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

### 3.1 Vor der Ausbildung

- Schülerwerkstatt .................................................................................................................. 11
- Passgenaue Besetzung ...................................................................................................... 13
- Berufsstart Bau ................................................................................................................ 15
- Ganzheitliche Wege zwischen Bildung und Berufsausbildung ........................................... 17
- Handwerkstage der offenen Tür bei der berufsbildenden Schule in Žilina .................... 19

### 3.2 Vor der Ausbildung/Beschäftigung im Bauwesen

- **BLEN.it** ......................................................................................................................... 21
- Projekt Sozialrendite .................................................................................................... 23
- Validierung ....................................................................................................................... 25

### 3.3 Während der Ausbildung

- Hilfe aus einer Hand .......................................................................................................... 27
- Gestreckte Ausbildung .................................................................................................... 29
- IVT-Beratung ................................................................................................................ 31
- Azubi-Programm „TPVOŠ“ auf dem Veolia-Campus .................................................. 33
- Flexibles Lernen ............................................................................................................. 36
- Fernausbildunga .............................................................................................................. 38

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

- **BLEN.it** ......................................................................................................................... 41
Die Aufgabe

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 v ČR**
http://www.sps.cz/
SPS ist als Arbeitgeberverband die Interessenvertretung von Wirtschaftsunternehmen der tschechischen Baubranche.
Ostrov Pohody DS (SK)
https://ostrovpohodyds.sk/

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)


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

2. Wir möchten maximal sechs Monate investieren.

3. BFW arbeitet oft mit Azubis mit hoher Abbrecherrisiko. Deshalb „ja“.

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

5. Wir prüfen, wie wir diese Lösung in unserem Unternehmen/Land anwenden können.
Wie verwende ich das VETinCon-Flussdiagramm? (Beispiel: Unternehmen)


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.


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

WELCHE ZIELGRUPPEN MÖCHTEN SIE ERREICHER?

1. Schüler (weiterführende Schulen)
2. Arbeitslose junge Menschen
3. Azubis (mit hohem Abbruchrisiko)

WIEVIEL ZEIT MÖCHTEN SIE INVESTIEREN?

WENIG ZEIT
(1 Tag - max. 4 Wochen)

Möchten Sie die Talente und Kompetenzen einzelner Schüler ermitteln?

ja
nein

Schülerwerkstatt (D)
Tage der offenen Tür (SK)

MITTELFRISTIGER ANSATZ
(1-6 Monate)

Wieviel Personal können Sie für die Maßnahme bereitstellen?

1 Person
> 1 Person

Passgenaue Besetzung (O)
Veolia-Projekt (CZ)

VIEL ZEIT
(6 - 36 Monate)

Ganzheitliche Wege zwischen Bildung und Berufsausbildung (I)

WENIG ZEIT
(1 Tag - max. 4 Wochen)

Möchten Sie die Kompetenzen in einer Anforderung in der Ausbildung am Bau (d. h. Ausbildungsreife) prüfen?

ja
nein

Tage der offenen Tür (SK)

MITTELFRISTIG (1-6 Monate)

Erfüllt der/die Arbeitslose die persönlichen, sozialen und physischen Bedingungen für den erfolgreichen Einstieg in die Ausbildung am Bau (d. h. Ausbildungsreife)?

ja
nein
Sozialrendite (NL)
Veolia-Projekt (CZ)

VIEL ZEIT
(6-36 Monate)

Erfüllt der/die Arbeitslose die persönlichen, sozialen und physischen Bedingungen für den erfolgreichen Einstieg in die Ausbildung am Bau (d. h. Ausbildungsreife)?

ja
nein
Kann der Kandidat allein und IT-gestützt arbeiten?

ja
nein

Fernausbildung (SE)
Flexible Lernen (SE)

MITTELFRISTIGE LÖSUNG
(1-6 Monate)

Besteht ein individuell hohes Risiko des Ausbildungsabbruchs?

ja
nein

IVT-Beratung (I)
Veolia-Projekt (CZ)

VIEL ZEIT
(6-36 Monate)

Besteht ein individuell hohes Risiko des Ausbildungsabbruchs?

ja
nein

Berufsstart Bau (D)

Benötigen Azubis intensive Unterstützung (durch Einzelschulung und Sozialarbeiter), um die Ausbildung erfolgreich abzuschließen?

ja
nein

Gestreckte Ausbildung (D)
Hilfe aus einer Hand (D)
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…

### 3.1 Vor der Ausbildung

<table>
<thead>
<tr>
<th>Nummer</th>
<th>Beispiel</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>3.1.1</td>
<td>Schülerwerkstatt</td>
</tr>
<tr>
<td>3.1.2</td>
<td>Passgenaue Besetzung</td>
</tr>
<tr>
<td>3.1.3</td>
<td>Berufsstart Bau</td>
</tr>
<tr>
<td>3.1.4</td>
<td>Ganzheitliche Wege zwischen Bildung und Berufsausbildung</td>
</tr>
<tr>
<td>3.1.5</td>
<td>Handwerkstage der offenen Tür bei der berufsbildenden Schule in Žilina</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### 3.2 Vor der Ausbildung/Beschäftigung im Bauwesen

<table>
<thead>
<tr>
<th>Nummer</th>
<th>Beispiel</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>3.2.1</td>
<td>BLEN.it</td>
</tr>
<tr>
<td>3.2.2</td>
<td>Projekt Sozialrendite</td>
</tr>
<tr>
<td>3.2.3</td>
<td>Validierung</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### 3.3 Während der Ausbildung

<table>
<thead>
<tr>
<th>Nummer</th>
<th>Beispiel</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>3.3.1</td>
<td>Hilfe aus einer Hand</td>
</tr>
<tr>
<td>3.3.2</td>
<td>Gestreckte Ausbildung</td>
</tr>
<tr>
<td>3.3.3</td>
<td>IVT-Beratung</td>
</tr>
<tr>
<td>3.3.4</td>
<td>Azubi-Programm „TPVOŠ“ auf dem Veolia-Campus</td>
</tr>
<tr>
<td>3.3.5</td>
<td>Flexibles Lernen</td>
</tr>
<tr>
<td>3.3.6</td>
<td>Fernausbildung</td>
</tr>
</tbody>
</table>
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. Vor der Ausbildung

3.1 Schülerwerkstatt
BFW Bau Sachsen e.V., Deutschland

Hauptsystem der Berufsausbildung in der Bauwirtschaft (Deutschland)

» Duale Vollzeitausbildung an 3 Lernorten: Unternehmen, Berufsschule, Überbetriebliches Ausbildungszentrum;

» 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);

» Abschlussprüfung durch die IHK

Ziele

− Die Schüler sollen:
  • realistische und arbeitsmarktrelevante Berufsvorstellungen entwickeln,
  • berufliche Interessen und Fähigkeiten entdecken,
  • tägliche Abläufe der Berufsausbildung kennenlernen,
  • Bauberufe erleben und dadurch ihr Interesse an einer Ausbildung im Baubereich steigern,

− Abbrüche bei der späteren Berufsausbildung verringern.

Zielgruppen

− Schüler der Klasse 8 (ca. 14 Jahre alt), d. h. je nach Schulform 1 oder 2 Jahre vor dem Abschluss

BgP-Verlauf / Maßnahmen

− In die Schulungszentren eingeladene Schulklassen erhalten eine:

  Potenzialanalyse:
  - Aufgaben / Tests zur Analyse der Sozialkompetenz, des Arbeitsverhaltens und der Eignung für bestimmte Berufe --> Einschätzen von Stärken und Schwächen der Schüler

  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
### Dauer für die Teilnehmer
- Insgesamt 12 Tage pro Schüler innerhalb eines Schuljahres (2 zusammenhängende Tage Potenzialanalyse + 10 zusammenhängende Tage Werkstatttage).

### Personal/Partner
- 1 Ausbilder pro Berufsfeld (1: max. 15)
- 3 Beobachter für die Potenzialbewertung
- 1 Projektkoordinator / Schülerbetreuer
- 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)

### Finanzierung
- Unterstützt vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF): 500 € / Schüler.

### Reichweite
- Bundesweit über verschiedene Einrichtungen
- Regional (Sachsen) durch BFW

### Beginn und Dauer der Maßnahme
- Seit 2008
- Projektdauer: 1 Jahr, jährlich neu zu beantragen.

### Erfolgsquote
- 18% der neuen BFW-Azubis im Ausbildungsjahr 2015/16 hatten an der „Schülerwerkstatt“ teilgenommen, (insgesamt 74 Azubis)
- Aktuelle Zusammenarbeit mit 32 Schulen im Bundesland Sachsen

### Erfolgsfaktoren
- Positive persönliche Kontakte zu den Schülern während ihrer Zeit beim BFW
- Positive Einstellung von Lehrern, Eltern usw. gegenüber BFW und den Baubereichen

### Erfolgshemmnisse
- Große Entfernungen zwischen den Schulen und Schulungszentren (Finanzierung für BFW unwirtschaftlich)
- Problematische Einstellung der Schüler
- Negative Einstellung von Eltern bzw. begleitenden Lehrern weiterführender Schulen usw.
### 3.1.2 Passgenaue Besetzung

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

| Hauptsystem der Berufsausbildung in der Bauwirtschaft (Deutschland) | » Duale Vollzeitausbildung an 3 Lernorten: Unternehmen, Berufsschule, Überbetriebliches Ausbildungszentrum;   
| 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);   
| » Abschlussprüfung durch die IHK |

#### Ziele

- Ausbildungsvertrag zwischen Kandidaten und ausbildendem Unternehmen → Start der Berufsausbildung

#### Zielgruppen

- Baufirmen (Bedarf an Azubis)
- Teenager und junge Erwachsene (mit und ohne Vermittlungshemmnissen) bis 28 Jahre

#### BgP-Verlauf / Maßnahmen

- Öffentlichkeitsarbeit zur Ermittlung von Kandidaten und geeigneten Baufirmen
- Bewerbungsunterlagen prüfen und korrigieren
- Kandidaten zur Bewerbung bei einer bestimmten (bei BFW registrierten) Bau­firma mit Bedarf an Azubis beraten

**Quelle: BFW Bau Sachsen e.V., 2017.**

#### Dauer für die Teilnehmer

- ca. ½ Jahr oder mehr

#### Personal/Partner

- ca. 1 Projektmitarbeiter pro Ausbildungszentrum
- Partner: Arbeitsagenturen und IHKs (informieren geeignete junge Menschen über die Leistungen von BFW und weisen zur Kontaktaufnahme mit BFW hin), Schulen (gestatten BFWMitarbeitern, in der Schule über Tätigkeiten am Bau zu informieren)
| **Finanzierung** | Finanzielle Unterstützung durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) und die EU (ESF): 70% der Personalkosten für den Projektmitarbeiter + Reisekosten. |
| **Reichweite** | Bundesweit, 290 Projektmitarbeiter in Deutschland, davon 5 bei BFW |
| **Beginn und Dauer der Maßnahme** | Seit April 2011  
Projektdauer: 1 Jahr, jährlich neu zu beantragen |
| **Erfolgsquote** | 2015:  
Einstellung von ca. 213 jungen Erwachsenen durch Baufirmen Beratung von 578 Baufirmen  
| **Erfolgsfaktoren** | BFW bietet gute Kontakte für Azubis und Unternehmen  
Langfristige Beziehung zu Unternehmen zum Aufbau gegenseitigen Vertrauens  
Schnelle Bearbeitung von Anfragen durch BFW  
Aufgeschlossene Einstellung der Unternehmen  
Gute Öffentlichkeitsarbeit zur Verstärkung der Kontakte zu den Baufirmen |
| **Erfolgshemmnisse** | Einige Firmen zeigen kein Interesse an der Ausbildung junger Menschen  
Schlechtes Image der Bauindustrie  
Mangelnde Eignung der Teilnehmer (handwerkliches Können / Motivation / Interesse) für erfolgreiche Zukunftsaussichten für eine Ausbildung in der Bauwirtschaft |
### 3.1.3 Berufsstart Bau

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

| Hauptsystem der Berufsausbildung in der Bauwirtschaft (Deutschland) | » Duale Vollzeitausbildung an 3 Lernorten: Unternehmen, Berufsschule, Überbetriebliches Ausbildungszentrum;  
» 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);  
» Abschlussprüfung durch die IHK |
| --- | --- |

<table>
<thead>
<tr>
<th>Ziele</th>
<th>Nach Durchführung sollen die Mitglieder der Zielgruppen in der Lage sein, eine reguläre Berufsausbildung in der Bauindustrie aufzunehmen.</th>
</tr>
</thead>
</table>

| Zielgruppen | Bei der deutschen Arbeitsagentur registrierte Bewerber haben (aus individuellen Gründen) geringe Aussichten auf einen Ausbildungsplatz  
Ausbildungsplatzsuchende ohne vollständige Ausbildungsreife  
Sozial benachteiligte Ausbildungsplatzsuchende  
Ausbildungsplatzsuchende mit Lernbeeinträchtigungen  
15 bis 25 Jahre alt |
| --- | --- |

| BgP-Verlauf / Maßnahmen | Praktische Berufserfahrung in einer Baufirma (Aufgaben vergleichbar mit denen eines Azubis im 1. Lehrjahr)  
Praktische Arbeit im Ausbildungszentrum (BFW)  
Theoretische Ausbildung in einer Berufsschule (sofern noch unter 18)  
Soziale Unterstützung und Stützunterricht durch Betreuer des BFW |
| --- | --- |

| Dauer für die Teilnehmer | Mind. 6 Monate; max. 12 Monate (im Zeitraum September bis März)  
ca. 2/3 der Zeit im Unternehmen (praktische Baustellenarbeit) bei volljährigen Teilnehmern  
ca. 1/2 der Zeit im Unternehmen bei nicht volljährigen Teilnehmern  
Optional: Vorbereitungszeit vor den 6 Monaten (10 Tage im Ausbildungszentrum + mind. 2 Tage in der Baufirma) zur Verringerung der Abbrecherzahlen |

*Quelle: BFW Bau Sachsen e.V., 2017*
### Personal/Partner
- 1 Ausbilder
- 1 Jugendbetreuer (1:20)
- 1 Tutor/Nachhilfelehrer (1:20)
- Partner: Unternehmen, Arbeitsagenturen (vermitteln junge Menschen und beteiligen sich an der Finanzierung), IHKs (vermitteln junge Menschen und erklären Einverständnis mit dem Projektstart des Teilnehmers)

### Finanzierung
- SOKA (=Sozialkassen der Bauwirtschaft):
  Schulungskosten im Ausbildungszentrum (Schulung, Unterbringung im Gästehaus, Anreise)
  Personalkosten Jugendbetreuer und Nachhilfelehrer
- Kofinanzierung durch Arbeitsagentur (Zuschuss zu den Lebenshaltungskosten der Azubis (231 €) und geringer finanzieller Anreiz für die Unternehmen)

### Reichweite
- Bundesweit

### Beginn und Dauer der Maßnahme
- Seit November 2013 (gestartet als Pilotprojekt)
- Projekt abgesichert für 3 Jahre (2015-18)

### Erfolgsquote
- BFVW-Ergebnisse über Bundesdurchschnitt
- Teilnehmer BFVW 2014/15: 48; 27 erfolgreich in die Ausbildung im Bauwesen eingebunden, 2 in andere Ausbildung eingebunden
  Quelle: BFVW Bau Sachsen e.V.: Berufsstart Bau. Auswertung Projektjahr 2014/15. Oktober 2015...

### Erfolgsfaktoren
- Unternehmen müssen auf benachteiligte Jugendliche als geeignete Azubis und zukünftige Facharbeiter aufmerksam gemacht werden (Aufgeschlossenheit wecken, Potenziale erkennen)
- Unterstützung durch Jugendberater von BFVW über die gesamte Dauer
- Lerndefizite werden durch fortlaufende (wöchentliche) Sitzungen mit den Tutionen abgebaut
- Langfristige praktische Berufserfahrung im Unternehmen
  → Schaffung gegenseitigen Vertrauens zwischen dem Unternehmen und Azubi; Azubi lernt Erwartungen und Regeln des Unternehmens kennen
  → Azubi lernt Arbeitsalltag in der Baubranche kennen.

### Erfolgshemmnisse
- 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, …)
- Mangelnde Eignung der Azubis (handwerkliches Können / Motivation / Interesse) für erfolgreiche Zukunftsaussichten für eine Ausbildung in der Bauwirtschaft
- Mangelnde finanzielle Sicherheit der Teilnehmer während der Maßnahme
- Veränderliche persönliche Voraussetzungen (Lebenssituation, …) der Teilnehmer
### Hauptsystem der Berufsausbildung in der Bauwirtschaft (Italien)

- Die italienischen Regionen üben die gesetzgebende Gewalt im Bereich der Berufsbildung und -ausbildung gemäß den auf staatlicher Ebene festgelegten Grundprinzipien aus.
- An der beruflichen Erstausbildung teilnehmende Schüler erhalten keinen Vertrag mit den Unternehmen.
- In Seminaren und Unternehmen erhalten Sie eine theoretische und praktische Ausbildung (als Praktikanten). Die berufliche Erstausbildung erstreckt sich über 3 Jahre.

### Ziele
- Das Recht auf Bildung für Alle (lt. Gesetz) garantieren
- Selbstmotivation und Vertrauen in eigene Fähigkeiten stärken
- Ausbildungsabbrüche vermeiden...

### Zielgruppen
Junge schulpflichtige Schüler (Sekundarstufe I einer staatlichen Schule) mit Lernschwierigkeiten

### BgP-Verlauf / Maßnahmen

1. Formale Vereinbarung zwischen der Sekundarstufe I der Schule, der Schule (staatlich, Schüler zwischen 11 und 14), dem Berufsbildungszentrum und den Familien
2. Bevollmächtigte Lehrer der Sekundarstufe I benennen für Maßnahme passende Schüler
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.
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.
5. Das Ausbildungszentrum stellt die erforderlichen didaktischen Unterlagen (Bücher, Arbeitskleidung, PSA) kostenlos zur Verfügung.

<table>
<thead>
<tr>
<th><strong>Dauer für die Teilnehmer</strong></th>
<th>Mind. 8 – max. 16 Wochenstunden über ca. 9 Monate (auch die Dauer wird dem schülerspezifischen Projekt angepasst)</th>
</tr>
</thead>
</table>
| **Personal/Partner**        | SCHULE DER SEKUNDARSTUFE I  
  − Direktor  
  − 1 Klassenkoordinator (Lehrer)  
  − 1 auf die Beratung spezialisierter Jugendbetreuer  
SCHULUNGSZENTRUM  
  − Direktor  
  − 1 auf die Beratung spezialisierter Jugendbetreuer  
  − Lehrer / Ausbilder: Anzahl entspr. dem jeweiligen Projekt  
  − 1 Tutor für das Einführungsmodul. |
| **Finanzierung** | Hälfte durch die staatliche Schule der Sekundarstufe I, die andere Hälfte aus den Mitteln des Ausbildungszentrums. |
| **Reichweite** | Regional (Veneto-Region) |
| **Beginn und Dauer der Maßnahme** | − Läuft seit 2009 |
| **Erfolgsquote** | 2010 - 2015:  
  − 70 Schüler wurden in diese Projektart aufgenommen  
  − 90% haben den Bildungswege am Berufsbildungszentrum (Bauwirtschaft) fortgesetzt  
| **Erfolgsfaktoren** | − Gebührenfrei  
  − Maßgeschneiderte Ausbildungsprojekte  
  − Praxisorientierte Lehrmethoden  
  − 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. |
| **Erfolgshemmnisse** | − Mangelnde institutionelle und reguläre Finanzierung  
  − Familien akzeptieren die Notwendigkeit einer besonderen Förderung nicht |
Handwerkstage der offenen Tür bei der berufsbildenden Schule in Žilina
Ostrov Pohody, in Kooperation mit der berufsbildenden Schule in Žilina, Slowakei

| Hauptsystem der Berufsausbildung in der Bauwirtschaft (Slowakei) | » Theoretisch Vollzeitausbildung
   » Vollzeitausbildung in berufsbildenden Schulen (auch in Unternehmen möglich)
   » Staatlich finanziert
   » Abschlussprüfung durch eine Prüfungskommission. |
| Ziele | - Junge Menschen neu an die Bauindustrie heranführen
   - Azubis für die berufsbildende Schule in Žilina gewinnen. |
| Zielgruppen | - Schüler einschließlich (vorwiegend sozial) benachteiligte Schüler
   - Alter ca. 14/15 Jahre |
| BgP-Verlauf / Maßnahmen | - Anzeigen in lokalen und regionalen Nachrichten und Zeitungen, Einladung an Schulklassen ins Ausbildungszentrum (kostenlose Busanreise), Führung durch die Berufsschule (Unterrichtsräume und praktische Werkstätten)
   - Interessierte Schüler und junge Menschen können unterschiedliche Berufe (Zimmerei, Installationstechnik) ausprobieren
   - Aufnahme der Daten interessierter Schüler/junger Menschen (Name, Berufsinteresse, persönliche Angaben des Teilnehmers), Möglichkeit eines Probeexams
   - Ggf. Teilnahme der Schüler an Berufswettbewerben
   - Informationen über das Angebot der Berufsschule:

   → 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

   → Kooperation mit Unternehmen als Alleinstellungsmerkmal der Berufsschule (Unternehmen übernehmen die praktische Ausbildungsteile auf der Baustelle) |

Interessierte Schüler und Eltern beim Tag der offenen Tür.
<table>
<thead>
<tr>
<th>Dauer für die Teilnehmer</th>
<th>1-3 Tage bei täglich zumeist gleichem Stundenplan, abweichende, längere Dauer nur bei Wettbewerben (z. B. Maurer-, Zimmermannsarbeiten je nach jeweiligem Beruf und Art des Wettbewerbs)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Personal/Partner</td>
<td>Tutoren und Ausbilder der Schulungseinrichtung zur Präsentation ihrer Gewerke; Management - Einladung an Schulen, Organisation der Busfahrten</td>
</tr>
<tr>
<td>Finanzierung</td>
<td>Durch die Berufsschule Žilina</td>
</tr>
<tr>
<td>Reichweite</td>
<td>Regional (Žilina).</td>
</tr>
<tr>
<td>Beginn und Dauer der Maßnahme</td>
<td>Seit 2012 zweimal jährlich (Oktober und November)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Erfolgsquote**
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.

**Erfolgsfaktoren**
- Positive persönliche Kontakte mit Schülern während und nach den Tagen der offenen Tür
- Kostenlose Ausbildung an der Berufsschule Žilina
- Qualität / Sonderstellung der Schule unter den slowakischen Berufsschulen:
  - Einrichtungen und Ausbildung in der Berufsschule Žilina liegen über dem slowakischen Durchschnitt (im Ggs. zu sonstigen slowakischen Berufsschulen praktische Werkstattausbildung)
  - Möglichkeit der Teilnahme an einem internationalen Austauschprogramm (z. B. in Österreich, Deutschland, Italien), um weitere Erfahrungen in der Bauwirtschaft zu sammeln
- Sehr gute Verbindungen der Schule zur Baufirmen erhöhen die Chance auf eine Anstellung nach dem Besuch der Berufsschule Žilina
- Gute Ergebnisse der Schule - sehr hohe Ausbildungszahlität.

**Erfolgshemmnisse**
- Jährlich abnehmende Zahl an Interessenten für den Bausektor
- Negative soziale und familiäre Einflüsse
- Schwächere Anerkennung der Berufe im Bausektor
### 3.2 Vor der Ausbildung/Beschäftigung im Bauwesen

#### 3.2.1 BLEN.it

CEAP, Italien

<table>
<thead>
<tr>
<th>Hauptsystem der Berufsausbildung in der Bauwirtschaft (Italien)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>» Die italienischen Regionen üben die gesetzgebende Gewalt im Bereich der Berufsbildung und -ausbildung gemäß den auf staatlicher Ebene festgelegten Grundprinzipien aus.</td>
</tr>
<tr>
<td>» An der beruflichen Erstausbildung teilnehmende Schüler erhalten keinen Vertrag mit den Unternehmen.</td>
</tr>
<tr>
<td>» In Seminaren und Unternehmen erhalten Sie eine theoretische und praktische Ausbildung (als Praktikanten). Die berufliche Erstausbildung erstreckt sich über 3 Jahre</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Ziele</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>- Kandidaten beginnen eine Ausbildung/Beschäftigung in einem Bauberuf;</td>
</tr>
<tr>
<td>- Erstellung einer landesweiten Datenbank für den Bausektor mit einfachem Zugang für Baufirmen (mit freien Stellen bzw. geeigneten Bewerbern).</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Zielgruppen</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Schulabbrecher; Arbeitslose; Baufirmen.</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>BgP-Verlauf / Maßnahmen</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>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)</td>
</tr>
<tr>
<td>2. Das Gespräch wird mit dem Arbeitslosen geführt und der Lehrplan analysiert</td>
</tr>
<tr>
<td>3. Der Interviewer hilft ggf. bei der Umsetzung des Lehrplans</td>
</tr>
<tr>
<td>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.</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quelle: Screenshot der Datenbank BLEN.it, CEAP, 2017
<table>
<thead>
<tr>
<th>Dauer für die Teilnehmer</th>
<th>1 Tag für Interview + Ausbildung je nach Beruf</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Personal/Partner</td>
<td>1 Laufbahnberater / Jugendbetreuer, 1 administrativ Verantwortlicher / Ausbilder (Anzahl variiert je nach Schulungsbedarf)</td>
</tr>
<tr>
<td>Finanzierung</td>
<td>Eigene Mittel des Ausbildungszentrums</td>
</tr>
<tr>
<td>Reichweite</td>
<td>Landesweit</td>
</tr>
<tr>
<td>Beginn und Dauer der Maßnahme</td>
<td>Läuft seit 2014</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Erfolgsquote**

|  | Bis Mai 2016 wurde die landesweite Datenbank um 4.000 Profile erweitert, davon 280 aus der Region Veneto. Über die BLEN.ITDatenbank wurden 234 Personen in Bauberufe vermittelt. Zahlen aus der Provinz Vicenza:  |
|  | − insgesamt 50 Profile zur Datenbank hinzugefügt  |
|  | − 27 wurden in die Ausbildung gemäß Lehrplan vermittelt  |
|  | − 20 erhielten bzw. erhalten weitere berufliche Trainings b CEAP.  |

**Erfolgsfaktoren**

|  | − Für Beteiligte kostenlos;  |
|  | − Sektororientiert (bausektorspezifisch);  |
|  | − Der neue landesweite Tarifabschluss in der Bauindustrie sieht Steuerermäßigungen für Unternehmen vor, die Personen aus der BLEN.IT-Datenbank einstellen. |

**Erfolgshemmungen**

|  | − Keine speziell für diese Maßnahme vorgesehenen Mittel  |
|  | − Da die Unternehmen wegen der Krise aktuell nur wenig Personal Personen einstellen, sinkt das Interesse an der Maßnahme. |
### 3.2.2 Projekt Sozialrendite
Bouwmensen Limburg, Niederlande

| Hauptsystem der Berufsausbildung in der Bauwirtschaft (NL) | » Duale Vollzeitausbildung an den Lernorten: Unternehmen, Berufsschule, Überbetriebliches Ausbildungszentrum  
» Finanzierung durch die Bauindustrie (praktische Ausbildung) und die Provinz (Berufsschulen) |
|---|---|
| **Ziele** | - Arbeitslose in die Berufsausbildung bzw. den Arbeitsmarkt im Bausektor integrieren  
- Qualifizierte Arbeitskräfte für die Bauindustrie bereitstellen |
| **Zielgruppen** | Arbeitslose zwischen 20 und vorzugsweise 27 Jahre. |

| BgP-Verlauf / Maßnahmen | Schritt 1 (1. Auswahl):  
1. Staatliche Sozialstellen treffen eine Vorauswahl und informieren die Kandidaten  
2. Ausbildungszentrum informiert die vorausgewählten Personen über Schulungsinhalte  
3. Interessierte bewerben sich für das Projekt und vereinbaren ein 1-stündiges Berufsberatungsgespräch  

Schritt 2 (2. Auswahl durch Kandidat und Ausbildungszentrum):  
4. 1 Woche Erkundung der Interessen (Gewerk/Beruf)  
5. 2 Wochen (à 5 Tage) Schulung im Ausbildungszentrum  
6. 2 Wochen (à 5 Tage) Schulung im Unternehmen (für das Unternehmen kostenlos)  

Schritt 3 (Ausbildung/Berufserfahrung):  
7. Praktische Einarbeitung und Schulung im Ausbildungszentrum (5 Tage/Woche)  
8. Zwei Monate betriebliche Ausbildung im (gleichen) Unternehmen (für das Unternehmen kostenpflichtig)  
9. Partner und Kandidat wählen abschließend eine der folgenden Optionen aus:  
- Berufsausbildung (qualifizierend) oder  
- Arbeit im Unternehmen (mit Ziel Arbeitsvertrag) oder  
- Abbruch (zurück in die Arbeitslosigkeit) |

*Ausbilder und Teilnehmer des Projekts Sozialrendite bei Bouwmensen Limburg.  
Quelle: Bouwmensen Limburg, 2016.*
## Systematische Übersicht der Musterlösungen

| Dauer für die Teilnehmer | Gesamtmaßnahme: 5 Monate; (zwischen März und August): 5 Tage/Woche à 8 Stunden  
- Schritt 1: 1 Woche  
- Schritt 2: 5 Wochen  
- Schritt 3: 14 Wochen |
|-------------------------|---------------------------------------------------------------------|
| Personal/Partner        | Bouwmensen Limburg: 1 Direktor, 1 Leiter/Koordinator; 1 Ausbilder/Lehrer für die praktische Ausbildung  
- Ausbilder des Unternehmens |
| Finanzierung            | Bouwmensen Limburg (Bekleidung, Materialien, Werkzeuge, Reisekosten, Einrichtungen im Ausbildungszentrum)  
- Staatliche Sozialstellen (Kandidatenlohn / -gehalt während der Maßnahme)  
- Unternehmen (Satz durch Bouwmensen Limburg festgelegt) |
| Reichweite              | Regional (Provinz Limburg) |
| Beginn und Dauer der Maßnahme | März bis August 2015 |
| Erfolgsquote            | Im März 2015 begann das Programm mit sieben vorausgewählten Kandidaten, von denen im August 2015 zwei erfolgreich in die Berufsausbildung vermittelt werden konnten  
Zwei arbeiten bei der Arbeitsvermittlung Vakmasters von Bouwmensen Limburg (Beschäftigung im Bausektor).  
Drei Kandidaten haben die Maßnahme vorzeitig abgebrochen. |
| Erfolgsfaktoren         | 1. An die Motivation und die Talente / Fähigkeiten des Kandidaten angepasste Ausbildung  
2. Für die Kandidaten kostenlos |
| Erfolgshemmung nisse    |  
- Projektziele für die Beteiligten nicht immer leicht zu erreichen.  
- Nach Projektab schluss kann ein Kandidat wieder in die Arbeitslosigkeit geraten (was deren Motivation herabsetzen kann).  
- Interesse an einer erfolgreichen künftigen Baufachausbildung / entsprechende Bereitschaft der Teilnehmer fehlt teilweise.  
- Fehlende finanzielle Sicherheit der Teilnehmer  
- Veränderliche persönliche Voraussetzungen (Lebenssituation,...) der Kandidaten |

**Quelle:** Dennis Mollet, Adviseur Overheid en Markt regio Zuid bij Bouwend Nederland: Duurzame inzet Social Return on Investment (SROI) gemeente Horst a/d Maas

3. Systematische Übersicht der Musterlösungen
### 3.2.3 Validierung
Hermods AB, Schweden

| Hauptsystem der Berufsausbildung in der Bauwirtschaft (Schweden) | » Vollzeitausbildung weiterführender Schulen mit praktischer Ausbildung in Unternehmen sowie theoretischer Schulung in weiterführenden Schulen ohne Abschlussprüfung.  
» Jährlich neuer Maßnahmenbeginn.  
» Finanzierung durch Gemeinden, Arbeitsagenturen und Unternehmen. |
| --- | --- |

| Ziele | Nach der Validierung sollen die Mitglieder der Zielgruppen:  
- ein Zeugnis über ihr Wissen und ihre Fertigkeiten erhalten (für zukünftige Arbeitgeber),  
- eine reguläre Berufsausbildung in der Bauindustrie aufnehmen können,  
- in die Baufachausbildung einsteigen können. |
| --- | --- |

| Zielgruppen | − Zumeist von der schwedischen Arbeitsagentur registrierte Immigranten  
− Menschen mit informeller Berufserfahrung, jedoch ohne Fähigkeits-/Wissennachweis |
| --- | --- |

| BgP-Verlauf / Maßnahmen | − Erfassung allgemeiner Kompetenzen in Gesprächen sowie theoretischen und praktischen Arbeitsaufgaben,  
− Praktische Arbeitsaufgaben, oft unterstützt durch Dolmetscher. |
| --- | --- |

<table>
<thead>
<tr>
<th>Dauer für die Teilnehmer</th>
<th>Mind. 1 Woche; max. 4 Wochen (laufender Neubeginn)</th>
</tr>
</thead>
</table>

| Personal/Partner | − 1 Berufsausbilder (1:5)  
− 1 bewertender Mitarbeiter (1:5)  
− 1 Übersetzer (1:1) |
| --- | --- |

<table>
<thead>
<tr>
<th>Finanzierung</th>
<th>Arbeitsagentur</th>
</tr>
</thead>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Reichweite</th>
<th>Landesweit</th>
</tr>
</thead>
</table>
### Beginn und Dauer der Maßnahme

Läuft seit 2012

<table>
<thead>
<tr>
<th>Erfolgsquote</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>- 296 Teilnehmer zwischen 2012 und 2015 (landesweit bei Hermods)</td>
</tr>
<tr>
<td>- 94,6% der Teilnehmer erhielten ein Validierungszeugnis</td>
</tr>
<tr>
<td>- 63% erhielten eine Empfehlung zur Aufnahme einer Baufachausbildung</td>
</tr>
<tr>
<td>Quelle: Andersson, Håkan, Hermods Webserver: R:\A_Pratisk</td>
</tr>
<tr>
<td>Yrkesutbildning\Driva\AF_500600_\Validering Bygg_Stockholm</td>
</tr>
<tr>
<td>Västerås\25 Genomförda Valideringar, 2015-12-31</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Erfolgsfaktoren

- Gute Vorkenntnisse der Teilnehmer können den Schulungszeitraum verkürzen
- Unterstützung durch den Ausbildungsrat der Bauindustrie bei der Entwicklung des Validierungsprozesses
- Mit dem Zeugnis können sich die Teilnehmer um einen Arbeitsplatz bewerben
- Flexibler Neubeginn

### Erfolgshemmnisse

- Fehlende Dolmetscher/Übersetzer
- Wegen fehlender Informationen nutzen die Arbeitsagenturen das Angebot nicht optimal.
3.3 Während der Ausbildung

3.3.1 Hilfe aus einer Hand
BFW Bau Sachsen e.V., Deutschland, Stand 01/2016

| Hauptsystem der Berufsausbildung in der Bauwirtschaft (Deutschland) | » Duale Vollzeitausbildung an 3 Lernorten: Unternehmen, Berufsschule, Überbetriebliches Ausbildungszentrum;
» 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 SOKAFinanzierungs- system) sowie durch das Bundesland (Berufsschulen);
» Abschlussprüfung durch die IHK |
|---|---|
| **Ziele** | Erfolgreicher Abschluss der Berufsausbildung und Einstieg in ein reguläres Berufsleben am Bau
Unterstützung der ausbildenden Unternehmen im Umgang mit benachteiligten Azubis während der Ausbildung im Unternehmen |
| **Zielgruppen** | Junge Menschen mit Vermittlungs- oder individuellen Problemen
oft frühere Teilnehmer der Maßnahme „Berufsstart Bau“
Baufirmen |
| **BgP-Verlauf / Maßnahmen** | Berufliche Orientierung in der Vorbereitungsphase
Unterstützung der Schüler während der Berufsausbildung: individuelle Betreuung und Hilfe bei der theoretischen und praktischen Berufsausbildung bei BFW
Unterstützung der Unternehmen bei Problemen mit einem Azubi
Bessere Zusammenarbeit zwischen Berufsschule, Unternehmen und BFW |

Azubi des Projekts “Hilfe aus einer Hand“ (links), Sitzlehrer von BFW (Mitte) und Firmenvertreter (rechts) diskutieren den Ausbildungsfortschritt des Azubis und die nächsten Schritte.
Quelle: BFW Bau Sachsen e.V., 2016.

| Dauer für die Teilnehmer | 2 / 3 Jahre, entsprechend der Dauer der Ausbildung |
| Personal/Partner | 1 Sozialpädagoge (1:20)  
|                 | 1 Tutor/Stützlehrer (1:16)  
|                 | 1 Projektkoordinator  
|                 | Partner: Azubis, Ausbildungsunternehmen, Arbeitsagenturen (müssen das Projekt für den jeweiligen Teilnehmer genehmigen), IHKs (werben für das Projekt) |
| Finanzierung     | EU (ESF) + Kofinanzierung durch das sächsische Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr (SMWA): 100% Finanzierung der Projektpersonalkosten (Personal, Transport, Ausstattung) |
| Reichweite       | Regional (Ostsachsen) |
| Beginn und Dauer der Maßnahme | Mai 2012 – Dezember 2014 (gestartet als Pilotprojekt)  
|                 | 1. Projekt: Juni 2015 – August 2020  
|                 | 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)  
| Erfolgsfaktoren  | Ein verantwortlicher Ansprechpartner für die Ausbildungsunternehmen und Azubis zu Fragen und Problemen rund um die Baufachausbildung  
|                 | Flexible Hilfe und streng individuelle und kontinuierliche Unterstützung (Mobilität, Personal)  
|                 | Problemprävention z. B. durch Nachhilfe |
| Erfolgshemmnisse | Mangelnde Eignung der Azubis (handwerkliches Können / Motivation / Interesse) für erfolgreiche Ausbildung in der Bauwirtschaft  
|                 | Veränderte persönliche Voraussetzungen (Lebenssituation, ...) während der Projektdauer  
|                 | Falsche Erwartungen an den Beruf |
### 3.3.2 Gestreckte Ausbildung

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

| Hauptsystem der Berufsausbildung in der Bauwirtschaft (Deutschland) | » Duale Vollzeitausbildung an 3 Lernorten: Unternehmen, Berufsschule, Überbetriebliches Ausbildungszentrum;  
» 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);  
» Abschlussprüfung durch die IHK |
| Ziele | - Integration junger Erwachsener mit Beeinträchtigungen in die Berufsausbildung |
| Zielgruppen | - Jugendliche und junge Erwachsene mit Beeinträchtigungen (zumeist Lernschwierigkeiten)  
- Kandidaten mit einer so genannten „Reha“-Einstufung durch die zuständige Arbeitsagentur |
| BgP-Verlauf / Maßnahmen | - Zusammenarbeit mit der Arbeitsagentur bei der Festlegung des „Reha“-Status des Teilnehmers + finanzielle Unterstützung des Unternehmens  
- Beratung der Unternehmen (zum Umgang mit beeinträchtigten Azubis)  
- Sonderkurse und spezielle Dauer der Berufsausbildung der Teilnehmer:  
- theoretische + praktische Schulung in kleinen „Reha“-Gruppen im Ausbildungszentrum (1:8) und in der Berufsschule (1:10) |

**Firmenvertreter (links) und Azubi (rechts) bei der gestreckten Ausbildung.**

*Quelle: BFW Bau Sachsen e.V., 2016*

| Dauer für die Teilnehmer | 3 Jahre pro Teilnehmer (für regulär 2-jähriger Ausbildung) |
### Personal/Partner
- 1 speziell für den Umgang mit beeinträchtigten Personen geschulter Ausbilder im Ausbildungszentrum (1:8)
- Partner:
  - Ausbildungsunternehmen (mit Ausbildungsvertrag für den Azubi), Arbeitsagenturen
  - Förderpädagogen in förderpädagogischer Berufsschule

### Finanzierung
Kofinanzierung der Unternehmen durch die Arbeitsagentur (übernimmt bis zu 50% Lehrlingsentgelts für den Azubi)

### Reichweite
- Bundesweit (in bestimmten IHK-Bezirken)
- Region Ostsachsen durch BFW

### Beginn und Dauer der Maßnahme
- Läuft seit September 2013

### Erfolgsquote
- 2012: 1 Teilnehmer, Abschlussprüfung erfolgreich bestanden; Ausbildung mit Spezialisierung zum Betonbauer um ein weiteres Jahr gestreckt (Prüfung 2016)
- 2013: 3 Teilnehmer
- 2014: 9 Teilnehmer
- 2015: 8 Teilnehmer
  - Azubis in Unternehmen in der Region Dresden
  - Bisher keine Abbrecher
  - Interesse der Unternehmen gestärkt, beeinträchtigte Jugendliche als Azubis anzunehmen

**Quelle:**

### Erfolgsfaktoren
- Besondere Ausbildungsunterstützung in Theorie und Praxis (Berufsschulen und BFW)
- Gute praktische Fertigkeiten als Voraussetzung für benachteiligte Personen
- Intensive Öffentlichkeitsarbeit

### Erfolgshemmungen
- Fehlende persönliche Kompetenz der Ausbilder in den Unternehmen und Baustellenmitarbeiter im Allgemeinen
- Mangelnde Eignung der Azubis (handwerkliches Können / Motivation / Interesse) für erfolgreiche Ausbildung in der Bauwirtschaft
- Veränderte persönliche Voraussetzungen (Lebenssituation,...) der Azubis während der Ausbildung.
### 3.3.3 IVT-Beratung
CEAP, Italien

| Hauptsystem der Berufsausbildung in der Bauwirtschaft (Italien) | » Die italienischen Regionen üben die gesetzgebende Gewalt im Bereich der Berufsbildung und -ausbildung gemäß den auf staatlicher Ebene festgelegten Grundgrundsätzen aus.  
» An der beruflichen Erstausbildung teilnehmende Schüler erhalten keinen Vertrag mit den Unternehmen.  
» In Seminaren und Unternehmen erhalten Sie eine theoretische und praktische Ausbildung (als Praktikanten). Die berufliche Erstausbildung erstreckt sich über 3 Jahre |
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Ziele</strong></td>
<td>Abbrecher bei der beruflichen Erstausbildung verringern / Abschluss gewährleisten</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Zielgruppen</strong></td>
<td>Schüler der beruflichen Erstausbildung (zwischen 14 und 18 bei regelmäßigem Schulbesuch) mit sozialen und Lernproblemen sowie hohem Abbrecherrisiko</td>
</tr>
</tbody>
</table>
| **BgP-Verlauf / Maßnahmen** | Schüler mit Abbrecherrisiko werden von Sozialpädagogen und deren angepassten Maßnahmen begleitet. Nachfolgend einige Beispiele, da die Maßnahme speziell angepasst, individuell ausgerichtet und formuliert wird:  
1. Durchführen privater Gespräche zur Ermittlung der geeignetsten Gegenmaßnahmen.  
2. Bereitstellen besonderer didaktischer Unterlagen:  
   a. Fotostrecken zur Verdeutlichung herkömmlicher Texte  
   b. Für Smartphones und Tablets entwickelte digitale Lernmaterialien:  
      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: https://drive.google.com/file/d/0BxDTCaPOFoRDcDR5N1RBMVhlaEk/view?pref=2&pli=1  
3. Ergänzung herkömmlicher Ausbildungslehrgänge durch motivierende Maßnahmen wie::  
   a. Maurerwettbewerbe (jährlicher, landesweiter Wettbewerb „Ediltrophy“)  
4. Familien einbinden (über telefonische Kontakte, private Treffen, Plenarsitzungen, Sitzungen mit Sozialarbeitern) |
### 15-tägiges Mobilitätsprojekt in Krefeld (Deutschland) zum Erwerb von Errichtungs- und Wartungsfertigkeiten bei Dächern und Dachelementen.

*Quelle: CEAP, 2015*

<table>
<thead>
<tr>
<th>Dauer für die Teilnehmer</th>
<th>Abhängig von erforderlichen Maßnahmen (zwischen einem Tag und mehreren Monaten)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Personal/Partner</td>
<td>1 Sozialpädagoge (max. 1: 15 Schüler) oder Ausbilder / Lehrer (max. 1: 15 Schüler)</td>
</tr>
<tr>
<td>Reichweite</td>
<td>Regional</td>
</tr>
<tr>
<td>Beginn und Dauer der Maßnahme</td>
<td>Läuft seit 2005</td>
</tr>
</tbody>
</table>

#### Erfolgsquote

- Durchschnittlich ca. 40% der Schüler, die in der beruflichen Erstausbildung ein Abschlusszeugnis (Bau) erhalten, kommen jedes Jahr aus anderen (nicht erfolgreichen) Unterrichts- oder Berufsausbildungsprogrammen.

*Quelle: Datenbank der Region Veneto [http://gafse.regione.veneto.it/Default.aspx](http://gafse.regione.veneto.it/Default.aspx)*

#### Erfolgsfaktoren

- Für Beteiligte kostenlos
- An die Schülerbedürfnisse angepasste Maßnahmen (z. B. spezielle Lernmaterialien)
- Einbindung der Familien

#### Erfolgshemmnisse

- Keine speziell für diese Maßnahme vorgesehenen Mittel
- Manglende Motivation/Fertigkeiten der Azubis/Schüler
- Schwierige soziale und wirtschaftliche Situation der Schülerfamilien
### 3.3.4 Azubi-Programm „TPVOŠ“ auf dem Veolia-Campus
Höhere und Mittlere Baugewerbeschule Vysoké Mýto, Tschechische Republik

<table>
<thead>
<tr>
<th>Hauptsystem der Berufsausbildung in der Bauwirtschaft (Tschechische Republik)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>» Schulische Baufachausbildung (mit theoretischen (50%) und praktischen (50%) Ausbildungsanteilen);</td>
</tr>
<tr>
<td>» Einige Schulen mit Berufsausbildungszentren;</td>
</tr>
<tr>
<td>» Einige Schulen nur mit Werkstätten ausgestattet; Finanzierung: Gründung und Finanzierung der Berufsbildungsschulen durch die Region (bzw. den Staat);</td>
</tr>
<tr>
<td>» Keine landesweit gültigen Regeln, kein duales System</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Ziele
- Attraktivität des Bausektors stärken, um neue junge Fachkräfte für die Fa. Veolia in verschiedenen Baubereichen (Tiefbau, Wasserwirtschaft, Verkehrsstruktur) zu gewinnen;
- Beginn einer Bauausbildung benachteiligter junger Erwachsener
- Erfolgreicher Ausbildungsabschluss der Azubis, Reduzierung der Anzahl der Berufsschulabbrecher

### Zielgruppen
- Schüler im letzten Hauptschuljahr (ca. 14/15 Jahre alt)
- Schüler und Benachteiligte auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz (mit Lernschwierigkeiten, problematischem sozialem Hintergrund, vorzugsweise 14 - 18 Jahre alt)

### Anwerbung:
- Angebot an Bewerber durch Motivationsgespräch in der Schule + bei Veolia, Assessment-Center-Elemente (Leistungsmessung, Fähigkeiten, Kenntnisse, Eignung, Motivation...)

### Umsetzung:
- 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)
- Schüler durchlaufen bei Veolia ein ergänzendes Schulungsprogramm mit speziellem Praxisbezug
- Veolia sorgt während der Berufspraxisphasen für die Unterbringung und zahlte Schülern eine feste Unterstützung (für den Lebensunterhalt)
- In den Veolia-Firmen durchlaufen die Schüler mehrere Arbeitsplatzwechsel mit unterschiedlichen beruflichen Schwerpunkten
- Für Schüler mit speziellem Lernbedarf:
  - Befreiung von Sportunterricht und -kursen, Kurz- und praktischem Unterricht für körperlich beeinträchtigte Schüler (individuelle Lösungen)
  - 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)
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.

Schüler zu guten Leistungen motivieren: Schüler mit guten Ausbildungsergebnissen können an schulischen und außerschulischen Wettbewerben, Olympiaden oder anderen Projekten teilnehmen.


| Dauer für die Teilnehmer | 5 Tage Anwerbung pro Teilnehmer  
20 Wochen während der Schulungsphase zur Umsetzung bei Veolia |
|-------------------------|--------------------------------------------------|

| Personal/Partner | Anwerbung:  
2-3 Mitglieder der Schulleitung zur Koordination der Gespräche  
Gesprächs-/Bewertungsausschuss: bis zu 5 Personen (Mitarbeiter der Schule und Veolia) |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|

| Umsetzung: | Schulleitung für die Prozesssteuerung = Verbindung Schule/Unternehmen, Vertragsprüfung usw.  
Berufsschulfachlehrer für die theoretische Ausbildung  
Ausbilder für die praktische Ausbildung  
Sozialarbeiter für das soziale Programm |
|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|

| Finanzierung | Mittel der Region + von Veolia:  
die Schule erhält vom Staat (Region) eine feste Beihilfe pro Schüler  
Veolia zahlt die Ausgaben in Verbindung mit der praktischen Ausbildung bei Veolia (einschl. Unterbringung bzw. Fahrten) |
|--------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|

<table>
<thead>
<tr>
<th>Reichweite</th>
<th>Regional (Region Pardubice)</th>
</tr>
</thead>
</table>

| Beginn und Dauer der Maßnahme | 2014 bis 2017 |
### Erfolgsquote
- 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)).
- Schuljahr 2015/16:
  - 27 Schüler besuchen die Fachoberschule nach Abschluss der Berufsfachausbildung,
  - 8 Schüler erhalten eine höhere Schulausbildung (als Teil des Projekts “TPVOŠ”),
  - 2 Schüler nach Abschluss der Berufsfachausbildung in Beschäftigung im Bausektor übernommen,
  - 6 Kursabbrecher,
  - 3 Wiederholer eines Jahres
  - 2 Schüler mit fehlenden Informationen

Quellen:

### Erfolgsfaktoren
- Positive Haltung der Lehrer, Sozialarbeiter und Vorarbeiter bei ihren Praktika bei Veolia
- Praktische Erfahrung (der Schüler) steht über theoretischer Bildung
- Sozialarbeiter unterstützen die Schüler
- Spezielle Unterstützung von Schülern und Erziehungsmitarbeitern (außerschulische Aktivitäten)
- Vertraglicher Arbeitsplatz nahe den künftigen Schüleraufgaben in der Bauwirtschaft
- Gute Aussichten auf eine Beschäftigung bei Veolia (wohlhabendes Unternehmen)
- Finanzielle Zuschüsse von Veolia während der Zeit bei Veolia nach erfolgreichem Programmabschluss, Berufsausbildung motiviert Schüler

### Erfolgshemmungen
- Zu viele andere attraktive Berufsschul-/Ausbildungswege in anderen Sektoren
- Geringe Bereitschaft der Azubis, die Ausbildung zu beenden
- Falsche Erwartungen der Azubis
- Veolia-Mitarbeitern fehlt teils die Geduld mit den Schülern
- Negative Haltung von Eltern, Lehrern und der breiten Öffentlichkeit gegenüber den Bauberufen
### 3.3.5 **Flexibles Lernen**  
*Hermods AB, Schweden*

| **Hauptsystem der Berufsausbildung in der Bauwirtschaft (Schweden)** | » Vollzeitausbildung weiterführender Schulen mit praktischer Ausbildung in Unternehmen sowie theoretischer Ausbildung in weiterführenden Schulen ohne Abschlussprüfung.  
» Jährlich neuer Maßnahmenbeginn.  
» Finanzierung durch Gemeinden, Arbeitsagenturen und Unternehmen. |
|---|---|
| **Ziele** | - Kenntnisse und Fähigkeiten der Schüler entwickeln + die Ausbildung erfolgreich abschließen  
- Nach der Ausbildung Beschäftigung in der Bauwirtschaft finden  
- Stellung im Arbeits- und Sozialleben stärken |
| **Zielgruppen** | Kandidaten:  
- sind arbeitslos,  
- möchten ihren Berufsweg ändern  
- sind über 20 Jahre alt  
- Die Kandidaten benötigen keine Berufserfahrung. |
| **BgP-Verlauf / Maßnahmen** | - Theoretische und praktische Ausbildung im Ausbildungszentrum + Phasen praktischer Ausbildung auf der Baustelle  
- Die genauen Ausbildungsinhalte hängen vom Ausbildungsberuf und dem Hintergrundwissen der Azubis ab.  
- Individuell an das Wissen der jeweiligen Schüler angepasste Lernpläne  
- Individuelle Unterstützung/Beratung durch Sozialpädagogen zur Verfolgung und Anpassung der Lernpläne aller zwei Wochen |

*Azubi im Hermods Programm „Flexibles Lernen“.  
Quelle: Hermods, September 2017.*

| **Dauer für die Teilnehmer** | Die Ausbildungsduer beträgt zwischen 35 und 55 Wochen (ca. 70% im Ausbildungszentrum und 30% auf der Baustelle).  
Ausbildungsbeginn: fünfmal im Jahr |
| Personal/Partner | 1 Berufsausbilder (1:20)  
|                 | 1 Sozialpädagoge (1:12)  
|                 | 1 Tutor/Nachhilfelehrer (1:20)  
|                 | Regionale Baufirmen |
| Beginn und Dauer der Maßnahme | − Seit 2012  
| Erfolgsquote    | Zwischen 2012 und 2015 hat Hermods 320 Schüler unterrichtet und qualifiziert, von denen 73% eine Beschäftigung in der Bauindustrie gefunden haben.  
|                 | Quelle:  
|                 | Andersson, Håkan, Hermods Webserver: R:\A_Praktisk Yrkesutbildning\ Driva\PY_500056_500057_Stockholm bygg och måleri\55 Kvalitetssäkring, 2015-12-31 |
| Erfolgsfaktoren | − Enge Kontakte zu lokalen Firmen für die Anwerbung unserer Schüler.  
|                 | − In regelmäßigen Gesprächen mit Vertretern der lokalen Bauindustrie werden die zentralen Ausbildungsziele diskutiert und festgelegt.  
|                 | − Wir konzentrieren uns regelmäßig auf die Berufe, bei denen ein Arbeitskraftemangel besteht, was die Chancen einer Beschäftigung im Anschluss an die Berufsausbildung erhöht.  
|                 | − Qualifizierte Lehrer mit früheren Erfahrungen in der Bauindustrie. |
| Erfolgshemmisse | − Saisonal schwankender Bedarf an Fachkräften kann eine Beschäftigung im Anschluss an die Ausbildung verhindern.  
|                 | − Schüler entscheidet sich für den falschen Beruf  
|                 | − Mangendes Interesse bei den Schülern  
|                 | − Vertrag mit den Gemeinden kann auslaufen |
### 3.3.6 Fernausbildung
Hermods AB, Schweden

<table>
<thead>
<tr>
<th>Hauptsystem der Berufsausbildung in der Bauwirtschaft (Schweden)</th>
<th>Vollzeitausbildung weiterführender Schulen mit praktischer Ausbildung in Unternehmen sowie theoretischer Schulung in weiterführenden Schulen ohne Abschlussprüfung.</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>Jährlich neuer Maßnahmenbeginn.</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Finanzierung durch Gemeinden, Arbeitsagenturen und Unternehmen.</td>
</tr>
</tbody>
</table>

#### Ziele
- Beruflicher Fachnachweis für die Azubis.
- Beschäftigung als Fachkraft.

#### Zielgruppen
- Kandidaten mit wenig erfolgreicher Schullaufbahn (die eher praktisch veranlagt sind)
- Teilnehmer, die ihren Berufsweg ändern möchten; Ausbildungseinsteiger sind im Mittel 25 Jahre alt

#### BgP-Verlauf / Maßnahmen
Die Kandidaten:
- erhalten einen Arbeitsvertrag bei einer Baufirma (Vorgesetzter im Unternehmen ist verantwortlich);
- verbinden praktische Arbeit und Ausbildung auf der Baustelle mit Internetgestützter Theorieschulung;
- Theorieschulung über die Internetplattform von Hermods:
  -> Regelmäßige, zeitlich befristete Aufgaben werden zur Korrektur und Kommentierung an die Internet-Lehrkraft geschickt.
  -> Nach erfolgreicher Erledigung aller Aufgaben: Diplom

#### Dauer für die Teilnehmer

<table>
<thead>
<tr>
<th>Aufbau der theoretischen Fernausbildung:</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1. Grundschulung: 1 Jahr</td>
</tr>
<tr>
<td>2. Spezielle Berufsschulung: 1/2 Jahr</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Am Ende der praktischen Ausbildung erhält der Schüler ein Zeugnis nach Ableistung der für eine berufliche Qualifizierung erforderlichen Anzahl an Arbeitsstunden (flexibel).
| **Personal/Partner**          | – Unternehmen: 1 Vorgesetzter/Tutor (1:1)  
|                             | – Hermods: theoretische Fernlehrkraft (1:40-60) |
| **Finanzierung**             | Unternehmen: finanziert die theoretische Ausbildung und das Azubi-Gehalt |
| **Reichweite**               | Landesweit |
| **Beginn und Dauer der Maßnahme** | Läuft seit 2005 |
| **Erfolgsquote**             | – 2431 Teilnehmer (2010-2013)  
|                             | – 63% davon haben die Ausbildung abgeschlossen und arbeiten jetzt im Bausektor.  
|                             | Quelle: Andersson, Håkan, Hermods Webserver: R:\A_Praktisk Yrkesutbildning\ Driva\FO.380211_Byn06\Møtansværing\Styrgruppsmøte 20151210, Titel “Statistik 2015-12-31”, 31.12.2015 |
| **Erfolgsfaktoren**          | – Zusammenarbeit mit der Ausbildungskammer der Bauindustrie --> bedarfsorientierte, flexible Festlegung der Ausbildungsinhalte durch Hermods  
|                             | – Die digitale Internetplattform von Hermods ermöglicht selbstorganisiertes Lernen jederzeit und an jedem Ort  
|                             | – Finanzielle Sicherheit durch flexibles Lernen bei voller Bezahlung  
|                             | – Von Anfang an starke Bindung zwischen Azubi und Unternehmen |
| **Erfolgshemmnisse**         | – Vielen Azubis mangelt es an Erfahrung mit theoretischer Fernschulung und der Arbeit mit Computern  
|                             | – Selbstoprganisiertes Lernen erfordert Disziplin von den Azubis  
|                             | – Doppelbelastung durch Arbeit und Ausbildung (Ausbildung während der Freizeit/am Wochenende kann zu viel werden) |
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 Baufachausbildung 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
**4.1 BLEN.it**

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

*Bau Sachsen e.V., Deutschland*

*Stand 30. März 2017*

1. Einleitung


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


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 gute Verbindungen zu Arbeitsagenturen, Sozialpartnern und dem Arbeitgeberverband, die die Akzeptanz und Verbreitung der datenbankgestützten Maßnahme verbessern können.

2.2 Schwächen

2.3 \textbf{Chancen}

Die Chancen bei der Realisierung von \textit{BLEN.it} liegen bei BFW in der \textit{Marktentwicklung} sowie in der gestiegenen \textbf{Effizienz der internen Arbeitsabläufe}.


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

2.4 \textbf{Risiken}

Risiken bei der Realisierung von \textit{BLEN.it} liegen für BFW in \textit{Rechtsunsicherheiten}, \textit{Wettbewerbern} und einem \textbf{Mangel an geeigneten jungen Menschen}.


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.

Folglicht 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. \textbf{Realisierung von \textit{BLEN.it} beim BFW Bau Sachsen e.V.}


3.1 \textbf{Ziele}

Wir möchten den \textbf{bestehenden Kontakt} zu (benachteiligten) jungen Menschen, Azubis und Baufachkräften \textbf{intensivieren} und diese \textbf{beraten}:

Zwar bringen uns die zahlreichen Aktivitäten unserer Beispiele guter Praxis mit vielen \textbf{jungen Menschen} in Kontakt, doch bricht dieser vor allem bei Schülern nicht selten wieder ab. Bei der Umsetzung unserer adaptierten Version von \textit{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 Berufsinfolge und weitere interessante Termine informieren und ihnen auch eine Berufsbetreuung bieten zu können. Über das umfassende Datenbanksystem möchten wir den Ausbildungsgang unserer \textbf{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

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

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 Erfolgs¹ der Maßnahme möchten wir die folgenden Faktoren messen…

a) … Anzahl neu in die Datenbank in Dresden aufgenommener 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 Berufsnfotag 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.

¹ 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 \textit{BLEN.it}

\textbf{ABF und SPS}

1. \textbf{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 \textit{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. \textbf{SWOT - Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken bei der Realisierung von \textit{BLEN.it}}

2.1 \textbf{Stärken}


2.2 \textbf{Schwächen}

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

2.3 \textbf{Chancen}

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

2.4 \textbf{Risiken}


3. \textbf{Realisierung von \textit{BLEN.it} bei \textit{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 Modell theoretisch durchzuplanen könnte zumindest eine
Grundlage für eine künftige Anwendung darstellen.

3.1 Ziele

3.2 Realisierungsschritte

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

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
Umsetzungsplan „BLEN.it“ (Italien)

Hermods, Schweden

1. Einleitung


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 abzusprechen. 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


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

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

2.4 Risiken

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 geeignete 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 fortführende 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.

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

1. Einleitung


BFW hat das Diagramm verwendet, die *IVT-Beratung* analysiert und die Maßnahme als geeignet und vielversprechend zur Verringerung des Abbrecherrisikos untere 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 Nachhilfelehrer 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


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 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.


![BFW-Azubi bewertet digitale Lernhilfen während einer Schulung im Ausland. Quelle: BFW Bau Sachsen, 2017.](image)

**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**

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

3.6 Finanzierung

Die digitalen Lernhilfen (Apps/Programme) sowie die erforderlichen Schulungen sind eigenfinanziert. Die Austauschprogramme werden über die EU finanziert (KA1-Ausbildungsaktivitäten im ERASMUS+-Programm).

3.7 Bewertung

Der Erfolg der Maßnahme soll wie folgt bewertet werden…


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.

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

Umsetzungsplan Passgenaue Besetzung

Ostrov Pohody DS, n.o.

1. Einleitung


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 Bau- fachausbildung 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 lebhafte 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


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 Berufsschulen 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


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.


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 Ausbildungsgeschehen 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

1. Einleitung


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


2.2 Schwächen


2.3 Chancen


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 Könness, 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**


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**

2. Anwendung: die Kandidaten erstellen ihre Bewerbungsunterlagen.
3. Die Kandidaten senden die Unterlagen an die Unternehmen
5. Für den Schüler wird ein individueller Schulungsplan erstellt.
6. Azubi und Unternehmen schließen einen Ausbildungsvertrag ab.

3.3 **Zeitplan**
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

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 Baufachbildung 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 praxisoriентierte 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 BFV die Anzahl späterer Ausbildungsabbrüche 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 Baufachausbildung 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 Eirichtung. 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


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

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 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 bemässen 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


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

1. Einleitung
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)
4. Von Anderen lernen – erfolgreiche Beispiele guter Praxis in unseren Organisationen nutzen

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


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 Schülers regelmäßi 다양 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: 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 vor- sehen 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


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 Baufachausbildung 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 Berufszugleich um eine qualifizierte und „stolze“ Tätigkeit

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

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
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:

<table>
<thead>
<tr>
<th>ZEITRAUM</th>
<th>AKTIVITÄT</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Anfang September</td>
<td>Kontaktaufgaben der Realschulen in der Provinz Vicenza aktualisieren</td>
</tr>
<tr>
<td>Mitte bis Ende September</td>
<td>E-Mail-Versand an Realschulen:</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>- Wettbewerbsankündigung</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>- Wettbewerbsregeln</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>- Vorstellen der Organisation und der Maßnahme</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>- Anmeldeformular</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>- Einverständniserklärung der Eltern</td>
</tr>
<tr>
<td>Ende September bis Mitte Oktober</td>
<td>Schulbesuche zur Vorstellung des Wettbewerbs und der Aktivitäten unserer Organisation</td>
</tr>
<tr>
<td>Ende September</td>
<td>Aktuelle Wettbewerbsinformationen im Internet und über soziale Medien veröffentlichen</td>
</tr>
<tr>
<td>Dezember</td>
<td>Siegerehrung bei CEAP:</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>- Morgensitzung: 130 Schüler, Lehrer, Direktoren</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>- Vorstellung der CEAP-Maßnahme</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>- Seminar zu nachhaltigem Bauen und Lebensführung</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>- Vorstellung des Projekts VETinCon</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>- Preisverleihung</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>- Besichtigung der CEAP-Einrichtungen</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Mittagsbuffet</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Nachmittagssitzung: 10 Schüler verrichten einfache Maurertätigkeiten unter Anleitung eines CEAP-Ausbilders:</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>- Aushändigung der PSA (Schutzhelm, Schutzweste, Sicherheitsschuhe) und spezieller Arbeitskleidung mit CEAP-Logo</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>- Kurze Darstellung des IVT-Wegs</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>- Verrichten einfacher Maurerarbeiten (Pfeiler) nach Zeichnung</td>
</tr>
</tbody>
</table>
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 Kontaktdaten 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)
- Nachmittagssitzung: 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 Nachmittagssitzung teilnehmenden Schüler
- Anzahl beteiligter Realschulen
- Schnellbewertung durch Schüler nach Ausführung einer bestimmten Tätigkeit (Checkliste)
- Anzahl der für die Veranstaltung angemeldeten Schüler
4. Von Anderen lernen – erfolgreiche Beispiele guter Praxis in unseren Organisationen nutzen

Bilder:

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

SIEGER!!

BESICHTIGUNG DER EINRICHTUNGEN
Buffet 😊

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


2.3 **Chancen**


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

3.3 Zeitplan
Juni - August 2017 = Vorarbeiten, anwerben von Besuchern, Werbung
November 2017 = Handwerktage der offenen Tür in Schulen, Berufsausbildungszentren und Projektbüros


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

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 Baufachausbildung 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

1. Einleitung


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 Baufachausbildung 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


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 Baufachausbildung 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 beigefügt, 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 Baufachausbildung. Im Laufe des Tages versuchen sich die Teilnehmer unter Anleitung unserer eigenen Berufsschüler und Ausbildern als Dachdecker und Maurer und stellen Teile eines Betonskeletts her. Am Ende des Tages
füllen sie ein Bewerungsformular aus.

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

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 Baufachausbildung 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 Baufachausbildung in verschiedenen Ländern informiert.

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


IO Nr. 3: Landesspezifische Umsetzungspläne
Hauptziel dieses IO ist die Erstellung eines Plans zur Umsetzung der gewünschten und laut Fragebogenauswertung geeignetsten Musterlösung anderer Partnerländer. Für die Umsetzung zweier vollständiger landestypischer Maßnahmen wurden zwei Konzepte entwickelt. Die Pläne unterziehen die Integration benachteiligter Jugendlicher in die Baufachausbildung 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:

<table>
<thead>
<tr>
<th>PARTNER</th>
<th>UMGESETZTE MUSTERLÖSUNG</th>
<th>URSPRUNGSLAND DER UMGESETZTEN MUSTERLÖSUNG</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Hermods (SE)</td>
<td>BLEN.it</td>
<td>Italien</td>
</tr>
<tr>
<td>BFW (D)</td>
<td>BLEN.it</td>
<td>Italien</td>
</tr>
<tr>
<td>BFW (D)</td>
<td>IVT-Beratung</td>
<td>Italien</td>
</tr>
<tr>
<td>Hermods (SE)</td>
<td>Passgenaue Besetzung</td>
<td>Deutschland</td>
</tr>
<tr>
<td>Bouwmensen (NL)</td>
<td>Tage der offenen Tür</td>
<td>Slowakei</td>
</tr>
<tr>
<td>AFB + SPS (CZ)</td>
<td>Tage der offenen Tür</td>
<td>Slowakei</td>
</tr>
<tr>
<td>CEAP (I)</td>
<td>Tage der offenen Tür</td>
<td>Slowakei</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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. Pürfen 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.

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

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?

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

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

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):

............................................................................................................................................................................

5. Evaluationsbericht 86
6. Wurde die Musterlösung erfolgreich umgesetzt?
☐ ja ☐ nein


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).


n. z.

10. Worin lagen die Vorteile für Ihre Organisation?


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 Baufachausbildung 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
ANLAGEN


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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Partner:</th>
<th>BFW Bau Sachsen e.V.</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Land:</td>
<td>Deutschland</td>
</tr>
<tr>
<td>Musterlösung:</td>
<td>IVT-Beratung</td>
</tr>
<tr>
<td>Ursprungsland der Musterlösung:</td>
<td>Italien</td>
</tr>
<tr>
<td>In welchem Jahr wurde die Musterlösung in Ihrem Land umgesetzt?</td>
<td>2017</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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 1 (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 1 (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 1 (Probaustausch 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):
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 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

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
### Evaluationsbericht

<table>
<thead>
<tr>
<th>Personal Data</th>
<th>Sex</th>
<th>Occupational Field</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>T. 23</td>
<td>Male</td>
<td>7. Building Construction</td>
</tr>
<tr>
<td>G. 39</td>
<td>Male</td>
<td>6. Civil Engineering</td>
</tr>
<tr>
<td>G. 20</td>
<td>Male</td>
<td>0. Instantiating Construction</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Digital Learning</th>
<th>Fully agree</th>
<th>Rather agree</th>
<th>Partly agree</th>
<th>Partly disagree</th>
<th>Disagree</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1. I had experience with digital learning before the exchange program.</td>
<td>2</td>
<td>0</td>
<td>3</td>
<td>0</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>2. I have used digital learning aids in my VET education.</td>
<td>1</td>
<td>3</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>3. I had the content taught through digital learning aids during the exchange programme before.</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>4. I had no experience with digital learning aids as an attractive alternative to existing methods (slide shows, videos, etc.).</td>
<td>5</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>5. I learned through digital learning aids.</td>
<td>9</td>
<td>0</td>
<td>1</td>
<td>0</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>6. I encountered problems when learning with digital learning aids.</td>
<td>8</td>
<td>0</td>
<td>4</td>
<td>0</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>7. I liked it better.</td>
<td>-</td>
<td>9</td>
<td>2</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>8. I would like to do more digital learning aids during my VET training.</td>
<td>-</td>
<td>9</td>
<td>2</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Exchange Programme</th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>9. The exchange programme provided me with new knowledge and skills.</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>10. The exchange programme increased my motivation to continue my VET training.</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>11. I enjoyed the exchange programme.</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>12. I would recommend the exchange programme to all my friends and classmates.</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>13. The content and programme were adapted during the exchange programme, all this worked for the successful completion of my VET.</td>
<td>-</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Additions</th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Positive</td>
<td>Improvement necessary</td>
</tr>
<tr>
<td>gain program</td>
<td>Information (5 days)</td>
</tr>
<tr>
<td>overall planning</td>
<td>Orientation to construction site and reasons (two)</td>
</tr>
<tr>
<td>exchange with students from abroad</td>
<td>/enhanced contact with students from abroad would have been nice</td>
</tr>
<tr>
<td>food</td>
<td>tasty cooking</td>
</tr>
<tr>
<td>friendly contact</td>
<td>gaining new knowledge digitally</td>
</tr>
<tr>
<td>variety of activities</td>
<td>speaking English</td>
</tr>
<tr>
<td>studying English in team activities</td>
<td>getting to know new people and different culture</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Conclusions

**EBA** digital learning aids help the majority of students to understand contents better.
- **majority** find digital learning aids as an attractive alternative to working with "paper" and enjoyed learning with them.
- **majority** did not encounter problems with digital learning and would like to work more with it in their training.

**Exchange**
- **majority** gained new knowledge.
- **majority** find learning abroad attractive.
- All participants enjoyed the programme.
- **majority** found the contents taught and exchange programme will help them to successfully complete their VET.
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 Baufachausbildung 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 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


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 Baufachbildung 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.


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.


In unserem Fall hat der vor Beginn der angepassten Baufachausbildung 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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Partner:</th>
<th>Bouwmensen Limburg</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Land:</td>
<td>Niederlande</td>
</tr>
<tr>
<td>Musterlösung:</td>
<td>Tage der offenen Tür</td>
</tr>
<tr>
<td>Ursprungsland der Musterlösung:</td>
<td>Slowakei</td>
</tr>
<tr>
<td>In welchem Jahr wurde die Musterlösung in Ihrem Land umgesetzt?</td>
<td>2017</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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 Baufachausbildung 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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Partner:</th>
<th>ABF + SPS</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Land:</td>
<td>Tschechische Republik</td>
</tr>
<tr>
<td>Musterlösung:</td>
<td>Tage der offenen Tür</td>
</tr>
<tr>
<td>Ursprungsland der Musterlösung:</td>
<td>Slowakei</td>
</tr>
<tr>
<td>In welchem Jahr wurde die Musterlösung in Ihrem Land umgesetzt?</td>
<td>2017</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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 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


8. Bitte erläutern Sie die Erfolgsgründe (sofern zutreffend).
   Unsere Maßnahmen waren sehr groß angelegt und spektakulär (während des Wahlkampfs gaben die Re-
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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Partner:</th>
<th>CEAP</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Land:</td>
<td>ITALIEN</td>
</tr>
<tr>
<td>Musterlösung:</td>
<td>TAGE DER OFFENEN TÜR</td>
</tr>
<tr>
<td>Ursprungsland der Musterlösung:</td>
<td>SLOWAKEI</td>
</tr>
<tr>
<td>In welchem Jahr wurde die Musterlösung in Ihrem Land umgesetzt?</td>
<td>2016</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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 Baufachausbildung 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 Baufachausbildung 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
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, Spieleveranstaltung usw.) zu kombinieren, die Anzahl interessierter Teilnehmer erhöhen.
Die Wirkung von Werbe- und PR-Maßnahmen ist schwer zu quantifizieren. Um auf das eigene Unternehmen oder Handwerk aufmerksam zu machen, sind PR-Maßnahmen jedoch unverzichtbarer Bestandteil einer übergeordneten Strategie. Nachfolgend stellen wir einige ausgewählte Beispiele unserer Werbe- und PR-Maßnahmen als Anregung vor:

6.1 TECHNOhrätky’ (Technikspiele) ................................................................. 104
6.2 Projektwettbewerb ........................................................................................ 105
6.3 Lotterie “Gewinne einen Hubschrauber” als Teil von Kies Techniek (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?


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.

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?**


6.3 Lotterie “Gewinne einen Hubschrauber” als Teil von Kies Techniek (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 Techniek”-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?
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)¹

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
  • “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

¹ siehe Kapitel 3: Systematische Übersicht der Musterlösungen, Schülerwerkstatt
6. Aufmerksamkeit erzeugen: Ausgewählte PR- und Werbemaßnahmen

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

− 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

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 Schulungszen- trum (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 Baugebiet 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 wird in zwei Stufen durchgeführt: in der ersten Runde finden regionale Ausscheidungen statt, deren Gewinner dann am landesweiten Finale teilnehmen.


Ergebnisse und Bilder werden auf unserer Facebook-Seite veröffentlicht
Die Regionalausscheidungen 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.
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

6. Aufmerksamkeit erzeugen: Ausgewählte PR- und Werbemaßnahmen

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Begriff/Abkürzung</th>
<th>Herkunftsland</th>
<th>Originalbegriff</th>
<th>Bedeutung auf Deutsch</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>BABELE</td>
<td>IT</td>
<td>Babele App</td>
<td>App für Smartphones und Tablets mit internationalen Baubegriffen und Sicherheitsvorschriften</td>
</tr>
<tr>
<td>AR.KEY APP</td>
<td>IT</td>
<td>Augmented Reality-App</td>
<td>App für Smartphones und Tablets mit bauspezifischen Augmented-Reality-Inhalten (z. B. mathematische Formeln in Bauanwendungen)</td>
</tr>
<tr>
<td>BMBF</td>
<td>D</td>
<td>Bundesministerium für Bildung und Forschung</td>
<td>Bundesministerium für Bildung und Forschung, Deutschland</td>
</tr>
<tr>
<td>BMWi</td>
<td>D</td>
<td>Bundesministerium für Wirtschaft und Energie</td>
<td>Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, Deutschland</td>
</tr>
<tr>
<td>D.S.A.</td>
<td>CZ</td>
<td>Dny stavebnictví a architektury</td>
<td>Festtage der Bauwirtschaft und Architektur in der Tschechischen Republik</td>
</tr>
<tr>
<td>Duales Ausbildungs-system</td>
<td>Allgemein</td>
<td>Duales Ausbildungssystem</td>
<td>Verbindet die unternehmensgebundene Berufsausbildung mit der Berufsbildung in einer Berufsschule in einer Ausbildung</td>
</tr>
<tr>
<td>Arbeitsagentur/Arbeitsamt</td>
<td>Allgemein</td>
<td>Arbeitsagentur/Arbeitsamt</td>
<td>Organisation, die Arbeitgeber und Beschäftigte zusammenbringt</td>
</tr>
<tr>
<td>ESF</td>
<td>Allgemein</td>
<td>Europäischer Sozialfonds</td>
<td>Hauptfinanzinstrument der EU zur Förderung der Beschäftigung und sozialen und wirtschaftlichen Integration in den EU-Mitgliedsstaaten</td>
</tr>
<tr>
<td>ASi</td>
<td>Allgemein</td>
<td>Arbeitssicherheit</td>
<td>Arbeitssicherheit, hier bezo gen auf die Sicherheit auf Baustellen</td>
</tr>
<tr>
<td>IO</td>
<td>Allgemein</td>
<td>Intellektueller Output</td>
<td>Produktkategorie in Projekten der Leitaktion 2 innerhalb des ERASMUS+-Programms der EU</td>
</tr>
<tr>
<td>Begriff/Abkürzung</td>
<td>Herkunftsland</td>
<td>Originalbegriff</td>
<td>Bedeutung auf Deutsch</td>
</tr>
<tr>
<td>------------------</td>
<td>--------------</td>
<td>----------------</td>
<td>----------------------</td>
</tr>
<tr>
<td>IVT</td>
<td>Allgemein</td>
<td>Initial Vocational Training (berufliche Erstausbildung)</td>
<td>Vergleichbar mit VET, hier ist jedoch explizit der erste Berufsausbildungsweg gemeint</td>
</tr>
<tr>
<td>PSA</td>
<td>Allgemein</td>
<td>Persönliche Schutzausrüstung</td>
<td>Umfasst Arbeitsschutzkleidung, Schutzhelme und -brillen sowie weitere Kleidungsstücke oder Ausrüstungsteile zum Schutz vor Verletzungen oder Infektionen</td>
</tr>
<tr>
<td>Reha</td>
<td>D</td>
<td>Rehabilitationsstatus</td>
<td>Individueller Status, der von der Bundesagentur für Arbeit zur Integration benachteiligter/behinderter Personen in den Arbeitsmarkt über Sonderprogramme festgelegt wird</td>
</tr>
<tr>
<td>SIA ČR</td>
<td>CZ</td>
<td>Stavebnictví inženýrství architektura ČR</td>
<td>Bauausschuss (NGO-Koordinator) in der Tschechischen Republik</td>
</tr>
<tr>
<td>SMWA</td>
<td>D</td>
<td>Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr</td>
<td>Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, Deutschland</td>
</tr>
<tr>
<td>SOKA Bau</td>
<td>D</td>
<td>Sozialkasse der Bauwirtschaft</td>
<td>Finanzierungssystem der deutschen Bauwirtschaft, das z. B. die Berufsausbildung, Renten usw. von Beschäftigten in der Bauindustrie unterstützt</td>
</tr>
<tr>
<td>VET</td>
<td>Allgemein</td>
<td>Vocational Education and Training (Berufsbildung und -ausbildung)</td>
<td>Bereitet Menschen auf die Arbeit in einem Gewerbe, Handwerk als Techniker oder in anderen Berufen wie dem Ingenieurwesen vor</td>
</tr>
</tbody>
</table>
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.

Organisation

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
Web: 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@institutps.cz
Web: www.abf-nadace.cz
<table>
<thead>
<tr>
<th>Organisation</th>
<th>Kontaktangaben</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>SVAZ PODNIKATELŮ VE STAVEBNICTVÍ V ČESKE REPUBLICE (SPS)</td>
<td>Národní 138/10, CZ010 Prag, Hlavní město, Tschechische Republik</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Telefon: +420 606733555</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>E-mail: <a href="mailto:institutsps@institutsps.cz">institutsps@institutsps.cz</a></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Web: <a href="http://www.sps.cz">www.sps.cz</a></td>
</tr>
<tr>
<td>Ostrov Pohody DS n. o.</td>
<td>Trhovisko 235/7, 92901 - Dunajská Streda, Slowakei</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Frau Annamaria Juhosova, Telefon: +421 903497573</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>E-mail: <a href="mailto:ostrovpohodyno@gmail.com">ostrovpohodyno@gmail.com</a></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Web: <a href="http://www.ostrovpohodyds.sk">www.ostrovpohodyds.sk</a></td>
</tr>
<tr>
<td>CENTRO EDILE A. PALLADIO (CEAP)</td>
<td>VIA TORINO, 10, Vicenza, Italien</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Frau Lisa Pavan, Telefon: +39044544395</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>E-mail: <a href="mailto:info@centroedilevicenza.it">info@centroedilevicenza.it</a></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Web: <a href="http://www.centroedilevicenza.it">www.centroedilevicenza.it</a></td>
</tr>
<tr>
<td>Hermods AB</td>
<td>Luntmakargatan 34, 11137 - Stockholm, Schweden</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Frau Anette Wahlgren, Telefon: +46 8410 251 00</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>E-mail: <a href="mailto:kundtjanst@hermods.se">kundtjanst@hermods.se</a></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Web: <a href="http://www.hermods.se">www.hermods.se</a></td>
</tr>
<tr>
<td>Bouwmensen Limburg</td>
<td>Stationstraat 100, 6191 BG Beek, Niederlande</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Herr Raymond Lemmens, Telefon: +3145 524 50 60</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>E-mail: <a href="mailto:info@bouwmensen-limburg.nl">info@bouwmensen-limburg.nl</a></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Web: <a href="http://www.bouwmensen.nl/limburg">www.bouwmensen.nl/limburg</a></td>
</tr>
</tbody>
</table>