Zeit bei Veolia nach erfolgreichem Programmabschluss, Berufsausbildung motiviert Schüler</li> </ul>
<p><b>Erfolgshemmnisse</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zu viele andere attraktive Berufsschul-/Ausbildungswege in anderen Sektoren</li> <li>- Geringe Bereitschaft der Azubis, die Ausbildung zu beenden</li> <li>- Falsche Erwartungen der Azubis</li> <li>- Veolia-Mitarbeitern fehlt teils die Geduld mit den Schülern</li> <li>- Negative Haltung von Eltern, Lehrern und der breiten Öffentlichkeit gegenüber den Bauberufen</li> </ul>

### 3.3.5 Flexibles Lernen Hermods AB, Schweden

<b>Hauptsystem der Berufsausbildung in der Bauwirtschaft (Schweden)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» <b>Vollzeitausbildung weiterführender Schulen mit praktischer Ausbildung in Unternehmen sowie theoretischer Ausbildung in weiterführenden Schulen ohne Abschlussprüfung.</b></li> <li>» <b>Jährlich neuer Maßnahmenbeginn.</b></li> <li>» <b>Finanzierung durch Gemeinden, Arbeitsagenturen und Unternehmen.</b></li> </ul>
<b>Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kenntnisse und Fähigkeiten der Schüler entwickeln + die Ausbildung erfolgreich abschließen</li> <li>- Nach der Ausbildung Beschäftigung in der Bauwirtschaft finden</li> <li>- Stellung im Arbeits- und Sozialleben stärken</li> </ul>
<b>Zielgruppen</b>	<p>Kandidaten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- sind arbeitslos,</li> <li>- möchten ihren Berufsweg ändern</li> <li>- sind über 20 Jahre alt</li> <li>- Die Kandidaten benötigen keine Berufserfahrung.</li> </ul>
<b>BgP-Verlauf / Maßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Theoretische und praktische Ausbildung im Ausbildungszentrum + Phasen praktischer Ausbildung auf der Baustelle</li> <li>- Die genauen Ausbildungsinhalte hängen vom Ausbildungsberuf und dem Hintergrundwissen der Azubis ab.</li> <li>- Individuell an das Wissen der jeweiligen Schüler angepasste Lernpläne</li> <li>- Individuelle Unterstützung/Beratung durch Sozialpädagogen zur Verfolgung und Anpassung der Lernpläne aller zwei Wochen</li> </ul>
	<div style="text-align: center;">  <p>Azubi im Hermods Programm „Flexibles Lernen“. Quelle: Hermods, September 2017.</p> </div>
<b>Dauer für die Teilnehmer</b>	<p>Die Ausbildungsdauer beträgt zwischen 35 und 55 Wochen (ca. 70% im Ausbildungszentrum und 30% auf der Baustelle). Ausbildungsbeginn: fünfmal im Jahr</p>

<b>Personal/ Partner</b>	<p>I Berufsausbilder (1:20)  I Sozialpädagoge (1:12)  I Tutor/Nachhilfelehrer (1:20)</p> <p>Regionale Baufirmen</p>
<b>Finanzierung</b>	Alle Kosten für das Ausbildungszentrum sowie die Personalkosten für den Jugendbetreuer und unterstützende Lehrer werden von den Gemeinden übernommen..
<b>Reichweite</b>	Distrikt Stockholm und Gemeinden. Kandidaten können aus 2-3 vertraglich verpflichteten Ausbildungsanbietern wie Hermods auswählen.
<b>Beginn und Dauer der Maß- nahme</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Seit 2012</li> <li>- Bei Hermods im Distrikt Stockholm wurde das Projekt bis zum 31.12.2016 verlängert.</li> </ul>
<b>Erfolgsquote</b>	<p>Zwischen 2012 und 2015 hat Hermods 320 Schüler unterrichtet und qualifiziert, von denen 73% eine Beschäftigung in der Bauindustrie gefunden haben.</p> <p><i>Quelle:  Andersson, Håkan, Hermods Webbserver: R:\A_Praktisk Yrkesutbildning\ Driva\PY_500056_500057_Stockholm bygg och måleri\55 Kvalitetssäkring, 2015-12-31</i></p>
<b>Erfolgsfaktoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Enge Kontakte zu lokalen Firmen für die Anwerbung unserer Schüler.</li> <li>- In regelmäßigen Gesprächen mit Vertretern der lokalen Bauindustrie werden die zentralen Ausbildungsziele diskutiert und festgelegt.</li> <li>- Wir konzentrieren uns regelmäßig auf die Berufe, bei denen ein Arbeitskräftemangel besteht, was die Chancen einer Beschäftigung im Anschluss an die Berufsausbildung erhöht.</li> <li>- Qualifizierte Lehrer mit früheren Erfahrungen in der Bauindustrie.</li> </ul>
<b>Erfolgshemm- nisse</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Saisonal schwankender Bedarf an Fachkräften kann eine Beschäftigung im Anschluss an die Ausbildung verhindern.</li> <li>- Schüler entscheidet sich für den falschen Beruf</li> <li>- Mangelndes Interesse bei den Schülern</li> <li>- Vertrag mit den Gemeinden kann auslaufen</li> </ul>

### 3.3.6 Fernausbildunga Hermods AB, Schweden

<b>Hauptsystem der Berufsausbildung in der Bauwirtschaft (Schweden)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» <b>Vollzeitausbildung weiterführender Schulen mit praktischer Ausbildung in Unternehmen sowie theoretischer Schulung in weiterführenden Schulen ohne Abschlussprüfung.</b></li> <li>» <b>Jährlich neuer Maßnahmenbeginn.</b></li> <li>» <b>Finanzierung durch Gemeinden, Arbeitsagenturen und Unternehmen.</b></li> </ul>
<b>Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Beruflicher Fachnachweis für die Azubis.</li> <li>– Beschäftigung als Fachkraft.</li> </ul>
<b>Zielgruppen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Kandidaten mit wenig erfolgreicher Schullaufbahn (die eher praktisch veranlagt sind)</li> <li>– Teilnehmer, die ihren Berufsweg ändern möchten; Ausbildungseinsteiger sind im Mittel 25 Jahre alt</li> </ul>
<b>BgP-Verlauf / Maßnahmen</b>	<p>Die Kandidaten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– erhalten einen Arbeitsvertrag bei einer Baufirma (Vorgesetzter im Unternehmen ist verantwortlich);</li> <li>– verbinden praktische Arbeit und Ausbildung auf der Baustelle mit Internetgestützter Theorieschulung;</li> <li>– Theorieschulung über die Internetplattform von Hermods:</li> </ul> <p>→ Regelmäßige, zeitlich befristete Aufgaben werden zur Korrektur und Kommentierung an die Internet-Lehrkraft geschickt.</p> <p>→ Am Ende der Schulung wird jeder 10. Schüler von der jeweiligen Internet-Lehrkraft in einer Live-Sitzung zwecks Erfolgskontrolle geprüft.</p> <p>→ Nach erfolgreicher Erledigung aller Aufgaben: Diplom</p>
	<div style="text-align: center;">  <p><i>Fernausbildung bei Hermods kombiniert mit praktischer Ausbildung auf der Baustelle. Quelle: Hermods, 2017.</i></p> </div>
<b>Dauer für die Teilnehmer</b>	<p>Aufbau der theoretischen Fernausbildung:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Grundschulung: 1 Jahr</li> <li>2. Spezielle Berufsschulung: 1/2 Jahr</li> </ol> <p>Am Ende der praktischen Ausbildung erhält der Schüler ein Zeugnis nach Ableistung der für eine berufliche Qualifizierung erforderlichen Anzahl an Arbeitsstunden (flexibel)..</p>

<b>Personal/ Partner</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Unternehmen: 1 Vorgesetzter/Tutor (1:1)</li> <li>- Hermods: theoretische Fernlehrkraft (1:40-60)</li> </ul>
<b>Finanzierung</b>	Unternehmen: finanziert die theoretische Ausbildung und das Azubi-Gehalt
<b>Reichweite</b>	Landesweit
<b>Beginn und Dauer der Maß- nahme</b>	Läuft seit 2005
<b>Erfolgsquote</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2431 Teilnehmer (2010-2013)</li> <li>- 63% davon haben die Ausbildung abgeschlossen und arbeiten jetzt im Bausektor.</li> </ul> <p><i>Quelle: Andersson, Håkan, Hermods Webserver: R:\A_Praktisk Yrkesutbildning\ Driva\FÖ_380211_BYN\06 Möteansteckningar\Styrgruppsmöte 2015\210, Titel "Statistik 2015-12-31", 31.12.2015</i></p>
<b>Erfolgsfaktoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zusammenarbeit mit der Ausbildungskammer der Bauindustrie --&gt; bedarfsorientierte, flexible Festlegung der Ausbildungsinhalte durch Hermods</li> <li>- Die digitale Internetplattform von Hermods ermöglicht selbstorganisiertes Lernen jederzeit und an jedem Ort</li> <li>- Finanzielle Sicherheit durch flexibles Lernen bei voller Bezahlung</li> <li>- Von Anfang an starke Bindung zwischen Azubi und Unternehmen</li> </ul>
<b>Erfolgshemm- nisse</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vielen Azubis mangelt es an Erfahrung mit theoretischer Fernschulung und der Arbeit mit Computern</li> <li>- Selbstorganisiertes Lernen erfordert Disziplin von den Azubis</li> <li>- Doppelbelastung durch Arbeit und Ausbildung (Ausbildung während der Freizeit/am Wochenende kann zu viel werden)</li> </ul>

## 4. Von Anderen lernen – erfolgreiche Beispiele guter Praxis in unseren Organisationen nutzen

---

Beispiele guter Praxis einer anderen Organisation oder eines anderen Sektors oder Landes lassen sich nicht einfach kopieren, auch wenn dies noch so wünschenswert erscheint. Möchte eine interessierte Einrichtung benachteiligte junge Menschen in eine Berufsausbildung oder sogar in eine Beschäftigung im Bausektor bringen, ist eine Best-Practice-Beispiel immer an die jeweiligen Vorbedingungen anzupassen.

Wir haben daher untersucht, wie sich die nachfolgenden Beispiele guter Praxis in unseren Organisationen umsetzen lassen. Dabei haben wir uns auf ausgewählte Beispiele konzentriert. Die geplante Realisierung der jeweiligen Maßnahme wird in den folgenden Kapiteln beschrieben:

4.1	BLEN.it.....	42
4.2	Guida alla formazione iniziale (IVT) .....	52
4.3	Occupazione su misura.....	56
4.4	Laboratori per gli studenti .....	62
4.5	Help from One Hand .....	65
4.6	Giornate porte aperte .....	68

### Umsetzungsplan “BLEN.it” (Italien)

#### Bau Sachsen e.V., Deutschland

Stand 30. März 2017

#### I. Einleitung

*BLEN.it* ist eine datenbankorientierte Maßnahme. Neben Arbeitslosen im Bausektor werden auch an einer Beschäftigung auf dem Bau interessierte Schulabbrecher angeregt, sich in der landesweiten *BLEN.it*-Datenbank zu registrieren. Als Ausbildungszentrum für den Bausektor und ermächtigte Einrichtung befragt die CEAP mögliche Kandidaten und erstellt mit ihnen gemeinsam ein Profil in der internetgestützten Datenbank. Eingetragene Baufirmen haben direkten Zugriff auf diese Profile und können hierüber künftige Mitarbeiter ermitteln. Wird ein zu den Anforderungen des Unternehmens passendes Profil gefunden, wird die entsprechende Person wegen eines Beschäftigungsangebots direkt vom Unternehmen kontaktiert; ist eine weitere Ausbildung erforderlich, werden die Kandidaten (z. B. von der CEAP) alternativ auf eine angepasste Ausbildung am Bau angesprochen, um ihre Vermittelbarkeit im Bausektor zu verbessern. BFW hat das Flussdiagramm verwendet, *BLEN.it* analysiert und die Maßnahme als geeignet und vielversprechend eingestuft, um benachteiligte junge Menschen für die Baufachausbildung zu gewinnen. Wir haben die internen Stärken und Schwächen von BFW sowie auch externe Chancen und Risiken als Grundlage konkreter Realisierungsschritte untersucht.

#### 2. SWOT - Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken bei der Realisierung von *BLEN.it*

##### 2.1 Stärken

BFW verfügt über eine vorhandene **digitale Infrastruktur**.

Alle Ausbildungszentren von BFW sind über das Intranet mit einem zentralen Server verbunden. Unser Weiterbildungspersonal verwendet bereits eine speziell angepasste Weiterbildungssoftware zur Registrierung der Teilnehmer und Unternehmen unserer Weiterbildungslehrgänge.

Unsere **Kompetenz in den Bereichen IT, Vernetzung und sozialpädagogischer Betreuung** ist für eine Realisierung von *BLEN.it* vorteilhaft.

Ein zuständiger Mitarbeiter zur Betreuung unserer Weiterbildungssoftware ist im Unternehmen vorhanden. Darüber hinaus verfügen mindestens sieben weitere BFW-Mitarbeiter über Erfahrungen bei der Umsetzung IT-gestützter Projekte.

Des Weiteren setzt BFW Netzwerkspezialisten mit ausgezeichneten Verbindungen zu Baufirmen und am Bauwesen interessierten jungen Menschen ein. Ihre Kontakt- und sonstigen Informationen können die Grundlage einer Datenbank ähnlich *BLEN.it* bilden.

Drittens beschäftigen wir Sozialpädagogen mit Erfahrung in der Durchführung von Kompetenztests ähnlich der vom italienischen Partner mit den Kandidaten durchgeführten Tests.

Weitere Stärken liegen im Bereich **Marketing**.

Wir betreiben eine stark frequentierte Webseite und verfügen über ausgezeichnete Kontakte zu Baufirmen und Berufsschulen im Bundesland Sachsen, über die wir Zielgruppen sowohl effizient als auch persönlich direkt erreichen (siehe „Zielgruppen“).

Zudem haben wir gut ausgebaute Verbindungen zu Arbeitsagenturen, Sozialpartnern und dem Arbeitgeberverband, die die Akzeptanz und Verbreitung einer datenbankgestützten Maßnahme verbessern können.

##### 2.2 Schwächen



Unsere Schwächen bei der Realisierung von *BLEN.it* liegen im Bereich **Personal** und **Finanzen**. Unsere IT-Mitarbeiter stehen zurzeit nur gelegentlich für neue Projekte wie das Einrichten einer neuen Datenbank oder den Ausbau der bestehenden CVET-Datenbank zur Verfügung. Darüber hinaus bestehen Herausforderungen in der laufenden Pflege der bereits bestehenden kleineren Datenbanken in den Ausbildungszentren aufgrund von Zeit- und Personalmangels. Höchstwahrscheinlich werden wir weitere Mitarbeiter für die Bereiche IT und Datenbankpflege einstellen und aus eigenen Mitteln finanzieren müssen.

### 2.3 Chancen

Die Chancen bei der Realisierung von *BLEN.it* liegen bei BFW in der **Marktentwicklung** sowie in der gestiegenen **Effizienz der internen Arbeitsabläufe**.

Zunächst besteht in der Bauwirtschaft sowohl im Bundesland Sachsen als auch deutschlandweit ein sehr hoher Bedarf an Fachkräften und Auszubildenden. Diesen Trend schätzen wir für die nächsten Jahre und Jahrzehnte als stabil ein. Ein umfassendes Datenbanksystem kann für die Bauunternehmen und BFW ein zusätzliches Instrument zur Beschaffung von Personal und Azubis darstellen.

Ein solches Datenbanksystem könnte zudem die interne Transparenz bei BFW erhöhen und unsere Arbeitsabläufe beschleunigen.

### 2.4 Risiken

Risiken bei der Realisierung von *BLEN.it* liegen für BFW in **Rechtsunsicherheiten**, **Wettbewerbern** und einem **Mangel an geeigneten jungen Menschen**.

Zunächst verfügt BFW noch nicht über die für den Umgang mit Datenschutzgesetzen erforderliche Fachkompetenz.

Zweitens stehen wir in Konkurrenz mit weniger sektorspezifischen Datenbanken für die Vermittlung von Unternehmen und Arbeitnehmern wie sie von der Bundesagentur für Arbeit und anderen Organisationen betrieben werden.

Drittens besteht auf Seiten (benachteiligter) junger Menschen mit einem Berufswunsch in der Bauwirtschaft ein recht geringer Bedarf an einer solchen Plattform. Die (Jugend-)Arbeitslosenquote ist in Deutschland aktuell sehr niedrig. Ein sehr großer Arbeitskräftebedarf der Bauwirtschaft stünde einer wahrscheinlich kleinen Anzahl registrierter Arbeits-/Ausbildungsplatzsuchender gegenüber.

Folglich werden wir uns rechtlich beraten lassen, uns zunächst auf den internen Einsatz des Datenbanksystems bei BFW konzentrieren und weiter eigene Maßnahmen ergreifen, um junge Menschen an einer Beschäftigung oder Ausbildung im Bauwesen zu interessieren.

## 3. Realisierung von *BLEN.it* beim BFW Bau Sachsen e.V.

Ausgehend von der SWOT-Analyse planen wir, *BLEN.it* in angepasster Form zu realisieren.

Abweichend vom italienischen Modell werden wir nicht versuchen, junge Arbeitslose oder Fachkräfte direkt über die Datenbank mit den Baufirmen zusammenbringen. Stattdessen werden wir hierfür weiterhin unser Beispiel guter Praxis "Passgenaue Besetzung" nutzen. Die Datenbank ist dabei nur eins von mehreren Werkzeugen zur Optimierung unserer Abläufe.

### 3.1 Ziele

Wir möchten **den bestehenden Kontakt** zu (benachteiligten) jungen Menschen, Azubis und Baufachkräften **intensivieren** und diese **beraten**:

Zwar bringen uns die zahlreichen Aktivitäten unserer Beispiele guter Praxis mit vielen **jungen Menschen** in Kontakt, doch bricht dieser vor allem bei Schülern nicht selten wieder ab. Bei der Umsetzung unserer adaptierten Version von *BLEN.it* ist es für uns daher vor allem wichtig, die jungen Menschen über die Datenbank konsequenter zu registrieren, um sie regelmäßig über unsere Aktivitäten wie Berufsinfotage und weitere interessante Termine informieren und ihnen auch eine Berufsberatung bieten zu können.

Über das umfassende Datenbanksystem möchten wir den Ausbildungsgang unserer **Azubis** außerdem



verfolgen und Informationen direkt mit anderen BFW-Kollegen austauschen, die ebenso mit den Azubis arbeiten, um den Unterstützungsbedarf zu ermitteln und die Abbrecherzahlen zu senken. Nach Möglichkeit werden wir Berufsschulen und dem ausbildenden Unternehmen Zugang zur Datenbank gewähren, um dadurch die Zusammenarbeit zwischen allen drei Ausbildungs-/Ausbildungsstellen langfristig zu verbessern.

Schließlich soll uns die Datenbanklösung helfen, den Kontakt mit Baufirmen und **Baufachkräften** zu pflegen und zu erweitern. Es ist vorgesehen, die Azubis anhand der Datenbankinformationen bis ca. 2020 datentechnisch auch während ihres Berufslebens zu verfolgen, sie über Ausbildungsmöglichkeiten zu informieren, sie weiterzubilden und ihre Chancen auf dem Bauarbeitsmarkt zu verbessern. Die Folge kann eine Verringerung der wieder aus dem Berufsleben Ausscheidenden sein.

### 3.2 Realisierungsschritte

Beim Einrichten der Datenbank **legen wir** zunächst ihren **Aufbau und die Inhalte** (Profile von Schülern, Azubis, Fachkräften usw.) sowie die **technischen Voraussetzungen** fest. Die Datenbank wird von einem IT-Mitarbeiter programmiert. Um eine problemlose BFW-weite Anwendung zu gewährleisten, werden die Bedarfe der BFW-Mitarbeiter aller Ausbildungszentren ermittelt.

Zugleich lassen wir uns rechtlich zu **Datenschutzfragen** beraten (siehe 2.4 Risiken).

Zur Pflege und ständigen Aktualisierung bestimmen wir **einen Verantwortlichen** für die erstellte Datenbank. Wir **schulen** weitere BFW-Mitarbeiter in der Verwendung der Datenbank entsprechend ihrer Zugriffsrechte (lesen, lesen/schreiben, Admin, ...).

### 3.3 Zeitplan

Bevor die Teilnehmer ihre Berufsausbildung beginnen, sieht unser Zeitplan für das Ausbildungszentrum **Dresden** eine **kurze Testphase** von ein bis zwei Jahren (**bis 2018**) mit einer kleineren Version der Datenbank vor. Im Sommer 2016 haben wir ein internes Informationssystem eingerichtet und dieses im Herbst 2016 an das **BLEN.it**-Modell angepasst. Während der kurzen Testphase **nehmen wir** ausschließlich **Schüler** aus Schulen in die Datenbank auf. Diese Schüler haben ihr in Deutschland in Klasse 8 bzw. 9 vorgeschriebene **Berufspraktikum** beim BFW absolviert und sind an einer Beschäftigung im Bausektor interessiert. Anhand dieser reduzierten Testgruppe werden wir den Erfolg unseres Ansatzes im Kleinen bewerten und entsprechende Schlussfolgerungen in die umfassende Datenbank einfließen lassen.

Name	Adresse	Telefon	E-Mail	Datum	Status
Software, Frank	11344 Dresden	0351 234567	frank@baw.de	17.08.2016	aktiv
Stöckmann, Simon	11344 Dresden	0351 234567	simon@baw.de	17.08.2016	aktiv
Müller, Karsten	11344 Dresden	0351 234567	karsten@baw.de	17.08.2016	aktiv
Hahnke, Tom-Luca	11344 Dresden	0351 234567	luca@baw.de	17.08.2016	aktiv
Stro, Tom	11344 Dresden	0351 234567	tom@baw.de	17.08.2016	aktiv
Prüdel, Christian	11344 Dresden	0351 234567	christian@baw.de	17.08.2016	aktiv
Seifried, Tobias	11344 Dresden	0351 234567	tobias@baw.de	17.08.2016	aktiv
Fogel, Dennis	11344 Dresden	0351 234567	dennis@baw.de	17.08.2016	aktiv
Gruber, Leon	11344 Dresden	0351 234567	leon@baw.de	17.08.2016	aktiv
Bräuer, Max	11344 Dresden	0351 234567	max@baw.de	17.08.2016	aktiv
Boyer, Tim Robert	11344 Dresden	0351 234567	tim@baw.de	17.08.2016	aktiv
Brethelmeier, Luca	11344 Dresden	0351 234567	luca@baw.de	17.08.2016	aktiv
Gepp, Nico	11344 Dresden	0351 234567	nico@baw.de	17.08.2016	aktiv
Froh, David	11344 Dresden	0351 234567	david@baw.de	17.08.2016	aktiv
Hahn, Luca	11344 Dresden	0351 234567	luca@baw.de	17.08.2016	aktiv
Gruber, Maxim	11344 Dresden	0351 234567	maxim@baw.de	17.08.2016	aktiv
Gruber, Leon	11344 Dresden	0351 234567	leon@baw.de	17.08.2016	aktiv
Stöckmann, Simon	11344 Dresden	0351 234567	simon@baw.de	17.08.2016	aktiv
Hahnke, Tom-Luca	11344 Dresden	0351 234567	luca@baw.de	17.08.2016	aktiv
Stro, Tom	11344 Dresden	0351 234567	tom@baw.de	17.08.2016	aktiv
Prüdel, Christian	11344 Dresden	0351 234567	christian@baw.de	17.08.2016	aktiv
Seifried, Tobias	11344 Dresden	0351 234567	tobias@baw.de	17.08.2016	aktiv
Fogel, Dennis	11344 Dresden	0351 234567	dennis@baw.de	17.08.2016	aktiv
Gruber, Leon	11344 Dresden	0351 234567	leon@baw.de	17.08.2016	aktiv
Bräuer, Max	11344 Dresden	0351 234567	max@baw.de	17.08.2016	aktiv
Boyer, Tim Robert	11344 Dresden	0351 234567	tim@baw.de	17.08.2016	aktiv
Brethelmeier, Luca	11344 Dresden	0351 234567	luca@baw.de	17.08.2016	aktiv

Screenshot aus BFWs vorläufiger Testdatenbank in Dresden, anonymisiert. Quelle: BFW Bau Sachsen, 2017.

**Bis 2020** möchten wir das System **BFW-weit verwenden**, um eine **umfassende Dokumentation** der **Ausbildung** und des gesamten Berufslebens der jungen Menschen zu erstellen.

### 3.4 Dauer für die Teilnehmer

Für die Teilnehmer dauert die Maßnahme ca. **eine halbe Stunde** zur Erfassung ihrer Daten. Die Profile werden so oft wie möglich und notwendig von den verantwortlichen Mitarbeitern aktualisiert.

**Langfristig** (bis 2020) soll das komplette Berufsleben im Bausektor datenbanktechnisch erfasst werden, wozu die Zielgruppen **in unregelmäßigen Abständen in Berührung** mit unserer Variante von *BLEN.it* kommen werden.

### 3.5 Personal und Partner

Zur Erstellung der Datenbank benötigt BFW einen zusätzlichen **IT-Experten** sowie die **vorhandenen BFW-Mitarbeiter** zur Meldung ihrer Bedarfe über die im Entstehen begriffene Datenbank.

Weiterhin benötigen wir **einen Mitarbeiter**, der fortlaufend für die Aktualisierung der Datenbank und damit ihren effizienten Einsatz verantwortlich ist. Daneben werden langfristig alle Mitarbeiter des BFW aus den Bereichen Aus- und Weiterbildung mit unserem auf *BLEN.it* aufbauenden Datenbanksystem zu tun haben.

Unsere **Partner** (ausbildende Unternehmen, Arbeitsagenturen, Sozialpartner, Arbeitgeberverbände und Berufsschulen) versorgen uns mit den relevanten Daten, fördern die Maßnahme oder tauschen alternativ Daten zu den Azubis und ihrem Ausbildungsstand (Berufsschulen und Unternehmen) aus.

### 3.6 Finanzierung

Die *BLEN.it*-basierte Maßnahme wird aus **unseren eigenen Mitteln** finanziert.

### 3.7 Bewertung

Zur Bewertung des Erfolgs<sup>1</sup> der Maßnahme möchten wir die folgenden Faktoren messen...

- a) ... Anzahl neu in die Datenbank in Dresden aufgenommenen junger Menschen (beginnend im Herbst 2016 ab dem obligatorischen Berufspraktikum), die bis September 2017 eine Baufachausbildung begonnen haben. Dazu wird die Anzahl der in Dresden registrierten Personen mit der Liste neuer Azubis im September 2017 verglichen.
- b) ... Anzahl der (seit Herbst 2016) neu in die Datenbank in Dresden aufgenommenen junger Menschen, die am Berufsinfortag im Mai 2017 teilnehmen und dabei ihre Bewerbungsunterlagen vorlegen. Dazu wird die Anzahl der Personen in der Datenbank mit der Liste mit Personen mit eingereichten Bewerbungsunterlagen verglichen.



Registrierter junger Teilnehmer beim Berufsinfortag im Ausbildungszentrum Dresden. Quelle: BFW Bau Sachsen, 2017.

<sup>1</sup> Erfolg der Maßnahme (hier): Die Maßnahme unterstützt die Vermittlung von mehr benachteiligten jungen Menschen in die Baufachausbildung/-beschäftigung bzw. die Weiterbeschäftigung in diesem Bereich.



# Realisierungsplan *BLEN.it*

## ABF und SPS

### 1. Einleitung

Wir glauben, dass unsere speziellen Fachkenntnisse dazu beitragen können, Angebot und Nachfrage im Bausektor besser zu verbinden. Wir wurden dazu von der italienischen Musterlösung *BLEN.it* angeregt, die auf Gesprächen mit Interessierten / möglichen Ausbildungsteilnehmern, eine an das Alter, die Fähigkeiten und den Arbeitsmarktbedarf angepasste Ausbildung und vor allem auf der landesweiten Baudatenbank mit einfachem Zugang für Baufirmen auf der Suche nach neuen Mitarbeitern aufbaut.

### 2. SWOT - Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken bei der Realisierung von *BLEN.it*

#### 2.1 Stärken

ABF und SPS verfügen über viel Erfahrung im **Marketing**, hochqualifizierte interne IT-Mitarbeiter und zahlreiche externe Experten. Ein weiterer Vorteil liegt in der **Beratung** zur marktrelevanten Auswahl von Arbeitsplätzen im Baubereich. Außerdem sind wir landesweit mit Baufirmen aus der gesamten Tschechischen Republik **vernetzt**.

#### 2.2 Schwächen

Wie bei vielen anderen gemeinnützigen Organisationen und Stiftungen liegt auch bei uns eine interne Schwäche in der **Finanzierung**. Es müssten Mittel beschafft oder ein Geldgeber gefunden werden. Für die Umsetzung muss eine spezielle **Datenbankanwendung** erstellt werden, womit wir **nur wenig Erfahrung** haben. Dazu gehört auch die Bereitstellung von **Personal** für die Arbeit mit der Datenbank und die Durchführung von Gesprächen.

#### 2.3 Chancen

Potenziell bieten wir hier ein ganz neues Werkzeug für die Beschaffung von Baufachkräften und Arbeitsplätzen für die Kandidaten. Das könnte ein **neues Konzept** für die Arbeit mit jungen Menschen und Arbeitssuchenden darstellen. Weitere Chancen liegen auf einer globaleren Ebene. So könnte sich durch die Arbeit mit *BLEN.it* ein **neues Herangehen** an die Beschaffung von Arbeit/Arbeitskräften in der Tschechischen Republik insgesamt ergeben. Weiterhin könnten sich **ABF und SPS im öffentlichen Bewusstsein** stärker als unterstützende Einrichtung für Arbeitssuchende im Bausektor etablieren.

#### 2.4 Risiken

Das Wissen vom Umgang mit diesem speziellen Datenbanktyp ist in unserem Land nicht sehr verbreitet. Es besteht keine oder nur wenig Zusammenarbeit mit den Arbeitsagenturen. Fragen zur **Datensicherheit**/ zum Datenschutz und vergleichbare Problemfelder sind bisher nicht gelöst. Auch bezweifeln wir realistische Zahlen zu möglichen Kandidaten. Die Bauindustrie entwickelt sich zurzeit schleppend, und nur wenige junge Menschen möchten in diesem Bereich als Fachkraft arbeiten. Andererseits besteht bei Unternehmen/Arbeitgebern ein großer Arbeitskräftebedarf. Zudem besteht in der Tschechischen Republik bei der **EU-weit niedrigsten Arbeitslosenquote** praktisch Vollbeschäftigung. Die Lage ist kurzfristig also sehr speziell.

### 3. Realisierung von *BLEN.it* bei ABF und SPS

Wir haben uns für dieses Beispiel guter Praxis entschieden, weil es in der Tschechischen Republik bisher kein derartiges Vorgehen bei der Einbindung nichtstaatlicher Einrichtungen in die Arbeitssuche junger und arbeitsloser Menschen gibt. Der Erfolg in Italien hat uns dazu ermutigt, eine Analyse und Prognose für eine mögliche Umsetzung vorzunehmen. Dieses Model theoretisch durchzuplanen könnte zumindest eine



Grundlage für eine künftige Anwendung darstellen.

### 3.1 Ziele

Wir möchten Bauunternehmen mit Arbeitskräftebedarf einen einfachen Zugang zu Kandidaten, Arbeitslosen oder künftigen Auszubildenden aus der Sekundarstufe I bieten. Nach Einführung dieser landesweiten Datenbank für den Bausektor können mehr junge Menschen Beschäftigung in Bauberufen finden.

### 3.2 Realisierungsschritte

Wie bereits bei der SWOT-Analyse erwähnt, wird diese Maßnahme theoretisch durchgeplant, aber nur gemeinsam mit dem Geldgeber oder der Arbeitsagentur praktisch in zwei Hauptphasen - Vorbereitung und Umsetzung - umgesetzt. In der **Vorbereitungsphase** müssen Notwendigkeit und Realisierbarkeit des Projekts gründlich analysiert werden. Wir halten einen Anreiz für die am Projekt beteiligten Unternehmen für erforderlich. Durch Änderungen in den Steuergesetzen sollten Steuererleichterungen für Unternehmen geschaffen werden, die Personen aus der Datenbank beschäftigen. Das würde einem italienischen Beispiel mit ähnlich funktionierendem System folgen. Hierzu müsste der Arbeitskräftebedarf der Unternehmen ermittelt werden. Zur Vorbereitungsphase gehört weiterhin die Erstellung und Erprobung einer speziellen Datenbank. Während der **Umsetzungsphase** werden Teilnehmer erfasst, betreut und integriert.

### 3.3 Zeitplan

Die Maßnahme läuft für mindestens ein Jahr. In diesem Zeitraum sind die relevanten Daten zu erfassen, die Datenbank in Betrieb zu nehmen sowie das Personal zu beschaffen und in den Ablauf einzubinden. Die einzelnen Schritte würden dem an die tschechischen Bedingungen angepassten italienischen Beispiel folgen.

### 3.4 Dauer für die Teilnehmer

Abhängig von den erforderlichen Maßnahmen (zwischen einem Tag und mehreren Monaten).

### 3.5 Personal und Partner

Während der Vorbereitungsphase sind umfassende Gespräche mit der **Arbeitsagentur** zu führen. Zur Erstellung einer speziellen Datenbank müssen wir mit **Programmierern** zusammenarbeiten. Während der Umsetzungsphase benötigen ABF / SPS **zusätzliche Mitarbeiter**, die für die Datenbankpflege sowie für die Ermittlung von Kandidaten/Unternehmen verantwortlich sind.

### 3.6 Finanzierung

Ideal wäre eine Finanzierung durch die Tschechische Agentur für Arbeit oder alternativ mit EU-Mitteln (ESF). Ein nichtstaatlicher, nichtöffentlicher Geldgeber ist wenig wahrscheinlich.

### 3.7 Bewertung

Als Nachweis sind die Eingangs- und Ausgangsdaten der Datenbank (registrierte gegenüber vermittelten Personen) zu vergleichen. Daraus sind „harte“ Faken abzuleiten. Daneben sind Gespräche mit erfolgreichen und nicht erfolgreichen Teilnehmern zu führen, um den jeweiligen Teilnahmegrund zu ermitteln. Die Aussagen sind anschließend zu analysieren und für die weitere Arbeit zu verwenden.



# Umsetzungsplan „*BLEN.it*“ (Italien)

## Hermods, Schweden

### I. Einleitung

*BLEN.it* ist eine datenbankorientierte Maßnahme. Neben Arbeitslosen im Bausektor werden auch an einer Beschäftigung auf dem Bau interessierte Schulabbrecher angeregt, sich in der landesweiten *BLEN.it*-Datenbank zu registrieren. Als Schulungszentrum für den Bausektor und ermächtigte Einrichtung befragt die CEAP mögliche Kandidaten und erstellt mit ihnen gemeinsam ein Profil in der internetgestützten Datenbank. Eingetragene Baufirmen haben direkten Zugriff auf diese Profile und können hierüber künftige Mitarbeiter ermitteln. Wird ein zu den Anforderungen des Unternehmens passendes Profil gefunden, wird die entsprechende Person wegen eines Beschäftigungsangebots direkt vom Unternehmen kontaktiert; ist eine weitere Ausbildung erforderlich, werden die Kandidaten (z. B. von der CEAP) alternativ auf eine angepasste Ausbildung am Bau angesprochen, um ihre Vermittelbarkeit im Bausektor zu verbessern.

Hermods hat das Flussdiagramm verwendet, *BLEN.it* analysiert und die Maßnahme als geeignet und vielversprechend eingestuft, um unsere Kandidaten/Schüler einfach mit den Baufirmen mit Fachkräftebedarf abzugleichen. Wir haben die internen Stärken und Schwächen von Hermods sowie auch externe Chancen und Risiken als Grundlage konkreter Realisierungsschritte untersucht.

### 2. SWOT - Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken bei der Realisierung von *BLEN.it*

#### 2.1 Stärken

Über Einrichtungen der Baufachausbildung verfügt Hermods heute über 900 landesweite Firmenkontakte in ganz Schweden. Diese Kontakt- und sonstigen Informationen können die Grundlage einer Datenbank ähnlich *BLEN.it* bilden. Da alle Schulungszentren von Hermods einen zentralen Server als digitale Plattform für Unterrichtsmaterialien und verschiedene Programme verwenden, verfügen unsere Mitarbeiter bereits über gute Kenntnisse in der Digitaltechnik.

Wir betreiben eine häufig besuchte Webseite und verfügen über ausgezeichnete Kontakte zu Baufirmen, Gemeinden, Arbeitsagenturen und weiteren relevanten Stellen, über die wir Zielgruppen sowohl effizient als auch persönlich direkt erreichen.

#### 2.2 Schwächen

Unsere Schwächen bei der Realisierung von *BLEN.it* liegen im Bereich technische Plattform und Finanzen. Wir verfügen aktuell über keine funktionierende Datenbank für die Eingabe aller für die Realisierung unserer *BLEN.it*-Version erforderlichen Informationen. Zusätzliche Mitarbeiter im Bereich IT und Datenbankarbeiten zur Anschaffung und Anpassung eines geeigneten Systems werden wir aus eigenen Mitteln einstellen und finanzieren müssen.

#### 2.3 Chancen

Die Chancen bei der Realisierung von *BLEN.it* liegen bei Hermods in der **Marktentwicklung** sowie in der **gestiegenen Effizienz der internen Arbeitsabläufe**.

Zunächst besteht in der schwedischen Bauwirtschaft ein großer Bedarf an qualifizierten Mitarbeitern und Auszubildenden (Azubis). Dieser Bedarf wird besonders bei einigen Bauberufen in den kommenden zehn Jahren auch sehr groß bleiben. Ein umfassendes Datenbanksystem könnte Unternehmen bei der Beschaffung künftiger Azubis für die Baufachausbildung bzw. Schüler bei der Suche nach Beschäftigung im Anschluss an die Ausbildung unterstützen.

Ein solches Datenbanksystem würde zudem die interne Transparenz bei Hermods erhöhen und unsere Arbeitsabläufe beschleunigen. Dadurch könnten mehr Schüler nach der Ausbildung einen Arbeitsvertrag erhalten. Das Projekt ermöglicht uns die Schaffung eines Netzwerks ehemaliger Schüler, über das wir die



Kontakte zur Bauindustrie verstärken und langfristige Beziehungen zu unseren Schülern ausbauen können.

## 2.4 Risiken

Risiken bei der Realisierung von *BLEN.it* liegen für Hermods in **Rechtsunsicherheiten** und in den beschränkten Möglichkeiten der **Anschaffung und Anpassung eines Systems**.

Zunächst verfügt Hermods nicht über die für den Umgang mit Datenschutzgesetzen erforderliche Fachkompetenz. Wir werden uns daher rechtlich beraten lassen.

Dann werden wir uns zunächst auf den internen Einsatz des Datenbanksystems bei Hermods und die Ermittlung eines geeigneten, an unsere Bedürfnisse anpassbaren Systems konzentrieren.

## 3. Realisierung von *BLEN.it* bei Hermods

Anhand der SWOT-Analyse planen wir, *BLEN.it* in angepasster Form zu realisieren.

Abweichend vom italienischen Modell werden wir nicht versuchen, junge Arbeitslose oder Fachkräfte direkt über die Datenbank wegen einer Beschäftigung/Ausbildung mit den Baufirmen zusammenbringen. Dies wird vielmehr über eine angepasste Baufachausbildung erfolgen.

Unsere Datenbank wird für die Unternehmen (aus internen Sicherheitsgründen) daher nicht direkt erreichbar sein. Die relevanten Angaben werden stattdessen von unseren Mitarbeitern eingegeben und geeignete Schüler anhand des jeweiligen Ausbildungsbedarfs für ein bestimmtes Unternehmen ermittelt. Die Datenbank ist dabei nur eins von mehreren Werkzeugen, um unsere Abläufe beim Abgleich von Unternehmen und der jeweils angepassten Baufachausbildung zu optimieren und um den Beschäftigungserfolg der Azubis im Bausektor zu erhöhen.

### 3.1 Ziele

Wir möchten eine landesweite Datenbank mit Schülern für die Baufachausbildung und Baufirmen erstellen, auf die **einfach zugegriffen und zum Abgleich** der **Kandidaten**/Schüler und Baufirmen zwecks einer jeweils angepassten Baufachausbildung und für einen größeren Beschäftigungserfolg der Azubis im Bausektor genutzt werden kann.

Weiterhin möchten wir ein erweitertes Datenbanksystem nutzen, um die **Ausbildung unserer Azubis** zu verfolgen und die relevanten Angaben direkt mit weiteren Hermods-Mitarbeitern austauschen, die ebenfalls mit der angepassten Baufachausbildung befasst sind.

Schließlich soll uns die Datenbanklösung helfen, den **Kontakt mit Baufirmen und Baufachkräften** zu pflegen und zu erweitern. Es ist vorgesehen, die Azubis anhand der Datenbankinformationen bis ca. 2018 datentechnisch auch während ihres Berufslebens zu verfolgen, sie über Schulungsmöglichkeiten zu informieren, sie weiterzubilden und ihre Chancen auf dem Bauarbeitsmarkt zu verbessern.

Nach Möglichkeit werden wir die Datenbank für Baufirmen öffnen, damit diese direkt auf die jeweiligen Profile zugreifen und ihre künftigen Mitarbeiter unter den bei Hermods ausgebildeten Schülern ermitteln können.

### 3.2 Realisierungsschritte

Der erste Schritt bei der Realisierung des Projekts besteht in der **Anschaffung** eines geeigneten **Datenbanksystems**, dessen Aussehen, Inhalt (Kandidatenprofile, Firmeneingaben usw.) sowie technischen Voraussetzungen anschließend angepasst werden.

Für diese Schritte beschäftigen wir einen IT-Experten, der das geeignetste System zunächst auswählt und anschließend an unsere Bedürfnisse anpasst. Danach wird das Projekt um eine Expertengruppe erweitert, deren Aufgabe es ist, dafür zu sorgen, dass das System dem tatsächlichen Bedarf für die Baufachausbildung entspricht und damit eine problemlose Anwendung in allen Bereichen von Hermods gewährleistet.

Zugleich lassen wir uns fortlaufend **rechtlich** zu Datenschutzfragen beraten (siehe 2.4 Risiken).

Anschließend **bestimmen** wir die für die Datenbankpflege **verantwortliche Person**. Wir **schulen** alle Hermods-**Mitarbeiter** in der Verwendung der Datenbank entsprechend ihrer Zugriffsrechte (lesen, lesen/schreiben, Admin, ...).

Um **die Maßnahme bekannt zu machen**, werden wir interessierte Unternehmen, Sozialpartner und weitere relevante Stellen durch Besuche, per E-Mail und Anrufe kontaktieren.

### 3.3 Zeitplan

Im Frühjahr 2016 hat Hermods ein zur Erreichung unserer *BLEN.it*-Ziele geeignetes Datenbanksystem erworben. Wir haben verschiedene eigene Mitarbeiter mit unterschiedlichen Rollen zur Abstimmung der Systemleistungen und Projektanforderungen bestimmt. Ein IT-Experte wird das System bis August 2017 an die Ergebnisse der Arbeitsgruppe anpassen. Im Herbst 2017 beginnt Hermods mit der Einführung und Schulung der Mitarbeiter. Parallel läuft *BLEN.it* bis Ende November 2017 in Göteborg im Testbetrieb, dessen Ergebnisse ausgewertet und für entsprechenden Anpassungen genutzt werden. Abschließend beginnen wir im Frühjahr 2018 mit dem landesweiten Rollout unserer *BLEN.it*-Version, was bis Ende 2018 abgeschlossen sein soll.

### 3.4 Dauer für die Teilnehmer

Für die Teilnehmer dauert die Maßnahme ca. **eine Stunde** zur Erfassung ihrer Daten. Die Profile werden so oft wie möglich und notwendig von den verantwortlichen Mitarbeitern aktualisiert.

### 3.5 Personal und Partner

Zur Anschaffung und Anpassung eines geeigneten Systems benötigt Hermods einen **IT-Experten** sowie die vorhandenen **Hermods-Mitarbeiter** zur Meldung ihrer Bedarfe über die in der Anpassung befindliche Datenbank. Weiterhin benötigen wir einen für die fortlaufende Datenbankpflege und damit ihren effizienten Einsatz **verantwortlichen Mitarbeiter**. Wir möchten alle unsere Mitarbeiter in die Verwendung unseres *BLEN.it*-gestützten Datenbanksystems einbinden.

Unsere **Partner** sind ausbildende Unternehmen, Arbeitsagenturen, Sozialpartner und der Arbeitgeberverband, die uns mit den relevanten Daten versorgen und die Maßnahme publik machen.



*Hermods-Lehrer bei der Arbeit mit BLEN.it in Göteborg. Quelle: Hermods: 10. September 2017.*



### 3.6 Finanzierung

Das *BLEN.it*-basierte Projekt wird aus Eigenmitteln finanziert.

### 3.7 Bewertung

Zur Bewertung des Erfolgs der Maßnahme möchten wir die folgenden Faktoren messen...

- a) Anzahl der in die Datenbank aufgenommenen Schüler: Dazu wird die Anzahl der in die Datenbank aufgenommenen Schüler mit der Liste neuer Azubis aus der Pilotphase in Göteborg verglichen. Das wird im November 2017 abgeschlossen sein.
- b) Anzahl der registrierten Unternehmen. Das wird im November 2017 abgeschlossen sein.
- c) Anzahl der Schüler, die einen Ausbildungsplatz erhalten haben: Das wird im November 2017 abgeschlossen sein.

## 4.2 IVT-Beratung

---

### Umsetzungsplan “IVT-Beratung” (Italien)

#### Bau Sachsen e.V., Deutschland

Stand April 2017

#### I. Einleitung

Die *IVT-Beratung* zielt auf die Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen benachteiligter Auszubildender. Die betreffenden Schüler werden von den Sozialpädagogen des Ausbildungszentrums begleitet, die an die individuellen Erfordernisse angepasste Maßnahmen durchführen. Dazu gehören z. B. spezielle didaktische Unterlagen, wie digitale Lernhilfen und die Teilnahme der Azubis an motivierenden Aktivitäten wie z. B. Schüleraustauschen sowie die Zusammenarbeit mit den Familien.

BFW hat das Diagramm verwendet, die *IVT-Beratung* analysiert und die Maßnahme als geeignet und vielversprechend zur Verringerung des Abbrecherrisikos unter unseren Azubis eingestuft. Die Untersuchung unserer internen Stärken und Schwächen sowie auch der externen Chancen und Risiken dienen als Grundlage konkreter Realisierungsschritte.

#### 2. SWOT - Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken bei der Realisierung der *IVT-Beratung*

##### 2.1 Stärken

BFW verfügt über eine vorhandene **digitale Infrastruktur**.

In allen BFW-Schulungszentren können Ausbilder und Azubis auf Smartboards, Tablets und andere Geräte zurückgreifen. Die vom italienischen Partner eingesetzten Apps können kostenlos heruntergeladen und zur Unterstützung unserer Ausbildung verwendet werden.

Unsere **Erfahrung mit verschiedenen internationalen Projekten** sowie die laufende Zusammenarbeit mit unseren ausländischen Partnern schaffen für Azubis eine gute Infrastruktur zur Durchführung von Kursen im Ausland.

BFW verfügt über passende **personelle Ressourcen**. In den einzelnen Schulungszentren unterstützen qualifizierte Sozialpädagogen die Azubis mit hohem Abbrecherrisiko. Auch Nachhilfelerhrer gehen die Lernprobleme einzelner Azubis an.

##### 2.2 Schwächen

Mögliche Schwächen bei der Realisierung der *IVT-Beratung* betreffen bei BFW die Bereiche **digitale und Sprachkompetenz bei einigen unserer Mitarbeiter** sowie die **Finanzen**.

Einige unserer Lehrer/Ausbilder haben nach wie vor nur geringe Fähigkeiten in der Anwendung digitaler Lerninstrumente bei der täglichen Arbeit. Auch die bei Austauschprogrammen erforderlichen Fremdsprachenkenntnisse sind oft begrenzt. Um die entsprechenden Kompetenzen auszubauen, sind sie in beiden Bereichen zu schulen. Dafür sind zusätzliche Mittel einzuplanen.

##### 2.3 Chancen

Die Chancen bei der Realisierung der *IVT-Beratung* liegen bei BFW in der **Marktentwicklung** und in der **Gesamtmotivation der Azubis**.

Zunächst besteht in der Bauwirtschaft sowohl im Bundesland Sachsen als auch deutschlandweit ein sehr



hoher Bedarf an Fachkräften und Auszubildenden. Diesen Trend schätzen wir für die nächsten Jahre und Jahrzehnte als stabil ein. Die ausbildenden Unternehmen schätzen unsere ausbildungsbegleitende Unterstützung durch Tutoren und würden auch weitere innovative Maßnahmen des digitalen Lernens akzeptieren und fördern.

Weiterhin hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) 2016 ein Programm zur Digitalisierung der Berufsbildung aufgelegt, das Schulungszentren bei Hardwareanschaffungen finanziell unterstützt. Drittens ist bei den Azubis ein großes Interesse an der Arbeit mit digitalen Medien vorhanden, was die Einbindung digitaler Lernhilfen in ihre Ausbildung erleichtern könnte. Zudem erwarten wir bei den Azubis ein starkes Interesse an ausländischen Ausbildungsprogrammen, da die Jugendlichen außerordentliche Ausbildungssituationen mehrheitlich befürworten und gerne auch unterschiedliche Kulturen kennenlernen möchten.

## 2.4 Risiken

Risiken bei der Realisierung der *IVT-Beratung* liegen bei BFW vorwiegend bei der **Akzeptanz** von zeitintensiven, außerplanmäßigen Aktivitäten **durch die ausbildenden Unternehmen**.

Im deutschen dualen Ausbildungssystem sind die Azubis bei den ausbildenden Unternehmen angestellt, die auch die Ausbildung vor Ort und bei BFW finanzieren. Werden die Azubis für längere Zeit ins Ausland geschickt, könnte ihre Arbeitskraft auf der Baustelle fehlen und die Ausbildungstage bei BFW würden verpasst. Unternehmen, die für außerplanmäßige Aktivitäten nicht offen sind, könnten ihren Azubis die Teilnahme an entsprechenden Aktivitäten untersagen.

## 3. Realisierung der *IVT-Beratung* beim BFW Bau Sachsen e.V.

Anhand der SWOT-Analyse planen wir, die *IVT-Beratung* in **angepasster** Form zu realisieren.

Da wir den erfolgreichen Abschluss der Berufsausbildung unserer Azubis bei BFW bereits durch einige Maßnahmen absichern, konzentrieren wir uns auf die bei BFW noch nicht institutionalisierten Maßnahmen. Die **Hauptelemente** dabei sind **Schüleraustauschprogramme** als motivierende Maßnahmen für Azubis sowie **digitale Lernhilfen**, die von unseren Schulungszentren bisher nur teilweise genutzt wurden.

### 3.1 Ziele

Unsere Ziele sind einerseits die **Verringerung der Abbrecherzahlen** unter den Azubis mit sozialen / Lernschwierigkeiten und hohem Abbrecherrisiko und andererseits der **erfolgreiche Abschluss der Ausbildung**:

Im Bereich Austauschprogramme bzw. Schulungskurse im Ausland hoffen wir, die interkulturelle sowie die Sozialkompetenz der Azubis zu erhöhen und sie an außerplanmäßigen Aktivitäten zu beteiligen. Langfristig möchten wir hier die Motivation der Azubis erhöhen, sofern die Maßnahmen regelmäßig durchgeführt und ggf. als Belohnung für den individuellen Leistungsfortschritt genutzt werden.

Bei den digitalen Lernhilfen erwarten wir für unsere Azubis einen andersartigen Zugang zu Lerninhalten, der im Format und Aussehen eher ihren sonstigen Mediengewohnheiten entspricht. Digitale Lernhilfen ermöglichen einen stärker interaktiven und spielerischen Zugang zu ausbildungsrelevanten Lerninhalten, was die Motivation erhöhen und Lernbarrieren abbauen kann.

### 3.2 Realisierungsschritte

BFW wird die für die *IVT-Beratung* ausgewählten Einzelmaßnahmen in zwei Phasen umsetzen:

**Phase I:** Um die Akzeptanz und das Potenzial von ausländischen Studienprogrammen und digitalen Lernhilfen zu **testen**, plant BFW ein **Pilotstudienprogramm** in den Niederlanden. Dieser Ausbildungsaufenthalt im Ausland ist Teil des laufenden ERASMUS+-Projekts *Educate2Innovate* (2015-1-NL-KA202-009005). Während ihres Aufenthalts in den Niederlanden sollen unsere Azubis **digitale Lernhilfen testen und bewerten**. Dazu gehören auch die im Projekt *Educate2Innovate* entwickelten Hilfen. Daneben werden unsere jungen Teilnehmer an praktischen Bauausbildungsmodulen teilnehmen.

**Phase 2:** Erweisen sich sowohl die Maßnahme im Ausland als auch die digitalen Lernhilfen der ersten Phase als erfolgreich in der Anwendung, werden sie in unseren regulären Ausbildungsplan aufgenommen.

**Regelmäßige Austauschprogramme** mit den europäischen Partnern werden vom Team „Internationale Projekte“ geplant. Ebenso werden KAI-Aktivitäten des ERASMUS+-Programms beantragt und organisiert. Bei den ersten Austauschmaßnahmen ist eine Beteiligung von Ausbildern mit hinreichenden Fremdsprachenkenntnissen vorgesehen. Weitere interessierte Ausbilder erhalten begleitend eine vorbereitende Sprachschulung.

Außerdem definieren unsere internen Arbeitsgruppen geeignete digitale Lernhilfen wie z. B. die Apps unseres italienischen Partners. Von hier ausgehend sollen die unterstützenden Lehrer die **digitalen Materialien in allen unseren Schulungszentren** einsetzen. Lehrer werden in der Anwendung der genannten Apps und Programme geschult, sofern sie technische oder didaktische Unterstützung benötigen. Das regelmäßige Feedback unserer Lehrer zur Effektivität einer App bzw. eines Programms wird erfasst und ihre Vorschläge/Eingaben zur Grundlage einer kontinuierlichen Weiterentwicklung gemacht.



*BFW-Azubi bewertet digitale Lernhilfen während einer Schulung im Ausland. Quelle: BFW Bau Sachsen, 2017.*

### 3.3 Zeitplan

BFW nimmt neun Azubis in das sechstägige Pilotstudienprogramm im Ausland im April 2017 auf. Werden sowohl die Schulung im Ausland als auch die digitalen Lernhilfen als vielversprechend eingestuft, beginnen wir ab Ausbildungsjahr 2018/19 mit Phase 2.

### 3.4 Dauer für die Teilnehmer

Die Austauschprogramme in Phase 2 dauern für die Teilnehmer etwa zwei Wochen. Bei den Lernhilfen hängt die Dauer von den Inhalten und dem individuellen Beschulungsbedarf ab und kann zwischen einer halben Stunde pro Monat und vier oder mehr Stunden pro Woche betragen.

### 3.5 Personal und Partner

Für die Einbindung der digitalen Lernhilfen in die zusätzlichen Sitzungen möchten wir das in den Schulungszentren vorhandene **Lehrpersonal** einsetzen. Hier sind **keine weiteren Partner** vorgesehen.

Auch bei den Austauschprogrammen setzen wir die vorhandenen Ausbilder/Lehrkräfte ein, die die Azubis ins Ausland begleiten. Dazu kommt ein Projektmanager, der die Aktivität organisiert. Wir arbeiten mit den **europäischen Ausbildungspartnern für Bauberufe** sowie bei der Finanzierung und wegen weiterer Eingaben mit der **Bundesagentur für Arbeit** zusammen.



Schüler und Ausbilder von BFW und dem niederländischen Partner nach einem Gruppenwettbewerb in der Baupraxis. Quelle: BFW Bau Sachsen, 2017.

### 3.6 Finanzierung

Die digitalen Lernhilfen (Apps/Programme) sowie die erforderlichen Schulungen sind eigenfinanziert. Die Austauschprogramme werden über die EU finanziert (KAI-Ausbildungsaktivitäten im ERASMUS+-Programm).

### 3.7 Bewertung

Der Erfolg<sup>1</sup> der Maßnahme soll wie folgt bewertet werden...

- a) ... Kurzfristige Bewertung der Phase 1: Anhand **quantitativer Fragebögen** wird das Ausbildungsprogramm in den Niederlanden bewertet. Der Fragebogen liefert uns Angaben zur Motivation des Azubis sowie zum Lernerfolg mit den digitalen Lernhilfen bei einem Schulungsaufenthalt im Ausland. Die Fragebögen werden mit allen Angaben in den Bewertungsbericht des praktischen Handbuchs aufgenommen. Daran können wir Tendenzen hinsichtlich des Erfolgs bei der Verringerung der Abbrecherzahlen und des erfolgreichen Ausbildungsabschlusses ausmachen.
- b) ... Langfristige Bewertung der Phase 2: Bis Ende 2019 können wir überprüfen, ob die an beiden Maßnahmen nach der Pilotphase teilnehmenden Azubis **ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben**.

---

<sup>1</sup> Erfolg der Maßnahme (hier): Die Maßnahme unterstützt die Vermittlung von mehr benachteiligten jungen Menschen in die Berufsausbildung/-beschäftigung bzw. die Weiterbeschäftigung in diesem Bereich.



## 4.3 Passgenaue Besetzung

---

### Umsetzungsplan *Passgenaue Besetzung*

#### Ostrov Pohody DS, n.o.

##### I. Einleitung

Die deutsche Best-Practice-Beispiel *Passgenaue Besetzung* konzentriert sich darauf, Ausbildungskandidaten und Baufirmen auf der Suche nach Auszubildenden zusammenzubringen. Zentral für den Erfolg ist eine vom Ausbildungszentrum erstellte Übersicht über aktuelle Marktbedarfe und -interessen. Auf dieser Grundlage können ausbildungssuchende Jugendlichen mit oder ohne Vermittlungshemmnissen passende Baufirmen genannt werden, an die sie ihre Bewerbungsunterlagen schicken können. Durch Teilnahme an dieser Maßnahme können die Unternehmen ihren Personalbedarf decken, indem sie den für die jeweilige Stelle geeignetsten Auszubildenden wählen.

Das Ausbildungszentrum bereitet die Kandidaten auf das Vorstellungsgespräch bei der Baufirma vor. Verläuft dieses erfolgreich, schließt das Schulungszentrum einen Ausbildungsvertrag mit dem Kandidaten ab.

Ostrov Pohody DS, n.o. hat das Flussdiagramm verwendet, die *Passgenaue Besetzung* analysiert und die Maßnahme als geeignet und vielversprechend eingestuft, um benachteiligte junge Menschen für die Berufsausbildung in der Slowakei zu gewinnen.

Wir haben unsere internen Stärken und Schwächen sowie auch externe Chancen und Risiken als Grundlage konkreter Realisierungsschritte untersucht.

##### 2. SWOT - Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken bei der Realisierung der *Passgenauen Besetzung*

###### 2.1 Stärken

Unsere äußerst guten **Verbindungen zu lokalen Baufirmen** (z. B. STAVOINVESTA DS spol., s.r.o.) bilden eine gute Ausgangsbasis zur Umsetzung der Musterlösung. Ostrov Pohody kennt daher auch den Bedarf der Baufirmen genau.

Um eine **interaktive Verbindung** zu unserer Zielgruppe herzustellen, haben wir unseren Internetauftritt und Seiten in den sozialen Medien eingerichtet. Zu unserer primären **Zielgruppe** gehören vorwiegend benachteiligte junge Menschen auf der Suche nach besseren Ausbildung-/Arbeitsmöglichkeiten.

Der lebhafteste **Kontakt** zu nahegelegenen **Berufsschulen** ermöglicht einen effizienten Zugang zu den geeigneten Zielgruppen.

Weiterhin unterhält Ostrov Pohody DS, n.o. ausgezeichnete **Verbindungen zu Arbeitsagenturen** und **Sozialpartnern**, die die Akzeptanz und Verbreitung dieser Musterlösung steigern können.

###### 2.2 Schwächen

Die Herausforderungen bei der Realisierung der *Passgenauen Besetzung* liegen bei Ostrov in den Bereichen **Struktur** und **Finanzen**.

Eine mögliche Schwäche könnte auch darin liegen, dass Ostrov Pohody DS, n.o. nicht direkt am Ausbildungssystem beteiligt ist und noch nicht über das Personal für eine erfolgreiche Umsetzung der Musterlösung verfügt.

Für diese Sondermaßnahme stehen bisher noch keine separaten Mittel zur Verfügung.



## 2.3 Chancen

Im slowakischen Bausektor besteht ein sehr **großer Bedarf an Fachkräften und Azubis**.

Aus unserer Beziehung zur NQO (Nationalen Qualifizierungsorganisation) und zur Arbeitsagentur wissen wir, dass die **Chancen eines Ausbildungsvertrags** über die Aufnahme einer Berufsausbildung für Kandidaten, Berufsschulen und Unternehmen sehr gut sind.

Zudem können die Kandidaten hierüber einen direkten Zugang zu den von der Arbeitsagentur und NQO geschaffenen Ausbildung-/Arbeitsmöglichkeiten erhalten.

Anhand der **Bedarfsübersicht** der aktuellen Interessen des slowakischen Arbeitsmarkts können wir auf den Bedarf der Unternehmen eingehen. Durch Umsetzung des Best-Practice-Beispiels können wir den Kandidaten die für sie optimalen Arbeits-/Ausbildungsangebote unterbreiten.

Wegen der hohen Arbeitslosenquote **steigt die Nachfrage nach einer effizienten (Um-)Qualifizierung** – besonders bei Facharbeitskräften. Für benachteiligte Arbeitslose bedeutet dies bessere Aussichten auf eine Beschäftigung im Bausektor im Anschluss an die Aus- oder Weiterbildung.

## 2.4 Risiken

Risiken bei der Realisierung der *Passgenauen Besetzung* bestehen bei uns allgemein in dem **geringen Interesse der Kandidaten**, das durch fehlende sichtbare Angebote begründet ist. Das liegt hauptsächlich daran, dass es für die Zielgruppen keinen einfachen Zugang zu den in den Datenbanken erfassten Kursen gibt.

Neuesten Statistiken zufolge sind die **Unternehmen weniger an Azubis** als an einer Einstellung auf dem Arbeitsmarkt bereits vorhandener Fachkräfte interessiert. Das ist auf eine schlecht organisierte Baufachausbildung sowie die fehlende inhaltliche und finanzielle Unterstützung seitens der Regierung zurückzuführen.

## 3. Realisierung der *Passgenauen Besetzung*

Auf Basis der SWOT-Analyse könnten wir die *Passgenaue Besetzung* in angepasster Form realisieren. Dazu würden wir mit verschiedenen Berufsoberschulen zusammenarbeiten, die uns ihre Einrichtungen zur Verfügung stellen, während sich unsere Mitarbeiter um die Öffentlichkeitsarbeit, die Ermittlung von Kandidaten und den Kontakt zu geeigneten Baufirmen kümmern.

### 3.1 Ziele

Wir zielen auf den **Abschluss von Ausbildungsverträgen** zwischen den Kandidaten und ausbildenden Unternehmen ab. Wir möchten möglichst viele junge Schüler und Arbeitslose einbinden und zudem das Interesse der Baufirmen steigern.

### 3.2 Realisierungsschritte

Die Umsetzung beinhaltet die folgenden vorbereitenden Schritte: Öffentlichkeitsarbeit zur Ermittlung von Kandidaten und geeigneten Baufirmen. Bei den Schülern können wir unsere guten Beziehungen zur Arbeitsagentur nutzen, um die gewünschte Zielgruppe auf diese neuartige Musterlösung aufmerksam zu machen. Auch in Schulen können wir auf das Projekt hinweisen.

Um **interessierte Unternehmen zu gewinnen**, könnten wir unsere regelmäßig aktualisierte Baufirmendatenbank nutzen und den Unternehmen eine Übersicht zustellen. Aus den erhaltenen Antworten würden wir anhand der positiven Rückmeldungen an der Maßnahme interessierter Unternehmen Bewerbungsempfehlungen für die Kandidaten erstellen.

Zur **Unterstützung der Jugendlichen** würden wir ihre Bewerbungsunterlagen überprüfen und korrigieren. Nach einem erfolgreichen Bewerbungsgespräch würden wir das Unternehmen und den künftigen Azubi bei der Ausarbeitung eines Vertrags zur beruflichen Baufachausbildung unterstützen.

### 3.3 Zeitplan



Ein möglicher Zeitplan ist wie folgt:

Öffentlichkeitsarbeit und Marketing – am Schuljahresende

Aufnahme der Ausbildung – zu Beginn des nächsten Schuljahrs

Auswertung nach Abschluss des Kurses – nach ca. 6 oder mehr Monaten

### 3.4 Dauer für die Teilnehmer

Für die Teilnehmer dauert die Maßnahme je nach Ausbildungsgang der Azubis bzw. dem Bedarf der Baufirmen ca. 6 oder mehr Monate.

### 3.5 Personal und Partner

Zur Realisierung der Maßnahme benötigt Ostrov Pohody DS, n.o. einen Mitarbeiter für die Öffentlichkeitsarbeit und das Marketing und einen weiteren Mitarbeiter für die **Betreuung** der jungen Teilnehmer und Unternehmen.

Um die Maßnahme erfolgreich umzusetzen, benötigen wir zur Ermittlung geeigneter Kandidaten **Partner** wie die **Arbeitsagentur** sowie Schulen, die uns ermöglichen, der Zielgruppe das Programm bekannt zu machen.

Daneben benötigen wir aufgeschlossene **Baufirmen**, die zu langfristigen Veränderungen des gesamten Bausektors bereit sind, indem sie uns bei der Entwicklung einer neuen, gut ausgebildeten und motivierten Generation von Fachkräften unterstützen.

Zu unseren (künftigen) Partnern gehören idealerweise auch weitere **Berufsschulen**, über die wir die Maßnahme bekanntmachen und die möglicherweise auch Informationen zum Ausbildungsfortschritt der Azubis (mit den Unternehmen) austauschen.

### 3.6 Finanzierung

Da spezielle Mittel für diese Maßnahme fehlen, müssen wir einen Geldgeber für die **externe Finanzierung** gewinnen.

### 3.7 Bewertung

Zur Erfolgsanalyse der Maßnahme würden wir die Anzahl der interessierten Schüler, die Anzahl der in Bewerbungsgespräche vermittelten Schüler sowie die Anzahl der tatsächlich abgeschlossenen Ausbildungsverträge vergleichen.



# Umsetzungsplan *Passgenaue Besetzung*

## Hermods, Schweden

### I. Einleitung

Die *Passgenaue Besetzung* ist ein von BFW Bau Sachsen angewandtes Best-Practice-Beispiel, das mögliche Auszubildende und Baufirmen mit Arbeitskräftebedarf über einen Ausbildungsvertrag zusammenbringen möchte. Vor dem Beginn der Ausbildung werden die Kandidaten unterstützt, indem Vorstellungsgespräche organisiert und begleitet werden und den Unternehmen bei der Ausarbeitung der Ausbildungsverträge assistiert wird.

Hermods hat das Flussdiagramm verwendet, die *Passgenaue Besetzung* analysiert und die Maßnahme als geeignet und vielversprechend eingestuft, um benachteiligte junge Menschen für die Baufachausbildung zu gewinnen. Wir haben die internen Stärken und Schwächen von Hermods sowie auch externe Chancen und Risiken als Grundlage konkreter Realisierungsschritte untersucht.

### 2. SWOT - Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken bei der Realisierung der Passgenauen Besetzung

#### 2.1 Stärken

Über Einrichtungen der Baufachausbildung verfügt Hermods heute über mehr als 900 landesweite **Firmenkontakte** in ganz Schweden. Zur Beschaffung künftiger Schüler unterhält Hermods **Kundenvereinbarungen** in über 100 Gemeinden.

#### 2.2 Schwächen

Die Schwächen bei der Realisierung der *Passgenauen Besetzung* liegen bei Hermods in den Bereichen **Finanzen** und **Vertriebsorganisation**. Hinsichtlich der Finanzierung müssen wir die vertraglich mit uns verbundenen Gemeinden davon überzeugen, in die Ausbildung im Bausektor zu investieren. Hinsichtlich der Vertriebsorganisation und Kompetenz verfügen wir im Unternehmen bisher über keinen verantwortlichen Vertriebsmitarbeiter mit speziellen Kenntnissen im Zusammenbringen junger Menschen und künftiger Arbeitgeber.

#### 2.3 Chancen

Die Chancen bei der Realisierung der *Passgenauen Besetzung* liegen bei Hermods in der **Marktentwicklung** sowie einer Verbesserung der **Qualität unserer internen Abläufe**, mit denen wir die Kandidaten und Unternehmen bei der angepassten unternehmensinternen Baufachausbildung von Kandidaten unterstützen, die sich als Azubi ausbilden lassen möchten. Zunächst besteht im schwedischen Bausektor ein sehr großer Bedarf an Fachkräften und Azubis. Diesen Trend schätzen wir für die nächsten Jahre und Jahrzehnte als stabil ein. Weiterhin gibt es zahlreiche Kandidaten, die zwar an einer Baufachausbildung interessiert sind, dieser aber lieber am Arbeitsplatz als in einer Schule absolvieren möchten.

#### 2.4 Risiken

Risiken bei der Realisierung der *Passgenauen Besetzung* liegen für Hermods in den **Interessen der Unternehmen und Gemeinden** sowie im **Mangel an geeigneten jungen Menschen**. Oft sind die Unternehmen nur wenig an einer Ausbildung Jugendlicher interessiert, so wie wir auch bei den Kunden (Gemeinden) auf wenig Interesse und Verständnis dafür stoßen. Darüber hinaus sind die Kandidaten hinsichtlich ihres handwerklichen Könnens, ihrer Motivation und ihres Interesses oft nicht für eine erfolgreiche Baufachausbildung in Form eines theoretischen Fernkurses in Verbindung mit der praktischen Ausbildung im Unternehmen geeignet.

### 3. Realisierung der *Passgenauen Besetzung* bei Hermods

Aufbauend auf der SWOT-Analyse planen wir die Realisierung der *Passgenauen Besetzung*, bevor ein Kandidat eine theoretische Fernausbildung in Verbindung mit der praktischen Ausbildung im Unternehmen aufnimmt. Für Hermods stellt der Ausbildungsvertrag eines von mehreren Werkzeugen zur Optimierung unserer Abläufe dar, mit denen wir alle Beteiligten - also die Kandidaten bei ihren Kontakten zu Unternehmen sowie die Unternehmen bei der Erstellung der Ausbildungsverträge - unterstützen. Die Realisierung der *Passgenauen Besetzung* erfolgt in zwei Schritten: zunächst testen wir die Maßnahme in der Gemeinde Jönköping, mit der wir aktuell vertraglich verbunden sind, und weiten die Umsetzung dann auf alle vertraglich verbundenen Gemeinden in ganz Schweden aus.

#### 3.1 Ziele

Mit der Umsetzung der Maßnahme möchten wir die Chancen der Kandidaten auf einen Arbeitsvertrag erhöhen und dadurch ihre künftige **Vermittelbarkeit** auf dem Arbeitsmarkt **verbessern**. Andererseits möchten wir auch den Fachkräftemangel im schwedischen Bausektor verringern.

#### 3.2 Realisierungsschritte

1. Marketing: bekanntmachen der Maßnahme durch Kontaktaufnahme mit interessierten (Ausbildungs-)Unternehmen, Gemeinden und potenziellen Kandidaten durch Besuche, E-Mails und Anrufe.
2. Anwendung: die Kandidaten erstellen ihre Bewerbungsunterlagen.
3. Die Kandidaten senden die Unterlagen an die Unternehmen
4. Vorstellungsgespräch: ein Hermods-Lehrer sorgt für die Vorbereitung und Organisation des Gesprächs zwischen Kandidat und Unternehmen und begleitet den Kandidaten zum Gespräch.
5. Für den Schüler wird ein individueller Schulungsplan erstellt.
6. Azubi und Unternehmen schließen einen Ausbildungsvertrag ab.
7. Beginn der Ausbildung in Zusammenarbeit mit einem Unternehmen.



Teilnehmer am Programm „Passgenaue Besetzung“ auf der Baustelle. Quelle: S. Bergström, Hermods, 12. September 2017.

#### 3.3 Zeitplan

Unser Zeitplan sieht eine **kurzfristige Testphase** im Schulungszentrum Jönköping bis Ende November 2017 vor. Gemeinsam mit der Gemeinde Jönköping wenden wir den von Hermods für Unternehmen und Kandidaten vor der Berufsausbildung vorgesehenen Ausbildungsvertrag an. Dieses kleinere Projekt dient der Bewertung des Ansatzes insgesamt. **Bis 2018** möchten wir den Ausbildungsvertrag und die Realisierungsschritte **Hermods-weit** umsetzen.



### 3.4 Dauer für die Teilnehmer

Die genaue Dauer für die Teilnehmer hängt zwar von der Anzahl interessierter Unternehmen und Schüler ab, soll aber ca. **2 Wochen** betragen, um die Kandidaten zum Vorstellungsgespräch zu begleiten und dabei zu unterstützen sowie den Unternehmen bei der Erstellung der Ausbildungsverträge zu assistieren.

### 3.5 Personal und Partner

Wir benötigen einen **Vertriebsmitarbeiter**, um den bereits vertraglich verbundenen Gemeinden sowie den potenziell für eine Ausbildung/Schulung im Unternehmen geeigneten Kandidaten die Vorteile der *Passgenauen Besetzung* bekannt zu machen.

Zudem wird eine Hermods-**Lehrkraft** benötigt, die mit den eingetragenen Kandidaten als Teil ihrer regulären Pflichten arbeitet.

Unsere **Partner** sind ausbildende Unternehmen, Gemeinden sowie die Ausbildungsstelle der schwedischen Bauwirtschaft, um die *Passgenaue Besetzung* in Gang zu bringen und unser Ziel höherer Fachkräftezahlen für die Bauindustrie zu erreichen.

### 3.6 Finanzierung

Die *Passgenaue Besetzung* wird über die bereits über (Aus-)Bildungsverträge verbundenen Gemeinden sowie aus Eigenmitteln finanziert.

### 3.7 Bewertung

Zur Bewertung des Erfolgs der Maßnahme möchten wir die folgenden Faktoren messen:

- a) Anzahl der für eine Ausbildung geeigneten Kandidaten
- b) Anzahl der Unternehmen, die einen Kandidaten für die angepasste Berufsbildung erhalten möchten
- c) Anzahl der Schüler, die den Kurs abschließen und einen Arbeitsvertrag erhalten



## 4.4 Schülerwerkstatt

---

### Realisierungsplan *Schülerwerkstatt*

#### Bouwmensen Limburg, Niederlande

##### 1. Einleitung

Die *Schülerwerkstatt* ist eine praxisorientierte Einführung in den Bausektor für Schüler deutscher weiterführender Schulen. Die Schüler werden zu Besuchen in ein Schulungszentrum angeregt, um dort berufliche Interessen und Fertigkeiten zu entdecken. Daneben lernen sie die täglichen Abläufe einer Berufsausbildung kennen, womit BFW die Anzahl späterer Ausbildungsabbrecher minimieren möchte.

Bouwmensen hat das Flussdiagramm genutzt, die *Schülerwerkstatt* analysiert und die entsprechend angepasste Maßnahme als geeignet und vielversprechend für die Gewinnung Jugendlicher für die Berufsausbildung eingestuft. Wir haben unsere internen Stärken und Schwächen sowie auch externe Chancen und Risiken als Grundlage konkreter Realisierungsschritte untersucht.

##### 2. SWOT - Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken bei der Realisierung der *Schülerwerkstatt*

###### 2.1 Stärken

Als Ausbildungszentrum für die Bauindustrie verfügt Bouwmensen Limburg über hochqualifizierte **Mitarbeiter** im Verwaltungs- und Werkstattbereich. Die Ausbilder sind pädagogisch ausgebildet.

Wir haben ausreichende Möglichkeiten der Öffentlichkeitsarbeit wie Facebook, Twitter, LinkedIn, Instagram, Poster usw., über die wir unsere Zielgruppen erreichen können

In unseren geräumigen **Werkstätten** können die Schüler unterschiedliche Arbeiten ausführen.

Die Ausbilder, aber auch die aktuellen Auszubildenden (Azubis) von Bouwmensen Limburg können **potenziellen Azubis kurzfristig ausreichend Aufmerksamkeit** schenken.

Bouwmensen Limburg unterhält gute **Kontakte zu** den regionalen Grund- und weiterführenden **Schulen**.

###### 2.2 Schwächen

Für die Betreuung und Bewertung einer großen Anzahl von Schülern während ihres Werkstattaufenthalts fehlt uns das **Personal**. Die von den Schülern wählbaren Berufe sind daher begrenzter als bei den Kollegen in Deutschland.

Es stehen keine separaten **Mittel** oder sonstigen Formen finanzieller Unterstützung durch staatliche oder andere Stellen zur Verfügung.

Wir verfügen daher nur über begrenzte Finanzmittel für die Organisation und Umsetzung der Maßnahme bei Bouwmensen wie auch für den Transport der Schüler zu unserer Einrichtung. Alle übrigen Aktivitäten müssen von Bouwmensen Limburg finanziert werden.

Generell werden Sondermaßnahmen / -ereignisse lediglich spontan durchgeführt. Wegen der begrenzten



Anzahl an Mitarbeitern ist die **Planung** oft weniger strukturiert und Probleme werden nicht selten ad hoc gelöst.

### 2.3 Chancen

Über die neuartige *Schülerwerkstatt* können sich Schüler weiterführender Schulen **mit der Bauindustrie** allgemein und speziell mit unserer Einrichtung **bekannt machen**.

Im Verlauf dieses Projektes erhalten wir zudem die Gelegenheit der **Erfassung von Daten** wie der Telefonnummer und E-Mail-Adresse der besuchenden Schüler. Darüber können wir ihre weitere schulische Laufbahn verfolgen und sie z. B. zu einem Tag der offenen Tür einladen.

In der niederländischen Bauindustrie besteht generell ein hoher **Fachkräftebedarf**. Schüler bei ihren Besuchen entsprechend zu informieren kann zum Erfolg dieser Musterlösung in unserer Einrichtung beitragen.

### 2.4 Risiken

Ein Risiko bei der erfolgreichen Realisierung der *Schülerwerkstatt* bei BML liegt in einer möglicherweise **falschen Motivation** während der Werkstattbesuche. Vorstellbar ist, dass einige Schulen an der Maßnahme nur teilnehmen, weil sie gut in ihren Stundenplan passt. Die Schülerinteressen spielen dabei oft nur eine untergeordnete Rolle. Viele von ihnen sind an einer Ausbildung im Baubereich überhaupt nicht interessiert.

Dazu kommt, dass Bauberufe in den Niederlanden immer noch ein relativ schlechtes **Image** haben. Die Schüler von Grund- und weiterführenden Schulen werden von Eltern und Lehrern oft in Richtung anderer, lohnenswerter erscheinender Berufe gedrängt. Eltern sehen ihre Kinder lieber in einem anderen Beruf als bei der schmutzigen und schweren Baustellenarbeit.

Unserer Erfahrung nach fördern die **Eltern und Lehrer** in Grund- und weiterführenden Schulen die Bauwirtschaft kaum, weil hier körperlich anstrengende Arbeit zu leisten ist.

Zudem genießen einige **der niederländischen Berufsschulen** keinen besonders guten **Ruf**. Die Schüler werden nicht zum Abschluss der Ausbildung innerhalb der vorgesehenen Zeit ermuntert.

## 3. Realisierung der Schülerwerkstatt

Die Realisierung der *Schülerwerkstatt* bei Bouwmensen bietet Schülern die Möglichkeit, Bauhandwerksberufe wie Zimmermann oder Maurer kennenzulernen. Anhand der während der Schulung gewonnenen Eindrücke können sie sich für eine Folgeschulung mit Grundausbildung in Bauberufen an einer weiterführenden Schule entscheiden. Danach können die Schüler eine reguläre Ausbildung bei Bouwmensen Limburg beginnen.

Zudem können sich die Schüler weiterführender Schulen mit dem Bauwesen und was sie während der Ausbildung erwartet vertraut machen.

### 3.1 Ziele

Unsere Ziele:

- Schüler in die Abläufe der Berufsausbildung einführen
- Interesse der Schüler an Bauberufen steigern
- dem negativen Einfluss von Lehrern und Eltern in Bezug auf Bauberufe gegensteuern
- die Abbrecherzahlen einer späteren Baufachausbildung verringern

### 3.2 Realisierungsschritte

Die Umsetzung der *Schülerwerkstatt* beginnen wir mit einer **Abstimmung** zwischen Berufsausbildern, Ko-



ordinatoren, der Verwaltung und dem Ausbildungsbetreuer. Dabei müssen wir den Zeitpunkt der Einladung weiterführender Schulen sowie die jeweiligen Werkstattaktivitäten planen.

Die Zielgruppe variiert mit der Jahreszeit, in der die *Schülerwerkstatt* veranstaltet wird. Zur **ersten Zielgruppe** gehören Schüler, die sich bereits für eine Ausbildung bei BML entschieden haben (mind. 16 Jahre alt). Die **zweite Zielgruppe** umfasst Schüler weiterführender Schulen, die BML während ihrer PSO-Wochen (praktische Sektororientierung, 12 -14 Jahre alt) besuchen.

Die Ausbilder werden über die Terminplanung informiert.  
Entsprechend sorgen die Berufsausbilder dafür, dass alles rechtzeitig vorbereitet ist.

Der Transport zu uns wird von den weiterführenden Schulen bzw. den Lehrern/Eltern organisiert.

**Schüler** der ersten Zielgruppe erhalten die **Aufgabe**, ein Gebäude, ein Dach und ein Betonskelett zu bemaßen und zu zeichnen. Dabei werden sie von den Berufsausbildern beratend begleitet. Noch wichtiger ist, dass die Ausbilder die Sozialkompetenz der Schüler wie das pünktliche Erscheinen am Morgen, die Beschäftigung während des Tages oder die Eigeninitiative der Schüler genau beobachten.

Die zweite Zielgruppe erhält eine kurze Einführung zu BML und besichtigt dann die Werkstatt. Dort geben ihnen unsere eigenen Schüler eine kurze Einweisung in verschiedene Berufe und helfen ihnen bei den selbstausgeführten Arbeiten.

### 3.3 Zeitplan

Die erste Zielgruppe besucht uns **einmal jährlich**. Sie umfasst Jugendliche, die sich bereits für eine Ausbildung bei BML entschieden haben. Diese stellen wir auf die Probe und versuchen, uns einen Eindruck von ihrem Arbeitsethos und ihren Fähigkeiten zu verschaffen. Umgekehrt erhalten die Schüler so die Möglichkeit, eine Vorstellung zu den Ausbildungsinhalten zu entwickeln. An dieser Stelle können sie z. B. vom Maurer zum Zimmermann wechseln.

Die zweite Zielgruppe besucht uns **zweimal jährlich** während der PSO-Wochen, die meistens im Dezember und Mai liegen. Die Teilnehmer haben noch keine Entscheidung bezüglich ihrer weiteren Ausbildung getroffen. Hier hoffen wir, sie mit der *Schülerwerkstatt* von einem technischen Beruf zu überzeugen.

### 3.4 Dauer für die Teilnehmer

Erste Zielgruppe: zwei Wochen  
Zweite Zielgruppe: zwei bis drei Tage

### 3.5 Personal und Partner

Für die Realisierung benötigen wir 2 Berufsausbilder (Maurer und Zimmermann) sowie 1 Verwaltungskraft, die den Kontakt zu den Schulen aufrecht erhält, Absprachen trifft und die E-Mail-Adressen und Telefonnummern der Schüler verwaltet.

### 3.6 Finanzierung

Alle unsere Aktivitäten werden mit Eigenmitteln finanziert.

### 3.7 Bewertung

Zur Bewertung der *Schülerwerkstatt* betrachten wir die folgenden Indikatoren:

- Anzahl der Schüler weiterführender Schulen, die sich bereits für eine Ausbildung im Bausektor entschieden haben
- Schülerbefragung zur Entsprechung von Aktivitäten und Erwartungen
- Anzahl der Schüler weiterführender Schule, die sich über ihre weitere Ausbildung noch im Un-



klaren sind

- Schülerbefragung zur Möglichkeit einer technischen Berufsausbildung nach dem Schulabschluss.

Besonders der letzte Punkt kann als Hinweis auf den Erfolg der Maßnahme gelten. Langfristig kann der Erfolg der *Schülerwerkstatt* bei Bouwmensen erst nach 2018 gemessen werden, d. h. wenn sich die Mehrheit der teilnehmenden Schüler für einen Beruf entschieden hat.

## 4.5 Hilfe aus einer Hand

---

### Umsetzungsplan *Hilfe aus einer Hand* (Deutschland)

#### CEAP, Italien

##### I. Einleitung

Hilfe aus einer Hand ist ein laufendes deutsches Projekt, das 2012 mit Mitteln der EU (ESF) und des sächsischen Staatsministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr gestartet wurde und das darauf abzielt, jungen Menschen mit Vermittlungs- oder individuellen Problemen einen erfolgreichen Berufsabschluss und die Aufnahme einer regulären Beschäftigung in der Bauwirtschaft zu ermöglichen.

Dazu unterstützt das Ausbildungszentrum sowohl die benachteiligten Auszubildenden als auch die ausbildenden Unternehmen durch folgende angepasste Maßnahmen:

- Berufliche Orientierung in der Vorbereitungsphase;
- Unterstützung der Schüler während der Berufsausbildung: individuelle Betreuung und Hilfe bei der theoretischen und praktischen Berufsausbildung im Berufsausbildungszentrum;
- Unterstützung der Unternehmen bei Problemen mit einem Azubi;
- Verstärkte Zusammenarbeit zwischen Berufsschule, Unternehmen und Berufsausbildungszentrum durch intensivierte Beschulung.

##### 2. SWOT - Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken bei der Realisierung der HILFE AUS EINER HAND

###### 2.1 Stärken

###### *Institutioneller Rahmen*

CEAP verfügt über eine langfristig angelegte Vernetzung mit Baufirmen und hat Zugang zu ständig aktualisierten Firmendatenbanken zur Auswahl der für die Azubis am besten geeigneten Unternehmen.

###### *Ausbildungsmethoden und Personal*

Unser Ausbildungssystem sieht eine sehr enge Kopplung zwischen den Unterrichtsfächern und dem realen Tagesgeschäft vor.

Unsere Lehrkräfte und Ausbilder sind erfahren in der Unterstützung benachteiligter Azubis sowie in der Beratung der Baufirmen und entsprechend vorbereitet.

###### 2.2 Schwächen

Unsere Schwächen bei der Realisierung der HILFE AUS EINER HAND liegen im Bereich Personal und Finanzen. Da für diese Maßnahme keine öffentlichen Mittel bereitstehen, müssen wir das vorgesehene Personal und weitere Kosten mit Eigenmitteln finanzieren. Die öffentliche Hand finanziert eine zusätzliche Lehrkraft für benachteiligte Schüler nur bei staatlichen Schulen und auch nur bei behördlich anerkannten Schülern.

Ein weiterer Schwachpunkt liegt in langen Fahrstrecken zwischen den Baustellen und dem Schulungszentrum, was mit zunehmender Entfernung schwer zu bewerkstelligen ist.

###### 2.3 Chancen

Aus Marketingsicht ermöglicht die HILFE AUS EINER HAND durch folgende Aktivitäten eine Imageverbesserung der Bauwirtschaft:

- Schaffung von Arbeitsbedingungen / -plätzen für die mit angepassten und intensivierten Ausbildungsmaßnahmen speziell geförderten Azubis (um sie z. B. zu anspruchsvolleren Aufgaben zu befähigen)

- Steigerung der Kenntnisse und Fähigkeiten der dem Arbeitsmarkt zur Verfügung gestellten Fachkräfte

Während der beruflichen Orientierung in der Vorbereitungsphase können wir den Azubis auch Informationen zu neuen „grünen Jobs“ und den entsprechenden Stellenangeboten zukommen lassen (ein im Vergleich zu anderen Berufen höheres Einkommen und ein höherer Fachkräftebedarf) und die neuen Berufsbilder der heutigen Bauwirtschaft erläutern, bei denen es sich nicht mehr wie früher um ungelernete Arbeiter handelt, sondern wegen der vielen neuen Techniken und Technologien im Berufsalltag um eine qualifizierte und „stolze“ Tätigkeit.

## 2.4 Risiken

Risiken bei der Realisierung der HILFE AUS EINER HAND liegen für CEAP im mangelnden Interesse der Baufirmen an einer Beschäftigung benachteiligter und weniger produktiver Arbeitskräfte sowie dem Fehlen auf die Betreuung dieser speziellen Zielgruppe im Unternehmen vorbereiteter Ausbilder.

Zudem befindet sich das duale Ausbildungssystem in Italien noch im Experimentierstadium, was eine systematische und spezifische Finanzierung der Tätigkeiten des Berufsausbildungszentrums erschwert.

Für junge Azubis besteht eine weitere Schwierigkeit in der Verkehrsproblematik, da viele Baustellen in neuen, von den öffentlichen Verkehrsbetrieben noch nicht bedienten Baugebieten liegen. Junge Schüler / Azubis ohne Führerschein sind daher gelegentlich gezwungen, sich für einen anderen, näher an ihrem Wohnort gelegenen und mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbaren Beruf zu entscheiden.

## 3. Realisierung der HILFE AUS EINER HAND bei CEAP

Aufbauend auf der SWOT-Analyse ist die HILFE AUS EINER HAND bei CEAP während des Schülern regelmäßig angebotenen dreijährigen IVT-Kurses und hier besonders im zweiten und dritten Ausbildungsjahr umzusetzen, wenn die Schüler mit Firmenpraktika beginnen.

Auf diese Weise können wir interne Ressourcen für Schulungs- und Ausbildungsmaßnahmen einsetzen.

### 3.1 Ziele

Unsere Ziele:

- Verringerung der Abbrecherzahlen
- Azubis im Berufsausbildungssystem halten
- Kompetenz der verfügbaren Arbeitskräfte steigern
- Verbesserung der Arbeitsmöglichkeiten, der Motivation und des Ansehens der Beschäftigung benachteiligter junger Menschen
- Stärkung der Unterstützung benachteiligter Personen im noch experimentellen dualen System in Italien

### 3.2 Realisierungsschritte

Die Realisierung der Maßnahme gliedert sich auch im Hinblick auf die italienische Gesetzeslage in folgende Schritte:

- Ärztliche Untersuchungen zur Ermittlung des körperlichen / psychischen Zustands der Azubis organisieren
- Den Azubi, möglichst auch seine Familie, die Baufirma sowie Arbeitsrechtler zu erläuternden Projektveranstaltungen einladen, das vom Unternehmen und dem Berufsausbildungszentrum gemeinsam zu verfolgende Ausbildungsprogramm festlegen und eine entsprechende Vereinbarung unterzeichnen
- Ausbilder im Unternehmen in der Unterstützung besonders zu fördernder Azubis ausbilden
- Lehrer, Ausbilder und Lehrkräfte des Berufsausbildungszentrums in einem Seminar über das angepasste Ausbildungsprogramm informieren und eine Vor-



gehensweise vereinbaren è wegen fehlender Finanzmittel kann kein komplett eigenständiger Ausbildungsweg geschaffen werden

- Einen jährlichen Sitzungskalender für den Ausbilder im Unternehmen und Berufsausbildungszentrum planen, um den Fortschritt des Azubis zu verfolgen und mögliche Probleme / Schwierigkeiten zu lösen
- Eine Intensivbetreuung im Berufsausbildungszentrum und Unternehmen vorsehen und ggf. zusätzliche Ausbildungsmodule organisieren

### 3.3 Zeitplan

Die vorläufigen Maßnahmen (ärztliche Untersuchungen zur Ermittlung des körperlichen / psychischen Zustands der Azubis organisieren oder den Azubi, möglichst auch seine Familie, die Baufirma sowie Arbeitsrechtler zu erläuternden Projektveranstaltungen einladen, das vom Unternehmen und dem Berufsausbildungszentrum gemeinsam zu verfolgende Ausbildungsprogramm festlegen und eine entsprechende Vereinbarung unterzeichnen) sind vor Schuljahresbeginn zu erarbeiten, während die Schulung der Ausbilder im Unternehmen in der Unterstützung besonders zu fördernder Azubis gleich zu Beginn der Ausbildung zu organisieren ist.

Zu Beginn der Ausbildung sind Lehrer, Ausbilder und Lehrkräfte des Berufsausbildungszentrums in einem Seminar über das angepasste Ausbildungsprogramm zu informieren und eine Vorgehensweise zu vereinbaren.

Die Verfolgung des Fortschritts benachteiligter Jugendlicher erfolgt kontinuierlich während der gesamten Berufsausbildung (3 Jahre in Italien) durch Planung verschiedener Sitzungen für den Ausbilder im Unternehmen und Berufsausbildungszentrum, um den Fortschritt des Azubis zu verfolgen und mögliche Probleme / Schwierigkeiten zu lösen.

### 3.4 Dauer für die Teilnehmer

2 Jahre: während des zweiten und dritten Jahrs der dreijährigen Ausbildung beginnen die Schüler mit Unternehmenspraktika

### 3.5 Personal und Partner

Berufsausbildungszentrum: 1-2 Jugendbetreuer / Tutoren

Unternehmen: 1 Tutor

Partner:

Arbeitsrechtler

Gesundheitsbehörden und Ärzte

### 3.6 Finanzierung

Da keine speziellen Finanzmittel vorgesehen sind, müssen wir auf die für IVT-Kurse bewilligten Mittel zurückgreifen und einige Aktivitäten ggf. aus Eigenmitteln finanzieren

### 3.7 Bewertung

Zur Bewertung der Maßnahme betrachten wir die folgenden Indikatoren:

- Anzahl der Azubis, die die Ausbildung abschließen
- Anzahl der nach 6 Monaten weiterhin beschäftigten Azubis
- Ergebnisse der von Azubis, (Familien) und Unternehmen ausgefüllten Fragebögen

## 4.6 Tage der offenen Tür

---

### Umsetzungsplan *Handwerkstage der offenen Tür* (Slowakei)

#### CEAP, Italien

##### 1. Einleitung

Die Tage der offenen Tür werden zweimal jährlich von der Berufsgsschule Žilina (SK) veranstaltet. Nach Ankündigung und Organisation von Fahrmöglichkeiten stehen die Türen der Schule für Schüler der Region offen, damit sie mehr über die Einrichtung erfahren und die Werkstattaktivitäten der angebotenen Berufe ausprobieren können. Damit soll das Interesse künftiger Schüler geweckt und die Möglichkeit geschaffen werden, sich mit den Einrichtungen vertraut zu machen und informelle Kommunikationskanäle zwischen dem Schulpersonal und den Schülern zu schaffen.

CEAP hat das Diagramm verwendet, die *Handwerkstage der offenen Tür* analysiert und die Maßnahme als geeignet und vielversprechend eingestuft, um benachteiligte junge Menschen für die Berufsausbildung zu gewinnen. Darüber hinaus entspricht die Maßnahme CEAPs Wunsch, die Schülerzahlen zu erhöhen.

Wir haben unsere internen Stärken und Schwächen sowie auch externe Chancen und Risiken als Grundlage konkreter Realisierungsschritte untersucht.

##### 2. SWOT - Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken bei der Realisierung der *Handwerkstage der offenen Tür*

###### 2.1 Stärken

###### *Institutioneller Rahmen*

Wegen unserer institutionellen Position und täglichen Aktivitäten verfügt CEAP über sehr gute Verbindungen zu den lokalen Baufirmen. Das erhöht das Vertrauen der Auszubildenden darauf, im Anschluss an die Ausbildung einen Arbeitsplatz bei einer angesehenen Baufirma zu erhalten.

CEAP ist eine speziell auf den Bausektor ausgerichtete Ausbildungseinrichtung: daher können wir bei den Handwerkstagen der offenen Tür Ausbildungsbeispiele anhand neuer, vom Arbeitsmarkt geforderter Techniken und Technologien vorführen und uns auf den Bausektor konzentrieren (anstatt weitere Gewerke einzubeziehen).

###### *Schulische Anleitung und internationale Dimension*

CEAPs Personal kennt die für jugendliche Schüler vorgesehenen vorbereitenden und anleitenden Aktivitäten. Dadurch sind wir bereits langfristig mit weiterführenden Schulen vernetzt.

Als Förderer mehrerer Mobilitätsprojekte kann CEAPs Personal über Arbeitsmöglichkeiten im Ausland sowie die europäische Dimension der Ausbildung informieren.

###### *Einrichtungen*

Im September 2016 hat CEAP ein neues Gebäude eingeweiht; hier stehen moderne Einrichtungen und gut ausgestattete Werkstätten und Klassenräume zur Verfügung.

###### 2.2 Schwächen

Die Schwierigkeiten bei der Realisierung der *Handwerkstage der offenen Tür* liegen im Bereich **Personal** und **Finanzen**. Da für diese Maßnahme keine öffentlichen Mittel bereitstehen, müssen wir das vorgesehene Personal, den Transport, die Versorgung und weitere Kosten aus Eigenmitteln finanzieren.

###### 2.3 Chancen

Die Chancen bei der Realisierung der *Handwerkstage der offenen Tür* liegen bei CEAP in der **Imageverbesserung für den Bausektor und die Ausbildung** sowie der **Vermeidung von NEETs und Abbrechern**, indem wir Personen mit Problemen bei der Verarbeitung theoretischer Inhalte ein Lernen

mit Praxisbezug bieten.

Aus Marketingsicht stellen die Tage der offenen Tür eine Möglichkeit dar, die allgemeine Vorstellung von der Bauindustrie zu verbessern und junge Menschen für diese Branche zu gewinnen, indem wir z. B. die folgenden positiven Informationen dazu vermitteln:

1. Informationen zu entsprechenden Stellenangeboten (ein im Vergleich zu anderen Berufen höheres Einkommen und ein höherer Fachkräftebedarf)
2. Erläuterung der neuen Berufsbilder in der heutigen Bauwirtschaft, bei denen es sich nicht mehr wie früher um ungelernte Arbeiter handelt, sondern wegen der vielen neuen Techniken und Technologien im Berufsalltag um eine qualifizierte und „stolze“ Tätigkeit
3. Erklärung der für die neuen „grünen Jobs“ erforderlichen Fähigkeiten auf Grundlage nachhaltiger Baurichtlinien.

## 2.4 Risiken

Risiken bei der Realisierung der Handwerkstage der offenen Tür liegen bei CEAP im **Fehlen interessierter Jugendlicher**, die sich für diesen Ausbildungsweg entscheiden, was hauptsächlich auf das schlechte Image der Baufachausbildung und der Bauberufe allgemein zurückzuführen ist.

Bauberufe werden nach wie vor mit harter Arbeit für unqualifizierte oder wenig intelligente Personen assoziiert; deshalb raten Familien und Berufsberater an weiterführenden Schulen den Schülern oft zu einer höheren Schulbildung statt zu Berufsschulen (besonders in der Bauwirtschaft), was an weiterführenden Schulen mit fehlenden Informationen über Berufsausbildungszentren einhergeht.

## 3. Realisierung der Handwerkstage der offenen Tür bei CEAP

Anhand der SWOT-Analyse haben wir beschlossen, die Handwerkstage der offenen Tür in angepasster Form zu realisieren. Abweichend vom slowakischen Modell möchten wir den Tag der offenen Tür mit den von CEAP jährlich für Mittelstufenschüler aus der Provinz Vicenza organisierten Zeichenwettbewerb verbinden, um hierüber das Interesse möglichst vieler Schulen zu wecken und die für diese Maßnahme bereitgestellten Mittel bestmöglich zu nutzen.

Teilnehmende Schüler müssen eine künstlerische Ausgestaltung vornehmen (Zeichnung, Modell eines Hauses, Mosaik usw.), wobei das Motto des Wettbewerbs „Bau ist Kunst è nachhaltige Kunst“ zu beachten ist. Es werden attraktive Preise vergeben: 1. Schülerpreis: iPod Nano; 2.-4. Preis: iPod Shuffle sowie 3x 500 € für die 3 Schulen, die mehr Schüler für den Wettbewerb gewinnen konnten.

Zielgruppen der Maßnahme: Mittelstufenschüler (12-14 Jahre alt), Realschullehrer, Schüler mit Abbrecherisiko

### 3.1 Ziele

Unsere Ziele:

- Neue Schüler für unsere IVT-Kurse gewinnen
- Über unsere Aktivitäten informieren
- Über ökologisches Bauen informieren
- Allgemeine Ansichten zu Bauberufen und zur Baufachausbildung verbessern

### 3.2 Realisierungsschritte

Zunächst werden die Wettbewerbsunterlagen vorbereitet, z. B.: Wettbewerbsankündigung und -regeln, Anmeldeformular, Einverständniserklärung der Eltern.

Anschließend müssen die Kontaktangaben der Realschulen in der Provinz Vicenza aktualisiert werden. Angaben zum Wettbewerb werden per E-Mail, bei Schulbesuchen, über die Webseite und sozialen Medien verbreitet.

Nach Erhalt der Schülerarbeiten und erforderlichen Freigaben wird ein spezielles Bewertungsgremium eingerichtet.

Die Organisation der Siegerehrung und des Tages der offenen Tür sieht vor:

- Budgetfestlegung für die Maßnahme (Morgen- und Nachmittagssitzung)
- Morgensitzung
- Festlegung der Teilnehmer und des Präsentationplans
- Mitteilung an teilnehmende Schulen
- Bekanntmachung der Veranstaltung in der Lokalpresse sowie über das Internet und soziale Medien
- Organisieren des Catering und des Buffets
- Nachmittagssitzung
- Vorbereiten der PSA und Arbeitskleidung der an den Ausbildungsaktivitäten teilnehmenden Schüler
- Vorbereiten des für die Arbeiten benötigten Bauplans, der Werkstoffe und Werkzeuge
- Anweisen des die Schüler begleitenden Ausbilders

### 3.3 Zeitplan

Der Zeitplan für die Maßnahme wird zu Beginn des Schuljahrs ausgearbeitet, um eine möglichst große Effektivität zu erreichen:

ZEITRAUM	AKTIVITÄT
Anfang September	Kontaktangaben der Realschulen in der Provinz Vicenza aktualisieren
Mitte bis Ende September	E-Mail-Versand an Realschulen: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wettbewerbsankündigung</li> <li>- Wettbewerbsregeln</li> <li>- Vorstellen der Organisation und der Maßnahme</li> <li>- Anmeldeformular</li> <li>- Einverständniserklärung der Eltern</li> </ul>
Ende September bis Mitte Oktober	Schulbesuche zur Vorstellung des Wettbewerbs und der Aktivitäten unserer Organisation
Ende September	Aktuelle Wettbewerbsinformationen im Internet und über soziale Medien veröffentlichen
Dezember	<p>Siegerehrung bei CEAP:</p> <p>Morgensitzung: 130 Schüler, Lehrer, Direktoren</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vorstellung der CEAP-Maßnahme</li> <li>- Seminar zu nachhaltigem Bauen und Lebensführung</li> <li>- Vorstellung des Projekts VETinCon</li> <li>- Preisverleihung</li> <li>- Besichtigung der CEAP-Einrichtungen</li> </ul> <p>Mittagsbuffet</p> <p>Nachmittagssitzung: 10 Schüler verrichten einfache Maurertätigkeiten unter Anleitung eines CEAP-Ausbilders:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aushändigung der PSA (Schutzhelm, Schutzweste, Sicherheitsschuhe) und spezieller Arbeitskleidung mit CEAP-Logo</li> <li>- Kurze Darstellung des IVT-Wegs</li> <li>- Verrichten einfacher Maurerarbeiten (Pfeiler) nach Zeichnung</li> </ul>



### 3.4 Dauer für die Teilnehmer

1 Tag

### 3.5 Personal und Partner

Zur Bekanntmachung der Veranstaltung: 2 Jugendbetreuer für Schulbesuche, 1 Verwaltungskraft zum Erfassen der Kontaktangaben und Versenden der Newsletter

Siegerehrung:

- Morgensitzung: Fachexperten (1 Experte der CEAP-Maßnahme, 1 Experte zum nachhaltigen Bauen, 2 Vertreter der Sozialpartner der Bauindustrie = 1 Arbeitnehmervertreter, 1 Arbeitgebervertreter)
- Nachmittagsitzung: 1 Jugendbetreuer + 1 CEAP-Ausbilder

### 3.6 Finanzierung

Aus Eigenmitteln finanziert

### 3.7 Bewertung

Zur Bewertung der Maßnahme betrachten wir die folgenden Indikatoren:

- Anzahl der teilnehmenden Schüler und Lehrer
- Anzahl der an der Nachmittagsitzung teilnehmenden Schüler
- Anzahl beteiligter Realschulen
- Schnellbewertung durch Schüler nach Ausführung einer bestimmten Tätigkeit (Checkliste)
- Anzahl der für die Veranstaltung angemeldeten Schüler

Bilder:

## MORGENSITZUNG





*SIEGER!!*

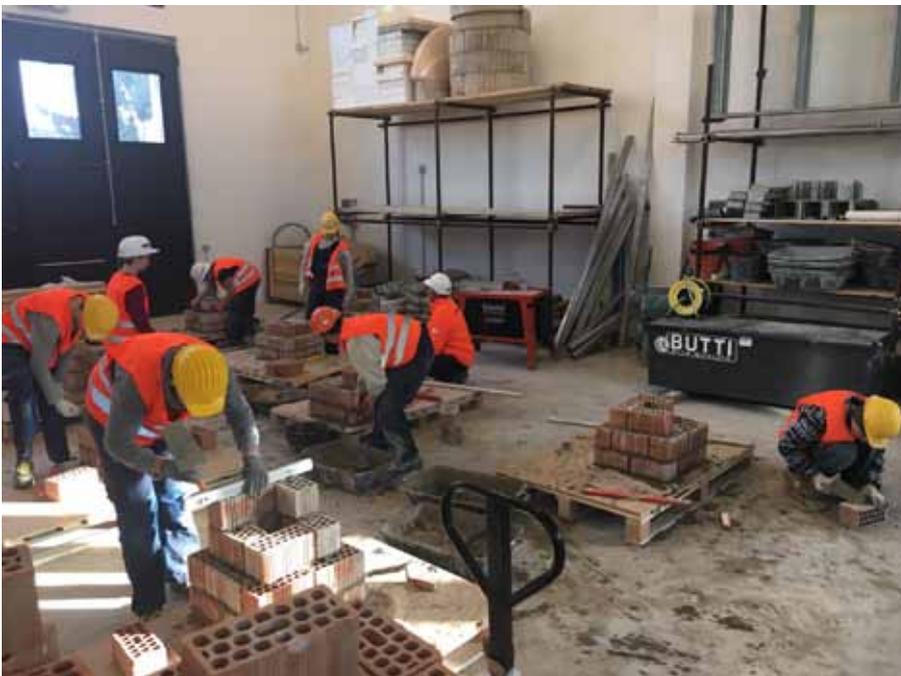
## **BESICHTIGUNG DER EINRICHTUNGEN**



## BUFFET 😊



## NACHMITTAGSSITZUNG







# Umsetzungsplan *Handwerkstage der offenen Tür*

## ABF und SPS, Tschechische Republik

### 1. Einleitung

Obwohl sich Jugendliche heute über das Internet zur Berufsausbildung und ihren beruflichen Interessen informieren können, lohnt sich der Besuch von Live-Veranstaltungen in Schulen, auf Baustellen oder in Projektbüros. Die *Handwerkstage der offenen Tür* bieten Informationen über anstehende Zulassungsverfahren, zeigen die Lernumgebung, ermöglichen Gespräche mit den zukünftigen Lehrern und die Schule bereits besuchenden Schülern. Interessierte Jugendliche erleben die Realität lebensecht auf der Baustelle oder an anderen Stellen, an denen Bauarbeiten ausgeführt werden.

### 2. SWOT - Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken bei der Realisierung der *Handwerkstage der offenen Tür*

#### 2.1 Stärken

Als Stiftung zur Förderung der Architektur, des Bauwesens und der Bildung verfügt ABF über gute **Kontakte zu Schulen und Baufirmen**, was uns die aktive Reaktion auf Schüler und Studenten erleichtert. Das gilt auch für SPS, eine exklusive Arbeitgebervertretung im Bausektor. ABF und SPS sind langjährige Mitglieder der SIA und seit der Gründung mit dabei. Außerdem verfügen wir über qualifizierte und **sachkundige Mitarbeiter**, die auch im **Marketing** erfahren sind.

#### 2.2 Schwächen

Interne Schwächen bestehen bei uns hauptsächlich bei den begrenzten **Finanzmitteln**. Daneben sehen wir uns unterschiedlichen An- und Absichten unserer Partner im SIA-Konsortium sowie mangelndem **Personal** zur Durchführung eigener außerordentlicher Veranstaltungen gegenüber.

#### 2.3 Chancen

Eine wesentliche Chance besteht in dem für alle Besucher **freien Zugang** zu Baustellen, Projektbüros und Berufsausbildungsschulen. Die **barrierefreien** Veranstaltungen sind allen gesellschaftlichen Gruppen zugänglich.

#### 2.4 Risiken

Ein Hauptrisiko besteht in der gelegentlichen **Zurückhaltung der Schulen**, ihre Schüler zu uns zu schicken sowie im mangelnden Interesse der Schüler, was an der geringen Anerkennung liegen kann, die die Bauindustrie in der Öffentlichkeit genießt. Wir erleben eine **starke Konkurrenz** durch die Berufsausbildung in geisteswissenschaftlichen und nichttechnischen Bereichen, die bei jungen Menschen wesentlich beliebter sind.

### 3. Realisierung der *Handwerkstage der offenen Tür* bei ABF und SPS

Aktuell planen wir, die *Handwerkstage der offenen Tür* in der von den slowakischen Partnern vorgelegten Grundstruktur zu testen. Im Gegensatz zur slowakischen Variante werden wir mehr als nur eine Einzelveranstaltung auf einen größeren Zeitraum verteilt organisieren.

#### 3.1 Ziele

Generell besteht das langfristige Gesamtziel darin, neue junge Menschen an die Bauwirtschaft heranzuführen sowie unsere Branche in der Öffentlichkeit aufzuwerten, bekannter zu machen und die Zukunftsaussichten darzustellen.

Im Speziellen möchten wir neue Schüler für die an den *Tagen der offenen Tür* teilnehmenden Schulen gewinnen. Zielgruppen sind Grundschüler einschließlich benachteiligte Schüler im Alter von 14 oder 15 Jahren.

### 3.2 Realisierungsschritte

Zunächst müssen wir auf lokaler und regionaler Ebene für die SIA-Mitglieder **werben**. Dies erfolgt einerseits über Informationskanäle und Webseiten der Ingenieurkammer. Hierüber werden besonders die Möglichkeiten und die voraussichtlichen Termine der „offenen Baustellen“ im September und Oktober, der „offenen Schulen“ und „offenen Projektbüros“ veröffentlicht. Nach den Sommerferien laden wir **Grundschulklassen** in die Schulungszentren, Fachoberschulen, Büros und auf die Baustellen ein, wo sie verschiedene Berufe wie Zimmerei oder Installationstechnik ausprobieren können.

Unser Hauptaugenmerk wird bei den Veranstaltungen auf der Darstellung der ausgezeichneten Berufsaussichten einer Beschäftigung in der Bauindustrie liegen.

### 3.3 Zeitplan

Juni - August 2017 = Vorarbeiten, anwerben von Besuchern, Werbung

November 2017 = *Handwerkstage der offenen Tür* in Schulen, Berufsausbildungszentren und Projektbüros

Wir konzentrieren uns vorwiegend auf gemeinsame Aktivitäten der Höheren und Mittleren Baugewerbeschule Vysoké Mýto mit ABF und SPS.

In der Zeit vom 19. - 21. September 2017 findet eine Vorführung von Bauberufen auf einem öffentlichen Platz in Vysoké Mýto statt. Interessierte Gäste können die Vorführungen ansehen und selbst kleinere Bau-tätigkeiten ausführen.

Bei einer zweiten Veranstaltung am 22. November 2017 können interessierte Gäste der öffentlichen Vorführung an einem weiteren Tag der offenen Tür im Berufsausbildungszentrum teilnehmen. Hier sind dann auch vertiefende Arbeiten in größeren Projekten möglich, und die Schüler erhalten weitergehende Informationen zur Berufsausbildung und den Aussichten am Bau. Teilnehmer der ersten Veranstaltung werden gezielt zur zweiten Veranstaltung zur Vertiefung ihrer Erfahrungen eingeladen.



*Interessierter Besucher in Phase I unternimmt erste Schritte am Bau. Quelle: Baufachschule Vysoké Mýto, 2017.*

### 3.4 Dauer für die Teilnehmer

Ein bzw. zwei Tage.

### 3.5 Personal und Partner

Wir benötigen Mitarbeiter zur Verwaltung der Gesamtveranstaltung, einen SPS-Manager pro Landeskreis sowie möglichst einen weiteren Kammer-Vertreter aus dem gleichen Landeskreis. Darüber hinaus sollen



fachkundige Tutoren und Ausbilder der Berufsausbildungsschule ihre Arbeit vorstellen. Zudem werden wir mit Projektbüros und SIA-Mitgliedern zusammenarbeiten.

### 3.6 Finanzierung

Die Veranstaltungen werden durch freiwillig von der SIA und (teilweise) der EU bereitgestellte Mittel sowie aus Eigenmitteln von ABF/SPS finanziert.

### 3.7 Bewertung

Es wird ein **Fragebogen** entwickelt, der unterschiedliche Parameter der Teilnehmer (Beweggründe, wie haben sie von den *Handwerkstagen der offenen Tür* erfahren usw.) abfragt. Wir konzentrieren uns auf die Erfolgsbewertung der Veranstaltungen in Vysoké Mýto. Als weicher Erfolgsindikator der Maßnahme dienen vor allem Informationen über die zunehmende **Motivation, eine Berufsfachausbildung zu beginnen**. Langfristig kann der Erfolg der Maßnahme zur Integration junger Menschen in die Berufsausbildung erst nach 2018/2019 gemessen werden, d. h. welcher Anteil der teilnehmenden Schüler sich für einen Bauberuf entschieden hat.



# Umsetzungsplan *Handwerkstage der offenen Tür* (Slowakei)

## Bouwmensen Limburg, Niederlande

### I. Einleitung

Die *Handwerkstage der offenen Tür* werden zweimal jährlich von der Berufsschule in Žilina, Slowakei, veranstaltet. Nach Ankündigung und Organisation von Fahrmöglichkeiten stehen die Türen der Schule für Grundschüler der Region offen, damit sie mehr über die Einrichtung erfahren und die Werkstattaktivitäten der angebotenen Berufe ausprobieren können. Damit soll das Interesse künftiger Auszubildender geweckt und die Möglichkeit geschaffen werden, sich mit den Einrichtungen vertraut zu machen und informelle Kommunikationskanäle zwischen dem Schulpersonal und den Azubis zu schaffen.

Bouwmensen hat das Flussdiagramm verwendet, die *Handwerkstage der offenen Tür* analysiert und die Maßnahme als geeignet und vielversprechend eingestuft, um benachteiligte junge Menschen für die Berufsausbildung zu gewinnen. Wir haben unsere internen Stärken und Schwächen sowie auch externe Chancen und Risiken als Grundlage konkreter Realisierungsschritte untersucht.

### 2. SWOT – Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken bei der Realisierung der *Handwerkstage der offenen Tür*

#### 2.1 Stärken

Als Ausbildungszentrum für die Bauindustrie verfügt Bouwmensen Limburg über hochqualifizierte **Mitarbeiter** im Verwaltungs- und Werkstattbereich. Die Ausbilder sind pädagogisch ausgebildet.

Die Ausbilder, aber auch die aktuellen Azubis von Bouwmensen Limburg können potenziellen Azubis **Aufmerksamkeit** schenken, um sie in die erforderlichen Fertigkeiten und Vorhaben einzuführen.

Wir haben ausreichende **Möglichkeiten der Öffentlichkeitsarbeit** wie Facebook, Twitter, LinkedIn, Instagram, Poster usw., über die wir unsere Zielgruppe erreichen können

Im Werkstattbereich verfügen wir über ausreichend **Platz**, um den Azubis die Ausführung unterschiedlicher Arbeiten zu ermöglichen.

Bouwmensen Limburg unterhält gute **Kontakte zu** den regionalen Grund- und weiterführenden **Schulen**.

#### 2.2 Schwächen

Für die **Betreuung und Bewertung** zusätzlicher Schüler während ihres Werkstattaufenthalts fehlt uns zumeist das **Personal**. Die Ausbilder könnten mit der Erklärung der einzelnen Arbeitsschritte und gleichzeitigen Betreuung der Schüler überfordert sein.

Es stehen keine separaten Mittel oder sonstigen Formen finanzieller Unterstützung durch staatliche oder andere Stellen zur Verfügung.

Daher fehlen uns auch die **Finanzmittel** für den Transport der Schüler an unsere Standorte. Alle Aktivitäten müssen von Bouwmensen Limburg selbst finanziert werden.

Sonderaktivitäten wie *Handwerkstage der offenen Tür* werden generell spontan veranstaltet. Die Veranstaltungen sind daher oft ad hoc und wenig strukturiert **organisiert**.

### 2.3 Chancen

Die *Handwerkstage der offenen Tür* bieten Schülern in Grund- und weiterführenden Schulen die Möglichkeit, sich mit der Bauindustrie im Allgemeinen und unserer Einrichtung im Besonderen **vertraut zu machen**.

Die Maßnahme erlaubt uns außerdem die Erhebung von **Daten** der Besucher (Telefonnummer, E-Mail-Adresse, ...). Hierüber bleiben wir informiert und können sie regelmäßig kontaktieren und sie zu weiteren Veranstaltungen und Aktivitäten einladen.

In der niederländischen Bauindustrie besteht generell ein hoher **Fachkräftebedarf**. Schüler bei ihren Besuchen entsprechend zu informieren kann zum Erfolg dieser Musterlösung in unserer Einrichtung beitragen.

### 2.4 Risiken

Ein Risiko bei der Realisierung der *Handwerkstage der offenen Tür* besteht in einer möglicherweise **unzulänglichen Motivierung** der Schüler während des Werkstattaufenthalts. Die Erfahrung zeigt, dass einige Schulen an ähnlichen Maßnahmen in der Vergangenheit nur teilnahmen, weil sie gut in ihren Stundenplan passten. Die Interessen der Azubis spielen dabei oft nur eine untergeordnete Rolle.

Dazu kommt, dass **Bauberufe** in den Niederlanden immer noch ein relativ **schlechtes Image** haben. Die Schüler von Grund- und weiterführenden Schulen werden von Eltern und Lehrern oft in Richtung anderer, lohnenswerter erscheinender Berufe gedrängt. Eltern sehen ihre Kinder lieber in einem anderen Beruf als bei der schmutzigen und schweren Baustellenarbeit.

**Lehrer** in Grund- und weiterführenden Schulen **fördern die Bauwirtschaft kaum**, weil hier körperlich anstrengende Arbeit zu leisten ist.

Auch haben einige **Berufsschulen** einen **schlechten Ruf**. Die Azubis werden nicht zum Abschluss der Ausbildung innerhalb der vorgesehenen Zeit ermuntert.

## 3. Realisierung der *Handwerkstage der offenen Tür*

Anhand der SWOT-Analyse haben wir beschlossen, die *Handwerkstage der offenen Tür* bei uns zu realisieren.

### 3.1 Ziele

Unsere Ziele:

- Schüler sollen Bauberufe erleben
- Interesse der Schüler an einer Berufsausbildung steigern
- Neuen Azubis ermöglichen, ihre Interessen im Bausektor zu entwickeln.

### 3.2 Realisierungsschritte

Die Umsetzung der Maßnahme *Handwerkstage der offenen Tür* beginnt mit der entsprechenden **Planung** und einer Information an die Schulen in der Provinz Limburg. In einem Schreiben werden sie auf die Möglichkeit aufmerksam gemacht, einzelne interessierte Azubis an einem Tag der offenen Tür teilnehmen zu lassen. Dem Schreiben werden **Bewerbungsformulare** für die Azubis beigelegt, um die ungefähre Anzahl der am Zimmermanns- oder Maurerberuf interessierten Azubis zu ermitteln. Sollten ganze Schülergruppen angemeldet werden, planen wir das Datum gemeinsam mit der Schule.

Am Tag der offenen Tür heißen wir die Teilnehmer zunächst im Ausbildungszentrum willkommen. Nach einer kurzen Einführung besichtigen die Azubis das Zentrum und erhalten einen Einblick in die Berufsausbildung. Im Laufe des Tages versuchen sich die Teilnehmer unter Anleitung unserer eigenen Berufsschüler und Ausbilder als Dachdecker und Maurer und stellen Teile eines Betonskeletts her. Am Ende des Tages

füllen sie ein Bewertungsformular aus.



Teilnehmer am Tag der offenen Tür bei der Arbeit mit Holz. Quelle: Bouwmensen Limburg, 2017

### 3.3 Zeitplan

Der Zeitplan für die Maßnahme wird zu Beginn des Schuljahrs ausgearbeitet, um eine möglichst große Effektivität zu erreichen.

Die Termine für weiterführende Schulen liegen im Dezember und März. Grundschulen können uns bei gegebener Werkstattkapazität jederzeit besuchen. Das gilt auch für Abbrecher anderer Ausbildungsmaßnahmen.

### 3.4 Dauer für die Teilnehmer

Ein Tag.

### 3.5 Personal und Partner

Zur Bekanntmachung der Veranstaltung benötigen wir: 2 Ausbilder sowie 1 Verwaltungskraft für den Briefversand und die Aufnahme der Kontaktdaten.

### 3.6 Finanzierung

Alle unsere Aktivitäten werden mit Eigenmitteln finanziert.

### 3.7 Bewertung

Zur Bewertung der Maßnahme betrachten wir die folgenden Indikatoren:

- a) **Anzahl** der teilnehmenden Schüler weiterführender Schulen
- b) **Feedback** aus den Bewertungsformularen als Hinweis darauf, ob sich die teilnehmenden Schüler die Aufnahme einer Berufsausbildung vorstellen können.

Diese Rückmeldungen können jedoch nur einen indirekten Hinweis auf den Erfolg der Maßnahme darstellen. Langfristig kann der Erfolg der *Handwerkstage der offenen Tür* bei Bouwmensen erst nach 2018 gemessen werden, d. h. wenn sich die Mehrheit der Teilnehmer für einen Beruf entschieden hat.

## 5. Evaluationsbericht

---

### Ziele

Der Evaluationsbericht trifft Aussagen über den Austausch der Projektpartner zu den Best-Practice-Beispielen sowie über deren Umsetzung in den einzelnen Partnerländern. Anhand der Erfahrungen der einzelnen Partner klassifiziert und bewertet er die Maßnahmen und gibt interessierten Ausbildungseinrichtungen sowie verbundenen Einrichtungen und Organisationen Empfehlungen zur Umsetzung.

### 5.1 Methodik

Die Methodik beruht auf einer einleitenden SWOT-Analyse zur Umsetzung der im jeweiligen Partnerland gewählten Beispiele guter Praxis und einem gemeinsamen Fragebogen zur Umsetzung der Beispiele.

### 5.2 Kurzbeschreibung der verschiedenen, in das Handbuch aufgenommenen intellektuellen Outputs (IO) des Projekts

Am Ende des VETinCon-Projekts steht ein Praktisches Handbuch mit IO 1 bis 4 in Englisch, Deutsch, Tschechisch, Slowakisch, Niederländisch, Italienisch und Schwedisch.

Gemessen an den drei Hauptzielen ist dies das Kernergebnis des VETinCon-Projekts:

1. Chancengleichheit und Inklusion benachteiligter junger Menschen verbessern;
2. Kompetenzen von Ausbildern und Jugendbetreuern in Einrichtungen der Bauberufsausbildung fördern;
3. Qualität / Arbeitsmarktrelevanz der Berufsausbildung für die betroffenen jungen Menschen und die Baufirmen verbessern und unterstützen.

Das Handbuch umfasst:

#### **IO Nr. 1: Systematische Übersicht der Musterlösungen zur Integration junger Menschen in die Bauberufsausbildung in sechs europäischen Ländern**

Dieser IO zielt hauptsächlich auf eine allgemeine Sammlung von Musterlösungen ab, die Jugendbetreuer und Ausbilder der teilnehmenden Partnerorganisationen, Teilnehmer anderer Ausbildungsanbieter, Sozialpartner oder Unternehmen im Bausektor über Möglichkeiten und Erfolgsrezepte, aber auch mögliche Fallstricke bei der Umsetzung der Musterlösungen zur Integration benachteiligter junger Menschen in die Berufsausbildung in verschiedenen Ländern informiert.

#### **IO Nr. 2: Fragebogen und Beispiele zur Ermittlung der unter den gegebenen landesspezifischen / institutionellen Bedingungen geeignetsten Musterlösung**

Dieser IO zielt darauf ab, interessierten Einrichtungen die Orientierung bei der Ermittlung oder Entwicklung einer Musterlösung zu erleichtern. Am Test teilnehmende / den Fragebogen ausfüllende Personen oder Institutionen erhalten dadurch eine Übersicht der unter den gegebenen Umständen aus allen aufgeführten Musterlösungen am besten geeigneten Maßnahmen. Diese bildet den Ausgangspunkt der Entscheidung, welche der Musterlösungen für das jeweilige System unter den gegebenen Vorbedingungen zu wählen ist. Die Partner haben sich für ein Flussdiagramm entschieden, da dessen übersichtliche Darstellung den Beteiligten die Auswahl einer Lösung erleichtert sowie beliebig oft wiederholbar ist.

#### **IO Nr. 3: Landesspezifische Umsetzungspläne**

Hauptziel dieses IO ist die Erstellung eines Plans zur Umsetzung der gewünschten und laut Fragebogen-auswertung geeignetsten Musterlösung anderer Partnerländer. Für die Umsetzung zweier vollständiger landestypischer Maßnahmen wurden zwei Konzepte entwickelt. Die Pläne unterziehen die Integration benachteiligter Jugendlicher in die Berufsausbildung im jeweiligen Land zunächst einer gründlichen SWOT-Analyse und entwickeln dann systematisch die erforderlichen organisationsinternen und -externen Voraussetzungen einer Umsetzung der Maßnahme. Hierbei werden zu Projektbeginn als besonders relevant festgelegter Kategorien besonders berücksichtigt. Die landesspezifischen Umsetzungspläne werden in das Praxishandbuch aufgenommen, um alle Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken der Übernahme von Musterlösungen in die Systeme anderer Länder klar herauszustellen.

Jeder Partner hat zwei von den anderen Partnern umgesetzte Musterlösungen wie folgt analysiert:

- AFB + SPS (CZ):Tage der offenen Tür (SK), BLEN.it (I)
- BFW (D): BLEN.it (I), IVT-Beratung (I)
- Bouwmensen (NL): Schülerwerkstatt (D),Tage der offenen Tür (SK)
- CEAP (I) :Tage der offenen Tür (SK), Hilfe aus einer Hand (D)
- Hermods (SE): BLEN.it (I), Passgenaue Besetzung (D)
- Ostrov Pohody (SK): Passgenaue Besetzung (D), Schülerwerkstatt (D)

#### IO Nr. 4: Evaluationsbericht

Auch der vorliegende Evaluationsbericht wird in das Handbuch aufgenommen.

### 5.3 Umsetzung der Musterlösungen

Nahezu alle Partner haben beschlossen, mindestens eine der ausgewählten Musterlösungen in ihrem Land umzusetzen.

Im Einzelnen:

<b>PARTNER</b>	<b>UMGESETZTE MUSTER-LÖSUNG</b>	<b>URSPRUNGSLAND DER UMGESETZTEN MUSTER-LÖSUNG</b>
Hermods (SE)	BLEN.it	Italien
BFW (D)	BLEN.it	Italien
BFW (D)	IVT-Beratung	Italien
Hermods (SE)	Passgenaue Besetzung	Deutschland
Bouwmensen (NL)	Tage der offenen Tür	Slowakei
AFB + SPS (CZ)	Tage der offenen Tür	Slowakei
CEAP (I)	Tage der offenen Tür	Slowakei

### 5.4 Ergebnisse

Die umgesetzten Musterlösungen haben in allen Ländern äußerst positive Ergebnisse erzielt.

Alle Partner bestätigten die erfolgreiche Umsetzung der jeweiligen Musterlösung(en) und schätzten die analysierten Umsetzungspläne als realistisch ein.

Bei der Umsetzung der Musterlösung(en) ging es allen Partnern hauptsächlich um die Aufnahme weiterer benachteiligter junger Menschen als neue Schüler in die Kurse der Organisation, die Bereitstellung von Informationen zu den Aktivitäten der Organisation sowie eine Intensivierung der Beziehungen zu den anderen Unternehmen.

Mehr als ein Partner entschied sich für die Musterlösung „Tage der offenen Tür“ und „BLEN.it“.

Die umsetzenden Partner gaben die folgenden Hauptgründe für den Erfolg von **BLEN.it** an:

- Verbesserung der Beziehungen zwischen den Unternehmen / Schülern und dem Schulungszentrum
- Erleichterung der Arbeit der Unternehmensmitarbeiter

Die umsetzenden Partner gaben die folgenden Hauptgründe für den Erfolg der **Tage der offenen Tür** an:

- Zahlreiche Teilnehmer an der Veranstaltung
- Gutes Verhältnis von teilnehmenden zu neu eingeschriebenen Schülern

Weitere **allgemeine Aussagen** lassen sich aus dem Feedback der Partner zur Umsetzung aller oben genannten Musterlösungen ableiten:

Die Partner hoben mehrheitlich hervor, dass die **Einführung neuer Maßnahmen** in ihrer Einrichtung durch die motivierten und kompetenten Mitarbeiter **erleichtert** wurde. Zukünftige Anwender der in diesem Handbuch vorgestellten Maßnahmen sollten sehr genau auf die Kenntnisse und Kompetenzen ihrer Mitarbeiter achten. Diese sollten gut informiert und motiviert sein und sich mit ihrer Meinung während des gesamten Änderungsvorgangs einbringen können.

Bezüglich der **Schwierigkeiten bei der Umsetzung** gaben einige Partner Zeitmangel, die zusätzlich erforderlichen, aber schwer zu findenden Mitarbeiter sowie die für die vorhandenen Mitarbeiter erforderliche intensive Schulung an. Auch war es nicht immer einfach, Unterstützung von Gemeinden oder anderen politischen Körperschaften zu erhalten. Interessierte Einrichtungen sollten sich der möglichen Schwierigkeiten in diesen Bereichen und der Notwendigkeit ggf. spezifischer Lösungen bewusst sein.

Hier scheint die in gute Kontakte zu Gemeinden und anderen relevanten Beteiligten investierte Zeit und Mühe gut angelegt zu sein. Die Partner stufen gute Kontakte und eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit Unternehmen, Gemeinden und künftigen Azubis als wesentlichen **Grund für die erfolgreiche Umsetzung** der Maßnahmen ein. Das sollten künftige Anwender unbedingt berücksichtigen.

Unter Berücksichtigung aller **Vorschläge und Anmerkungen für interessierte Einrichtungen** möchten wir die folgenden Empfehlungen aussprechen:

- Einige Maßnahmen benötigen viel Zeit für die Umsetzung. Für die Umsetzungsschritte ist daher zusätzliche Zeit einzuplanen.
- Halten Sie sich besonders in Bereichen, in denen Ihre Organisation über keine speziellen Kenntnisse oder Fertigkeiten verfügt, an externe Experten (z. B. IT), statt sich selbst daran zu versuchen.
- Versuchen Sie, relevante Beteiligte und Entscheider in die Öffentlichkeitsarbeit, Kontaktpflege und Mittelbeschaffung einzubinden.
- Eine mögliche Kombination verschiedener Aktivitäten oder Maßnahmen sollte geprüft werden.
- Neue Praktiken anzuwenden wird sich sehr wahrscheinlich auch langfristig auf Ihre Organisation und die Zielgruppen auswirken. Prüfen Sie alle Möglichkeiten!

## 5.5 Fragebögen

Um detaillierte Rückmeldungen zu den umgesetzten Musterlösungen bereitzustellen, sind die Fragebögen der Partner hier beigefügt.

Die Evaluationsformulare wurden nach Umsetzung der ausgewählten Musterlösung im landestypischen Kontext der Partner ausgefüllt.

Sie sollen möglichen Anwendern übersichtliche und spezifische Anweisungen zur jeweiligen Musterlösung bieten.

<b>FRAGEBOGEN NUMMER</b>	<b>PARTNER</b>	<b>UMGESETZTES BEISPIEL</b>
1	Hermods (SE)	BLEN.it
2	BFW (D)	BLEN.it
3	BFW (D)	IVT-Beratung
4	Hermods (SE)	Passgenaue Besetzung
5	Bouwmensen (NL)	Tage der offenen Tür
6	AFB + SPS (CZ)	Tage der offenen Tür
7	CEAP (I)	Tage der offenen Tür

## FRAGEBOGEN NR. I

Partner:	Hermods
Land:	Schweden
Musterlösung:	BLEN.it
Ursprungsland der Musterlösung:	Italien
In welchem Jahr wurde die Musterlösung in Ihrem Land umgesetzt?	2017-2018

### 1. War der Plan für die Umsetzung in Ihrem Land realistisch?

- ja       nein

### 2. Welche Aspekte / Verfahren würden Sie bei der Umsetzung in Ihrem Land verbessern?

Wir möchten eine landesweite Datenbank mit Schülern für die Baufachausbildung und Baufirmen erstellen, auf die einfach zugegriffen und zum Abgleich der Kandidaten/Schüler und Baufirmen zwecks einer jeweils angepassten Baufachausbildung und für einen größeren Beschäftigungserfolg der Azubis im Bausektor genutzt werden kann.

Mit einem erweiterten Datenbanksystem können wir die Ausbildung unserer Azubis verfolgen und die relevanten Angaben direkt mit weiteren Hermods-Mitarbeitern austauschen, die ebenfalls mit der angepassten Baufachausbildung befasst sind. Die Datenbanklösung soll uns helfen, den Kontakt mit Baufirmen und Baufachkräften zu pflegen und zu erweitern. Es ist vorgesehen, die Azubis anhand der Datenbankinformationen bis ca. 2018 datentechnisch auch während ihres Berufslebens zu verfolgen, sie über Schulungsmöglichkeiten zu informieren, sie weiterzubilden und ihre Chancen auf dem Bauarbeitsmarkt zu verbessern.

### 3. Welche Aspekte / Verfahren waren leichter umzusetzen (bitte Gründe angeben)?

Es fiel leicht, unseren Mitarbeitern die Vorteile der Arbeit begreiflich zu machen. Alle Informationen an einer Stelle zu konzentrieren, erleichtert ihre Arbeit. Beendet z. B. jemand das Beschäftigungsverhältnis oder wird krank, können andere die Unternehmenskontakte leichter übernehmen. Ein weiterer Vorteil ist, alle schwedischen Firmenkontakte sehen zu können, da viele Unternehmen landesweit tätig sind.

### 4. Welche Aspekte / Verfahren waren schwieriger umzusetzen (bitte Gründe angeben)?

Leute mit den richtigen Kenntnissen zu finden. Ihre Aufgabe war, ein für unsere Bedürfnisse geeignetes Computersystem zu finden und anzuschaffen. Danach die Anpassung des Systems. Die Zeit, die unsere Mitarbeiter für die Übertragung der Unternehmensdaten aus den früher zur Datenerfassung verwendeten Dateien benötigten.

### 5. Welches Hauptziel verfolgte Ihre Organisation mit der Umsetzung der Musterlösung?

- (Benachteiligte) Azubis in eine Baufachausbildung zu bringen
- Abschluss der Ausbildung durch (benachteiligte) Azubis
- Aufnahme einer Beschäftigung im Bausektor
- Sonstige (bitte Ziel eintragen):

.....

**6. Wurde die Musterlösung erfolgreich umgesetzt?**

ja       nein

**7. Bitte geben Sie anhand Ihrer Evaluation Quoten / Zahlen zum Erfolg der Umsetzung an.**

Das Ergebnis stammt aus unserem Pilotprojekt in Göteborg August bis Ende November 2017. Zur Erfolgsmessung wurden die folgenden Punkte herangezogen:

- Anzahl der in die Datenbank aufgenommenen Schüler **34**
- Anzahl der registrierten Unternehmen: **210**
- Anzahl der Schüler, die eine Ausbildung im Unternehmen begonnen haben: **34**

**8. Bitte erläutern Sie die Erfolgsgründe (sofern zutreffend).**

Unsere Datenbank beinhaltet zahlreiche Baufirmen, die an einer Vermittlung von Schülern interessiert sind. Wir hatten ausreichend Daten, um für einen bestimmten Ausbildungsplatz geeignete Schüler zu ermitteln. Teilnehmende Unternehmen schätzen die Möglichkeit, den Schüler nach der Ausbildung zu übernehmen. Die Lehrkräfte erhalten Kenntnisse, um die Bedürfnisse der Schüler und Unternehmen abzugleichen.

**9. Bitte erläutern Sie die Gründe für den Misserfolg (sofern zutreffend).**

n. z.

**10. Worin lagen die Vorteile für Ihre Organisation?**

Hermods verfügt bisher nur über Ergebnisse der Pilotphase. Aber schon jetzt wird deutlich, dass wir unsere internen Abläufe bezüglich des einfachen Zugriffs und des Abgleichs von Kandidaten / Schülern und Unternehmen für eine angepasste Berufsausbildung verbessern konnten.

**11. Bitte machen Sie Anmerkungen /Vorschläge für interessierte Einrichtungen / Anwender.**

Sofern spezielle IT-Kenntnisse im Unternehmen nicht vorhanden sind, sollten Sie diese extern beschaffen. Auch benötigte die Umsetzung länger als erwartet.

## FRAGEBOGEN NR. 2

Partner:	BFW Bau Sachsen e.V.
Land:	Deutschland
Musterlösung:	BLEN.it
Ursprungsland der Musterlösung:	Italien
In welchem Jahr wurde die Musterlösung in Ihrem Land umgesetzt?	Läuft seit Oktober 2016

### 1. War der Plan für die Umsetzung in Ihrem Land realistisch?

- ja             nein

### 2. Welche Aspekte /Verfahren würden Sie bei der Umsetzung in Ihrem Land verbessern?

Zur Optimierung des Datenbanksystems sollte dieses um weitere Plugins erweitert werden

### 3. Welche Aspekte /Verfahren waren leichter umzusetzen (bitte Gründe angeben)?

- Ein kleineres Umsetzungsteam legte Aussehen und Inhalt der Datenbank fest.
- Datenbankprogrammierung: der zur Implementierung der neuen Datenbank erforderliche IT-Experte war im Hause vorhanden
- Da wir enge Beziehungen zu Beratern unterhalten, war die Beratung zu Fragen des Datenschutzes einfach. Der Datenschutz spielt auch nur eine geringe Rolle, da die Daten in unserer BLEN.it-Version nicht veröffentlicht werden.
- Es wurde ein für die Datenbankpflege verantwortlicher Mitarbeiter bestimmt. Die Umsetzung war einfach, da das vorhandene Personal offen für das Projekt war.

### 4. Welche Aspekte /Verfahren waren schwieriger umzusetzen (bitte Gründe angeben)?

- Es war schwierig, die BLEN.it-Version in der Kürze der Zeit in unsere BFW-Strukturen einzubinden (unter Berücksichtigung der Dauer des VETinCon-Projekts).
- Nach 2018 sind weitere Schritte zu unternehmen, was wir als möglicherweise schwierig einstufen (z. B. die betroffenen BFW-Mitarbeiter in der Anwendung der Datenbank zu schulen). Das könnte sich bei Anwendern mit noch fehlender Erfahrung im Umgang mit Datenbanksystemen als schwierig erweisen.

### 5. Welches Hauptziel verfolgte Ihre Organisation mit der Umsetzung der Musterlösung?

- (Benachteiligte) Azubis in eine Berufsausbildung zu bringen
- Abschluss der Ausbildung durch (benachteiligte) Azubis
- Aufnahme einer Beschäftigung im Bausektor
- Sonstige (bitte Ziel eintragen): einfachere Verwaltung der Daten für die Kommunikation mit Jugendlichen mit Interesse am Bausektor

.....

**6. Wurde die Musterlösung erfolgreich umgesetzt?**

ja             nein

**7. Bitte geben Sie anhand Ihrer Evaluation Quoten / Zahlen zum Erfolg der Umsetzung an.**

- 113 Schüler wurden in die Datenbank aufgenommen (ein Jahr nach der Umsetzung)
- Evaluation a) 5 der nach dem Betriebspraktikum aufgenommenen Schüler besuchten den Tag der offenen Tür mit ihrem Lebenslauf
- Evaluation b) 10 Jugendliche begannen die Ausbildung nach einem Betriebspraktikum bei BFW, was wir anhand des Datenbanksystems verfolgen konnten

**8. Bitte erläutern Sie die Erfolgsgründe (sofern zutreffend).**

- Regelmäßiger Kontakt anhand der Kontaktdaten in der Datenbank (Newsletter, Einladungen zu Tagen der offenen Tür, ...)
- Von BFW-Mitarbeitern leicht zu verwendende Benutzerschnittstelle

**9. Bitte erläutern Sie die Gründe für den Misserfolg (sofern zutreffend).**

n. z.

**10. Worin lagen die Vorteile für Ihre Organisation?**

- Besserer Zugang zu den Zielgruppen für eine Ausbildung, bessere Dokumentation der Präferenzen/Vorlieben der Teilnehmer
- Bessere Zusammenarbeit zwischen den mit künftigen Azubis arbeitenden BFW-Mitarbeitern
- Höhere Arbeitseffizienz bei der passgenauen Besetzung

**11. Bitte machen Sie Anmerkungen /Vorschläge für interessierte Einrichtungen / Anwender.**

- Gute Möglichkeit, langfristige Bindungen an unser Unternehmen aufzubauen
- Gute Methode der Evaluation / Dokumentation
- Die Kommunikation mit dem Jugendlichen sollte möglichst von ein oder zwei Leuten als Bezugspersonen betreut werden. Das hilft beim Aufbau enger Bindungen zum zukünftigen Azubi. Trotzdem sollten mehrere Mitarbeiter mit der Datenbank arbeiten. Aber persönliche Kontakte sollten auch persönlich bleiben.

# ANLAGEN

UAZ Dresden - Praktikanten						
2017 / 2018 Jahres KOSTEN	Frank		01626		17.10.2016 - 28.10.2016	NETZ (E) Netz (E)
Aktuelle Liste		01445 Radkebau		Maurer	17.10.2016 - 26.10.2016	NETZ (E) Netz (E)
Neueintrag		- Str.		Maurer	00.00.0000 - 00.00.0000	NETZ (E) Netz (E)
Suche nach:	Tom-Leonardo	01100 Pflanz	0152	Zimmerer	17.10.2016 - 28.10.2016	NETZ (E) Netz (E)
OK	Tom	straße	0160			
	Christian		03	TS / Straßenb.	04.10.2016 - 07.10.2016	NETZ (E) Netz (E)
	Tobias		0352	TS / Straßenb.	26.09.2016 - 30.09.2016	NETZ (E) Netz (E)
	Dominik		01628	Zimmerer	19.09.2016 - 30.09.2016	NETZ (E) Netz (E)
	Leon		0174	Tischler	19.09.2016 - 30.09.2016	NETZ (E) Netz (E)
	Mox		0351	TS / Straßenb.	14.11.2016 - 25.11.2016	NETZ (E) Netz (E)
	Tim Robert		03520	Zimmerer	11.07.2016 - 15.07.2016	NETZ (E) Netz (E)
	Lara		01755	TS / Straßenb.	14.02.2016 - 24.03.2016	NETZ (E) Netz (E)
	Max		01753	TS / Straßenb.	14.02.2016 - 24.03.2016	NETZ (E) Netz (E)
	David		0351	TS / Straßenb.	04.07.2016 - 08.07.2016	NETZ (E) Netz (E)
	Lara		0174	AGF	06.06.2016 - 17.06.2016	NETZ (E) Netz (E)
	Marco		0152	TS / Straßenb.	24.09.2015 - 07.10.2015	NETZ (E) Netz (E)
	Leon		0351	All/Handarb.	07.12.2015 - 18.12.2015	NETZ (E) Netz (E)
	Florian		0157		04.07.2016 - 08.07.2016	NETZ (E) Netz (E)
	Tom		0351	Tischler	06.06.2016 - 10.06.2016	NETZ (E) Netz (E)
	Miko		0350	TS / Straßenb.	18.04.2016 - 20.04.2016	NETZ (E) Netz (E)
	Tom		035	TS / Straßenb.	09.05.2016 - 13.05.2016	NETZ (E) Netz (E)

Screenshot "Auszug aus der im Dresdner Schulungszentrum von BFW installierten BLEN.it-Datenbank (anonymisiert)". Quelle: BFW Bau Sachsen e.V. 1. November 2017.

Mit Rücksicht auf die Privatsphäre unserer Azubis werden die Listen der als Teilnehmer des Berufspraktikums in die Datenbank aufgenommenen Teilnehmer sowie die Liste neuer Azubis mit Ausbildungsbeginn im Jahr 2017 nicht im Handbuch veröffentlicht.

### FRAGEBOGEN NR. 3

Partner:	BFW Bau Sachsen e.V.
Land:	Deutschland
Musterlösung:	IVT-Beratung
Ursprungsland der Musterlösung:	Italien
In welchem Jahr wurde die Musterlösung in Ihrem Land umgesetzt?	2017

#### 1. War der Plan für die Umsetzung in Ihrem Land realistisch?

ja       nein

#### 2. Welche Aspekte /Verfahren würden Sie bei der Umsetzung in Ihrem Land verbessern?

- Phase I (erster Austausch mit Erprobung der digitalen Lernhilfen):
  - Um die Kommunikation mit anderen Azubis / Ausbildern im betreuenden Unternehmen zu erleichtern, sollten die Beteiligten eine Sprachschulung (Englisch) erhalten
  - Vorbereitungstreffen aller beteiligten Schulungszentren von BFW organisieren (da Ausbilder und Azubis von 4 Standorten gemeinsam reisten)

#### 3. Welche Aspekte /Verfahren waren leichter umzusetzen (bitte Gründe angeben)?

- Phase I (erster Austausch mit Erprobung der digitalen Lernhilfen):
  - Einen geeigneten europäischen Partner für den Austausch zu finden, da wir zu einem niederländischen Ausbildungszentrum für Bauberufe bereits gute Kommunikationsbeziehungen unterhalten
  - Die Aktivitäten der Azubis während ihres Aufenthalts zu planen / organisieren
- Phase 2 (geregelter / geordneter Austausch und Verwendung digitaler Lernhilfen):
  - Planen späterer Austauschaktivitäten
  - Festlegen geeigneter digitaler Lernhilfen für die tägliche Arbeit der Tutoren

#### 4. Welche Aspekte /Verfahren waren schwieriger umzusetzen (bitte Gründe angeben)?

- Phase I (Probeaustausch mit Erprobung der digitalen Lernhilfen):
  - Organisation der Schüler, die am Austauschprogramm teilnehmen und Ausbildungstage im ausbildenden Unternehmen fehlen durften (dieser Prozess war zeitaufwändig und benötigte relativ viel Zeit.)
  - Organisation der 4 Ausbilder, die für die Dauer des Austauschs am Arbeitsplatz in Deutschland zur Verfügung standen / dort ersetzt werden konnten.
  - Vorbereiten der IT-Infrastruktur, um allen Beteiligten einen problemlosen Zugang zu den digitalen Lernhilfen zu bieten.
- Phase 2 (geregelter / geordneter Austausch und Verwendung digitaler Lernhilfen – beides ist teuer und zeitaufwändig):

- Hemmungen der Tutoren bei der Anwendung digitaler Lernhilfen überwinden (durch Schulung der Anwendung)
- Sprachunterricht für die teilnehmenden Ausbilder organisieren und finanzieren

**5. Welches Hauptziel verfolgte Ihre Organisation mit der Umsetzung der Musterlösung?**

- (Benachteiligte) Azubis in eine Berufsausbildung zu bringen
- Abschluss der Ausbildung durch (benachteiligte) Azubis
- Aufnahme einer Beschäftigung im Bausektor
- Sonstige (bitte Ziel eintragen):

.....

**6. Wurde die Musterlösung erfolgreich umgesetzt?**

- ja
- nein

**7. Bitte geben Sie anhand Ihrer Evaluation Quoten / Zahlen zum Erfolg der Umsetzung an.**

- 7 Azubis wurden befragt
- zu digitalen Lernhilfen:
  - Digitale Lernhilfen unterstützen die meisten Schüler, die Inhalte besser zu verstehen
  - Die Mehrheit hält digitale Lernhilfen für eine attraktive Alternative zur Arbeit mit „Papier“ und hat diese gerne zum Lernen benutzt
  - Die Mehrheit hatte keine Probleme mit den digitalen Lernhilfen und würde während der Ausbildung gern mehr damit arbeiten
- zu Azubi-Austauschprogrammen:
  - Die Mehrheit hat neue Kenntnisse erworben
  - Die Mehrheit hält ein Lernen im Ausland für reizvoll
  - Alle Teilnehmer hatten Spaß an dem Programm
  - Die Mehrheit glaubt, dass die neuen Inhalte und das eigentliche Austauschprogramm ihnen beim erfolgreichen Ausbildungsabschluss behilflich sein wird

**8. Bitte erläutern Sie die Erfolgsgründe (sofern zutreffend).**

- Qualität des Programms (interessante Inhalte),
- Präzise Gesamtplanung mit unterschiedlichen Aktivitäten,
- Maßnahmen zur Teamentwicklung ergaben gute Kontakte zu ausländischen Schülern,
- Gutes Essen,
- Freundliche Zusammenarbeit,
- Gute digitale Infrastruktur und Qualität der digitalen Lernhilfen,
- Interesse der Teilnehmer am digitalen Lernen

**9. Bitte erläutern Sie die Gründe für den Misserfolg (sofern zutreffend).**

## **10. Worin lagen die Vorteile für Ihre Organisation?**

- Gesteigerte interkulturelle Kompetenz bei Azubis und Ausbildern (langfristige Multiplikatoren)
- Gesteigerte Motivation bei allen Teilnehmern
- Erweiterte Kenntnisse und Fertigkeiten bei teilnehmenden Azubis und Ausbildern wegen guter theoretischer und praktischer Schulungskomponenten
- Anregung, die Fremdsprachenkenntnisse zu verbessern
- Bessere Sozialfähigkeiten bei den Azubis
- Engere Bindung an BFW als Ausbildungseinrichtung, die diese Erfahrung möglich gemacht hat

## **11. Bitte machen Sie Anmerkungen /Vorschläge für interessierte Einrichtungen /Anwender.**

Künftige Anwender sollten berücksichtigen, dass Austauschprogramme für die veranstaltende Einrichtung mindestens so viele Stressfaktoren wie Vorteile bieten, aber auch das Leben und die Einstellung benachteiligter Azubis verändern können, die ansonsten nicht an Reisen im Ausland und der Begegnung mit Menschen aus anderen Kulturen gewöhnt sind. Für diese Azubis kann ein Ausbildungsaufenthalt im Ausland äußerst motivierend sein. Besonders wichtig ist, dass ein solcher Aufenthalt die soziale Interaktion mit / das Vertrauen zu den begleitenden Ausbildern verbessern kann, wovon sie auf lange Sicht in ihrem Ausbildungsalltag zuhause profitieren.

## **ANLAGEN**

- Ergebnisse der Schülerfragebögen

Evaluation: Use of digital learning aids and students' exchange (see IVT Guidance, Italy)									
<b>Personal Data</b>									
<b>Age</b>	<b>Sex</b>	<b>Occupational Field</b>							
1*23	1 female	7 Building Construction							
2*19	6 male	0 Civil Engineering							
4*20		0 Interior/Finishing Construction							
<b>Digital Learning</b>									
			<b>fully agree</b>	<b>rather agree</b>	<b>partly agree</b>	<b>partly disagree</b>	<b>disagree</b>		
1	I had experience with digital learning before the exchange program.					2	2	3	
2	I have used digital learning aids in my school/VET education.					1	4	2	
3	I understand the contents taught through digital learning aids during the exchange better than before.					2	3	1	1
4	I find working with digital learning aids an attractive alternative to working with paper worksheets, books, ...					5		1	1
5	I enjoyed learning with digital learning aids.					6			1
6	I encountered problems when learning with digital learning aids.							4	2
7	If yes in 6, why?					-			
8	I would like to work with digital learning aids more during my future VET training.					5	2		
<b>Exchange Program</b>									
9	I have gained new occupational knowledge or abilities during the exchange program.					1	4	2	
10	I find learning abroad an attractive alternative to learning in Germany.					6	2		
11	I enjoyed the exchange program.					7			
12	If you have disagreed or rather disagreed with statement 6, please give reasons.					-			
13	The contents and personal experience gained during the exchange program will be useful for the successful completion of my VET.					3	3	1	
<b>Additions</b>									
<b>positive</b>		<b>improvement necessary</b>							
great program		short duration (5 days)							
overall planning		excursion to construction site (no reason given)							
exchange with students from abroad		even more contact with students from abroad would have been nice							
food									
friendly co-working									
gaining new knowledge digitally									
variety of activities									
speaking English in team activities									
getting to know nice people and different culture									
<b>Conclusions:</b>									
<b>DLA</b>	<b>digital learning aids help the majority of students to understand contents better</b>								
	<b>majority find digital learning aids an attractive alternative to working with "paper" and enjoyed learning with them</b>								
	<b>majority did not encounter problems with digital learning and would like to work more with it in their training</b>								
<b>Echange</b>	<b>majority gained new knowledge</b>								
	<b>majority find learning abroad attractive</b>								
	<b>all participants enjoyed the program</b>								
	<b>majority find the contents taught and exchange programme will help them to successfully complete their VET</b>								

## FRAGEBOGEN NR. 4

Partner:	Hermods
Land:	Schweden
Musterlösung:	Passgenaue Besetzung
Ursprungsland der Musterlösung:	Deutschland
In welchem Jahr wurde die Musterlösung in Ihrem Land umgesetzt?	2017

### 1. War der Plan für die Umsetzung in Ihrem Land realistisch?

ja       nein

### 2. Welche Aspekte / Verfahren würden Sie bei der Umsetzung in Ihrem Land verbessern?

Vor dem Beginn einer angepassten Berufsausbildung sollten die Unternehmen und Kandidaten einen Ausbildungsvertrag abschließen, um sowohl die Möglichkeit eines Arbeitsvertrags für die Kandidaten zu erhöhen als auch den Nachschub an Arbeitskräften und Azubis für die schwedische Bauindustrie zu gewährleisten. Für Hermods stellt der Ausbildungsvertrag eines von mehreren Werkzeugen zur Optimierung unserer Abläufe dar, mit denen wir alle Beteiligten - also die Kandidaten bei ihren Kontakten zu Unternehmen sowie die Unternehmen bei der Erstellung der Ausbildungsverträge - unterstützen.

### 3. Welche Aspekte / Verfahren waren leichter umzusetzen (bitte Gründe angeben)?

Die verwendete schriftliche Dokumentation zusammenzustellen war einfach, da wir in unseren Programmen auch vorher schon ähnlich gearbeitet haben. Wir verwenden das von uns am besten bewertete Dokument und haben dieses jetzt für die gesamte Organisation übernommen.

### 4. Welche Aspekte / Verfahren waren schwieriger umzusetzen (bitte Gründe angeben)?

Der schwierigste Teil der Umsetzung war, die Gemeinde Jönköping von unserem Pilotprojekt zu überzeugen, über das wir erste Ergebnisse für die Evaluation erzielen wollten. Sobald die Gemeinde den Wert der Maßnahme erkannt hatte, war das größte Hindernis überwunden.

### 5. Welches Hauptziel verfolgte Ihre Organisation mit der Umsetzung der Musterlösung?

S (Benachteiligte) Azubis in eine Berufsausbildung zu bringen

Abschluss der Ausbildung durch (benachteiligte) Azubis

Aufnahme einer Beschäftigung im Bausektor

Sonstige (bitte Ziel eintragen):

.....

### 6. Wurde die Musterlösung erfolgreich umgesetzt?

ja       nein

### 7. Bitte geben Sie anhand Ihrer Evaluation Quoten / Zahlen zum Erfolg der Umsetzung an.

Das Ergebnis stammt aus unserem Pilotprojekt in Jönköping April 2016 bis Ende November 2017.

Zur Erfolgsmessung wurden die folgenden Punkte herangezogen:

- a) Anzahl der für eine Ausbildung geeigneten Kandidaten: 5
- b) Anzahl der Unternehmen, die einen Kandidaten für die angepasste Berufsausbildung erhalten möchten: 10
- c) Anzahl der Schüler, die den Kurs abgeschlossen und einen Arbeitsvertrag erhalten haben:  
5

**8. Bitte erläutern Sie die Erfolgsgründe (sofern zutreffend).**

Gute Zusammenarbeit mit der Gemeinde Jönköping. Viele Kontakte zu Baufirmen in der Region. Wir konnten auch sehen, wie wichtig ein engagierter Lehrer und Betreuer in den Unternehmen ist, die am Pilotprojekt teilnehmen wollten und die Methode entwickelt haben.

**9. Bitte erläutern Sie die Gründe für den Misserfolg (sofern zutreffend).**

n. z.

**10. Worin lagen die Vorteile für Ihre Organisation?**

Hermods verfügt bisher nur über Ergebnisse der Pilotphase. Aber schon jetzt wird deutlich, dass wir unsere internen Abläufe verbessern konnten. Wir konnten auch sehen, wie wichtig ein engagierter Lehrer und Betreuer in den Unternehmen ist, die am Pilotprojekt teilnehmen wollten und die Methode entwickelt haben.

Wir haben die Verständlichkeit und Qualität unserer Kommunikation mit Unternehmen optimiert, die von uns Azubis erhalten haben.

**11. Bitte machen Sie Anmerkungen / Vorschläge für interessierte Einrichtungen / Anwender.**

In unserem Fall hat der vor Beginn der angepassten Berufsausbildung zwischen den Unternehmen und Kandidaten abgeschlossene Ausbildungsvertrag zu einem stärkeren Engagement der Unternehmen, aber auch zu einer besseren Kommunikation zwischen uns, den Unternehmen und den Azubis geführt, was unsere Ausbildung stärkt. Zudem hat es die Chancen unserer Azubis auf einen Arbeitsplatz in der Bauindustrie verbessert. Wir sehen keine Nachteile und empfehlen, die Maßnahme auszuprobieren.

## FRAGEBOGEN NR. 5

Partner:	Bouwmensen Limburg
Land:	Niederlande
Musterlösung:	Tage der offenen Tür
Ursprungsland der Musterlösung:	Slowakei
In welchem Jahr wurde die Musterlösung in Ihrem Land umgesetzt?	2017

### 1. War der Plan für die Umsetzung in Ihrem Land realistisch?

ja       nein

### 2. Welche Aspekte / Verfahren würden Sie bei der Umsetzung in Ihrem Land verbessern?

Wir würden den Kandidaten beim Eintreffen im Schulungszentrum gern etwas mehr Aufmerksamkeit schenken.

Besser strukturierte Planung der Aktivitäten, besonders bei der Zeitplanung.

### 3. Welche Aspekte / Verfahren waren leichter umzusetzen (bitte Gründe angeben)?

Bouwmensen Limburg verfügt bereits über die für die Maßnahme erforderlichen Mitarbeiter, die daher wissen, was zu tun ist.

### 4. Welche Aspekte / Verfahren waren schwieriger umzusetzen (bitte Gründe angeben)?

Das Evaluationsformular wird vollständig von den Azubis ausgefüllt, die auch die Informationen beisteuern. Aus den erfassten Meinungen lassen sich in den Folgejahren optimierte Aktivitäten ableiten.

### 5. Welches Hauptziel verfolgte Ihre Organisation mit der Umsetzung der Musterlösung?

- (Benachteiligte) Azubis in eine Berufsausbildung zu bringen
- Abschluss der Ausbildung durch (benachteiligte) Azubis
- Aufnahme einer Beschäftigung im Bausektor
- Sonstige (bitte Ziel eintragen): jungen Schülern die Gelegenheit bieten, die Bautätigkeiten kennenzulernen und ihr Interesse daran zu stärken.

.....

### 6. Wurde die Musterlösung erfolgreich umgesetzt?

ja       nein

### 7. Bitte geben Sie anhand Ihrer Evaluation Quoten / Zahlen zum Erfolg der Umsetzung an.

An unserer Maßnahme haben zwei benachteiligte junge Männer teilgenommen. Diese haben jetzt die Ausbildung in unserem Schulungszentrum begonnen.

### 8. Bitte erläutern Sie die Erfolgsgründe (sofern zutreffend).

Wir haben schon vor dem Tag der offenen Tür mit den Azubis gesprochen und dabei genügend Informationen erhalten, um ihre Wünsche zu kennen. Darauf konnten wir unseren Tag der offenen Tür ausrichten.

**9. Bitte erläutern Sie die Gründe für den Misserfolg (sofern zutreffend).**

n. z.

**10. Worin lagen die Vorteile für Ihre Organisation?**

Neue Schüler  
Bekanntheitsgrad

**11. Bitte machen Sie Anmerkungen /Vorschläge für interessierte Einrichtungen / Anwender.**

Öffnet eure Türen!!!

## FRAGEBOGEN NR. 6

Partner:	ABF + SPS
Land:	Tschechische Republik
Musterlösung:	Tage der offenen Tür
Ursprungsland der Musterlösung:	Slowakei
In welchem Jahr wurde die Musterlösung in Ihrem Land umgesetzt?	2017

### 1. War der Plan für die Umsetzung in Ihrem Land realistisch?

ja       nein

### 2. Welche Aspekte / Verfahren würden Sie bei der Umsetzung in Ihrem Land verbessern?

Mehr öffentliche Aufmerksamkeit. Unterstützung vom Bildungsministerium - wir regen ein Instrument zur offiziellen Bekanntmachung und Förderung der erfassten Veranstaltungen an.

### 3. Welche Aspekte / Verfahren waren leichter umzusetzen (bitte Gründe angeben)?

Die Umsetzung verlief problemlos.

### 4. Welche Aspekte / Verfahren waren schwieriger umzusetzen (bitte Gründe angeben)?

Die Umsetzung aller ausgewählten Verfahren war unproblematisch. Die Methoden waren sachlich und realistisch gewählt. Schwierig könnte es werden, wenn man sich auf regionale oder staatliche Hilfen verlassen muss (die es nicht gibt).

### 5. Welches Hauptziel verfolgte Ihre Organisation mit der Umsetzung der Musterlösung?

- (Benachteiligte) Azubis in eine Berufsausbildung zu bringen
- Abschluss der Ausbildung durch (benachteiligte) Azubis
- Aufnahme einer Beschäftigung im Bausektor
- Sonstige (bitte Ziel eintragen):

.....

### 6. Wurde die Musterlösung erfolgreich umgesetzt?

ja       nein

### 7. Bitte geben Sie anhand Ihrer Evaluation Quoten / Zahlen zum Erfolg der Umsetzung an.

Hohe Beteiligung an beiden Phasen. In der zweiten Phase haben wir relativ viele Fragebögen erhalten. Der Erfolg wird zu Beginn des nächsten Schuljahrs anhand der Anzahl neuer Schüler messbar. Nur aus der Anzahl tatsächlich neu angemeldeter Schüler lässt sich der Erfolg abschließend beurteilen.

### 8. Bitte erläutern Sie die Erfolgsgründe (sofern zutreffend).

Unsere Maßnahmen waren sehr groß angelegt und spektakulär (während des Wahlkampfs gaben die Re-

gionalpolitiker mehr Geld). Die erste Phase fand auf öffentlichen Plätzen statt, was viel mehr Menschen anzog. Damit war eine gute Grundlage für die zweite Phase geschaffen, in der mehr Interessierte die Schule besuchten.

**9. Bitte erläutern Sie die Gründe für den Misserfolg (sofern zutreffend).**

Es traten keine Fehler auf, die Veranstaltung war erfolgreich.

**10. Worin lagen die Vorteile für Ihre Organisation?**

Wir glauben, dass wir damit zu steigenden Schüler- und daher schließlich auch Fachkräftezahlen im Bausektor beitragen konnten.

**11. Bitte machen Sie Anmerkungen /Vorschläge für interessierte Einrichtungen / Anwender.**

Wie bereits erwähnt, wäre eine Abstimmung mit zentralen öffentlichen Stellen und eine Unterstützung durch diese erforderlich.

## FRAGEBOGEN NR. 7

Partner:	CEAP
Land:	ITALIEN
Musterlösung:	TAGE DER OFFENEN TÜR
Ursprungsland der Musterlösung:	SLOWAKEI
In welchem Jahr wurde die Musterlösung in Ihrem Land umgesetzt?	2016

**1. War der Plan für die Umsetzung in Ihrem Land realistisch?**

ja             nein

**2. Welche Aspekte /Verfahren würden Sie bei der Umsetzung in Ihrem Land verbessern?**

Rücktransport der Schüler im Anschluss an die Nachmittagssitzung organisieren

**3. Welche Aspekte /Verfahren waren leichter umzusetzen (bitte Gründe angeben)?**

Wir sind bei der Umsetzung der Maßnahme auf keine besonderen Schwierigkeiten gestoßen

**4. Welche Aspekte /Verfahren waren schwieriger umzusetzen (bitte Gründe angeben)?**

Wir sind bei der Umsetzung der Maßnahme auf keine besonderen Schwierigkeiten gestoßen

**5. Welches Hauptziel verfolgte Ihre Organisation mit der Umsetzung der Musterlösung?**

- (Benachteiligte) Azubis in eine Berufsausbildung zu bringen
- Abschluss der Ausbildung durch (benachteiligte) Azubis
- Aufnahme einer Beschäftigung im Bausektor
- Sonstige (bitte Ziel eintragen):

- Neue Schüler für unsere IVT-Kurse gewinnen
  - Über unsere Aktivitäten informieren
  - Über ökologisches Bauen informieren
  - Allgemeine Ansichten zu Bauberufen und zur Berufsausbildung verbessern
- .....

**6. Wurde die Musterlösung erfolgreich umgesetzt?**

ja             nein

**7. Bitte geben Sie anhand Ihrer Evaluation Quoten / Zahlen zum Erfolg der Umsetzung an.**

- Anzahl der teilnehmenden Schüler und Lehrer: 130
- Anzahl der an der Nachmittagssitzung teilnehmenden Schüler: 10
- Anzahl beteiligter Realschulen: 7

- Positive Evaluation durch Teilnehmer der Nachmittagssitzung (Checkliste)
- Anzahl neu angemeldeter Schüler nach Teilnahme an der Nachmittagssitzung : 4 (40%)

**8. Bitte erläutern Sie die Erfolgsgründe (sofern zutreffend).**

Wegen der recht attraktiven Schülerpreise nahm eine zufriedenstellende Anzahl an Schülern teil. Auch die 500 € für die 3 Schulen, die die meisten Schüler zum Wettbewerb schickten, verstärkte die Anstrengungen der Lehrkräfte, möglichst viele Schüler teilnehmen zu lassen.

Die Idee, den Tag der offenen Tür mit dem Zeichenwettbewerb zu kombinieren, erbrachte mehr Schüler für den praktischen Teil als hätten wir nur den Tag der offenen Tür veranstaltet.

**9. Bitte erläutern Sie die Gründe für den Misserfolg (sofern zutreffend).**

n. z.

**10. Worin lagen die Vorteile für Ihre Organisation?**

Es haben sich weitere Schüler zu unseren IVT-Kursen angemeldet und wir konnten unsere Maßnahme wichtigen Zielgruppen und Beteiligten bekannt machen.

**11. Bitte machen Sie Anmerkungen /Vorschläge für interessierte Einrichtungen / Anwender.**

Unserer Erfahrung nach kann die Idee, den Tag der offenen Tür mit weiteren Aktivitäten (Wettbewerb, Spielveranstaltung usw.) zu kombinieren, die Anzahl interessierter Teilnehmer erhöhen.

## 6. Aufmerksamkeit erzeugen: Ausgewählte PR- und Werbemaßnahmen

---

Die Wirkung von Werbe- und PR-Maßnahmen ist schwer zu quantifizieren. Um auf das eigene Unternehmen oder Handwerk aufmerksam zu machen, sind PRMaßnahmen jedoch unverzichtbarer Bestandteil einer übergeordneten Strategie. Nachfolgend stellen wir einige ausgewählte Beispiele unserer Werbe- und PRMaßnahmen als Anregung vor:

6.1	TECHNOhrátky“ (Technikspiele).....	104
6.2	Projektwettbewerb .....	105
6.3	Lotterie “Gewinne einen Hubschrauber” als Teil von Kies Technik (dt.: wähle Technik).....	106
6.4	BO-Meisterschaft .....	107
6.5	“Lehrlinge werben Lehrlinge” .....	109
6.6	3D-Brille .....	110
6.7	EDILTROPHY: Maurerwettbewerb für Schüler .....	111
6.8	Werbe- und andere Geschenke .....	113

# 6.1 TECHNOhrátky“ (Technikspiele)



## Wozu?

- Bauberufe in den jeweiligen Zielgruppen (Schüler in Zweitausbildung, Lehrer in Grund- und weiterführenden Schulen, Bildungsberater, Eltern) und der breiteren Öffentlichkeit bekannter machen
- Junge Menschen zu einer Baufachausbildung ermuntern

## Wann?

- Erstmals 2013, fünfte Auflage 2017. Erstreckt sich über zwölf Monate von Januar bis Dezember 2017.

## Wie?

- Ausführliche Vorstellung der Technik- und Berufsfelder vorwiegend von Bauberufen in Berufsschulen und am Arbeitsplatz.
- Einbindung regionaler Unternehmen (wichtige Arbeitgeber) in Aktionsaktivitäten wie Besuche bei Unternehmen und auf Baustellen, Bereitstellung von Material und Personal, als Geldgeber usw.
- Aktivitäten in Schulen und Unternehmen werden von groß angelegten PR-Kampagnen in traditionellen und elektronischen Medien begleitet (Nachrichten und PR-Artikel in Zeitungen und Zeitschriften, Pressekonferenzen, Veröffentlichungen und Werbung in sozialen Netzwerken)
- ABF und SPS vermitteln die Aktivitäten und unterstützen die Veranstaltungen sowohl finanziell wie politisch.



Quelle: VOŠS und SŠS Vysoké Mýto, 2017.



Quelle: Facebook TECHNOhrátky: <https://cs-cz.facebook.com/TECHNOhratky/>, 2017.

## 6.2 Projektwettbewerb



### Wozu?

Unsere eigenen Lehrlinge ermuntern, unsere Facebook-Seite (FB) zu liken, damit sie über verschiedene Aktivitäten bei Bouwmensen informiert sind. Auch die Freunde unserer Schüler sollen ermuntert werden, unsere FB-Seite zu liken, um hierüber mehr Menschen in unserer Region zu erreichen.

### Wann?

Zweimal jährlich

### Wie?

Unsere Azubis fotografieren ihre Arbeiten bei der Baufirma. Aus diesen Bildern entsteht zu jedem Azubi ein kurzer Film, der bei FB veröffentlicht wird. Freunde, Familie und Freunde von Freunden des Azubis werden gebeten, den Film zu liken und zu teilen. Der Azubis mit den meisten Likes erhält einen Geschenkgutschein im Wert von 50 €.

	NAAM	LIKES
1.	[REDACTED]	69
2.	[REDACTED]	55
3.	[REDACTED]	53
4.	[REDACTED]	41
5.	[REDACTED]	26
6.	[REDACTED]	25

Abbildung: Screenshot der Facebook-Seite von Bouwmensen Limburg mit dem Zwischenstand des laufenden Wettbewerbs. Die Namen sind anonymisiert. Quelle: Bouwmensen Limburg, [www.facebook.com/Bouwmensen Limburg B.V](https://www.facebook.com/Bouwmensen-Limburg-B.V) Juni 2017

## 6.3 Lotterie “Gewinne einen Hubschrauber” als Teil von Kies Technik (dt.: wähle Technik)



### Wozu?

Grundschüler im Alter von 10 bis 12 Jahren auf Bauberufe und Bouwmensen Limburg aufmerksam machen

### Wann?

Einmal jährlich findet in zwei Städten unserer Provinz eine “Kies Technik”-Veranstaltung statt.

### Wie?

Technische Berufsausbildungsschulen schaffen zusammen mit Technikfirmen eine praktische Umgebung, in der die Kinder anhand einfacher praktischer Aufgaben eine Vorstellung technischer Berufe erhalten. Während der Veranstaltung erhält eins der teilnehmenden Kinder von BML einen Preis. Die Kinder, die die folgenden Fragen am besten beantworten, erhalten einen ferngesteuerten Hubschrauber:

1. Wie viele Schrauben sind in diesem Glas?
2. Wieviel wiegt dieser Werkzeugkasten?
3. Welches dieser Holzteile ist genau 1 Meter lang?



Screenshot des Fragebogens mit den Fragen des Hubschrauber-Gewinnspiels.  
Quelle: Bouwmensen Limburg, 2017.



Gewinner des ferngesteuerten Hubschraubers 2017.

Quelle: [www.Facebook.com/BouwmensenLimburg.B.V.](http://www.Facebook.com/BouwmensenLimburg.B.V.) März 2017.

## 6.4 BO-Meisterschaft

### Wozu?

- Junge Menschen für den Bausektor interessieren
- Auf unsere Internet- und Facebook-Seite aufmerksam machen (auf der auch die Ergebnisse veröffentlicht werden)

### Wann?

- Während der praktischen Orientierung (Schülerwerkstatt)<sup>1</sup>

### Wie?

- Schüler staatlicher Schulen (ca. 14 Jahre alt) werden zur Schülerwerkstatt in das Ausbildungszentrum eingeladen. Es findet ein Wettbewerb in drei Disziplinen statt.
- Die 3 Disziplinen:
  - “Schnurwickeln”: eine Maurerschnur muss so schnell wie möglich auf eine Spule gewickelt werden



Quelle: BFW Bau Sachsen e.V., 2017

- “Schubkarrenslalom”: mit einer Schubkarre ist möglichst schnell ein Slalomkurs zu durchlaufen. In der Schubkarre steht ein mit Wasser gefüllter Eimer; verschüttetes Wasser führt zu Strafsekunden

<sup>1</sup> siehe Kapitel 3: Systematische Übersicht der Musterlösungen, Schülerwerkstatt



Quelle: BFW Bau Sachsen e.V., 2017

- “Wettnageln”: ein Nagel muss mit möglichst wenigen Schlägen komplett in ein Holzstück getrieben werden



Quelle: BFW Bau Sachsen e.V., 2017

- Die durchschnittlichen Ergebnisse werden pro teilnehmender Klasse aufgeführt. Die Schüler werden über Neuigkeiten auf unserer Facebook-Seite und die Veröffentlichung der Ergebnisse auf unserer Internetseite informiert.
- Die beste Klasse erhält 200 € und am Schuljahresende eine Urkunde. Auch dies wird auf unserer Facebook- und Internetseite veröffentlicht.

## 6.5 “Lehrlinge werben Lehrlinge”



### Wozu?

- Neue Azubis über die persönlichen Netzwerke unserer Azubis anwerben
- Ziel: Aufnahme einer Ausbildung durch neue junge Menschen

### Wann?

Vorzugsweise zu Beginn des Ausbildungsjahrs

### Wie?

- Zu Beginn ihrer Ausbildung werden die neuen Azubis bei BFW von unseren Mitarbeitern über die Maßnahme informiert:

Ein bereits bei BFW in Ausbildung befindlicher Azubi erhält 200 €, wenn er/sie einen der Freunde davon überzeugt, eine Bauberufsausbildung aufzunehmen und diese Ausbildung mindestens 4 Monate erfolgreich fortgeführt wird

- Der BFW-Azubi reicht bei den BFW-Mitarbeitern eine Postkarte mit den eigenen und den Kontaktangaben des künftigen Azubis ein und startet damit den Vermittlungsvorgang

	Vermittler	geworbener Lehrling
Name, Vorname:		
Geb.-Datum:		
Wohnanschrift:		
Tel.-Nr.:		
E-Mail:		
Bankverbindung:	BIBF	
	BIC:	
	Bank:	

\* Auszahlung erfolgt nach bestmöglicher Prüfung der übergebenen Unterlagen

**BFW Bismarck**  
Bismarckstraße 4  
04287 Bautzen  
Tel: 03591 3146-0  
Fax: 03591 3146-11  
bau@bau-bildung.de

**BFW Heuböden**  
Heuböden Straße 20  
01120 Dresden  
Tel: 0351 20211-0  
Fax: 0351 20211-11  
bau@bau-bildung.de

**BFW Langenlohn**  
Langenlohn Straße 14  
09271 Leipzig  
Tel: 0371 24651-0  
Fax: 0371 24651-11  
bau@bau-bildung.de

**BFW Industriestraße**  
Industriestraße 14  
04211 Leipzig  
Tel: 0341 24651-0  
Fax: 0341 24651-11  
bau@bau-bildung.de

Vorder- und Rückseite der Postkarte “Lehrlinge werben Lehrlinge”, BFW Bau Sachsen e.V., 2017

## 6.6 3D-Brille

### Wozu?

- Abbilden der Realität der Baufachausbildung (Umgebung usw.), auch wenn sich die Schüler nicht im Ausbildungszentrum oder an anderen Standorten befinden
- Interesse an einer Baufachausbildung steigern
- Aufzeigen, dass in der Baufachausbildung auch moderne Technologien / digitale Medien zum Einsatz kommen

### Wann?

- Zu jedem geeigneten Zeitpunkt

### Wie?

- Interessierte erhalten eine 3D-Brille (siehe Foto)
- In die Brille ist ein Smartphone mit einer im Display angezeigten Bilddatei integriert
- Interessierte erhalten eine Panoramaansicht der BFW-Werkstätten und können unser Schulungszentrum (oder anderen Ort, Baustelle usw.) oder eine Baustelle virtuell besichtigen.
- Voraussetzung ist eine Fotodatei mit Rundumbild des anzuzeigenden Ortes.



3D-Brille bei der Anwendung. Quelle: BFW Bau Sachsen e.V., 2017

## 6.7 EDILTROPHY: Maurerwettbewerb für Schüler



### Wozu?

- Junge Menschen für den Bausektor interessieren und neue Schüleranmeldungen erreichen
- Auf unsere Facebook-Seite aufmerksam machen (wo auch Ergebnisse veröffentlicht werden)

### Wann?

- Bis 2015 einmal jährlich. Seit 2015 alle 2 Jahre

### Wie?

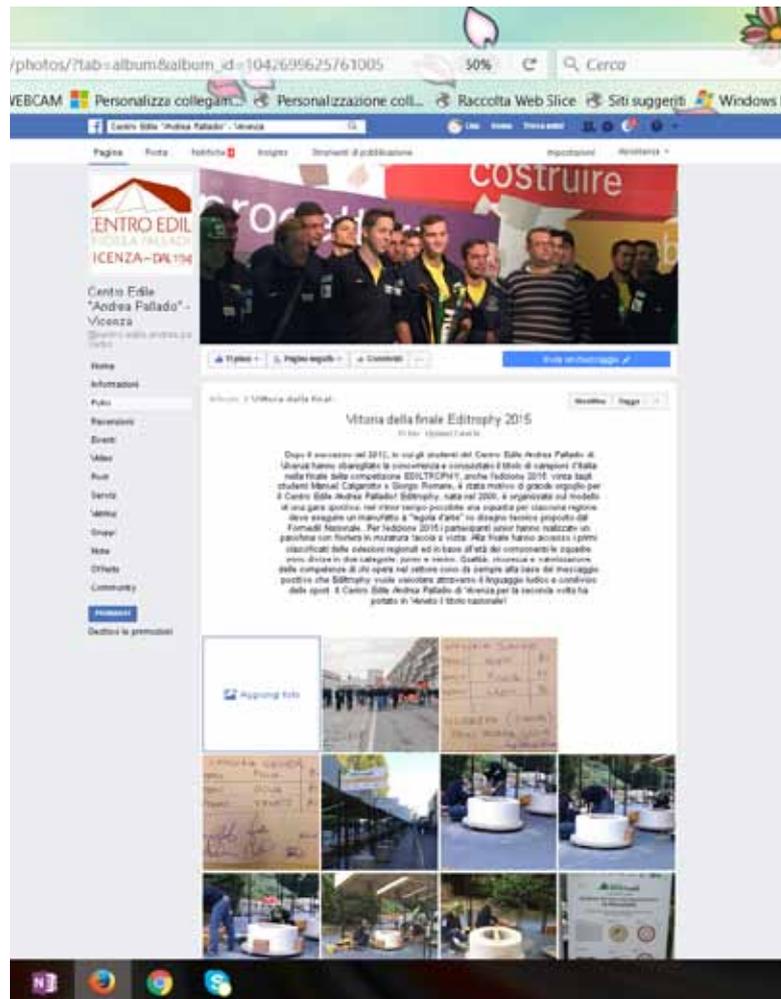
Ediltrophy ist ein 2008 ins Leben gerufener Wettbewerb, der wie ein sportlicher Wettkampf aufgebaut ist: konkurrierende Teams müssen eine Maurerarbeit perfekt und möglichst schnell ausführen. Die Teilnehmer gehören einer von zwei Kategorien an: Junioren (Azubis) und Senioren (Meister).

Ediltrophy wird in zwei Stufen durchgeführt: in der ersten Runde finden regionale Ausscheidungen statt, deren Gewinner dann am landesweiten Finale teilnehmen.



ENDAUSSCHEIDUNG 2015. SIEGER: CEAPS SCHÜLER. Quelle: CEAP, 2015.

Ergebnisse und Bilder werden auf unserer Facebook-Seite veröffentlicht



Screenshot der Facebook-Seite von CEAP: [https://www.facebook.com/centro.edile.andrea.palladio/photos/?tab=album&album\\_id=1042699625761005](https://www.facebook.com/centro.edile.andrea.palladio/photos/?tab=album&album_id=1042699625761005)

Die Regionalauscheidungen finden zumeist mit Unterstützung lokaler Stellen auf öffentlichen städtischen Plätzen statt. Sie sollen die Aktivitäten der Baufachschulen bekannter machen und die Aufmerksamkeit stärker auf Probleme rund um die Arbeitssicherheit lenken und dabei ein positives Bild der Bauberufe zeichnen.

Ediltrophy hat seine positiven Impulse von Anfang an auf die Verbesserung der Kenntnisse und Fertigkeiten von Bauarbeitern sowie die Förderung der Arbeitssicherheit aufgebaut, was auch über die spielerischen und sportlichen Veranstaltungen gemeinsam vermittelt werden soll.



REGIONALAUSSCHIEDUNG 2010 IN VICENZA. Quelle: CEAP, 2010.

## 6.8 Werbe- und andere Geschenke



### Wozu?

- Werbung für Facebook- und Internetseiten
- Werbung für unsere Namen und Einrichtungen
- Über das Geschenk positive Erinnerungen mit den Namen unserer Einrichtungen verbinden
- Mittel zum Gesprächseinstieg

### Wann?

- bei Veranstaltungen zur beruflichen Orientierung,
- bei Schulfesten,
- bei Tagen der offenen Tür,
- am Ende der praktischen Berufserfahrung,
- am Ende der Schülerwerkstatt (BFW),
- bei sonstigen Ausbildungsveranstaltungen,
- wann immer ein geeigneter Beteiligter erreicht werden soll.

### Wie?

- Ausgabe an interessierte junge Leute, Lehrer und weitere Multiplikatoren in Schulen, an Beschäftigte in Arbeitsagenturen und sonstige Beteiligte



Zollstock als Schlüsselring, Reiselocher und Bauhelm, Bleistiftspitzer. Quelle: BFW Bau Sachsen e.V., 2017.



Maßband (oben links), Süßigkeiten (oben rechts), Rucksack (unten links) und Federmäppchen mit Stiften (unten rechts) jeweils mit CEAP-Logo, Internetadresse und Telefonnummer. CEAP, 2017.

## 7. Glossar

Begriff/ Abkürzung	Herkunftsland	Originalbegriff	Bedeutung auf Deutsch
BABELE	IT	Babele App	App für Smartphones und Tablets mit internationalen Baubegriffen und Sicherheitsvorschriften
AR.KEY APP	IT	Augmented Reality-App	App für Smartphones und Tablets mit bauspezifischen Augmented-Reality-Inhalten (z. B. mathematische Formeln in Bauanwendungen)
BMBF	D	Bundesministerium für Bildung und Forschung	Bundesministerium für Bildung und Forschung, Deutschland
BMWi	D	Bundesministerium für Wirtschaft und Energie	Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, Deutschland
D.S.A.	CZ	Dny stavebnictví a architektury	Festtage der Bauwirtschaft und Architektur in der Tschechischen Republik
Duales Ausbildungssystem	Allgemein	Duales Ausbildungssystem	Verbindet die unternehmensgebundene Berufsausbildung mit der Berufsbildung in einer Berufsschule in einer Ausbildung
Arbeitsagentur/Arbeitsamt	Allgemein	Arbeitsagentur/Arbeitsamt	Organisation, die Arbeitgeber und Beschäftigte zusammenbringt
ESF	Allgemein	Europäischer Sozialfonds	Hauptfinanzinstrument der EU zur Förderung der Beschäftigung und sozialen und wirtschaftlichen Integration in den EU-Mitgliedsstaaten
ASi	Allgemein	Arbeitssicherheit	Arbeitssicherheit, hier bezogen auf die Sicherheit auf Baustellen
IO	Allgemein	Intellektueller Output	Produktkategorie in Projekten der Leitaktion 2 innerhalb des ERASMUS+-Programms der EU

<b>Begriff/ Abkürzung</b>	<b>Herkunftsland</b>	<b>Originalbegriff</b>	<b>Bedeutung auf Deutsch</b>
IVT	Allgemein	Initial Vocational Training (berufliche Erstausbildung)	Vergleichbar mit VET, hier ist jedoch explizit der erste Berufsausbildungsweg gemeint
PSA	Allgemein	Persönliche Schutzausrüstung	Umfasst Arbeitsschutzkleidung, Schutzhelme und -brillen sowie weitere Kleidungsstücke oder Ausrüstungsteile zum Schutz vor Verletzungen oder Infektionen
Reha	D	Rehabilitationsstatus	Individueller Status, der von der Bundesagentur für Arbeit zur Integration benachteiligter/behinderter Personen in den Arbeitsmarkt über Sonderprogramme festgelegt wird
SIA ČR	CZ	Stavebnictví inženýrství architektura ČR	Bauausschuss (NGO-Koordinator) in der Tschechischen Republik
SMWA	D	Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr	Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, Deutschland
SOKA Bau	D	Sozialkasse der Bauwirtschaft	Finanzierungssystem der deutschen Bauwirtschaft, das z. B. die Berufsausbildung, Renten usw. von Beschäftigten in der Bauindustrie unterstützt
VET	Allgemein	Vocational Education and Training (Berufsbildung und -ausbildung)	Bereitet Menschen auf die Arbeit in einem Gewerbe, Handwerk als Techniker oder in anderen Berufen wie dem Ingenieurwesen vor

## 8. Autoren und Kontaktangaben

---

Wenn Sie sich für die hier vorgestellten Beispiele guter Praxis interessieren und gerne mehr darüber erfahren möchten, wenden Sie sich bitte an die unten stehenden Kontakte. Als Autoren dieses Handbuchs stellen Ihnen die hier aufgeführten Personen gerne weiteren Informationen zu den Beispielen der vorgestellten Musterlösungen zur Verfügung.



Projektkonsortium VETinCon. Quelle: Centro Edile Andrea Palladio (CEAP), Oktober 2017..

---

### Organisation



### Kontaktangaben

#### **BFW Bau Sachsen e.V.**

Heiterblickstraße 35  
04347 Leipzig  
Deutschland

Frau Julia Bauer  
Projektleiterin Nationale und Internationale Projekte  
Telefon: +49 341 24 5570  
E-mail: [leipzig@bau-bildung.de](mailto:leipzig@bau-bildung.de)  
Web: [www.bau-bildung.de](http://www.bau-bildung.de)



#### **Nadace pro rozvoj architektury a stavitelství (Nadace ABF)**

Václavské náměstí 31/833  
CZ010 Prag, Hlavní město  
Tschechische Republik

Hr. Dr. Tomáš Majtner  
Telefon: +420 224225001  
E-mail: [majtner@institutpsps.cz](mailto:majtner@institutpsps.cz)  
Web: [www.abf-nadace.cz](http://www.abf-nadace.cz)

---

---

**Organisation****Kontaktangaben**

---

**SVAZ PODNIKATELŮ VE STAVEBNICTVÍ V CESKÉ REPUBLICĚ (SPS)**

Národní 138/10  
CZ010 Prag, Hlavní město  
Tschechische Republik

Telefon: +420 606733555  
E-mail: [institutsps@institutsps.cz](mailto:institutsps@institutsps.cz)  
Web: [www.sps.cz](http://www.sps.cz)

---

**Ostrov Pohody DS n.o.**

Trhovisko 235/7  
92901 - Dunajská Streda  
Slowakei

Frau Annamaria Juhosova  
Telefon: +421 903497573  
E-mail: [ostrovphodyno@gmail.com](mailto:ostrovphodyno@gmail.com)  
Web: [www.ostrovphodyds.sk](http://www.ostrovphodyds.sk)

---

**CENTRO EDILE A. PALLADIO (CEAP)**

VIA TORINO, 10  
36100 - Vicenza  
Italien

Frau Lisa Pavan  
Telefon: +390444544395  
E-mail: [info@centroedilevicenza.it](mailto:info@centroedilevicenza.it)  
Web: [www.centroedilevicenza.it](http://www.centroedilevicenza.it)

---

**Hermods AB**

Luntmakargatan 34  
11137 - Stockholm  
Schweden

Frau Anette Wahlgren  
Telefon: +46 8410 251 00  
E-mail: [kundtjanst@hermods.se](mailto:kundtjanst@hermods.se)  
Web: [www.hermods.se](http://www.hermods.se)

---

**Bouwmensen Limburg**

Stationstraat 100  
6191 BG Beek  
Niederlande

Herr Raymond Lemmens  
Telefon: +3145 524 50 60  
E-mail: [info@bouwmensen-limburg.nl](mailto:info@bouwmensen-limburg.nl)  
Web: [www.bouwmensen.nl/limburg](http://www.bouwmensen.nl/limburg)

---



SEMIN  
FILS

PIECE

Air conditionné  
réversible  
CHAUD / FROID

000 BTU

LUX  
POUR VIEL