

# Die Fortbildungs-Akademie des Deutschen Caritasverbandes



Qualität und Management im sozialen Beruf

## **Jugendsozialarbeit trifft Betriebe**

Eine Fachtagung im Rahmen der Befähigungsinitiative

am 8./9. März 2007 in Fulda



## **Impressum**

**Herausgeber:**

**Fortbildungs-Akademie des Deutschen Caritasverbandes e. V.**

**Redaktion: Simone Holderried**

**Redaktionssekretariat: Christine Rautenberg**

**Wintererstraße 17-19, 79104 Freiburg**

**Tel.: 0761 / 200-546, Fax: 0761 / 200-199**

**Email: [akademie@caritas.de](mailto:akademie@caritas.de)**

**Internet: [www.caritas-akademie.de](http://www.caritas-akademie.de)**

**März 2007**

Inhaltsverzeichnis	Seite
Vorwort	3
Begrüßung	
<b>Mach dich stark für starke Kinder – Eine Initiative für benachteiligte junge Menschen</b>	4
<i>Gabriele Göhring-Lang, Referentin</i> Deutscher Caritasverband e.V., Freiburg	
Vortrag:	
<b>Angebote der Jugendberufshilfe, Kooperation mit Betrieben und gegenseitige Erwartungen</b>	9
<i>Elise Bohlen, Referentin</i> IN VIA Deutscher Verband e. V., Freiburg	
Praxisbeispiel:	
<b>Neue Wege in die Ausbildung – ein Kooperationsprojekt der perpetuum novile gGmbH und des Förderband e. V.</b>	20
Petra Schwenn Förderband e. V. (BdKJ), Mannheim	
Vortrag:	
<b>Zusammenarbeit der Jugendsozialarbeit mit Betrieben – Erfahrungen und Erwartungen aus Sicht von Betrieben und Unternehmen</b>	30
Gerhard Lux Lux Personal & Kommunikation GmbH, München, Vorsitzender Bund Katholischer Unternehmer e. V. (BKU) – Diözesangruppe München-Freising	
Vortrag:	
<b>Ein Weg durch den Förderdschungel Gesetzliche Grundlagen und Förderprogramme für Ausbildungsfördernde Maßnahmen</b>	38
Uwe Vogt Bundesagentur für Arbeit, Produktbetreuer für Ausbildungsfördernde Maßnahmen Nürnberg	
Praxisbeispiel:	
<b>Das Werkstattjahr des Raphaelhauses in Zusammenarbeit mit dem Bayer Chemiapark Dormagen und dem Rhein-Kreis Neuss</b>	60
Hans Scholten Jugendhilfezentrum Raphaelshaus, Dormagen Harald Wilkens Bayer Industry Services, Dormagen	

Anhang	
Flip-Abschriften	76
Ergebnis der Evaluation	77

## Vorwort

In Kooperation mit *IN VIA Katholische Mädchensozialarbeit Deutscher Verband e.V.* und der *Befähigungsinitiative des Deutschen Caritasverbandes e.V.* führte die *Fortbildungs-Akademie* am 8./9. März 2007 in Fulda eine Fachtagung mit dem Titel „Jugendsozialarbeit trifft Betriebe“ durch.

Die starke Resonanz auf die Veranstaltung machte deutlich, wie groß der Bedarf ist zu diskutieren, wie der Übergang von der Schule in die Arbeitswelt für benachteiligte Jugendliche noch besser und Erfolg versprechender gestaltet werden kann. So bot diese Tagung Raum, um sich mit Vorträgen aus Sicht der Jugendsozialarbeit und der eines Unternehmers, der Bundesagentur für Arbeit und der Praxis auseinanderzusetzen.

Beteiligte Referent(inn)en waren Frau Elise Bohlen, IN VIA Deutscher Verband e.V.; Frau Lilo Jestaedt, Netzwerk Perspektiva, Fulda; Frau Petra Schwenn, Förderband e.V., Mannheim; Herr Gerhard Lux, Lux Personal & Kommunikation GmbH, München; Herr Uwe Vogt, Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg; Herr Hans Scholten, Raphaelshaus, Dormagen und Herr Harald Wilkens, Bayer Industry Services, Dormagen.

Ich danke auch im Namen der beiden Mitveranstalterinnen Frau Gabriele Göhring-Lange und Frau Elise Bohlen allen, die durch ihren Beitrag diese anregende und gewinnbringende Fachtagung ermöglicht haben: den Teilnehmer(inne)n für ihr Interesse an der Veranstaltung und ihr engagiertes Mitarbeiten und den Referent(inn)en für die wichtigen Impulse und gewährten Einblicke in ihre Arbeit.

Ich wünsche Ihnen, dass Sie in dieser Dokumentation Anregungen für Ihre Arbeit finden.

Freiburg, im März 2007

Simone Holderried  
Dozentin an der  
Fortbildungs-Akademie

Befähigungsinitiative  
der Caritas in Deutschland

caritas

**Mach dich stark  
für starke Kinder**

**Eine Initiative für  
benachteiligte junge  
Menschen**



be  
Die Befähigungsinitiative  
der Caritas in Deutschland

caritas

Befähigungsinitiative  
der Caritas in Deutschland

caritas

■ Der Inhalt

- Entstehungsgeschichte der Befähigungsinitiative
- Schwerpunktbereiche und Umsetzung




---

be  
Die Befähigungsinitiative  
der Caritas in Deutschland

caritas

Befähigungsinitiative  
der Caritas in Deutschland

caritas

- Über 2,2 Mio. Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren leben auf Grundsicherungsniveau.
- 15 % eines Jahrgangs erreichen bis zum 25. Lebensjahr keinen Ausbildungsabschluss.
- bei ausländischen Jugendlichen liegt der Anteil ohne Ausbildungsabschluss bei einem Drittel.
- Die Jugendarbeitslosigkeit liegt bei 12 %
- bei ausländischen Jugendlichen liegt der Anteil bei fast 30 %



*Diese Jugendlichen tragen ein hohes Armutsrisiko.*

---




Befähigungsinitiative  
der Caritas in Deutschland

caritas

■ Beschluss der 2. Delegiertenversammlung:

- Sozial benachteiligte und gering qualifizierte Kinder und Jugendliche sollen befähigt sein, ihr Recht auf Teilnahme am gesellschaftlichen Leben wahrzunehmen
- Die Verbesserung der Situation von benachteiligten Kindern und Jugendlichen.

*Der DCV bringt sich als sozialer Dienstleister, als Anwalt für Benachteiligte und als Solidaritätsstifter ein.*




---



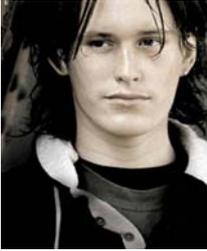

Befähigungsinitiative  
der Caritas in Deutschland

caritas

■ Was ist Befähigungsgerechtigkeit?

- Gewährleistungen der Bedingungen, die es allen Menschen ermöglichen, ihre Fähigkeiten zu entfalten
- Nicht nur materielle Voraussetzungen, sondern auch Abbau von Hindernissen, z.B. Schutz vor Diskriminierung

■ Das Ziel: eine gerechte gesellschaftliche Entwicklung




---



Befähigungsinitiative  
der Caritas in Deutschland

caritas

■ Befähigungsgerechtigkeit- ein mehrdimensionales Konzept

- Das Individuum befähigen
- Die Gesellschaft befähigen
- Europa befähigen
- Gerechte Strukturen, Verteilung und Beteiligung



*Die Caritas ist auf allen Ebenen aktiv.*

---



Befähigungsinitiative  
der Caritas in Deutschland

caritas

- Zum Thema
  - **Schwerpunktbereiche und Umsetzung**




---




Befähigungsinitiative  
der Caritas in Deutschland

caritas

- Die zwei Schwerpunktbereiche
  - **Betreuung, Bildung, Erziehung**
  - **Erweiterung der Zugänge zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt u.a. in der verbandlichen Caritas und die Entwicklung neuer Berufsbilder**




---




Befähigungsinitiative  
der Caritas in Deutschland

caritas

- Die Umsetzung
- Aktivitäten der Verbandszentrale
  - **Fachtagung: „Jugendsozialarbeit trifft Betriebe“ 8./9. März Fulda**
  - **Informationen für Unternehmen, Dienste und Einrichtungen der Caritas zur berufsbezogenen Förderung benachteiligter Jugendlicher**
  - **Recherchen über Zugänge zum Arbeitsmarkt**
  - **Entwicklung neuer Berufsbilder**




---




Befähigungsinitiative  
der Caritas in Deutschland

caritas

**Sammlung der vorhandenen Schätze:**

- **Befragung: über 650 Projekte/Maßnahmen/ Aktivitäten**  
=> Kompendium  
=> Datenbank  
=> Identifizierung good practice Beispiele
- **Verbandsinterne und externe Veröffentlichung**  
u.a. [www.befaehigungsinitiative.de](http://www.befaehigungsinitiative.de)
- **Verbindung mit Jahreskampagne 2007**  
„Mach Dich stark für starke Kinder“




---




# Angebote der Jugendberufshilfe, Kooperation mit Betrieben und gegenseitige Erwartungen

Elise Bohlen, IN VIA Katholische Mädchensozialarbeit  
Deutscher Verband e.V.  
Freiburg

Fachtagung Jugendsozialarbeit trifft Betriebe  
8./9. März 2007



## **Inhalt**

### **1. Was leistet die Jugendberufshilfe?**

- Gesetzliche Grundlagen §13 SGB VIII
- Zielgruppen
- Angebote
- Finanzierungsgrundlagen

### **2. Kooperation mit Betrieben und Unternehmen**

- Aktuelle Entwicklungslinien: 7 Ansatzpunkte
- Ziele der Kooperation
- Was erwartet die Jugendberufshilfe von Betrieben und Unternehmen?
- Was erwarten Betriebe und Unternehmen von der Jugendberufshilfe?
- Konsequenzen für die Arbeit der Träger der Jugendberufshilfe: Empfehlungen zur Umsetzung



## Gesetzliche Grundlagen

- Jugendberufshilfe ist wichtiger Teil der Jugendsozialarbeit
- Rahmenbedingungen sowie Zielgruppen und Aufgaben der Jugendsozialarbeit sind in § 13 Jugendsozialarbeit SGB VIII benannt
- Jugendberufshilfe im erweiterten Sinn meint alle Angebote der beruflichen Integrationsförderung für junge Menschen



## Gesetzliche Grundlagen §13 SGB VIII

- (1) Jungen Menschen, die zum Ausgleich sozialer Benachteiligungen oder zur Überwindung individueller Beeinträchtigungen (....) sollen **sozialpädagogische Hilfen angeboten werden, die ihre schulische und berufliche Ausbildung, Eingliederung in die Arbeitswelt und ihre soziale Integration fördern.**
- (2) **geeignete sozialpädagogisch begleitete Ausbildungs- und Beschäftigungsmaßnahmen**, die den Fähigkeiten und dem Entwicklungsstand dieser jungen Menschen Rechnung tragen.



## Gesetzliche Grundlagen

- (3)...
- (4) Die **Angebote sollen** mit den Maßnahmen der Schulverwaltung, der Bundesagentur für Arbeit, der Träger betrieblicher und außerbetrieblicher Ausbildung sowie der Träger von Beschäftigungsangeboten **abgestimmt werden.**



## Zielgruppen

### Aus dem Positionspapier der DCV- Jugendsozialarbeit „Jugendsozialarbeit als Aufgabenfeld der Caritas“ (2003):

Junge Menschen unter 27 Jahren, die ohne besondere Hilfe keinen angemessenen Zugang zur Arbeitswelt finden und ihre berufliche wie gesellschaftliche Eingliederung allein nicht schaffen (können). Insbesondere die, die ....

- unzureichende schulische Qualifizierung aufweisen
- von schulischen Angeboten nicht mehr erreicht werden
- noch keine Ausbildungsreife haben



## Zielgruppen

- ihre Berufsausbildung abgebrochen haben bzw. in der Gefahr stehen, ihre Ausbildung abzubrechen
- arbeitslos bzw. von Arbeitslosigkeit bedroht sind
- aufgrund mangelnder Sprachkenntnisse und/oder fehlender gesellschaftlicher Integration nicht in der Lage sind, den Anforderungen einer Berufsausbildung oder Beschäftigung zu entsprechen
- Lern- und Leistungsschwächen haben
- als allein erziehende junge Frauen auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt sind



## Angebote

- Beratung und Begleitung bei der individuellen Berufswegeplanung, z.B. Berufsorientierung in Kooperation mit Schulen
- berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen und Angebote
- außerbetriebliche Berufsausbildung in nach dem Berufsbildungsgesetz anerkannten Ausbildungsberufen
- ausbildungsbegleitende Hilfen
- Kompetenzfeststellungsverfahren
- Trainingsmaßnahmen
- Angebote im Rahmen des SGB II, z.B. Qualifizierungsangebote/ Arbeitsgelegenheiten, weitere soziale Leistungen nach SGB II
- Qualifizierungs- und Beschäftigungsprojekte für unterschiedliche Zielgruppen, z.B. mit ESF Förderung
- Landesspezifische Programme, z.B. Schulpflichterfüllung in Jugendwerkstätten (Niedersachsen), Jugend in Arbeit (NRW)



## **Wichtige Finanzierungsgrundlagen**

- § 13 SGB VIII (Jugendsozialarbeit)
- § 61 SGB III (Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen)
- § 241 SGB III (ausbildungsbegleitende Hilfen und Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen)
- § 33 SGB III (Vertiefte Berufsorientierung an Schulen)
- § 16 SGB II (Abs. 1 Leistungen zur Eingliederung, Abs. 3 Arbeitsgelegenheiten)
- Landesprogramme
- Bundesprogramme (Kompetenzagenturen, Jobstarter, BQF,...)
- EU-Förderprogramme, insbesondere ESF
- Stiftungen u.ä. (z.B. Aktion Mensch)



## **Kooperation mit Betrieben und Unternehmen**

### **Aktuelle Entwicklungslinien: 9 Ansatzpunkte**

1. Betriebe beklagen die fehlende Ausbildungsreife bei Jugendlichen als Hauptursache für rückläufige Zahlen bei den Ausbildungsverträgen. Politik und Fachbehörden suchen nach Lösungen.
2. Einerseits sehen Betriebe in Praktika die beste Möglichkeit, die Eignung von Jugendlichen für eine Ausbildungs- oder Arbeitsstelle in ihrem Betrieb zu testen. Andererseits hat eine gewisse Müdigkeit eingesetzt, Praktikant(inn)en (unentgeltlich) einzustellen.
3. Bei der Konkurrenz um Ausbildungsplätze verdrängen Realschüler/-innen zunehmend Hauptschüler/-innen. Für Jugendliche mit und ohne Hauptschulabschluss ein deutlicher Beschäftigungsrückgang zu erwarten.



## ***Aktuelle Entwicklungslinien***

4. Die BA weitet Programme zur Verbesserung des Übergangs für Jugendliche von der Schule in den Beruf aus.
5. Die Bundesregierung ermöglicht die Einführung von Ausbildungsbausteinen zur Vermittlung von Teilqualifikationen.
6. Für 50 000 junge Menschen unter 25 Jahren, die länger als 6 Monate arbeitslos sind, stellt die Bundesregierung Lohnkostenzuschüsse für Betriebe bereit.
7. Aufgrund der demografischen Entwicklung werden Betriebe wahrscheinlich mittelfristig auch auf benachteiligte Jugendliche angewiesen sein.



## ***Aktuelle Entwicklungslinien***

8. Für eine erfolgreiche Integration benachteiligter Jugendlicher in ihren Betrieb benötigen Betriebe Unterstützung.
9. Die Jugendberufshilfe hat Antworten auf diese Entwicklungen:
  - Sie hat weit reichende Kompetenzen in der Qualifizierung, sozialpädagogischen Begleitung und Bildungsbegleitung benachteiligter Jugendlicher.
  - Sie kann Kompetenzfeststellungsverfahren durchführen, Berufsorientierungsprozesse gestalten, Übergänge sichern helfen und Konflikte moderieren.
  - Diese Kompetenzen kann die Jugendberufshilfe in die Kooperation mit Betrieben einbringen.



## **Ziele der Kooperation mit Betrieben und Unternehmen**

- Ausbildungs- und Arbeitsplätze
- Praktikumsplätze im Rahmen von Projekten und Maßnahmen
- Praktikumsplätze mit der Perspektive Ausbildung/Arbeit
- Erfolgreiche Zusammenarbeit durch passgenaue Vermittlung
- Betriebsnahe berufliche Qualifizierung der Teilnehmer/-innen
- Verbesserung der Integrationschancen der Teilnehmer/-innen
- Verbesserung der Vermittlungsquoten



## **Was erwartet die Jugendberufshilfe von Betrieben und Unternehmen?** (Erfahrungen aus der Praxis)

### ***Mit Blick auf Jugendliche...***

- Bereitschaft sich auf benachteiligte Jugendliche einzulassen
- annehmende Haltung, die z.B. auf sozialem Engagement gründet
- Betrieb fördert die Stärken und kalkuliert die Schwächen der Jugendlichen ein
- Ggf. Freistellung der Jugendlichen für Stützunterricht
- Ideal: hohe Frustrationstoleranz, Konfliktfähigkeit und Kommunikationskompetenz, damit bei Schwierigkeiten das Ausbildungs-/ Arbeitsverhältnis hält



## Was erwartet die Jugendberufshilfe von Betrieben und Unternehmen?

(Erfahrungen aus der Praxis)

### ***Mit Blick auf die Kooperation...***

- Bereitschaft zur Kooperation mit der Jugendberufshilfe
- Es gibt eine feste Ansprechperson im Betrieb
- gegenseitige Erwartungen werden formuliert
- Auftrag/ Rollen sind geklärt
- Absprachen werden eingehalten
- Bereitschaft und Fähigkeit, Schwierigkeiten gemeinsam konstruktiv zu lösen



## Was erwarten Betriebe und Unternehmen von der Jugendberufshilfe?

**(Aus:** Betriebe gewinnen: Akquisition von Ausbildungsplätzen und Aufbau von Kooperationen, nach Gericke 2005/ Untersuchung von 300 Betrieben 2003)

Entscheidung, ob Betriebe Ausbildungsverantwortung für Jugendliche mit hohem Förderbedarf übernehmen, hängt vor allem von 2 Faktoren ab:

- die Eignung der Jugendlichen für den Betrieb und den Ausbildungsberuf bzw. die Identifizierung geeigneter Jugendlicher
- die Hilfe- und Unterstützungsleistungen der Träger für einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf



## Was erwarten Betriebe und Unternehmen von der Jugendberufshilfe?

(Gericke 2005)

Betriebe haben **drei zentrale Erwartungen** an die Kooperation mit Trägern der JSA:

### 1. **Risiken vermeiden**

- Durch professionelle Auswahl und Vorbereitung der Jugendlichen sowie Ausbildungsbegleitung wird das Ausbildungsrisiko minimiert.

### 2. **Entlastung herstellen**

- Entlastung von Formalia, Unterstützung bei der Beantragung von Fördermitteln, Professioneller Coach bei fachlichen und sozialen Krisenlagen

### 3. **Gewinn für den Betrieb realisieren (Profit und Non-Profit)**

- Monetäre Förderung, Arbeitsleistungen der Auszubildenden, Zuwachs an Sozialprestige, Beitrag zur Personalentwicklung



Studie des DCV zur beruflichen Integration gering qualifizierter junger Menschen: Hintergründe, Beschäftigungsfelder und Förderstrategien

### Betriebsbefragung

#### Anforderungen an Bewerber/-innen

Ganz weit vorn:

- Leistungsmotivation / Interesse
- Zuverlässigkeit (Pünktlichkeit, verlässliche Aufgabenerfüllung)
- Flexibilität (für neue / wechselnde Aufgaben)

Im mittleren Bereich (mit Schwankungen je nach Tätigkeitsfeld)

- Soziale und kommunikative Kompetenzen
- Schulabschluss
- Äußeres Erscheinungsbild

Deutlich weniger wichtig:

- Fachlich-berufliche Vorkenntnisse (fachliche Anforderungen werden über Anlernung vermittelt)



## **Von den Betrieben in Anspruch genommene Hilfe und Unterstützungsleistungen**

(Gericke 2005)

Lernhilfen während der Ausbildung	85,0%
Vorauswahl der Jugendlichen	40,9%
Hilfe in Konfliktfällen während der Ausbildung	37,2%
Organisiert Fördermittel	34,0%
Vorbereitung der Jugendlichen auf die Ausbildung	30,0%
Hilft dem Betrieb bei den Formalia der Berufsausbildung	22,7%
Leistungen d. Trägers können auch die „anderen“ Azubis nutzen	22,3%
Leistet Beitrag zur Presse-/Öffentlichkeitsarbeit des Betriebs	9,3%
Hilft dem Betrieb beim Zugang zur Berufsausbildung	8,0%
Berät den Betrieb in der Personalentwicklung	1,4%



## **Konsequenzen für die Arbeit der Träger der Jugendberufshilfe: Empfehlungen zur Umsetzung**

- Pool von Betrieben aufbauen oder einzelne Betriebe gezielt auswählen und ansprechen
- Professionelles, selbstbewusstes und dienstleistungsorientiertes Auftreten
- Den Betrieb kennen lernen, sich in den Betrieb hinein versetzen, vertrauensbildende Maßnahmen, „Kultur“ des Betriebes berücksichtigen
- Passgenaue Vermittlung: sorgfältiger Abgleich von Bewerber/-innenprofil und Stellenprofil
- Praktika mit den Teilnehmer/-innen gründlich vorbereiten, dadurch Negativerfahrungen vermeiden
- größten gemeinsamen Nenner finden/ Erwartungen abgleichen



***Konsequenzen für die Arbeit der Träger der  
Jugendberufshilfe: Empfehlungen zur Umsetzung***

- Betriebe wünschen fall- und bedarfsorientierte Hilfe- und Unterstützungsoption, aber keine zusätzliche, sozialpädagogische Arbeitsebene
- konkrete Angebote machen (Formalia abnehmen, „Feuerwehr“ im Konfliktfall, Begleitung während der Ausbildung, Nachhilfe organisieren,...)
- Zusammenarbeit verbindlich vereinbaren
- Vertrag abschließen
- Kontakt pflegen

Petra Schwenn

Kooperationsprojekt der perpetuum novile gGmbH und des Förderband e.V.  
Mannheim

## **Projekt „Neue Wege in die Ausbildung“** **(Berichtszeitraum: 01.01.2006 – 31.12.2006)**

### **1. Ziele und Zielgruppe**

„Neue Wege in die Ausbildung“ ist ein Kooperationsprojekt zwischen dem Förderband Mannheim und der Schulprojektgesellschaft Perpetuum Novile - unterstützt durch die PH Freiburg- den beiden Berufsschulen Justus von Liebig und Luzenberg und Mannheimer Kooperationsbetrieben.

- Mit dem Projekt „Neue Wege in die Ausbildung“ haben Mannheimer Betriebe die Möglichkeit, in einem speziell entwickelten Auswahlverfahren geeignete, motivierte Bewerber/innen aus dem Berufsvorbereitungsjahr kennen zu lernen. Die teilnehmenden Firmen erhalten einen Einblick in die tatsächlichen Fähigkeiten der Bewerber/innen und gewinnen nach erfolgreichem Projektabschluss bei Bedarf gut qualifizierte und motivierte Fachkräfte.
- Für leistungsstärkere Jugendliche aus dem Berufsvorbereitungsjahr besteht die Möglichkeit, über einen bestimmten Zeitraum einen Ausbildungsberuf direkt im Betrieb zu erkunden. Dabei handelt es sich teilweise um Betriebe, bei denen die Jugendlichen sonst überhaupt nicht die Chance erhalten würden, sich bei Einstellungstests oder in Bewerbungsgesprächen zu präsentieren.
- Die mit Hilfe eines gestuften Auswahlverfahrens ausgewählten Jugendlichen erstellen in der Schreibwerkstatt (die Schreibarbeit wurde organisiert und an einer Schule begleitet durch das Schreib-Lesezentrum der PH in Freiburg) Texte wie ein Lerntagebuch, die dann in die Portfoliomappe einfließen. Selbst den Schüler/innen des BVJ gelingt es in diesem Rahmen, schreibend ihre Erfahrungen zu reflektieren und mit ihrem Selbstbild in Verbindung zu bringen. Sie erkunden ein Berufsbild eines Ausbildungsberufes im Betrieb mit Unterstützung von Auszubildenden vor Ort und dokumentieren ihre Projekterfahrungen im Betrieb. Im schulischen Teil des Projektes wird mit Unterstützung von Perpetuum Novile die Portfoliomappe erstellt.
- Den Abschluss des Projekts bildet die Präsentation der Mappen, Arbeitsergebnisse und Erfahrungen der Projektteilnehmer/innen vor einem größeren Publikum bei Daimler Chrysler. Auf diese Präsentation bereiten sich die Teilnehmer/innen gemeinsam vor. Nach dieser Präsentation entscheiden die Firmen über die Vergabe der Ausbildungsplätze. Das Ergebnis wird unmittelbar am Tag darauf mitgeteilt.

### **2. Projektverlauf 2005/2006**

Im Schuljahr 2005/2006 qualifizierten sich durch die Bewerberwoche (Herbst 2005)

17 Schüler/innen für das Projekt, die auch bis zur Abschlusspräsentation durchhielten. 7 von Ihnen erhielten im August 2007 eine Ausbildungsstelle im Rahmen des Projektes, 6 Schüler bei DaimlerChrysler und 1 Schülerin bei C&A.

Durch intensive Betreuung und die Präsentation ihrer Portfoliomappe fanden 3 weitere Projektteilnehmer eine Ausbildungsstelle bei Firmen, die nicht am Projekt teilgenommen hatten.

Insgesamt konnten 10 von 17 Schülern somit in betriebliche Ausbildungen vermittelt werden.

### **3. Projektverlauf 2006/2007**

Erstmals im Schuljahr 2006/2007 wurden die leistungsstärkeren Schüler/innen in beiden Schulen in zwei Portfolioklassen eingeteilt, da sich die Organisation bei einem klassenübergreifenden Projekt in der Vergangenheit oft als hinderlich erwiesen hatte. Bei der Auswahl der Schüler/innen für die Klassen wurde zum einen auf die Noten geachtet, zum anderen sollte das Ziel und die Motivation vorhanden sein, nach dem Schuljahr eine Berufsausbildung zu beginnen.

Bereits in der ersten Schulwoche wurden die Schüler/innen im Rahmen eines Klassenbesuchs von dem Projekt informiert. Ein Elternbrief ergänzte die Information über das Projekt.

In den folgenden Aktionswochen (September 2006) wurde das Thema vertieft.

Vom 06.11. – 10.11.2006 fand die Bewerberwoche statt, in der sich die Jugendlichen um einen Projektplatz bewarben. Die Bewerberwoche gliedert sich in folgende Bausteine:

- **Marktplatz der Projektteilnehmer**

Im Haus der Jugend beim Gastgeber Förderband e.V. präsentierten sich die kooperierenden Unternehmen. Auch jeweils ein Stand des Schreibzentrums der PH-Freiburg und des Förderband war vorhanden.

Die Schüler bekamen einen „Laufzettel“. Sie hatten die Aufgabe, sich bei jedem Unternehmen über die angebotenen Ausbildungsberufe zu informieren und sich den Laufzettel vom jeweiligen Firmenvertreter abzeichnen zu lassen.

Nach dem Rundgang mussten sich die Schüler entscheiden, bei welchem bzw. welchen Unternehmen sie ein Vorstellungsgespräch führen wollten, um dort die beiden Berufserkundungswochen zu durchlaufen.

Am Nachmittag fand eine Einführung des Schreibzentrums der PH-Freiburg statt, bei der die Schüler/innen einen ersten Überblick über die zu erstellenden Texte der Portfoliomappe bekamen und einen kurzen Steckbrief entwarfen.

- **Teamparcours**

Der Teamparcours ist ein entscheidender Bestandteil der Bewerberwoche. Nach einer Einführung im Haus der Jugend teilten sich die Schüler selbst in Teams bis zu 5 Teilnehmern ein.

Jedes Team hatte einen Mitarbeiter des Förderbandes als Beobachter zur Seite.

Bei den Teamübungen kann sehr gut das Sozialverhalten der Schüler beobachtet werden, wie z.B. Durchsetzungsfähigkeit, Dominanz, Kreativität, Kooperationsbereitschaft und Teamfähigkeit.

Die Übungen waren nur im Team zu lösen. Hierbei wurden die sozialen Rollen, die die Jugendlichen in der Gruppe einnehmen, offensichtlich. Schlüsselqualifikationen wie Motivation, Frustrationstoleranz und Sozialverhalten konnten hierbei sehr gut beobachtet werden.

Im Anschluss gab es im Förderband eine Auswertung mit einer Rückmeldung an die Jugendlichen.

- **Schreibwerkstatt**

Bei der Schreibwerkstatt wurden die Jugendlichen zum Erstellen von Texten angeregt und dabei beraten. Dabei betrafen die Hinweise und Tipps zur Erstellung der Texte weniger die formalen Textbestandteile (Rechtschreibung - Satzbau) sondern im freien Schreiben wurden Fragen dazu gestellt, wie die beschriebenen Erfahrungen reflektiert und mit dem Selbstbild der Jugendlichen in Verbindung gebracht werden könnten.

Grundidee ist, die Reflexion des eigenen Arbeitshandelns zu optimieren. Die Jugendlichen bewegen sich auf verschiedenen Abstraktionsniveaus. Durch die Nachfragen soll eine vertiefte Beschäftigung mit dem eigenen Handeln erzielt werden und im Idealfall ein höheres Niveau erreicht werden. So soll zum Beispiel das Arbeitsverhalten nicht isoliert als Einzelnes behandelt werden, sondern im Zusammenhang als Teil einer Gesamthandlung bezogen auf die eigene Leistung und Kompetenz sowie Handlungsalternativen erfahrbar werden.

- **Einstellungstest / Vorstellungsgespräche**

Alle Schüler der 2 Portfolioklassen nahmen an dem Einstellungstestverfahren bei Daimler Chrysler teil. Die Testergebnisse wurden dem Förderband mündlich mitgeteilt für die Nutzung beim Bewerbungsverfahren.

Danach absolvierten die Schüler die Bewerbungsgespräche, für die sie sich am Markttag entschieden hatte. Vereinzelt äußerten auch die Firmen den Wunsch, einen bestimmten Schüler kennen zu lernen.

Von den Unternehmen DaimlerChrysler, Ikea und Alnatura kamen Vertreter, um die Gespräche durchzuführen. Die Firmen ABB, Douglas und die Victoria-Versicherung hatten ihre Anforderungsprofile beschrieben und wurden durch Mitarbeiter des Förderband vertreten.

Nach Ende der Bewerberwoche wurden alle Bausteine (Teamparcours, Schreibwerkstatt, Einstellungstest, Bewerbungsgespräch) ausgewertet und entschieden, welche Jugendlichen am Projekt teilnehmen.

- **Portfoliomappe**

Die Portfoliomappe wird von den Schülern individuell gestaltet – mit Unterstützung von Förderband und perpetuum novile. Die Gestaltung der Mappen war zum Teil in den Praxisunterricht an der Schule integriert.

Die Schüler verfassen im Rahmen der Schreibwerkstatt Texte zu: Vorwort, Markt der Möglichkeiten, Teamparcours, erste Praktikumswoche, zweite Praktikumswoche, Informationen zum jeweiligen Unternehmen, sowie eine kurze Selbstdarstellung.

Der Inhalt der Portfoliomappe kann auch Grafiken beinhalten. Bei der Bewerberwoche sowie während des Praktikums wurden Fotos von den Schülern gemacht, die diesen zur Verfügung gestellt wurden.

#### **4. Berufserkundungswochen / Präsentation**

Die Jugendlichen durchlaufen 2 Berufserkundungswochen in den jeweiligen Betrieben. Dort werden ihnen über den Rahmen eines herkömmlichen Praktikums hinaus bestimmte Aufgaben gestellt, die die Schüler/innen bewältigen müssen. Zur Praktikumsanleitung werden z.T. Azubis der jeweiligen Betriebe mit einbezogen. Bei DaimlerChrysler sind das ehemalige Teilnehmer des Projektes. In beiden Wochen werden die Schüler/innen in den Betrieben besucht, um Einzelgespräche mit den Schüler/innen ihren „Paten-Azubis“ und nach Möglichkeit mit den Ausbildungsverantwortlichen zu führen

Zum Abschluss des Projektes müssen alle Schüler ihre Projektergebnisse präsentieren und den Verantwortlichen verdeutlichen, warum sie der geeignete Bewerber/die Bewerberin für die Ausbildungsstelle sind. Diese Präsentation findet in Räumlichkeiten bei DaimlerChrysler statt vor größerem Publikum statt.

Die Schüler haben die Möglichkeit, ihre Präsentation in Zweier-Teams oder alleine durchzuführen. Jede Vorstellung sollte ca. 10 Minuten dauern, eine Selbstdarstellung und eine Reflektion der Praktikumswochen beinhalten.

Für die Schüler ist diese Präsentation eine große Herausforderung, da sie es nicht gewohnt sind, vor Publikum frei zu sprechen. Als Hilfsmittel können eine Powerpointpräsentation oder Plakate benutzt werden.

Die Schüler werden durch Trainings und Übungen sorgfältig auf ihren Auftritt vorbereitet. Auch wird die individuelle Planung jeder Präsentation unterstützt. Es findet vorab eine Zwischenpräsentation statt, in der nach jedem Auftritt sofort ein Feedback gegeben wird, um Verbesserungen vornehmen zu können.

Zwei Tage vor der Endpräsentation gibt es eine Generalprobe in den Räumlichkeiten von DaimlerChrysler.

#### **5. Änderungen zum Vorjahr**

Im Schuljahr 2006/2007 wurde erstmals gleich zu Beginn in jeder Schule eine Portfolioklasse gebildet. Zielgruppe waren leistungsstarke Schüler mit dem Wunsch, 2007 eine Berufsausbildung zu beginnen.

Der Ablauf des Projektes wurde zeitlich komprimiert. So soll die Abschlusspräsentation bereits im März 2007 stattfinden.

Die Bewerbungswoche wurde erstmalig federführend vom Förderband organisiert und in den Räumlichkeiten des Förderbandes durchgeführt.

## 6. Empowerment

Das Projekt verlangt von den Schülern ein hohes Maß an Durchhaltevermögen und Aufrechterhaltung der Motivation. Sie sind es meist nicht gewohnt, über Monate hinweg auf ein bestimmtes Ziel hinzuarbeiten. Auch ist eine gewisse Frustrationstoleranz erforderlich, da es immer wieder zu Rückschlägen kommen kann.

All dies sind Eigenschaften, die sich auf lange Sicht förderlich für den Start ins Berufsleben auswirken.

Vor allem die Präsentation vor Publikum stellt eine große Herausforderung dar, die auch dann zu einem Erfolgserlebnis führt, wenn das große Ziel in diesem Rahmen einen Ausbildungsplatz zu erhalten, nicht erreicht wird.

Aufgrund der Portfoliomappe, mit der sich die Schüler/innen auch extern des Projektes bewerben, steigen die Chancen auf dem Ausbildungsmarkt.

## 7. Betriebsakquise

Ein wichtiger Bestandteil für die erfolgreiche Durchführung des Projekts ist die Gewinnung attraktiver und geeigneter Betriebe als Kooperationspartner.

Da wir intern die Entscheidung getroffen haben, vorrangig renommierte Betriebe anzusprechen, die in den letzten Jahren keine Schüler/innen aus dem Berufsvorbereitungsjahr ausgebildet haben, ist unser Anspruch hoch und auch für uns schwer zu erfüllen.

Es wurden bislang verschiedene Akquise-Wege beschritten:

- im zweiten Projektjahr unterstützte der Oberbürgermeister der Stadt Mannheim das Projekt durch ein persönliches Anschreiben an die Vorstände großer Mannheimer Betriebe
- das Projekt wurde bei den Wirtschaftsjuvenen vorgestellt
- die Jugendsekretäre der Einzelgewerkschaften wurden über das Projekt informiert
- die Lehrstellenbörsen im Internet wurden daraufhin untersucht, welche Betriebe relativ lang Auszubildende suchen, ohne geeignete Bewerber/innen zu finden
- für die Akquise von Ausbildungsstellen für Mädchen wurde nach solchen Betrieben gesucht, die als Eignungsvoraussetzung Realschulabschluss angeben, auch wenn das Berufsbild mit Hauptschulabschluss zu bewältigen ist

Die Betriebsakquise erwies sich in Mannheim immer als schwierig, weil wir unsere Kandidat/innen in renommierten Firmen platzieren möchten, die selbstverständlich genügend – von den Zeugnissen her- „bessere“ Bewerber/innen vorliegen haben.

Hier ist viel Überzeugungsarbeit zu leisten im Hinblick darauf, dass Spitzennoten nicht unbedingt Spitzeneignung bedeuten. Wenn Betriebe nicht den Verdacht haben, dass lediglich ein Test und ein Zeugnis nicht die geeignetsten Bewerber herausfiltern, fällt die Überzeugungsarbeit schwer.

Trotz aller Schwierigkeiten gelang es uns für 2007 7 Betriebe mit etwa 17 Praktikum und Ausbildungsplätzen ins Projekt zu führen.

Wir sind gespannt auf die Ausbildungsplatzvergabe Ende März.

## **8. Erfolge und Nutzen für die Teilnehmer**

Wie oben geschrieben erhielten im letzten Schuljahr 7 von 17 Teilnehmern einen Ausbildungsplatz im Rahmen des Projektes „Neue Wege in die Ausbildung“.

Die Erfolge im laufenden Schuljahr stehen erst am 30.03.2007 fest. Allerdings haben 3 Schüler der Portfolioklasse bereits vor der Abschlusspräsentation einen Ausbildungsvertrag für September 2007 in Aussicht.

Durch die Erstellung der Portfoliomappe mit den enthaltenen Texten verfügen die Schüler über hervorragende und aussagekräftige Bewerbungsunterlagen, die weit über das übliche Maß hinausgehen.

Die Teilnehmer/innen erfahren durch das Projekt einen Zuwachs an Zielstrebigkeit und Bewusstsein ihrer eigenen Stärken. Das Selbstbewusstsein der Schüler macht während des Projektes große Fortschritte, was nicht zuletzt an Vorbereitung für die persönliche Schlusspräsentation liegt.

## **9. Nutzen für die Betriebe**

Die Firmen erweitern als Kooperationspartner ihr Suchfeld für geeignete Bewerber. Sie können sich mit dem „gestreckten Verfahren“ die zu ihnen passenden Schüler/innen als Azubis aussuchen. Sie erhalten Einblick in die tatsächlichen Fähigkeiten der Bewerber und gewinnen nach erfolgreichem Abschluss gut qualifizierte und „betriebsstreu“ Fachkräfte.

Die von Firmenseite zur Begleitung der Projektteilnehmer/innen eingesetzten Azubis erhalten in der Rolle der Verantwortlichen eine zusätzliche Qualifikationsmöglichkeit. Die Erfahrungen aus den Berufserkundungswochen geben den Firmen außerdem die Möglichkeit, ihre „hauseigenen“ Praktika zu optimieren.

## **Zielerreichung**

Da im laufenden Projekt bereits im Vorfeld zwei Portfolioklassen gebildet wurden, konnte das Ziel, 60 potentielle Projektteilnehmer/innen zu gewinnen, nicht erreicht werden. Diese Zahl wäre nur durch eine klassenübergreifende Werbung möglich gewesen.

Durch die ausgewählten Klassen starteten 36 Schüler/innen die Bewerberwoche. Daraus qualifizierten sich 17 Projektteilnehmer. Die verbleibenden Schüler/-innen der Portfolioklassen, die nicht am Projekt teilnehmen, werden selbstverständlich auch intensiv bei der Ausbildungsstellensuche unterstützt.

Die Ausbildungsplatzvergabe erfolgt Ende März.



## „Neue Wege in die Ausbildung“

### Ein Kooperationsmodell verschiedener Partner:

- Förderband e.V.
- perpetuum novile (Schulprojektgesellschaft)
- Justus-von-Liebig-Schule
- Luzenbergschule
- Schreibwerkstatt der pH Freiburg
- ortsansässige Betriebe (Daimler Chrysler, alnatura, u.a.)

Förderband e.V. – D 4, 4, 68159 Mannheim - 1



## „Neue Wege in die Ausbildung“

### Projektstart jeweils im November

- Marktplatz
- Teamparcours
- erste „Schreib-Übungen“ in der Schreibwerkstatt
- Einstellungstest
- Bewerbungsgespräch

Am Ende der Bewerberwoche steht fest, wer sich für das Projekt qualifiziert hat.



Förderband e.V. – D 4, 4, 68159 Mannheim - 2



## „Neue Wege in die Ausbildung“

---

### Marktplatz

Alle beteiligten Organisationen bieten den Bewerber/innen die Möglichkeit, sich zu informieren.



### Teamparcours

An mehreren Stationen beweisen die Jugendlichen ihre Kompetenzen in Handlungssituationen. Die zu bewerkstelligenden Aufgaben sind nur im Team zu lösen.



---

Förderband e.V. – D 4, 4, 68159 Mannheim - 3



## „Neue Wege in die Ausbildung“

---

### Schreibwerkstatt

Erstaufschriebe werden im Schreibprozess überarbeitet. Hierbei wird die Reflexionsfähigkeit der Jugendlichen geschult. Verschiedene Niveaustufen können erreicht werden.



---

Förderband e.V. – D 4, 4, 68159 Mannheim - 3



## „Neue Wege in die Ausbildung“

### Vertiefte Berufserkundung im Praktikumsbetrieb

Ausgewählte Tätigkeiten, so genannte Erkundungsaufträge, ermöglichen das Wechselspiel zwischen Lernen und Arbeiten.



Förderband e.V. – D 4, 4, 68159 Mannheim - 4



## „Neue Wege in die Ausbildung“

### Das Bewerbungsportfolio und die Abschlusspräsentation

Herzstück der Portfoliomappe ist die Dokumentation, Reflexion und Auswertung des Arbeitshandelns der Teilnehmer/innen in den Praktika.

Diese Erfahrungen werden in einer Abschlusspräsentation allen Projektpartnern und interessierten Gästen präsentiert.



Förderband e.V. – D 4, 4, 68159 Mannheim - 5



## „Neue Wege in die Ausbildung“

### Welche Vorteile bringt das Projekt?

- Talente – unabhängig vom Zeugnis – können gezeigt werden.
- Eigene Fähigkeiten werden mit dem Berufsbild zusammen gebracht.
- Präsentation der Projekterfahrungen stärkt die Jugendlichen in ihrer Selbstdarstellung und Selbstwahrnehmung.
- Zugangswege in Betriebe werden geöffnet.



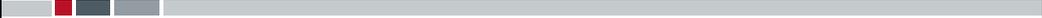


fpx | KOMMUNIKATION  
PERSONAL

# Zusammenarbeit der Jugendsozialarbeit mit Betrieben – Erfahrungen und Erwartungen aus Sicht von Betrieben und Unternehmen

Lux Personal & Kommunikation

© Lux Personal und Kommunikation Seite 1

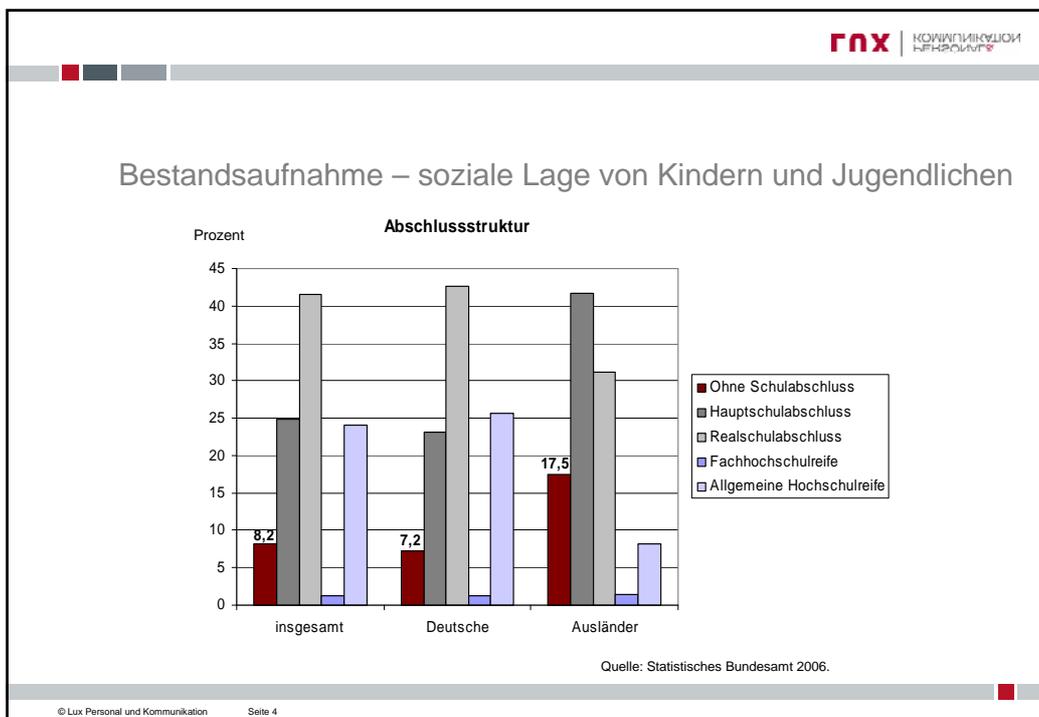
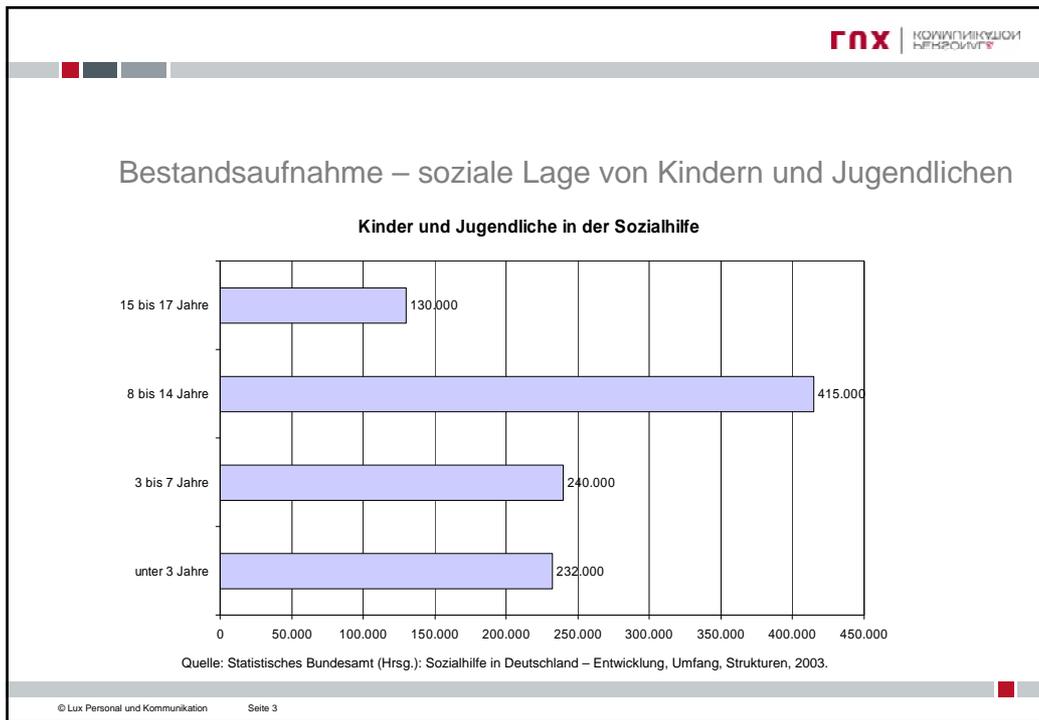


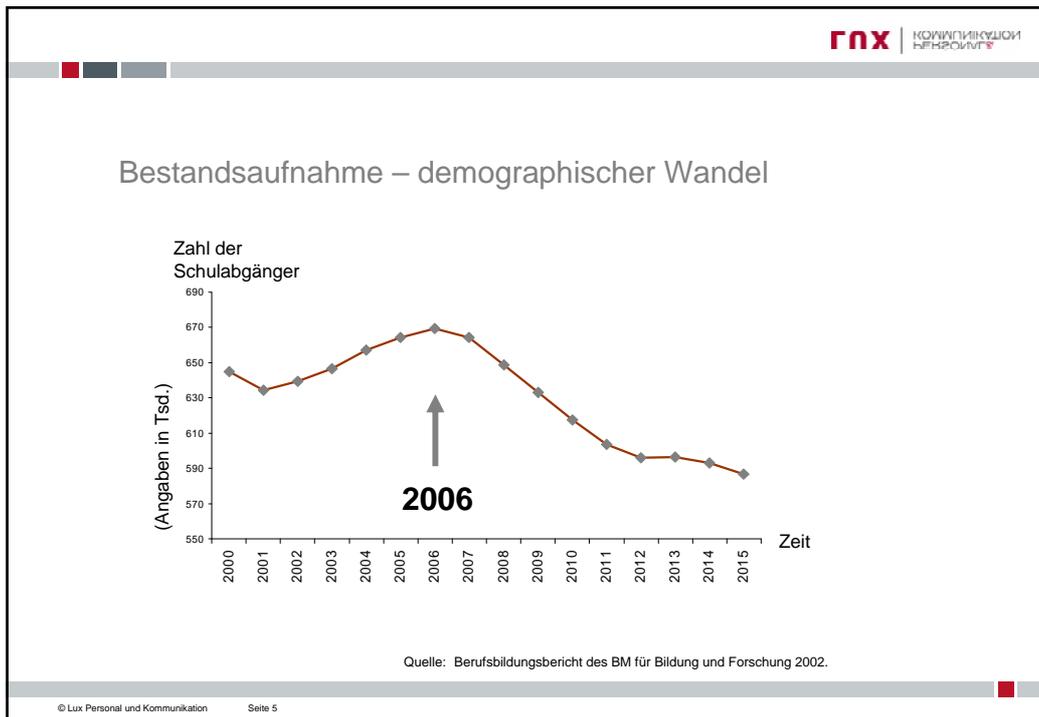
fpx | KOMMUNIKATION  
PERSONAL

## Zentrale Frage

Lohnt es sich für Unternehmen sich  
gesellschaftlich und sozial zu engagieren?

© Lux Personal und Kommunikation Seite 2





**FOX** | КОММУНИКАЦИОННЫЕ РЕШЕНИЯ

## Bestandsaufnahme - Ausbildungsabbrüche

20 % der Ausbildungsverträge werden vorzeitig gelöst.

Gründe aus Sicht der Auszubildenden:

- 70 % die betriebliche Sphäre (z.B. Konflikte mit Ausbildern)
- 46 % persönliche Gründe (z.B. Gesundheit, Familie)
- 33 % berufliche Orientierung (z.B. nicht der Wunschberuf)

Mehrfachnennungen möglich

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Good Practice Center, 2004.

© Lux Personal und Kommunikation Seite 6

**FOX** | КОММУНИКАЦИОННИ ИНТЕРВЬУ

## Bestandsaufnahme – Defizite im Bildungsbereich

Rang für Mathematik		Punkte
1	Hongkong (China)	550
2	Finnland	544
3	Südkorea	542
4	Niederlande	538
5	Liechtenstein	536
6	Japan	534
7	Kanada	532
8	Belgien	529
9	Macau (China)	527
10	Schweiz	527
11	Australien	524
12	Neuseeland	523
13	Tschechien	516
14	Island	515
15	Dänemark	514
16	Frankreich	511
17	Schweden	509
18	Osterreich	506
19	<b>Deutschland</b>	<b>503</b>
20	Irland	503
21	Slowakei	498

Rang für Lesen		Punkte
1	Finnland	543
2	Südkorea	534
3	Kanada	528
4	Australien	525
5	Liechtenstein	525
6	Neuseeland	522
7	Irland	515
8	Schweden	514
9	Niederlande	513
10	Hongkong (China)	510
11	Belgien	507
12	Norwegen	500
13	Schweiz	499
14	Japan	498
15	Macau (China)	498
16	Polen	497
17	Frankreich	496
18	USA	495
19	Dänemark	492
20	Island	492
21	<b>Deutschland</b>	<b>491</b>

Quelle: PISA-Studie der OECD, 2003.

© Lux Personal und Kommunikation Seite 7

**FOX** | КОММУНИКАЦИОННИ ИНТЕРВЬУ

## Maßnahmen

### Dialog zwischen Wirtschaft und Jugendsozialarbeit über Anforderungen und Voraussetzungen

© Lux Personal und Kommunikation Seite 8

FOK | KOMMUNIKATION  
PERSONALE

Maßnahmen

Motivation und zielgerichtete Förderung

© Lux Personal und Kommunikation Seite 9

FOK | KOMMUNIKATION  
PERSONALE

Maßnahmen

Anpassung der Ausbildung an wirtschaftlichen  
Rahmenbedingungen

© Lux Personal und Kommunikation Seite 10

## Ausblick

„Verantwortung ist nichts anderes, als die Investition  
 in eine Gesellschaft, die wir haben wollen.“

Prof. Paul Nolte



Lux Kultur Agentur GmbH  
 Kapuzinerstraße 9 | Aufgang C  
 80337 München  
 Tel.: 089 1 54 40 77 – 0  
 Fax 089 1 54 40 77 – 10

Gerhard Lux  
 E-Mail: gerhard.lux@lux-kultur.de

**Thema        Abstract Redebeitrag Gerhard Lux,  
                 Vorsitzender des BKU der Erzdiözese  
                 München und Freising  
                 Geschäftsführer der Lux Personal & Kommunikation**

*Engagement in der Jugendsozialarbeit ist wirtschaftliche Notwendigkeit – der positive gesellschaftliche Effekt ist lediglich eine Folge davon.“*

Dies war die Grundaussage von Gerhard Lux, Vorsitzender des Bundes Katholischer Unternehmer der Erzdiözese München Freising und Geschäftsführer des Beratungsunternehmens Lux Personal & Kommunikation in seinem Redebeitrag bei der Fachtagung der Caritas am 8. März 2007 in Fulda.

Der derzeitige wirtschaftliche Aufschwung wird von einer Reihe gesellschaftlicher Problemstellungen überschattet. So stehen dem internationalen Wettbewerbsdruck, den gestiegenen Kundenanforderungen sowie dem hohen Fachkräftebedarf sinkende Schulabgängerzahlen und eine immer schlechter werdende Vorqualifizierung von Auszubildenden gegenüber. Das Ergebnis zeigt sich aktuell besonders in der IT- und Baubranche, in der zehntausende Stellen dieses Jahr nicht besetzt werden können.

Angesichts dieser Problematik verweist Gerhard Lux auf die ursprüngliche Rolle von Unternehmen. Das originäre Ziel von Unternehmen ist es, Gewinn zu erwirtschaften und damit die Existenz des Unternehmens zu sichern. Jede unternehmerische Entscheidung ist aus diesem Blickwinkel der Eigenverantwortung zu betrachten und zu bewerten. So ist auch strategische Personalplanung unerlässlich, wenn es darum geht, langfristig qualifizierte Mitarbeiter in ausreichender Zahl für das Unternehmen zu gewinnen und sie mit geeigneten Maßnahmen der Personalentwicklung zu binden. Nur so können Unternehmen im Wettbewerb um die Fachkräfte von Morgen bestehen.

Das Engagement der Unternehmen im Bereich der Jugendsozialarbeit stellt damit nicht nur eine imagerträchtige Sondermaßnahme dar, sondern eine existenzielle Notwendigkeit. Dabei dürfen Unternehmen nicht allein auf staatliche Hilfe oder das Engagement von Non-Profit-Unternehmen setzen. Es gilt selbst aktiv zu werden, um verborgene Potenziale von Jugendlichen aufzudecken und Jugendliche zu mehr Leistungsbereitschaft zu motivieren. Dies beginnt bereits in der Berufsorientierung mit Informations- und Aufklärungsangeboten über Ausbildungsberufe, Betriebspraktika und Betriebserkundungen und geht bis zu Einstiegsqualifizierungsangeboten für schwervermittelbare Jugendliche.

Dabei gilt es, enge und intensive Kontakte zu den Schulen und Trägern der Jugendsozialarbeit zu knüpfen und zu pflegen. Die Zusammenarbeit kann nur funktionieren, wenn sich alle Akteure auf einen offenen und fairen Dialog auf gleicher Augenhöhe einlassen. Der Erfolg Ihrer Maßnahmen muss mit den Prinzipien der

Wirtschaftlichkeit und Transparenz gemessen werden. Stimmt die Qualität der Zusammenarbeit, können präventiv die richtigen Weichen für die Zukunft gestellt werden. Dies immer mit dem Anspruch, dass aus Jugendlichen erst gar keine Benachteiligten oder Schwervermittelbare werden.

Gerhard Lux bringt seine Position als Vorsitzender des BKU der Erzdiözese München Freising und als Geschäftsführer der Lux Personal & Kommunikation mit einem Zitat von Paul Nolte, Professor an der Freien Universität Berlin, abschließend auf den Punkt:

„Verantwortung ist nichts anderes, als die Investition in eine Gesellschaft, die wir haben wollen.“

## Fachtagung Jugendsozialarbeit trifft Betriebe

Fulda, 9.3.2007

## Ein Weg durch den Förderdschungel

Gesetzliche Grundlagen und Förderprogramme für  
ausbildungsfördernde Maßnahmen  
Schwerpunkt: Zusammenarbeit mit Betrieben

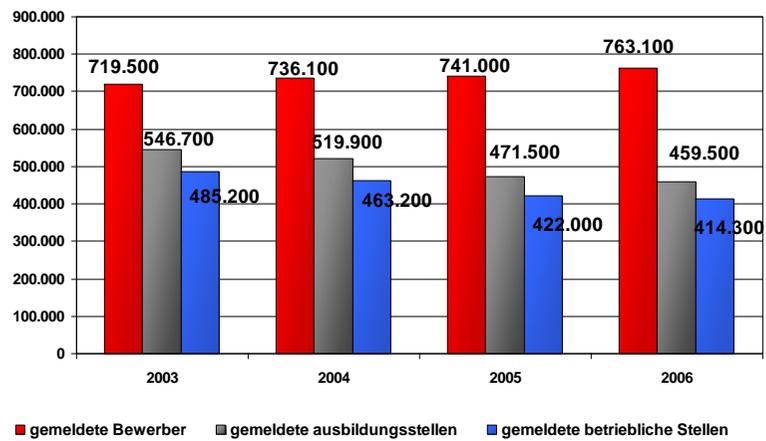
Uwe Vogt; Zentrale der Bundesagentur für Arbeit

## Inhaltsübersicht:

- ▶ Ausgangssituation
- ▶ Programm zur Verbesserung der Ausbildungschancen junger Menschen in 2007
- ▶ Maßnahmen im Einzelnen
  - ▶ Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen
  - ▶ ausbildungsbegleitende Hilfen
  - ▶ Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen
  - ▶ Aktivierungshilfen
  - ▶ Einstiegsqualifizierung (EQJ)
  - ▶ Sozialpädagogische Begleitung bei Berufsausbildungsvorbereitung nach dem BBiG
- ▶ Qualitätssicherung
- ▶ e-MAW
- ▶ Ausblick (Neuausrichtung der Förderpraxis, gesetzliche Änderungen)

Seite 1

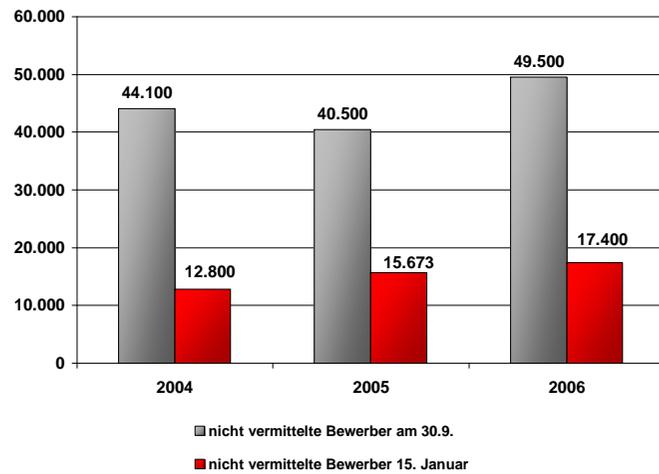
### Die Schere auf dem Ausbildungsmarkt geht weiter auseinander – mehr gemeldete Bewerber – weniger gemeldete Ausbildungsstellen



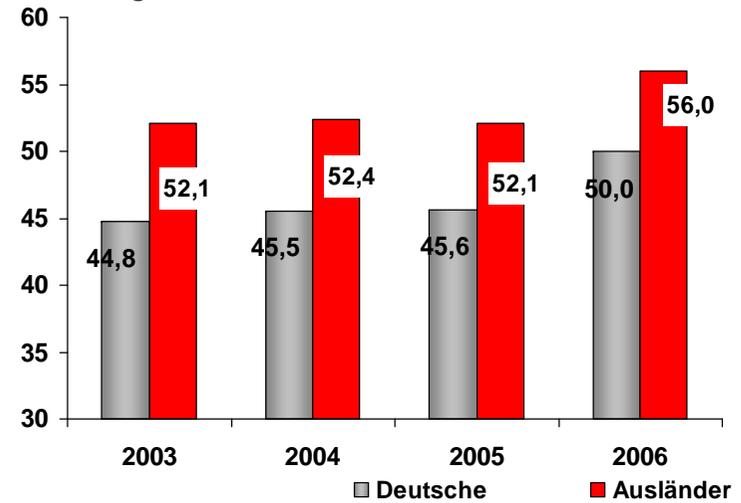
### Zahl der nicht vermittelten Bewerber am 30.9.2006 höher als in Vorjahren aufgrund der insgesamt um 23.000 angestiegenen Bewerberzahl



**Nachvermittlung 2006: Zahl der nicht vermittelten Bewerber deutlicher als in den Vorjahren reduziert**



**Anteil der Altbewerber steigt – insbesondere bei ausländischen Jugendlichen**



### „Altbewerber“ – eine Herausforderung für die Zukunft

- ▶ Von insgesamt 763.000 Bewerbern in 2006 waren 385.000 Bewerber aus früheren Schulentlassjahren
- ▶ *darunter*: schätzungsweise drei Viertel, die sich in den Jahren zuvor schon erfolglos beworben hatten (rd. 300.000)
- ▶ Weniger als 40 % von ihnen konnten in eine duale Ausbildung vermittelt werden
- ▶ Von allen bis Mitte Januar 2007 noch nicht untergebrachten Bewerbern kommen 70 % aus früheren Schulentlassjahren
- ▶ 38 % der unversorgten „Altbewerber“ kommen aus dem Rechtskreis SGB II

### Fehlende Ausbildungsreife von Schulabgängern:

- ▶ In den letzten Jahren verließen durchschnittlich mehr als 9 % aller Schulabgänger die allgemein bildenden Schulen ohne einen Hauptschulabschluss. Darüber hinaus wird die fehlende Ausbildungsreife vieler Schulabgänger bemängelt. Dies belegen neuere Studien des IAB (IAB-Kurzbericht vom 29.12.2005), des BiBB (BiBB-Expertenmonitor „Ausbildungsreife“) und des DIHK (Umfrage: Ausbildung 2005).
- ▶ Die BA unternimmt erhebliche Anstrengungen, um junge Menschen, die die Schule ohne Schulabschluss bzw. ohne die für eine Ausbildung erforderlichen Voraussetzungen verlassen, an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt heranzuführen. Die Ausgaben der BA beim Übergang von der Schule in Ausbildung beliefen sich in den letzten Jahren auf jeweils rd. 4,0 Mrd. €.

### Schlussfolgerungen für die BA:

- ▶ Zur kurzfristigen Abmilderung der Ausbildungsmarktsituation hat die BA mit Beginn Oktober 2006 zusätzlich zu den regulär eingekauften BaE-Kapazitäten weitere 4.100 außerbetriebliche Berufsausbildungen vorrangig für Altbewerber mit Migrationshintergrund eingekauft.
- ▶ Programm zur Verbesserung der Ausbildungschancen junger Menschen im Haushaltsjahr 2007

### Programm zur Verbesserung der Ausbildungschancen junger Menschen im Haushaltsjahr 2007

- Schwerpunkt: Stärkere Ausrichtung auf präventive Maßnahmen in Schulen sowie Abbau des Altbewerberbestandes durch
  - Bereitstellung zusätzlicher Berufsausbildungsplätze in außerbetrieblichen Einrichtungen
  - Beteiligung an der Finanzierung präventiver Ansätze für Schüler in gemeinsamer Verantwortung mit den Ländern
- Bereitstellung zusätzlicher Mittel: 220 Mio. € Ausgabemittel 2007 und 363 Mio. € Verpflichtungsermächtigungen

### Programm zur Verbesserung der Ausbildungschancen junger Menschen im Haushaltsjahr 2007

Bereitstellung zusätzlicher Berufsausbildungsplätze in außerbetrieblichen Einrichtungen

- 2.500 Plätze mit Beginn im Februar 2007
- Möglichkeit, mindestens 7.500 weitere Plätze mit Beginn im Herbst 2007 einzurichten – zusätzlich zu den bereits geplanten 17.300 Eintritten

### Programm zur Verbesserung der Ausbildungschancen junger Menschen im Haushaltsjahr 2007

Verstärktes Engagement bei präventiven Ansätzen durch

- Intensive Nutzung des Instruments der vertieften Berufsorientierung (§ 33 SGB III)
- Modellprojekte zur Verbesserung des Übergangs von Schule in Ausbildung durch gezielte frühzeitige Förderung

### Programm zur Verbesserung der Ausbildungschancen junger Menschen im Haushaltsjahr 2007

Voraussetzung für die Durchführung von Maßnahmen nach § 33 SGB III ist, dass

- sie sich an Schüler/innen allgemeinbildender Schulen richten
- die Maßnahmedauer vier Wochen (max. 160 Stunden) nicht überschreitet
- die Inhalte in der unterrichtsfreien Zeit vermittelt werden
- Dritte (insbes. Länder und Kommunen) sich mit mindestens 50 % an der Förderung beteiligen.

### Programm zur Verbesserung der Ausbildungschancen junger Menschen im Haushaltsjahr 2007

Ziele der vertieften Berufsorientierung sind z.B.

- Vertiefte Eignungsfeststellung
- Verbesserung des Entscheidungsverhaltens
- Vertiefung berufs-/ betriebskundlicher Kenntnisse und Erfahrungen

### Programm zur Verbesserung der Ausbildungschancen junger Menschen im Haushaltsjahr 2007

Geeignete Methoden können sein

- Frühzeitiger Einsatz von Kompetenzfeststellungsverfahren
- Auf die Ergebnisse der Kompetenzfeststellung ausgerichtete individuelle Förderplanung
- Sozialpädagogische Begleitung
- Einbindung des Lernortes Betrieb

### Programm zur Verbesserung der Ausbildungschancen junger Menschen im Haushaltsjahr 2007

Sinnvolles Verfahren zur Umsetzung der Maßnahmen

- Kofinanzierer ist verantwortlich für Vergabe und Durchführung
- Die Arbeitsagentur bewilligt – bei Vorliegen der Voraussetzungen- die anteilige Finanzierung durch Zuwendungsbescheid
- Pressearbeit wird abgestimmt
- Als Bestandteil der Maßnahme ist eine Erfolgsbeobachtung vorzusehen

### Programm zur Verbesserung der Ausbildungschancen junger Menschen im Haushaltsjahr 2007

Im Rahmen von ausgewählten Modellprojekten soll nach Wegen gesucht werden, durch frühzeitige Förderung von Schülern, bei denen das Erreichen von Schulabschluss bzw. Ausbildungsreife zweifelhaft ist, den Übergang in Ausbildung zu verbessern.

Ziel ist auch, zu untersuchen, inwieweit durch den frühzeitigen Mitteleinsatz spätere kostenintensive (Nach-) Qualifizierungsmaßnahmen, insbesondere Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen entbehrlich werden.

### Programm zur Verbesserung der Ausbildungschancen junger Menschen im Haushaltsjahr 2007

Mögliche inhaltliche Ausgestaltung von Modellversuchen z.B. durch

- Einrichtung besonderer (Praxis-) Klassen
- Auf die Zielgruppe zugeschnittene Curricula
- Kompetenzfeststellung/individuelle Förderplanung
- Hoher Anteil praxisorientierten Lernens in Betrieben
- Vermittlung von beruflich relevanten Kompetenzen
- Hilfen zu Berufswahl und Bewerbungstraining
- Kontinuierliche Bildungsbegleitung und sozialpädagogische Begleitung

### Programm zur Verbesserung der Ausbildungschancen junger Menschen im Haushaltsjahr 2007

#### Rahmenbedingungen für Modellversuche

- Begrenzte Zahl von Modellversuchen
- Regionale Begrenzung (keine landesweiten Modelle)
- Kofinanzierung durch Dritten (Land)
- Bei der Kofinanzierung muss es sich um zusätzliches Engagement des Dritten handeln
- Wissenschaftliche Evaluation
- Auswahl durch Zentrale/Abstimmung mit dem BMAS

### Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen gem. § 61 SGB III

#### Stand des Vergabeverfahrens:

- BVB wurde in 2006 für 24 Monate fest ausgeschrieben. In 2007 ist deshalb nur ein sehr geringes Vergabevolumen zu erwarten.
- geplanter Veröffentlichungstermin 04.04.2007
- Vertragsdauer 24 Monate ohne Option

### Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen gem. § 61 SGB III

Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen sollen auf die Aufnahme einer Ausbildung vorbereiten oder der beruflichen Eingliederung dienen (§ 61 Abs. 1 Nr. 1 SGB III)

Demzufolge ist ein wesentliches Ziel der BvB, die Teilnehmenden möglichst nachhaltig in den Ausbildungsmarkt oder - sofern dies nicht möglich sein sollte- in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Die Integrationserfolge sind somit für die BA ein wichtiger Qualitätsindikator von beauftragten Bildungsträgern.

Grundvoraussetzung für die berufliche Integration ist eine zielgerichtete, qualitativ hochwertige Qualifizierung der Teilnehmenden.

Der erfolgreichste Weg zur Verbesserung der Integrationsergebnisse kann nicht zentral vorgegeben werden, sondern ist unter Berücksichtigung der örtlichen Gegebenheiten und der Teilnehmerstruktur vom Bildungsträger festzulegen.

### Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen gem. § 61 SGB III

Zielsetzung betrieblicher Phasen in BvB sind insbesondere:

Für den Teilnehmenden u.a.:

- gezielte Vorbereitung auf den Berufsalltag
- Kennenlernen der betrieblichen Realitäten (Leistungsanforderungen, Umgang mit Kunden)
- Kennenlernen zusätzlicher Einsatzfelder
- Erprobung des eigenen Leistungsstandes unter Echtbedingungen

Für den Betrieb:

- Kennenlernen und Testen potentieller Auszubildender

### Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen gem. § 61 SGB III

Allgemein lassen sich u.a. folgende Qualitätsmerkmale für die Kooperation mit Betrieben herleiten:

- Die Akquise von Kooperationsbetrieben ist eine Schwerpunktaufgabe des Bildungsträgers. Hierzu gehört der Aufbau und die Pflege des regionalen Netzwerks. Wichtige Partner sind hierbei u.a. die Betriebe, aber auch die Kammern und Innungen.
- Es sollten ausreichend Kooperationsbetriebe gewonnen werden, um die verschiedenen Einsatzbereiche für betriebliche Phasen abzudecken (z.B. Orientierungspraktika, Qualifizierungspraktika)
- Zur Vermittlungsunterstützung sind gezielt ausbildungsberechtigte Kooperationsbetriebe zu akquirieren.
- Die Auswahl der Praktikumsbetriebs muss sich am individuellen Förderbedarf des Teilnehmenden orientieren (Passgenauigkeit).
- Die Praktikum ist vorzubereiten und das Ergebnis nachzubereiten.
- Der Träger unterstützt den Betrieb bei administrativen Aufgaben, die mit betrieblichen Phasen verbunden sind.
- Qualifizierungsbausteine sollten möglichst gemeinsam mit Betrieben umgesetzt werden.

### Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen gem. § 61 SGB III

**Um der besonderen Bedeutung der zielgerichteten Einbindung der Betriebe in den Qualifizierungsverlauf Rechnung zu tragen, werden im Vergabeverfahren folgenden Bewertungsbereiche besonders hoch gewichtet:**

- **Regionaler Arbeitsmarkt sowie Verankerung und Vernetzung**
- **Integrationsstrategie und bisherige Integrationserfahrungen sowie Akquise**

### Ausbildungsbegleitende Hilfen gem. § 241 Abs. 1 SGB III

#### Stand des Vergabeverfahrens:

- geplanter Veröffentlichungstermin 28.03.2007
- Beginnzeitpunkte: 01.08/ 01.09/ 01.10.07
- Vertragslaufzeit zunächst für 12 Monate
- Verlängerungsoption für weitere 12 Monate

### Ausbildungsbegleitende Hilfen gem. § 241 Abs. 1 SGB III

#### Inhaltliche Schwerpunkte/ Veränderungen:

- Zielgruppenschwerpunkte können benannt werden (gleichwohl ist durch den Träger das gesamte Ausbildungsspektrum abzudecken).
- abH sind bei Bedarf auch am Samstag anzubieten
- Erreichbarkeit des Trägers auch am Samstag sicherzustellen
- Stütz- und Förderunterricht im Förderzeitraum durchschnittlich mindestens 3 und höchstens 8 Unterrichtsstunden (45 Minuten)
- tatsächliche Teilnahme ist nachzuhalten; bei erheblichen Fehlzeiten ist neben dem Auftraggeber auch der Arbeitgeber zu informieren

### **Ausbildungsbegleitende Hilfen gem. § 241 Abs. 1 SGB III**

#### **Kooperation mit Betrieben:**

Die Inhalte der Qualifizierung im Rahmen von abH sind mit dem ausbildenden Betrieb abzustimmen.

Der Betrieb ist bei auftretenden Schwierigkeiten sowie bei erheblichen Fehlzeiten einzuschalten.

### **Berufsausbildungen in außerbetrieblichen Einrichtungen gem. § 241 Abs. 2 SGB III**

#### **Stand des Vergabeverfahrens:**

Die Verdingungsunterlagen wurden am 02.03.07 veröffentlicht.

Vertragslaufzeit: ein Ausbildungsjahrgang zzgl. Option für zwei weitere Ausbildungsjahrgänge

## Berufsausbildungen in außerbetrieblichen Einrichtungen gem. § 241 Abs. 2 SGB III

### Inhaltliche Veränderungen:

#### Sozialpädagogen:

Alternativ wird auch der Abschluss als Diplompädagoge anerkannt, soweit diese mindestens über eine dreijährige berufliche Erfahrung mit der Zielgruppe verfügen und innerhalb der letzten 3 Jahre mindest 1 Jahr in einer Maßnahme nach § 61 SGB III (Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme – BvB), §§ 240 ff SGB III (ausbildungsbegleitende Hilfen – abH), § 241 SGB III (Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung – BaE) oder nach § 102 SGB III (Ausbildung für behinderte Menschen mit Förderbedarf – Reha-Ausbildung) tätig waren.

#### Überbetriebliche Ausbildungsabschnitte:

Die Kosten für überbetriebliche Ausbildungsabschnitte fließen nicht in den Monatspreis je Teilnehmerplatz ein, sondern werden gesondert erstattet.

## Berufsausbildungen in außerbetrieblichen Einrichtungen gem. § 241 Abs. 2 SGB III

### Inhaltliche Veränderungen bei kooperativer BaE:

- Zusätzlich zum Ausbildungsvertrag zwischen Auftragnehmer und Auszubildenden ist ein Kooperationsvertrag zwischen Auftragnehmer, Kooperationsbetrieb und Auszubildenden abzuschließen ist. Ein verbindlich zu nutzendes Vertragsmuster wird vorgegeben.
- Der Auftragnehmer wird vertraglich verpflichtet, schnellstmöglich nach Teilnehmerzuweisung der jeweils zuständigen Stelle die vorgesehenen Kooperationsbetriebe zu benennen und eine Bescheinigung über die Eignung von Ausbildungsstätte und Ausbildungspersonal zu beantragen und spätestens 3 Werktage vor dem im Los- und Preisblatt angegebenen Ausbildungsbeginn der BA unaufgefordert vorzulegen.
- Sofern diese Bescheinigung nicht spätestens 3 Werktage vor dem im Los- und Preisblatt angegebenen Ausbildungsbeginn vorliegt, kann das zuständige Regionale Einkaufszentrum den Vertrag innerhalb von sechs Wochen ganz oder teilweise außerordentlich kündigen. Bei späterer Zuweisung der Teilnehmer verlängert sich die Frist entsprechend.
- Zusätzlich müssen die eingetragenen Ausbildungsverträge spätestens 6 Wochen nach Eintritt des Teilnehmers in die Maßnahme dem Bedarfsträger vom Auftragnehmer vorgelegt werden.
- Dieses Verfahren gilt analog für die integrative Form der BaE.

## Berufsausbildungen in außerbetrieblichen Einrichtungen gem. § 241 Abs. 2 SGB III

Erwartungen der BA an die Kooperation mit Betrieben:

Der Gesetzgeber strebt grundsätzlich nur die Förderung des ersten Ausbildungsjahres in außerbetrieblicher Form an. Abgestimmt auf die individuellen Voraussetzungen der Teilnehmenden sind Vermittlungsbemühungen einzuleiten, um den möglichst frühzeitigen Übergang in betriebliche Ausbildung zu fördern.

Die frühzeitige Einbindung betrieblicher Phasen in den Qualifizierungsverlauf unterstützt diesen Prozess.

Bei vorzeitiger Vermittlung in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis wird gem. § 246 Nr. 3 SGB III eine Pauschale von 2.000 € gewährt.

Analog zu BvB werden im Vergabeverfahren folgenden Bewertungsbereiche besonders hoch gewichtet:

- Regionaler Arbeitsmarkt sowie Verankerung und Vernetzung
- Integrationsstrategie und bisherige Integrationserfahrung sowie Akquise

## Aktivierungshilfen gem. § 241 Abs. 3a SGB III

**Ziel:**

Maßnahmen der Aktivierungshilfen stellen ein niederschwelliges Angebot im Vorfeld von Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung dar. Sie richten sich an Jugendliche, die auf andere Weise nicht erreicht werden können, um sie für eine berufliche Qualifizierung zu motivieren. Zur förderungsfähigen Zielgruppe gehören Jugendliche und junge Erwachsene ohne berufliche Erstausbildung, die die allgemeine Schulpflicht erfüllt haben.

**Dauer:**

Die Teilnahmedauer ist individuell festzulegen und beträgt in der Regel 6 Monate.

**Förderung:**

Eine Förderung ist nur möglich, wenn Dritte sich mindestens zur Hälfte an der Finanzierung beteiligen (SGB III-Jugendliche)

Jugendliche aus dem Rechtskreis SGB II können durch die Träger der Grundsicherung zu 100 % gefördert werden.

### Aktivierungshilfen gem. § 241 Abs. 3a SGB III

#### Inhalte:

Der Maßnahmeninhalt hat sich an den Bedürfnissen des jeweiligen Teilnehmerkreises, den ausbildungs- und arbeitsmarktlichen Gegebenheiten vor Ort und den Erfordernissen für die Nutzung weitergehender Bildungsangebote zu orientieren.

#### Beispielhaft:

- intensive Sozialarbeit (z.B. Heranführen an einen geregelten Tagesablauf, Vermittlung von Konfliktlösungsstrategien, Verbesserung der Schlüsselqualifikationen und Kulturtechniken)
- Profiling (im Sinne einer Eingangs- und Förderdiagnostik)
- Berufsorientierung und Bewerbungstraining
- Sprachförderung für Migranten
- erste berufliche Grundfertigkeiten
- Betriebliche Praktika

### Einstiegsqualifizierung (EQJ)

Eine Förderung kommt nur für betriebliche Maßnahmen in Betracht. Dies ist der Fall, wenn der Arbeitgeber, der mit einem Teilnehmer einen EQJ-Vertrag abgeschlossen hat, die EQJ-Maßnahme verantwortlich in seinem Betrieb durchführt.

Im Rahmen der Vermittlung und Vertiefung von definierten Qualifikationen ist grundsätzlich die Einschaltung von Bildungsträgern durch den Arbeitgeber denkbar. Der Bildungsträger übernimmt dann die Vermittlung einzelner Qualifikationen im Auftrag und auf Kosten des Arbeitgebers.

Der Anteil überbetrieblicher Unterweisung darf einschließlich des Berufsschulunterrichts 30 % der vorgesehenen Dauer nicht überschreiten.

Bei EQJ-Verträgen mit Dritten (z.B. Bildungsträgern) muss der Dritte den EQJ-Vertrag mit unterschreiben oder es muss ein zusätzlicher Kooperationsvertrag mit dem Dritten abgeschlossen werden.

### Sozialpädagogische Begleitung bei Berufsausbildungsvorbereitung nach dem BBiG (§ 421m SGB III)

#### Ziele:

Arbeitgebern können die Kosten einer notwendigen sozialpädagogischen Begleitung erstattet werden, wenn sie lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Jugendliche im Rahmen einer betrieblichen Berufsausbildungsvorbereitung nach § 68 BBiG (z.B. EQJ) auf die Aufnahme einer Ausbildung vorbereiten.

Das Engagement von Betrieben in der Berufsausbildungsvorbereitung soll dadurch gefördert und die Chance benachteiligter Jugendlicher auf einen Ausbildungsplatz erhöht werden.

Die Betriebe haben sicher zu stellen, dass Inhalt, Art, Ziel und Dauer der Maßnahme den besonderen Erfordernissen einer sozialpädagogischen Begleitung für diesen Personenkreis entsprechen.

### Sozialpädagogische Begleitung bei Berufsausbildungsvorbereitung nach dem BBiG (§ 421m SGB III)

#### Förderung:

Der gesetzliche Auftrag der BA beschränkt sich nach § 421m SGB III auf die Erstattung der den Betrieben entstehenden Kosten. Eine gesetzliche Ermächtigung zur Bereitstellung entsprechender Leistungen durch eine Beauftragung von Bildungsträgern durch die BA liegt nicht vor.

Eine Förderung der sozialpädagogischen Begleitung ist nur möglich, wenn

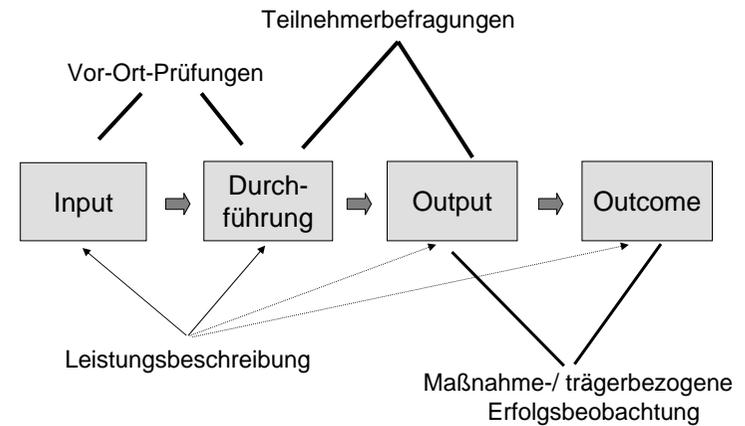
- diese von Sozialpädagogen mit abgeschlossenem Studium der Sozialpädagogik/-arbeit oder alternativ von einem staatlich anerkannten Erzieher mit Abschluss und einschlägiger Zusatzqualifikation oder Berufserfahrung in der Berufsvorbereitung durchgeführt wird und
- hierzu externe Fachkräfte in Anspruch genommen werden.

Die Kostenerstattung erfolgt pauschal mit monatlich 213,- €.

Qualitätskriterien bei arbeitsmarktpolitischen Dienstleistungen (exemplarisch)

Input	Prozess/ Durchführung
Fachliche und pädagogische Eignung von Lehr- und Betreuungspersonal Personalschlüssel Anforderungen an sächliche, technische und räumliche Ausstattung	<b>Maßnahmedurchführung; z.B.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompetenzfeststellung</li> <li>• Individuelle Förderung</li> <li>• Praxisbezug</li> <li>• Ordnungsgemäße Durchführung integrierter Praktika bzw. fachpraktischer Abschnitte</li> <li>• Unterstützung bei der Selbstsuche</li> <li>• Sozialpädagogische Begleitung</li> </ul>
Output	Outcome
<b>Maßnahmezielerreichung</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Erwerb eines Hauptschulabschlusses</li> <li>• Herstellung der Ausbildungsreife</li> <li>• Abschluss einer Berufsausbildung</li> <li>• Vorzeitige Übernahme in eine betriebliches Ausbildungsverhältnis</li> </ul>	<b>Maßnahmewirkung</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aufnahme betrieblicher Ausbildungsverhältnisse</li> <li>• Aufnahme schulischer Ausbildung</li> <li>• Aufnahme (nachhaltiger) sozialvers.pfl. Beschäftig. oder selbst. Tätigkeit</li> </ul>

## Ansatzpunkte für Qualitätssicherung (2/2)



## Qualitätssicherung

Konsequente und kontinuierliche Sicherung der Durchführungsqualität dient der Erreichung folgender Ziele:

- Sicherstellung einer hohen Maßnahmequalität und damit zielgerichtete Verwendung der eingesetzten Haushaltsmittel
- Sicherstellung der Kundenzufriedenheit (Teilnehmer)
- Frühwarnsystem zur Absicherung der Zielerreichung
- Gewinnung von Anhaltspunkten für die weitere Zusammenarbeit mit den externen Partnern
- Einbeziehung der Prüfungsergebnisse in die Bewertung von Angeboten bei künftigen Vergabeentscheidungen bzw. bei der Entscheidung über die Realisierung einer Verlängerungsoption
- Gewinnung von Impulsen für die Weiterentwicklung von Produkten und Leistungsbeschreibungen

## Instrumente der Qualitätssicherung

- Vor-Ort-Prüfungen:
- AA in eigener Verantwortung im Rahmen der laufenden Geschäftsbeziehungen
  - REZ im Rahmen des Vertragscontrollings bzw. Lieferantenmanagements
  - agenturübergreifende, hauptamtliche Prüfer

Teilnehmerbefragungen

Maßnahme- und trägerbezogene Erfolgsbeobachtung

- ➔ Systematische Ergebnisaufbereitung aller Qualitätssicherungsmaßnahmen zur Nutzung für Entscheidungen über weitere Zusammenarbeit und Weiterentwicklung von Produkten und Verfahren („Qualitätsindex“)

### Elektronische Maßnahmeabwicklung (e-M@w)

**Im Rahmen eines laufenden BA-Projektes sollen die Voraussetzungen geschaffen werden, den Datenaustausch zwischen den von der BA beauftragten Bildungsträgern und den Dienststellen der BA elektronisch abzuwickeln.**

**Der elektronische Datenaustausch ist zunächst im Rahmen von Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen gem. § 61 SGB III vorgesehen.**

**Die Einbeziehung aller weiteren Arbeitsmarktdienstleistungen erfolgt sukzessive.**

**Im Rahmen einer Fachkonferenz (vorgesehen am 21. Mai 2007) über die INBAS GmbH sollen die Bildungsträger über die neuen Kommunikationswege informiert werden.**

### Schlussfolgerungen für die BA:

- ▶ Es müssen verstärkte Anstrengungen unternommen werden, mittelfristig mehr betriebliche Ausbildungsplätze auch für den Personenkreis der benachteiligten Jugendlichen zu erschließen.
- ▶ Um dieses Ziel zu erreichen, hat der Verwaltungsrat der BA eine Neuausrichtung der Förderpraxis für benachteiligte Jugendliche beschlossen. Hierbei geht es insbesondere um folgende Vorschläge:
  - ▶ Organisatorische Unterstützung von Arbeitgebern bei der betrieblichen Ausbildung benachteiligter Jugendlicher (Ausbildungsmanagement),
  - ▶ Organisatorische Unterstützung von Arbeitgebern bei der betrieblichen Ausbildungsvorbereitung,
  - ▶ Finanzielle Eingliederungshilfen für benachteiligte Jugendliche in betrieblicher Ausbildung.

Diese Neuausrichtung setzt gesetzliche Änderungen im SGB III voraus.

### Weitere rechtliche Änderungsvorschläge werden diskutiert:

- ▶ befristeter Verzicht auf die zwingende Vorschaltung von 6 Monaten BvB vor Beginn von BaE
- ▶ Erweiterung des § 33 SGB III für Projekte im Rahmen der Prävention beim Übergang Schule – Beruf
- ▶ Integration der Übergangshilfen (§ 241 Abs. 3 SGB III) in abH und BaE
- ▶ Pauschalierung des Gesamtsozialversicherungsbeitrages in BaE (§ 244 SGB III)
- ▶ Streichung der gesonderten Maßnahmen zur Fortbildung des Trägerpersonals
- ▶ Streichung der gesonderten Rechtsgrundlagen für Instrumente, die nur in geringem Umfang genutzt werden (Produktstraffung).



**Initiative Werkstattjahr  
im Rhein-Kreis-Neuss e.V.**



**Info-Veranstaltung**



**Logo of Bayer Industry Services featuring the Bayer cross logo and the text 'Bayer Industry Services'.**



**Initiative Werkstattjahr  
im Rhein-Kreis-Neuss e.V.**



**Projektpartner und  
Vereinsmitglieder**



**Logo of Bayer Industry Services featuring the Bayer cross logo and the text 'Bayer Industry Services'.**

**BBZ Dormagen**

## Initiative Werkstattjahr im Rhein-Kreis Neuss e.V.

*Bild BBZ*

## Initiative Werkstattjahr - Projektpartner

**Träger- und Förder-Verein**

Gesamtverantwortung  
Projektkoordination  
Administration

Rhein-Kreis  
Neuss plus  
Partner

**Berufsschule**

Berufsschullehrer

BBZ Dormagen

**Werkstatt-Ausbildung**

Ausbilder

Mittel

Ausbildung  
BIS Dormagen

**Pädagogische Betreuung**

Sozialpädagogen

Betreuer

Raphaelshaus  
Dormagen

*Initiative Werkstattjahr im Bayer Chemiepark Dormagen*



## Initiative Werkstattjahr im Rhein-Kreis Neuss e.V.

### Initiative Werkstattjahr im Rhein-Kreis Neuss e.V.

- ✗ Die „**Initiative Werkstattjahr im Rhein-Kreis Neuss e.V.**“ ist ein eingetragener, **gemeinnütziger Verein**, sowie anerkannter **Träger der freien Jugendhilfe**
- ✗ Der Verein ist **Träger** des Werkstattjahr-Projektes im Chemiepark Dormagen
- ✗ Der Verein wurde im **Juli 2006** gegründet
- ✗ Im Verein sind die **Projektpartner** als **Mitglieder** und im **Vorstand** vertreten
- ✗ Ziel ist die **Förderung und Unterstützung** von Jugendlichen bei **Berufswahl** und **Berufsausbildungsvorbereitung**
- ✗ Der **Vorstand steuert** und koordiniert die Aktivitäten des Vereins
- ✗ Das **TEAM WERKSTATTJAHR** betreut die Jugendlichen



Bayer Industry Services



rhein  
kreis  
neuss



RAPHAELS  
HAUS  
JUGEND  
HILFE  
ZENTRUM



## Initiative Werkstattjahr im Rhein-Kreis Neuss e.V.

### Das Werkstattjahr in NRW (seit Oktober 2005)

- ✗ Eine Initiative des Arbeitsministeriums NRW (MAGS)...
- ✗ zur Schaffung von zusätzlichen, praktischen Ausbildungsmöglichkeiten
- ✗ Förderung durch das Land und aus EU-Mitteln (ESF)

### Das Werkstattjahr 2006 / 2007 im Bayer Chemiepark Dormagen ...

- ✗ begann seine Arbeit im August 2006 mit etwa 25 Teilnehmern (bis zu 30 TN)
- ✗ in der Technischen Ausbildungsabteilung im Gebäude A 900 und im
- ✗ Jugendhilfezentrum Raphaelshaus - Sozial- und Erlebnispädagogik und im
- ✗ Berufsbildungszentrum Dormagen - Berufsschulunterricht



Bayer Industry Services



rhein  
kreis  
neuss



RAPHAELS  
HAUS  
JUGEND  
HILFE  
ZENTRUM



## Initiative Werkstattjahr im Rhein-Kreis Neuss e.V. Wer kann teilnehmen?

### Für wen ist das Werkstattjahr?

- ✗ Jugendliche im Alter von 16 bis 19 Jahren (ohne Ausbildungsplatz)
- ✗ Nach der Schule, egal ob Hauptschule, Förderschule, Realschule...
  - ✗ ohne Hauptschulabschluss
  - ✗ mit Hauptschulabschluss 9
  - ✗ mit Hauptschulabschluss 10 a (evtl. auch 10 b)
- ✗ Die etwas Praktisches lernen wollen und zeigen, dass sie es können!
- ✗ Die auf ihre Chance gewartet haben und sie hier bekommen!






## Initiative Werkstattjahr im Rhein-Kreis Neuss e.V. Ausbildungsprogramm

### Was erwartet die Teilnehmer?

- ✗ Grundausbildung im Bereich Technik (Schwerpunkt Metall, Elektro, Holz)
- ✗ Zusatzkurse und -qualifikationen
- ✗ Unterstützung bei Berufsorientierung und Ausbildungsplatzsuche
- ✗ Persönlichkeitsentwicklung / Erlebnispädagogik

### Was erwarten wir von den Teilnehmern?

- ✗ Interesse, Einsatzbereitschaft, Voll mitmachen
- ✗ Gute Zusammenarbeit
- ✗ Sich an die Spielregeln halten!

*Damit verbessern die Jugendlichen ihre Chancen auf einen Ausbildungsplatz!*








## Initiative Werkstattjahr im Rhein-Kreis Neuss e.V. Spielregeln

### Das Werkstattjahr – für die Ausbildung lernen...

- ✘ Viel praktische Ausbildung - Schule begleitet
- ✘ Mitmachen ist Pflicht!
- ✘ Jeden Tag und pünktlich!
- ✘ Entschuldigtes Fehlen nur mit Attest
- ✘ Im Chemiapark gelten die Regeln eines Industriebetriebes
- ✘ In den Ausbildungswerkstätten gelten die gleichen Regeln wie für unsere Azubis - Arbeitsordnung und Pflichten in der Ausbildung
- ✘ Sicherheit geht vor – kein Alkohol, keine Drogen, keine Zigaretten





Bayer Industry Services






## Initiative Werkstattjahr im Rhein-Kreis Neuss e.V. So läuft es ab...

### 5 Tage hat die Woche .....

- ✘ 1 oder 2 Tage Berufsschule (*BBZ Dormagen oder A 900*)
- ✘ 1 Tag Persönlichkeitsentwicklung / Erlebnispädagogik / Teamarbeit (*Raphaelshaus*)
- ✘ ca. 2 Tage Werkstattausbildung (*Chemiepark Dormagen – A 900*)
- ✘ 0,5 Tage Berufsorientierung / Bewerbertraining (*A 900*)



Bayer Industry Services






Initiative Werkstattjahr im Rhein-Kreis Neuss e.V.  
**Ein volles Programm...**

**Wochenplan Werkstattjahr (mit Hauptschulabschluss 10 a)**

Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag
Berufsschul-Unterricht	Werkstatt Ausbildung	Persönlichkeitsentwicklung/ Erlebnispäd./ Teamarbeit	Berufs Orientierung	Werkstatt Ausbildung
Berufsschul-Unterricht	Werkstatt Ausbildung	PE/ Erlebnispäd./ Teamarbeit	Berufs Orientierung	Werkstatt Ausbildung
Berufsschul-Unterricht	Werkstatt Ausbildung	PE/ Erlebnispäd./ Teamarbeit	Werkstatt Ausbildung	Werkstatt Ausbildung
	Werkstatt Ausbildung	PE Erlebnispäd./ Teamarbeit		Werkstatt Ausbildung







Initiative Werkstattjahr im Rhein-Kreis Neuss e.V.  
**Wie läuft das Jahr ab?**

**Schwerpunkte Werkstatt und Betrieb**

**August - Januar  
6 Monate**

**Grundausbildung  
Metall plus Elektro**

**Februar / März  
2 Monate**

**Zusatz-  
Qualifikation**

**April / Juni  
3 Monate**

**Betriebs-  
Praktikum**

1. August 2007

31. Juli 2008







Initiative Werkstattjahr im Rhein-Kreis Neuss e.V.  
**Was kommt dabei raus??**

**Was bekommen die Teilnehmer am Ende (bei Erfolg) ?**

- ✗ IHK-Zertifikat Einstiegsqualifizierung (Metall)
- ✗ Zeugnis über die Teilnahme am Programm
- ✗ Zertifikat über Zusatzqualifikation
- ✗ Hauptschulabschluss 9 oder 10 a
- ✗ Betriebspraktikum / Praktikumsbescheinigung



*Damit verbessern die Jugendlichen Ihre Chancen auf einen Ausbildungsplatz!*






Initiative Werkstattjahr  
im Rhein-Kreis-Neuss e.V.

**Bausteine**

- Technische Ausbildung
- Persönlichkeitsentwicklung
- Berufsorientierung
- Berufsschule

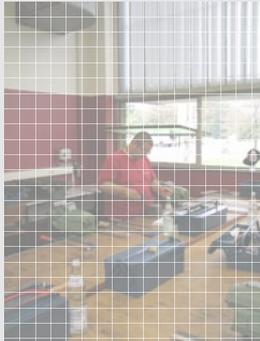




 Initiative Werkstattjahr im Rhein-Kreis Neuss e.V.  
Qualifizierung Bereich Technik

**Was erwartet die Teilnehmer bei der  
Qualifizierung / Ausbildung im Bereich Technik**

- ✗ **Sicheres Arbeiten und Verhalten im Betrieb**
- ✗ **Arbeitsplanung und -methoden**
- ✗ **Richtiger Umgang mit Werkzeugen und Arbeitsgeräten**
- ✗ **Grundlagen Metall-Ausbildung, plus Orientierung Elektro und Holz**
- ✗ **Angebot an Zusatzqualifikationen** (wie z.B. Schweißtechnik, Rohrmontage, Staplerschein, Elektro-Leitungen und Kabelverlegung, etc.) mit **Qualifizierungs-Zertifikat**
- ✗ **IHK- (Industrie- und Handelskammer) Zertifikat Einstiegsqualifizierung**



 Bayer Industry Services

 rhein kreis neuss

 RAPHAELS HAUS JUGENDHILFE ZENTRUM

 Initiative Werkstattjahr im Rhein-Kreis Neuss e.V.  
Impressionen aus dem Bereich Technik





 Bayer Industry Services

 rhein kreis neuss

 RAPHAELS HAUS JUGENDHILFE ZENTRUM

 Initiative Werkstattjahr im Rhein-Kreis Neuss e.V.  
**Persönliche Entwicklung**

**Was erwartet die Teilnehmer bei der  
 Persönlichkeitsentwicklung / Erlebnispädagogik**

- ✗ Förderung und Motivation
- ✗ Beratung und Hilfestellung
- ✗ Teamgeist
- ✗ Hilfe bei der Bewältigung des Alltags
- ✗ Praktikumsbegleitung
- ✗ Trainieren einer angemessenen Arbeitshaltung
- ✗ Sport- und erlebnisorientierte Angebote (Bouldern, Kanadierfahren...)
- ✗ Anregungen bei der Freizeitgestaltung



 Bayer Industry Services





 Initiative Werkstattjahr im Rhein-Kreis Neuss e.V.  
**Impressionen aus der Erlebniswelt IWN**

**Im Team geht es  
 besser ...**




 Bayer Industry Services







Initiative Werkstattjahr im Rhein-Kreis Neuss e.V.  
Impressionen aus der Erlebniswelt IWN

### Über die eigenen Grenzen wachsen ...



Initiative Werkstattjahr im Rhein-Kreis Neuss e.V.  
Impressionen aus der Erlebniswelt IWN

### Zusammen in einem Boot ...



 Initiative Werkstattjahr im Rhein-Kreis Neuss e.V.  
Impressionen aus der Erlebniswelt IWN

**Gemeinsam zitternd über den Zitterbalken ...**



 Bayer Industry Services

 rhein  
kreis  
neuss

 RAPHAELS  
HAUS  
JUGEND  
HILFE  
ZENTRUM

 Initiative Werkstattjahr im Rhein-Kreis Neuss e.V.  
Berufsorientierung & Ausbildungsplatzsuche

**Was erwartet die Teilnehmer zum Thema**  
**Berufsorientierung & Ausbildungsplatzsuche**

- ✗ Verschiedene Tätigkeiten kennen lernen und ausprobieren
- ✗ In Schnupperkursen neue Arbeitsbereiche kennen lernen und erleben
- ✗ Eigene Fähigkeiten und Talente entdecken
- ✗ Eigene Fähigkeiten realistisch einschätzen
- ✗ Im Betriebspraktikum beruflichen Alltag erleben
- ✗ Die Berufs- / Ausbildungswahl verfestigen
- ✗ Intensives Bewerbertraining
- ✗ Unterstützung bei der Praktikums- und Ausbildungsplatzsuche



 Bayer Industry Services

 rhein  
kreis  
neuss

 RAPHAELS  
HAUS  
JUGEND  
HILFE  
ZENTRUM



Initiative Werkstattjahr im Rhein-Kreis Neuss e.V.  
Berufsschulunterricht und Hauptschulabschluss

**Berufsschule**

Aktuelle Zahlen:  
insgesamt 24 Schüler, davon

- 9 Schüler ohne Abschluss
- 5 Schüler mit HS 9
- 10 Schüler mit HS 10A/B



Bayer Industry Services



rhein  
kreis  
neuss



RAPHAELS  
HAUS  
JUGEND  
HILFE  
ZENTRUM



Initiative Werkstattjahr im Rhein-Kreis Neuss e.V.  
Berufsschulunterricht und Hauptschulabschluss

**BBZ Dormagen**

**Abteilung für Metalltechnik**

Bildungsgänge der Berufsschule		Bildungsgänge der Berufsvorbereitung	
<b>Industrie- mechaniker</b>	<b>Anlagen- mechaniker</b>	<b>Vollzeitklassen</b>	<b>Teilzeitklassen</b>
4. Ausbildungsjahr	4. Ausbildungsjahr	Berufsgrundschuljahr Metall- & E-Technik	SHP-NAT
3. Ausbildungsjahr	3. Ausbildungsjahr	Berufsorientierungs- jahr	SHP- Metall & EQJ
2. Ausbildungsjahr	2. Ausbildungsjahr		Werkstattjahr
1. Ausbildungsjahr (in der Regel getrennt)			Klasse für S. ohne Berufsausbildungsverhältnis



Bayer Industry Services



rhein  
kreis  
neuss



RAPHAELS  
HAUS  
JUGEND  
HILFE  
ZENTRUM



**Initiative Werkstattjahr im Rhein-Kreis Neuss e.V.**  
**Der Unterricht im Werkstattjahr**

Montag		Freitag	
<b>Ort:</b>	BAYER-Chemiepark (Gebäude A900)	<b>Ort:</b>	BBZ Dormagen
<b>Unterricht durch Lehrkräfte des BBZ's Dormagen</b>		<b>Unterricht durch Lehrkräfte des BBZ's Dormagen, unterstützt durch Honorarlehrer</b>	
<b>09:00</b>	Fachtheorie Metalltechnik	<b>07:30</b>	Englisch
	Fachtheorie Metalltechnik		Englisch <b>StK Englisch</b>
	Fachtheorie Metalltechnik		Englisch <b>StK Englisch</b>
	Naturwissenschaft		Politik/Gesellschaftslehre
	Mathematik		Deutsch/Kommunikation
	Mathematik		Deutsch/Kommunikation
	Mathematik		
<b>16:00</b>	Fachtheorie Metalltechnik	<b>13:35</b>	Stützkurs Mathematik

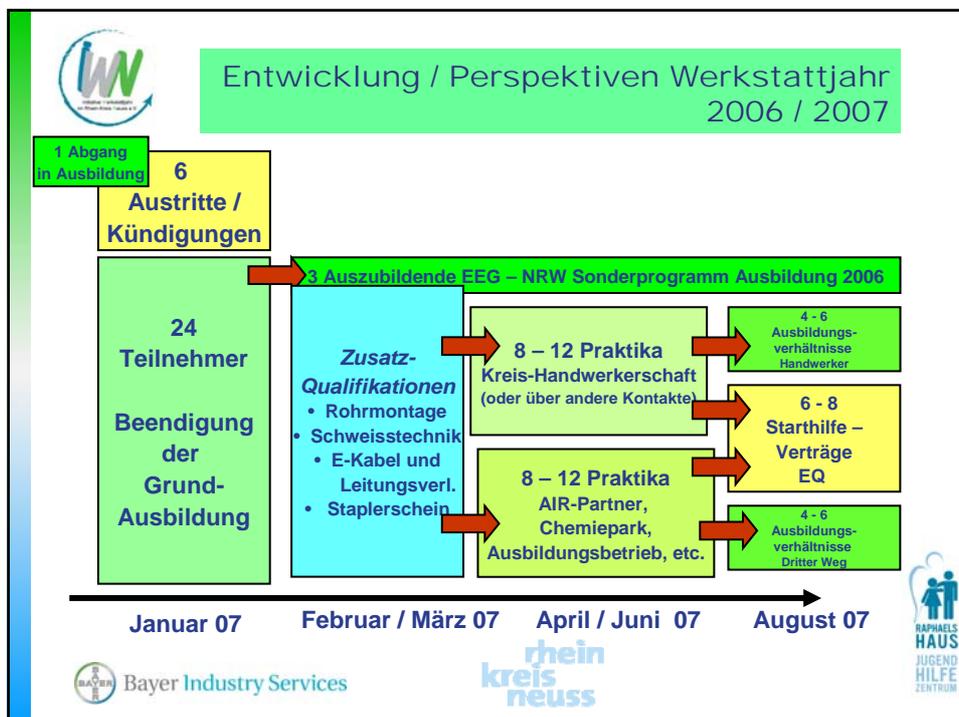
**Logos:** Bayer Industry Services, rhein kreis neuss, RAPHAELS HAUS JUGEND HILFE ZENTRUM

 **Wo machen die Teilnehmer Ihr Betriebspraktikum?**

**Partnerbetriebe 2006 / 2007**

- ❖ Handwerksbetriebe im Rhein-Kreis Neuss
- ❖ Partnerbetriebe der Ausbildungsinitiative Rheinland
- ❖ Chemieparkpartner in Dormagen
  - ❖ Zülow Elektronik
  - ❖ Weber Rohrleitungsbau
  - ❖
  - ❖

 Bayer Industry Services  





## Initiative Werkstattjahr im Rhein-Kreis Neuss e.V. Planung Werkstattjahr 2007 / 2008

### Zielgrößen Werkstattjahr 2007

Vorbildung	Teilnehmer Werkstattjahr
ohne Hauptschulabschluss	<b>10 - 13</b>
mit Hauptschulabschluss 9	<b>10 - 13</b>
mit Hauptschulabschluss 10 a	<b>17 - 22</b>
mit FOR	<b>3 - 5</b>
<b>Gesamt</b>	<b>40 – 53</b>



Bayer Industry Services



rhein  
kreis  
neuss



RAPHAELS  
HAUS  
JUGEND  
HILFE  
ZENTRUM



## Initiative Werkstattjahr im Rhein-Kreis Neuss e.V. Wichtige Informationen

- Das **Werkstattjahr 2007** beginnt am **01. August 2007** und dauert bis zum **31. Juli 2008**. Erster Ausbildungstag ist der **07. August 2007**.
- Max. **50 Teilnehmer, in 2 Klassen / Gruppen**
- Es ist ein **Vollzeit-Programm**, das an **5 Tagen pro Woche** läuft.
- Die **tägliche Qualifizierungszeit** beträgt **8 Stunden / 07.00 Uhr – 16.00 Uhr**.
- Die Teilnehmer haben **30 Tage Urlaub** im Jahr, der größtenteils zu **vorgeplanten Zeiten** genommen wird.
- Die Teilnehmer erhalten monatlich eine **Aufwandsentschädigung** in Höhe von **bis zu 120 Euro**.
- Wir schließen mit den Teilnehmern eine **Teilnahmevereinbarung** ab, die diese und weitere **verbindliche Regeln** enthält.



Bayer Industry Services



rhein  
kreis  
neuss



RAPHAELS  
HAUS  
JUGEND  
HILFE  
ZENTRUM

## ***Filp-Abschriften***

### **Bedarfe**

- Profilentwicklung der JBH in der Caritas
- Ausbildungsmanagement der Betriebe
- Wie muss Caritas auf den demographischen Wandel reagieren, welche Solidarität ist notwendig?
- Auch andere Wege beschreiten/vertreten z. B. Kombilohn
- Lobbyarbeit

### **Wichtiges**

- Netzwerkbildung
- Konstruktiv-innovativ neue Wege gehen
- Neue Partner suchen
- Selbstbewusstes Auftreten
- Flexibilität/Mobilität ermöglichen u. a. durch Wohnmöglichkeiten

Informationen zum **Programm der BA**

**"Verbesserung der Ausbildungschancen Jugendlicher"**

ist als E-Mail-Info zu finden auf der Homepage der Bundesagentur für Arbeit (Service von A-Z, interne Weisungen):

<http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/A05-Beruf-Qualifizierung/A051-Jugendliche/Publikation/pdf/Email-Info-110107-Jugend.pdf>

# Auswertung der Rückmeldebögen



## Jugendsozialarbeit trifft Betriebe

vom 08.03.07 bis 09.03.07, Fulda

Simone Holderried, Gabriele Göhring-Lange

Ansprechpartner/in in der Fortbildungs-Akademie: Simone Holderried

An der Veranstaltung nahmen 41 Personen teil. 30 Fragebögen wurden abgegeben.

Das entspricht einer Rücklaufquote von: 73,17%

### Hinweis zur Auswertung:

Bei der Auswertung wurden den Beurteilungen Zahlen zuordnet: "sehr positiv" = 1, "überwiegend positiv" = 2 usw. Der Mittelwert ist der Durchschnitt der Beurteilungszahlen.

Keine Antwort wird als Summe ausgewiesen, fließt aber nicht in den Mittelwert ein.

### Antworten auf Frage 1:

#### Wie beurteilen Sie die Veranstaltung insgesamt?

sehr positiv	überwiegend positiv	teils positiv, teils negativ	überwiegend negativ	sehr negativ	keine Antwort	Mittelwert
11	18	1	0	0	0	1,7

### Antworten auf Frage 2:

#### Wenn Sie an Ihre beruflichen Aufgaben in den nächsten Wochen und Monaten denken, wie beurteilen Sie die folgende Aussage zum praktischen Nutzen der Veranstaltung?

'Das hier erworbene Wissen kann ich nutzbringend im Rahmen meiner beruflichen Aufgabe einsetzen.'

trifft völlig zu	trifft überwiegend zu	teils, teils	trifft weniger zu	trifft nicht zu	keine Antwort	Mittelwert
3	17	9	0	0	1	2,2

**Antworten auf Frage 3: Bitte beurteilen Sie jetzt einzelne Aspekte der Veranstaltung.**

Nr. Mögliche Aussagen zur gemeinsamen Arbeit	trifft völlig zu	trifft überwiegend	teils, teils	trifft weniger	trifft nicht zu	keine Antwort	Mittelwert
1. Die behandelten Themen waren für mich relevant.	5	19	6	0	0	0	2,0
2. Die inhaltlichen Beiträge der Referent(inn)en gaben mir wichtige Impulse.	10	14	6	0	0	0	1,9
3. Die Tagungsmappe war ansprechend und informativ.	11	14	4	0	0	1	1,8
4. Die Tagungsräume hatten einen einladenden Charakter.	5	7	11	5	1	1	2,7
5. Die Veranstaltungs-Organisation (vor und während der Veranstaltung) war professionell.	17	9	3	1	0	0	1,6
6. Mit Schwierigkeiten wurde aufmerksam und konstruktiv umgegangen.	14	10	1	1	0	4	1,6

## Auswertung der offenen Fragen

Jugendsozialarbeit trifft Betriebe  
vom 08.03.07 bis 09.03.07, Fulda

---

### Antworten Frage 4:

#### Was gefiel Ihnen besonders gut? Was sollte bei einer weiteren Veranstaltung wieder so sein?

---

\*Vorstellung einiger Projekte war durch die Vorstellung vor Ort und durch die Power Point-Präsentation sehr gut organisiert

\*Das vorgestellte Material soll in Form der Kopie nachgereicht werden, was die Nachbereitung vereinfacht

---

\*Vielfalt der Themen

\*Kompetenz der Referenten

---

\*zeitlicher Plan wurde eingehalten

\*gute Referenten

\*sehr gut, dass auch aus der Sicht eines Unternehmens berichtet wurde

---

\*Veranstaltung mit einer Einrichtung gekoppelt

\*Betriebsbesichtigung und Info

---

\*Aktivitäten im Wechsel mit Vorträgen

\*Exkursion war sehr gut organ. - durchgeführt

---

\*vor Ort Begegnung

---

\*die Referenten hatten einen vielfältigen Hintergrund und deckten so ein breites Spektrum an Aspekten ab

---

\*Unterbringung (Hotel Wiesenmühle) sehr gut

\*Begrüßung/Klima bei der Tagung

---

\*die Praxisbeiträge!!!

\*die Besichtigung bei Perspektiva

\*Tagungshaus war sehr angenehm und Hotel war hervorragend ausgesucht

---

\*Vortrag NN

\*Vortragsrunde, die zentrale Themen der JuSoz.Arbeit o.ä. aus einer anderen Perspektive betrachten

\*Praxisbeiträge aussagekräftig und interessant auf best. Werkstattjahr Raphaelshaus/Bayer Dormhagen

\*s. gut: Streichung der Gruppenarbeit zugunsten Diskussion

---

\*Diskussion am Ende der Vorträge positiv

---

\*einige Vorträge waren sehr informativ und hatten Aufforderungscharakter ähnlich creative Wege zu gehen

\*das Hotel war sehr gut

\*gute Auswahl an Referenten

---

\*abwechslungsreiches Programm -) Exkursion

\*gute Auswahl der Referenten -) viele Sichtweisen

---

\*Auswahl der Referenten, kompetent und interessante Projekte

---

\*Referenten und Inhalte waren gut gewählt

---

\*Die Exkursion war genial!

---

\*Projektbeispiele

---

- \*Das Ambiente war sehr schön
- \*auch die Versorgung mit Essen und Trinken war super
- \*Die Struktur der Tagung war abwechslungsreich

---

- \*Abwechslungsreiches Thema

---

- \*Kombination von theoretischen und praktischen Teilen (Exkursion)
- \*grundsätzlich positiv, dass die Tagung in einer Beh. Einrichtung stattgefunden hat

---

- \*Professionelle moderation
- \*sehr gute Referenten, durchweg hoch qualifiziert

---

- \*Die Präsentation der einzelnen Einheiten
- \*Die Moderation von NN

---

- \*Referenten kompetent
- \*disziplinierter Verlauf der Tagung

---

- \*Vielfalt der Referenten

---

- \*Vortrag NN
- \*Perspektive GmbH

---

- \*Exkursion
- \*"gemischte" Referentenauswahl

---

- \*sehr gute Auswahl der Beiträge und Referent(innen)
- \*zeitlicher Ablauf =) gutes "timing"
- \*sehr informative Veranstaltung (nicht "überlastet")

---

#### **Antworten Frage 5:**

#### **Was fanden Sie nicht gut?**

#### **Was haben Sie als schwierig, ärgerlich, unbefriedigend empfunden?**

- \*den Tagungsraum, extremer Mangel an Sauerstoff
- \*kaltes Abendessen

---

- \*Räumliche Gegebenheit
- \*zu klein für die Gruppe

---

- \*Enge zwischen den Stühlen
- \*wenig Gruppenarbeit (Anteil Frontal zu hoch)

---

- \*zu wenig Zeit für Diskussionen

---

- \*Hotel erst ab 13.00 Uhr beziehbar
- \*Bei weiter Anreise (aus 350km) wäre ein einchecken und frischmachen vor einem langen Tagungstag sehr gut.
- \*Auswahl beim Mittagessen sehr eingeschränkt

---

- \*Wegbeschreibung und dazugehörige - nachgefragte- Zeitangaben vom BH zum Tagungshaus
- \*Teilweise waren Beiträge sehr langwierig und gleiche Themen wurden 8 mal wiederholt
- \*"Kennenlernrunde" war nicht ausreichend

---

- \*für einen derart interessanten Vortrag (NN) eines potentiellen "Gesprächspartners" war Zeit für Diskussion zu kurz

---

- \*Organisation der unterkunft bzw. fehlende Information über Wechsel der Unterkunft

---

- \*der Tagungsraum war schlecht belüftet und die Verköstigung traf nicht meinen Geschmack
- \*bessere Stühle, hätte mir auch Tische gewünscht

---

- \*Organisation bezüglich der Hotelbelegung

---

- \*Der Veranstaltungsraum war zu klein

---

\*verbessern: Tagungsraum: zu klein, schlecht belüftbar; Verpflegung Antoniusheim: grenzwertig  
 \*Schade, dass der Partner - die Betriebe - wenig präsent waren

\*zu viele Leute in einem zu kleinen Raum  
 \*Der Einladung lag keine Wegbeschreibung zum Veranstaltungsort vor

\*Tagungsraum zu klein

\*Tagungsraum könnte besser gewählt sein  
 \*Verteilung in verschiedene Hotels, Abendgestaltung

\*Der Tagungsraum war zu klein und zu stickig

\*relativ kleiner Raum  
 \*Keine Tische als Schreibunterlage  
 \*knapp bemessener Zeitrahmen für Referenten => Nachfragen zu kurz

\*Tagungsraum  
 \*Verköstigung

\*zu wenig Zeit sich untereinander auszutauschen

\*der Raum der Veranstaltung war etwas zu klein - das Mittagessen am ersten Tag entsprach nicht so ganz meinen Vorstellungen

### **Antworten Frage 6: Welche Verbesserungsvorschläge haben Sie?**

\*Es wäre gut gewesen, wenn ein Vertreter aus dem Kultusbereich referiert hätte

\*etwas größere Zeitfenster  
 \*mehr aus der Sicht der Betriebe

\*mehr Kleingruppen, Kurzpräs.... Verteilt auf kleinere Räume

\*größerer Tagungsraum mit Tischen

\*Eincheckmöglichkeiten im Hotel VOR Beginn der Tagung  
 \*Mehr Auswahl beim Mittagessen (Die Wahl zwischen Fleischsülze und vegetarischer Sülze !? Ist doch sehr eingeschränkt)

\*Unterlagen und PP wären als Skript besser gewesen, damit man Bemerkungen direkt einfügen kann  
 \*Texte - die zusammengefasst als PP - vorgetragen werden, aber nur abgelesen werden, sind nicht wirklich anschaulich. Dann lieber Skript ausgeben und eigenständig lesen.

\*NN hätte ich mir als einen Moderator für eine AG gewünscht  
 \*Skript zum Einfügen pers. Anmerkungen  
 \*Offenheit gegenüber Zeitplanänderungen angesichts großem Interesse seitens Plenum

\*Noch mehr Austausch oder Gruppenarbeit bereits am ersten Tag

\*andere Veranstaltungsräumlichkeiten mit entsprechender Ausstattung  
 \*vielfältigere Verköstigung

\*mehr geleiteter Austausch  
 \*mehr Projektbeispiele für Mädchen, junge Frauen

\*Raum der Gruppe anpassen

\*Tagung im BWB-Würzburg (St. Markushof - Ausb.- Hotel)

\*thematischer Austausch unter den Teilnehmern  
 \*andere Arbeitsformen als Referate

\*siehe 5

\*evtl. mehr Zeit für Gruppenarbeit?

---

**Antworten Frage 7:**

**An welchen weiteren Themen für Veranstaltungen sind Sie interessiert?**

---

\*Zukunft von Beschäftigungsprojekten (AGH`s)

---

\*Qualifizierung im Rahmen von AGH`s

---

\*Vorschläge für die Zusammenarbeit mit Betrieben/Unternehmen; Erfahrungsaustausch

---

\*Partnerschaftsmodelle bzw. bereits laufende Projekte und länger andauernde Projekte mit Ergebnisbericht

\*mehr Kontakt zu pot. Arbeitgebern

---

\*Fördermöglichkeiten bundes- und landesweite Programme

\*neue Projekte für ALG II Jugendliche ohne Berufsabschluss

---

\*Qualitätsmanagement

\*Fundraising

\*Projektmanagement

\*Organisationsentwicklung

\*Case Management

---

\*Weiterführung der Diskussion/aktive Einbringung in Aushandlungsprozessen Jugendsozialarbeit + Schule + BA + Unternehmen i.S. "Wenn WIR (Jugendarbeit) nicht Lösungsmöglichkeiten definieren, tun es die anderen!"

---

\*Intensivere Arbeit an einzelnen Schwerpunkten wie Finanzierung/Förderung durch AA/ARGE, Bund/Länder und co.

---

\*Koop.-Möglichkeiten innerhalb der Caritas (Stützpunkte, Mobilität, Netzwerke...)

---

\*Visionen/Perspektiven mit erfahrenen Kollegen/innen entwickeln, die ganz neue Ansätze erlauben und den auf uns eindringenden Anforderungen entsprechen können (z.B. Ausbildungsmanagement)

---

\*Ausbildungsmanagement

---