



Arbeitsgemeinschaft



Recherche Good Practice Beispiele Ergebnisse

16.08.2021

Unterstützt durch Regionalmittel im Rahmen des StLREG 2018.



REGION
Südwest
Steiermark



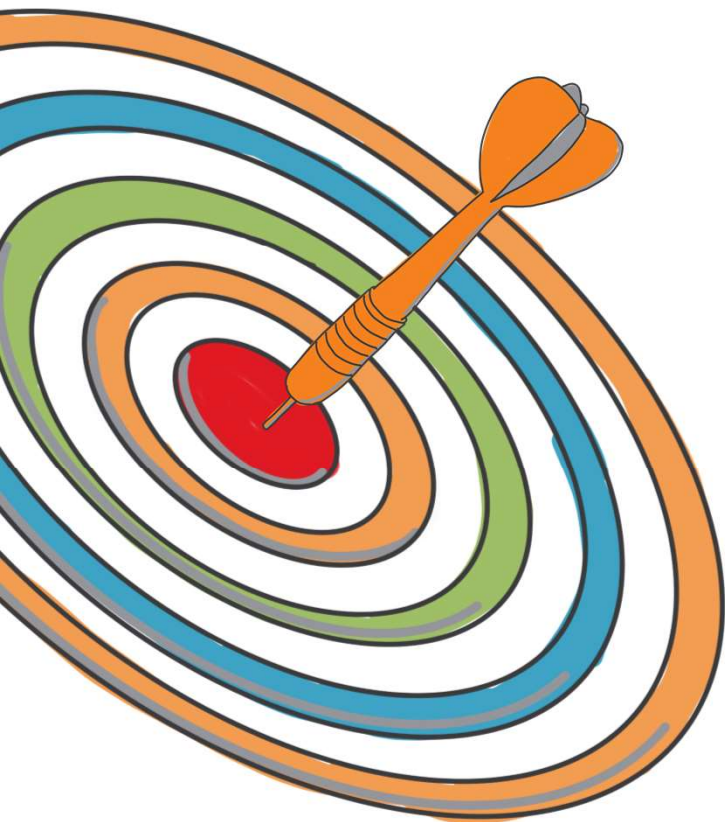
Das Land
Steiermark

→ Regionen



1. Herausforderung/Umsetzung Auftrag
 - Die Europäische Jugendgarantie
 - Ausbildungspflicht bis 18
 - LLL-Strategie 2022 (LebensLangesLernen)
2. Ausgangslage
3. BO Angebote Steiermark und Süd-West-Steiermark
4. Nationale und internationale Beispiele
5. Steirische Beispiele
6. Kontakt

Themenübersicht



Herausforderung

Potenzielle Fachkräfte durch optimierte Bildungs- und Berufsorientierung zu lukrieren, ist in ganz Österreich sowie in ganz Europa eine wesentliche Zielsetzung und in den entsprechenden Bildungsstrategien verankert, wie zum Beispiel:

- Die Europäische Jugendgarantie
- Ausbildungspflicht bis 18
- Steiermark Strategie: LLL-Strategie 2022



Umsetzung

Suche nach bereits erprobten nationalen und internationalen **Maßnahmen** und **Ansätze** und Aufbereitung von zumindest 3 Good Practice Beispielen.

- Umfassende Recherche von Maßnahmen und Dokumentenanalyse (webbasiert)
- 1. Zwischenbericht
- Reflexionsworkshop mit Stakeholdern und Expert*innen
- 2. Endbericht

- Die Jugendgarantie ist die Zusage aller EU-Mitgliedstaaten zu gewährleisten, dass alle jungen Menschen unter 25 Jahren innerhalb von vier Monaten nachdem sie arbeitslos geworden sind oder ihre Ausbildung abgeschlossen haben,
 - ein qualitativ hochwertiges Beschäftigungsangebot,
 - Fortbildung,
 - einen Ausbildungsplatz oder
 - ein Praktikum

erhalten.

- Die EU-Länder haben sich dem Konzept der Jugendgarantie im April 2013 verschrieben.

• **Bisherige Ergebnisse**

Die Jugendgarantie ist unionsweit Realität geworden. Sie hat dazu beigetragen, das Leben von Millionen junger Europäerinnen und Europäer zu verbessern.

- Seit Januar 2014 haben 16 Millionen Jugendliche von den Jugendgarantie-Programmen profitiert.
- 10 Millionen junge Menschen haben ein Angebot im Rahmen der Jugendgarantie angenommen, meist Stellenangebote.
- Nahezu zwei Drittel der jungen Menschen, die 2015 die Jugendgarantie in Anspruch genommen hatten, nahmen anschließend ein Beschäftigungs-, Bildungs-, Lehrstellen- oder Praktikumsangebot an.
- Im Rahmen der Beschäftigungsinitiative für junge Menschen erhielten über 1,6 Millionen junge Menschen in der ganzen EU direkte Unterstützung.

- Das seit 2017 bundesweit geltende Ausbildungspflichtgesetz sieht vor, dass alle Jugendlichen, die sich dauerhaft in Österreich aufhalten, nach ihrer Schulpflicht bis zu ihrem 18. Geburtstag eine weiterführende Schule oder Berufsausbildung absolvieren sollen.
- Wenn Jugendliche seit mehr als 4 Monaten nicht mehr in die Schule gehen, sich in einer Lehre oder Ausbildung befinden, sind Eltern, die Schule oder andere Einrichtungen dazu verpflichtet, dies zu melden.
- Das Ausbildungspflichtgesetz bildet die Grundlage für die Initiative AusBildung bis 18, welche zur Anhebung des Bildungsniveaus junger Menschen dient.
- Für jedes Bundesland wurde eine Koordinierungsstelle AusBildung bis 18 eingerichtet. Diese geben Auskunft über Fragen rund um die Ausbildungspflicht. Sie vermittelt Jugendliche, Erziehungsberechtigte bzw. andere Beteiligte bei Bedarf an passende Beratungsangebote.
- Wenn die Ausbildungspflicht nicht erfüllt wird, nimmt die Koordinierungsstelle mit den Betroffenen Kontakt auf und informiert über die gesetzlichen Regelungen und bietet Unterstützung.

Steirische LLL-Strategie

- Schaffung einer Orientierungshilfe für Anbieter*innen in der steirischen Erwachsenen- bzw. Weiterbildungslandschaft
- Vier wesentlichste Handlungsfeldern:
 - Erhöhung der Bildungsbeteiligung im Besonderen bei der Zielgruppe der bildungsbenachteiligten Personen - derzeit verfügen in der Steiermark 56,1 Prozent der Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren maximal über einen Pflichtschulabschluss (16 Prozent) bzw. über einen Lehrabschluss (40,1 Prozent)
 - Regionale und kommunale Angebotsvielfalt in puncto Bildungs Kooperationen - bürgerschaftliches Engagement stärken, Nutzung vorhandenen Erfahrungswissens
 - Bewusstsein schaffen für Neuorientierung - Lernen über die gesamte Lebensspanne
 - Stärkung der erwachsenenpädagogischen Qualität - das Land Steiermark fördert grundsätzlich nur mehr qualitätsgesicherte AnbieterInnen
- Die Entwicklung der LLL-Strategie erfolgte in einem forschungsgeleiteten, partizipativen Prozess, in den 26 Bildungsträger*innen und Praktiker*innen mittels Fokusgruppen eingebunden waren. Mit eingeflossen sind außerdem die Einschätzungen aus sechs Expert*innengesprächen sowie wissenschaftliche Erkenntnisse. Berücksichtigt wurden auch bestehende Strategiepapiere (Land Steiermark und A6 des Amtes der Steiermärkischen Landesregierung).



2017 Schwerpunkte

- Industriestandort
- Weinregion
- Dynamische Region/Bevölkerung

2025 Schwerpunkte

- Veränderungen
- Gezielte Nutzung der Mobilität entlang der Infrastrukturachsen
- Bedeutung Wohn-/Arbeitsstandort zwischen Graz und Maribor

2017 Herausforderungen

- Fachkräfte für bestehende und neue Betriebe – starker technischer Fokus
- Nicht nur „Schlafregion“ in Pendeldistanz zu Graz sein
- Angebote für Jugendliche schaffen

2025 Herausforderungen

- Neue Mobilitätsangebote (z.B. Koralmbahn) -> Erhöhung Zuwanderung
- Abschwächung Abwanderung und Überalterung -> reg. Arbeitsplätze
- Reg. Ausbildungsstandorte etablieren



- Bildungssystem in Österreich mit 9. Schulstufe (Polytechnischer Lehrgang) international atypisch
- Unscharfe Begriffsbestimmung „Fachkräftemangel“
- Verschärfung des „Fach- bzw. Arbeitskräftemangels“ in bestimmten Regionen und Branchen
- Mangelberufsliste regional wenig aussagekräftig
- Gesamtattraktivität einer Region wichtig

Erfolgspotenzial Lehrlinge



- Erhöhung der Attraktivität des Lehrberufs
- Erhöhung der Attraktivität als Lehrbetrieb tätig zu sein
- Frühzeitiges Matching von Betrieben und potenziellen Lehrlingen – Berufsorientierung in Schulen
- Erweiterung dualer Ausbildungssysteme

Allein in der Steiermark gibt es 936 Schulen, 5 Universitäten, 2 Fachhochschulen, 2 Pädagogische Hochschulen und rund 160 qualitätsgesicherte Weiterbildungseinrichtungen mit ihren zahlreichen Bildungs-, Ausbildungs- und Weiterbildungsangeboten. Darüber hinaus gibt es knapp 200 Lehrberufe und rund 1800 Berufe.

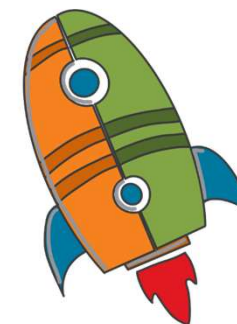
In der gesamten Steiermark gibt es zahlreiche Angebote, die bei der Bildungs- und Berufsorientierung unterstützen.

Einen guten Überblick über diese Angebote gibt der

 BBO-Katalog der Südweststeiermark unter
[SWS BBO-Katalog final 06 2021.pdf \(steiermark.at\)](#)

und der

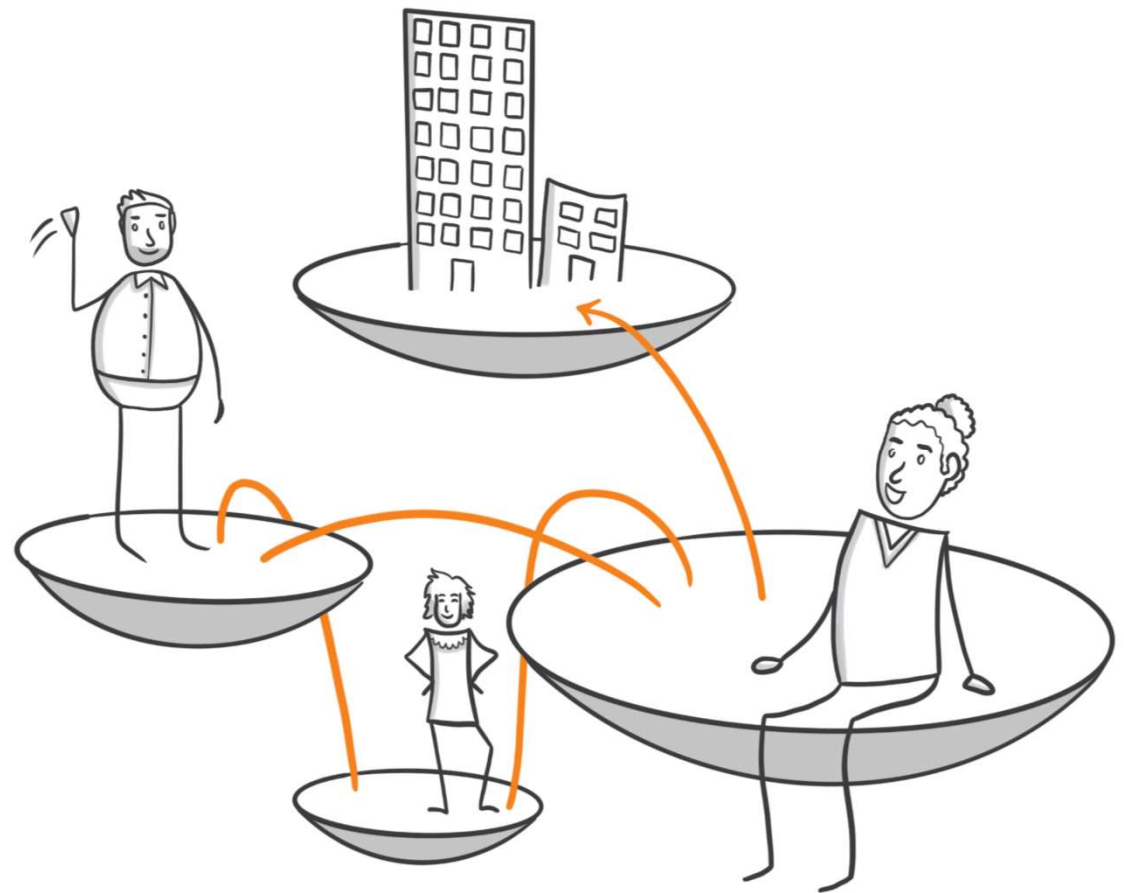
 Jugendwegweiser unter
[Home – Jugendwegweiser](#) (www.jugendwegweiser.at)



)

Aktuelle nationale & internationale Beispiele*

* Es wurden nur Beispiele herangezogen; keine Beispiele, wo wir wissen, dass sie bereits in ähnlicher Form in der Süd-West-Steiermark im Einsatz sind.



WhatchaSkool spricht Jugendliche zwischen 14 und 18 Jahren an und zielt damit primär auf Schüler*innen der Sekundarstufe II ab.

Ziel und Ablauf der Maßnahme/Aktivität:

- WhatchaSkool geht mit Motivationsseminaren direkt in Schulen, um Jugendliche für das Thema Bildungs- und Berufswahl zu aktivieren. Neben Berufsinformation zielt WhatchaSkool vor allem darauf ab, Jugendliche zu motivieren und sie zu inspirieren, sich mit ihrem beruflichen Werdegang auseinanderzusetzen.

Beschreibung der Maßnahme/Aktivität:

- Im Rahmen eines interaktiven Motivationsvortrages von WhatchaSkool werden Jugendliche für Berufsorientierung aktiviert und begeistert. Die Besonderheit dieser Vorträge ergibt sich aus der Kommunikation auf Augenhöhe zwischen Vortragenden und Publikum und authentischen Erfahrungsberichten der Referent*innen. (vgl. dazu: <https://www.whatchado.com/de/whatchaskool>)

- Die interaktiven Motivationsvorträge umfassen dabei drei Teile:
 - Ein Teil der Motivationsvorträge thematisiert den persönlichen Karriereweg und Werdegang des/der Vortragenden und damit verbunden wichtige Tipps für den Berufsorientierungsprozess.
 - Darüber hinaus werden Informationen zu den Einsatzmöglichkeiten der Plattform whatchado präsentiert.
 - Ein interaktiver Teil mit Quizfragen und einer offenen Fragerunde rundet die Motivationsvorträge ab.
- Die Vorträge möchten vermitteln, dass Jugendliche sich mit ihren eigenen Stärken, Interessen und ihrem Lebenskonzept auseinandersetzen und Berufe ausprobieren bzw. sich über Berufe informieren sollen.

Die Zielgruppe dieser Berufsorientierungsmaßnahme sind Schüler*innen von der 7. bis 9. Schulstufe, die gemeinsam mit ihrer Schulklasse an der Berufs-Safari® teilnehmen. Damit richtet sich diese Maßnahme an Schüler*innen, die in naher Zukunft eine schulische bzw. berufliche Entscheidung am Ende der 8. bzw. 9. Schulstufe zu treffen haben. Die Berufs-Safari® findet am Wirtschaftsförderungsinstitut Tirol in Innsbruck statt.

Durch die Berufs-Safari® sollen Jugendliche gemeinsam mit ihrer Schulklasse sechs verschiedene Berufsbereiche kennenlernen. Zu diesem Zweck durchlaufen die Schüler*innen sechs Stationen. Wichtige Basisinformationen über die sechs Berufsbereiche werden dabei anhand unterschiedlichster Aktivitäten und praktischer Aufgabestellungen vermittelt.

Die Stationen sind in den WIFI-Gebäuden und einem angrenzenden Lehrbauhof verteilt, sodass sich der Eindruck einer Safari bzw. Entdeckungsreise verstärkt. Insgesamt decken die Stationen sechs Berufsbereiche ab:

- Tourismus und Lebensmittel,
- Handel und Büro,
- Medien und Informationstechnologie,
- Gesundheit, Schönheit und Mode,
- Metalltechnik, Elektrotechnik, Elektronik sowie
- Bauen und Wohnen.

(vgl. dazu: <http://www.berufsorientierung.at/de/berufssafari.html>)

Begleitet werden die Schulklassen von sogenannten Berufs-Safari® Guides, die die Klassen durch die verschiedenen Berufsbereiche führen. Berufs-Safari® Guides haben eine spezielle Ausbildung durchlaufen. Diese Ausbildung beinhaltet mehrere Module, die darauf abzielen, die Guides auf ihre Tätigkeiten vorzubereiten. Nach einer Einschulungsphase schließen die Guides ihre Ausbildung als zertifizierter Berufs-Safari® Guide ab. (vgl. dazu: <http://www.berufsorientierung.at/de/berufssafari.html>)



Lehrlingspakt

Strategie zur Aufwertung der traditionellen Lehre wurde vor zwei Jahren mit der Unterzeichnung des **Lehrlingspaktes** - als eine Maßnahme um den Fachkräftemangel entgegenzuwirken - umgesetzt. Dieser war auf drei Jahre (2015-18) angelegt und enthält eine Reihe von Maßnahmen, die dazu beitragen, die Zahl der Lehrlinge von 2014 zumindest zu halten sowie die Qualität der dualen Ausbildung zu fördern.

Der Lehrlingspakt sieht auch Maßnahmen vor, um gemeinsam mit den Arbeitgebern die Lehrabbrecher*innenquote zu senken. So hat bspw. eine Umfrage ergeben, dass zahlreiche Lehrlinge zwar die Lehre und die Berufsschule erfolgreich abgeschlossen haben, aber nicht zur Abschlussprüfung angetreten sind.

Pilotprojekt „Die Lehrabschlussprüfung nachholen“

Dieses Projekt sprach gezielt diese Gruppe an, um sie auf die Möglichkeit hinzuweisen, auch zu einem späteren Zeitpunkt zur Prüfung anzutreten. Die Erfahrung hat gezeigt, dass es relativ einfach ist, diese Zielgruppe zu erreichen, und einige haben inzwischen bereits die Lehrabschlussprüfung nachgeholt.



Good Practice Beispiele aus Deutschland

- Ansatz: Stärkung des regionalen Arbeitsmarktes am Beispiel Deutschland
- Kommunale Strategien

Zusammenfassung

- Junge und gut ausgebildete Menschen sind besonders mobil. Seit 2004 ziehen sie zunehmend in die Städte und gründen ihre Familien dort. In der Folge steigt auf dem Land das Durchschnittsalter und es fehlt dort zunehmend an hochqualifizierten Arbeitskräften und Schulabgänger*innen.
- Abwanderungsregionen gibt es in jedem Flächenland. In Ostdeutschland ist diese Entwicklung am weitesten fortgeschritten.
- Abwanderungsregionen sollten ihre Gestaltungsfreiräume dafür nutzen, junge Menschen zu halten sowie Unternehmen und Arbeitskräfte von außerhalb anzuwerben. Netzwerken aus regionalen Akteuren kommt hierbei eine Schlüsselrolle zu.
- Jungen Menschen sollten die beruflichen Perspektiven in ihrer Heimatregion frühzeitig aufgezeigt werden, um ihren Fortzug zu verhindern. Dazu ist die praxisnahe Berufsorientierung zu intensivieren.
- Die Verfügbarkeit und Erreichbarkeit von Berufsschulen sollte durch überregionale Kooperationen, Mobilitätshilfen und E-Learning verbessert werden.



Zusammenfassung

- Erfolgreiche Ausbildungsbewerber und Arbeitsuchende sollten stärker in ihrer Mobilität und Qualifizierung unterstützt werden.
- Unternehmen können sich durch Employer Branding als attraktive Arbeitgeber aufstellen und das lokale Arbeitsangebot für ihre Berufe begeistern.
- Regionale Branchencluster können Wirtschaftsstandorte deutlich attraktiver machen. Start-up-Förderung und die Ansiedlung von Forschungseinrichtungen können dies begünstigen.
- Der Breitbandausbau ist eine zentrale Voraussetzung zur Anwerbung und Bindung von Unternehmen und Arbeitskräften.
- Digitalisierung und Automatisierung können genutzt werden, um die Wettbewerbsfähigkeit zu steigern und den Mangel an Arbeitskräften zu kompensieren.
- Wenn geeignete Maßnahmen innerhalb der betroffenen Regionen nicht in der Fläche umzusetzen sind, sollten sie auf zentrale Orte konzentriert werden.





Regionales Übergangsmanagement Berlin

Das Regionale Übergangsmanagement in Berlin hat eine umfassende Situationsanalyse bezogen auf die drei Elemente des Übergangssystems Berufsorientierung, Berufsvorbereitung und Berufsausbildung durchgeführt. Die Situationsanalyse schließt eine ressortübergreifende Erhebung und Darstellung der relevanten Angebote am Übergang Schule – Beruf auf der Ebene aller Berliner Bezirke und des Landes ein. Zunächst wurden die Verantwortlichen auf der Programmebene mittels eines Fragebogens zum inhaltlichen Zuschnitt, den Ressourcen und der Förderung des jeweiligen Programms befragt. Diese Daten wurden in einer zweiten Stufe der Situationsanalyse in daran anschließenden vertiefenden Interviews mit den Umsetzenden der Angebote durch qualitative Informationen ergänzt.

Die Situationsanalyse zu den berufsorientierenden externen Angeboten an den Schulen ergab ein breites Spektrum an Aktivitäten, die sich u. a. nach ihrem inhaltlichen Schwerpunkt, der Organisationsstruktur, dem zeitlichen Umfang, der Abstimmung mit dem schulischen Berufsorientierungskonzept oder der Teilnehmerzahl stark unterscheiden. Große Differenzen ergaben sich auch hinsichtlich der Versorgung der einzelnen Schulen mit externen berufsorientierenden Angeboten: Neben Schulen, die auf kein externes Angebot zurückgreifen können, gibt es Schulen mit bis zu zehn und mehr parallelen Angeboten. In Verbindung mit der Situationsanalyse wurde zur Veranschaulichung des Koordinierungsbedarfs in den einzelnen Schulen Übersichten („Schultapeten“) zu den derzeit umgesetzten externen berufsorientierenden Angeboten an allen allgemeinbildenden Berliner Schulen erstellt und den Schulaufsichten auf Bezirksebene zur Verfügung gestellt.

Weitere Informationen: <http://www.ruem-berlin.de>

Quelle: Berufsorientierung; Programme u. Projekte von Bund, Ländern, Kommunen und Stiftungen im Überblick P. Lippengaus-Grünau, F. Mahl, I. Stolz; 2010 Deutsches Jugendinstitut e.V.; <http://www.dji.de>



Regionales Übergangsmanagement – Koordinierungsbüro Saarbrücken (KoSa)

Das „Koordinierungsbüro Saarbrücken (KoSa)“ – vom Regionalverband Saarbrücken als ausführendem Organ für die Etablierung eines regionalen Übergangsmanagements eingerichtet – arbeitet im operativen Bereich vor allem an der Systematisierung und Strukturierung der Angebote an der Schnittstelle Schule – Beruf und darauf aufbauend an der Klärung des Handlungsbedarfs. Auf Basis detaillierter Bestandsaufnahmen wurden zur besseren Übersicht umfassende Darstellungen zum vorhandenen Angebot an Maßnahmen und Förderprogrammen erarbeitet: Zunächst wurde durch „KoSa“ eine Synopse aller innerschulischen Hilfen im Regionalverband Saarbrücken erstellt, die Informationen über die Verbreitung verschiedener Unterstützungsangebote an den Schulen wie z. B. Berufseinstiegsbegleitung oder der vertieften Berufsorientierung enthält.

Des Weiteren wurde ein Info-Portal „Schule – Beruf“ eingerichtet, das rund 90 Förderangebote im Regionalverband Saarbrücken rund um den Schwerpunkt Jugend und Beruf systematisiert darstellt und beschreibt. Das Portal dient als Leitfaden und Arbeitshilfe für alle Akteure im Übergangsgeschehen. Inhaltlich ist das Info-Portal in verschiedene Themenfelder wie z. B. Berufsorientierung/Berufsvorbereitung vor Schulabschluss unterteilt. Um die Aktualität der aufgeführten Angebote zu gewährleisten, steht die Übersicht ausschließlich online zur Verfügung. Die im Info-Portal Schule – Beruf enthaltenen Maßnahmen und Projekte sind zudem in einer Matrix auf einer Zeitschiene mit Beginn der 5. Klassenstufe vermerkt, die Informationen zum zeitlichen Einsetzen der Unterstützungsangebote liefert. Zur Klärung des Bedarfs und als Grundlage für weitere Schritte werden von „KoSa“ eigene Datenerhebungen durchgeführt, in denen Schulleiter*innen, Schüler*innen der Abgangsklassen und Eltern befragt werden. Eine erste Befragung der Erweiterten Realschulen und Gesamtschulen im Regionalverband diente dazu, den Stand der beruflichen Orientierung an den Schulen zu erfassen. Weitere Informationen: <http://www.kosa-net.de>



Koordinierungsstelle Regionales Übergangsmanagement Leipzig

Die Koordinierungsstelle „Regionales Übergangsmanagement Leipzig“ führt in Zusammenarbeit mit dem IB e.V. ein Modellprojekt zur Sensibilisierung und Aktivierung von Eltern beim Übergang Jugendlicher zwischen Schule und Arbeitswelt durch. Umgesetzt wird das Modellprojekt an einer Förderschule und einer Mittelschule in Leipzig über einen Zeitraum von etwa zwei Jahren. Im Rahmen des Projekts sollen Instrumente und Methoden zur Ansprache, Sensibilisierung, (Re-)Aktivierung und Partizipation von Eltern an der Berufsorientierung ihrer Kinder entwickelt und erprobt werden.

Erreicht werden sollen insbesondere benachteiligte Elternhäuser und Jugendliche mit schwierigen sozialen Ausgangsbedingungen am Übergang Schule – Beruf. Projektschwerpunkte sind insbesondere die Durchführung von Elterntrainingskursen zur Unterstützung und Erlangung von Erziehungskompetenzen sowie die Bereitstellung von Elternbildungsangeboten zu berufs- und arbeitsweltbezogenen Themen. Neben der Entwicklung und Erprobung von Instrumenten zur Elternarbeit stehen im Modellprojekt insbesondere die Nachhaltigkeit und Verstetigung der Angebote im Mittelpunkt. Es sollen Transferkonzepte entstehen, um Arbeitsergebnisse auf andere Schulen oder Standorte zu übertragen.

Weitere Informationen: <http://www.uebergangsmanagement-leipzig.de>

Quelle: Berufsorientierung; Programme u. Projekte von Bund, Ländern, Kommunen und Stiftungen im Überblick P. Lippengaus-Grünau, F. Mahl, I. Stolz; 2010 Deutsches Jugendinstitut e.V.; <http://www.dji.de>



Regionales Übergangsmanagement Schule – Beruf der Landeshauptstadt Stuttgart

Ein Schwerpunkt des regionalen Übergangsmanagements in Stuttgart liegt in der Begleitung von Schulentwicklungsprozessen. Unter dem Titel „Startplatz Schule verbessern“ werden Stuttgarter Pilotschulen dabei unterstützt, einzelne Konzeptbausteine, die für einen gelingenden Übergang Schule – Beruf relevant sind, im schulischen Kontext weiterzuentwickeln.

Die Unterstützung der Schulen erfolgt zunächst für ein Jahr mit der Option zur Verlängerung und beinhaltet u. a. die strukturelle Verankerung der Begleitung der Schüler*innen durch Mentoren, die Entwicklung der Zusammenarbeit mit Eltern und den Ausbau von Kooperationen mit Betrieben. Ein Transfer der Ergebnisse aus der Schulbegleitung auf weitere Schulen ist im Anschluss an die Pilotphase geplant. In Zusammenarbeit mit dem staatlichen Schulamt werden Fortbildungsveranstaltungen für Lehrerinnen und Lehrer angeboten.

Weitere Informationen: <http://www.stuttgart.de/ruem>

Quelle: Berufsorientierung; Programme u. Projekte von Bund, Ländern, Kommunen und Stiftungen im Überblick
P. Lippengaus-Grünau, F. Mahl, I. Stolz; 2010 Deutsches Jugendinstitut e.V.; <http://www.dji.de>



Hauptschultalente für die Metropolregion Rhein-Neckar

Kooperatives Übergangsmanagement Schule – Beruf (KÜM)

Das Kooperative Übergangsmanagement in der Metropolregion Rhein-Neckar wurde 2007 im Rahmen des Netzwerks „Vitaler Arbeitsmarkt“ entwickelt.

Mit dem Ziel, Hauptschülerinnen und Hauptschüler auf einen erfolgreichen Übergang in den Beruf vorzubereiten, durchlaufen alle Jugendlichen ab der 7. Klasse verschiedene Phasen der Berufsorientierung: die aktivierende Phase in Klasse 7, die berufsorientierende Phase in Klasse 8 und die integrierende Phase in Klasse 9. Zu Beginn jedes Schuljahres wird eine Bestandsaufnahme in Form von Checks durchgeführt (Talent-Check, Kompetenz-Check und Eignungs-Check). Den Jugendlichen werden darüber hinaus so genannte Lotsen zur Seite gestellt, die sie bei der beruflichen Orientierung unterstützen, begleiten und zum Handeln ermutigen.

Als Grundlage der individuellen Beratung und Förderung dienen dem Lotsen die Ergebnisse der Checks. Der Lotse organisiert z. B. Gespräche zwischen Schüler*innen und Personalvertreter*innen der Partnerunternehmen oder vermittelt andere nützliche Hilfe. Die Lotsentätigkeit ist fester Bestandteil des Schulalltags. Ein lokales Monitoringsystem stellt sicher, dass bei der Begleitung der Jugendlichen alle Maßnahmen aufeinander aufbauen und keine Brüche entstehen. Zudem kann auf Grundlage des lokalen Monitoringsystems festgestellt werden, welche Maßnahmen in welchem Kontext greifen. Um eine lokale Vernetzung zu fördern, wird „KÜM“ in örtlichen Bündnissen bestehend aus Schulleitung, Klassen- und Fachlehrer*innen, Partnerunternehmen, Berufsberater*innen, Elternbeirat, Schulträger, Vertreter*innen der Jugendberufshilfe und von Maßnahmenträgern sowie Ehrenamtlichen umgesetzt.

Weitere Informationen: <http://www.hauptschultalente.de>

Quelle: Berufsorientierung; Programme u. Projekte von Bund, Ländern, Kommunen und Stiftungen im Überblick
P. Lippengaus-Grünau, F. Mahl, I. Stolz; 2010 Deutsches Jugendinstitut e.V.;
<http://www.dji.de>



SCHLAU (Schule-Lernerfolg-Ausbildung)

Übergangsmanagement Hauptschule Ausbildung

„SCHLAU“ ist eine Initiative der Stadt Nürnberg mit dem Ziel, die Zahl der Hauptschulabsolventinnen und -absolventen, die direkt nach Beendigung der Schullaufbahn in die ungeforderte duale Ausbildung eintreten, deutlich zu erhöhen und bildungsbiografische Umwege und Fehlschläge zu vermeiden. Dazu wurde die Koordinierungsstelle „SCHLAU“ eingerichtet, die den Übergang der jungen Menschen moderiert und eine Wegweiserfunktion übernimmt. Die Schülerinnen und Schüler werden durch die Mitarbeiter*innen der Koordinierungsstelle individuell beraten. Vom Ende der 8. Jahrgangsstufe bis zur Einmündung werden die Schülerinnen und Schüler in einen zu ihren Stärken und Interessen passenden Anschluss begleitet. Sie erhalten Unterstützung bei der Verbesserung ihrer Berufswahlentscheidungskompetenz, der Erstellung von Bewerbungsunterlagen sowie beim Finden eines Ausbildungsplatzes.

Wesentlicher Bestandteil des Konzepts von „SCHLAU“ ist das Zusammenwirken von Schule, Berufsberatung und Partnerunternehmen.

Die Personalreferentinnen und -referenten der rund 70 Partnerunternehmen führen als ehrenamtliche Unterstützer mit den Schülerinnen und Schülern Probewerbungsgespräche und geben den Jugendlichen eine anschließende Rückmeldung über die Überzeugungskraft der eingereichten Bewerbungsunterlagen, das Auftreten und die Argumente, mit denen der Berufswunsch untermauert wurde. Die Einschätzungen der Personalreferenten sowie Erkenntnisse und Informationen der Berufsberater und der Schule werden an die Koordinierungsstelle weitergegeben. Die spezifischen Kompetenzen der drei Instanzen werden durch die Koordinierungsstelle „SCHLAU“ systematisch zusammengeführt, ergänzt und weiterentwickelt. Die Arbeit von „SCHLAU“ wird jährlich evaluiert. Die Ergebnisse werden in einem Tätigkeitsbericht veröffentlicht.

Weitere Informationen: <http://www.schlau.nuernberg>

Quelle: Berufsorientierung; Programme u. Projekte von Bund, Ländern, Kommunen und Stiftungen im Überblick
P. Lippengaus-Grünau, F. Mahl, I. Stolz; 2010 Deutsches Jugendinstitut e.V.;
<http://www.dji.de>



Patenschaftsmodell Ausbildung Offenbach (PMO)

Das „Patenschaftsmodell Ausbildung Offenbach“ wurde 2004 ins Leben gerufen und ist ein Kooperationsprojekt des Evangelischen Dekanats Offenbach und dem Jugendamt der Stadt Offenbach. Hauptschüler*innen aus drei Offenbacher Schulen werden über zwei Schuljahre (8. und 9. Klasse) durch ehrenamtliche Paten betreut und begleitet mit dem Ziel, die berufliche Orientierung der Jugendlichen zu verbessern und ihre Vermittlungschancen auf dem Ausbildungsmarkt zu steigern.

Im Vordergrund der konzeptionellen Ausrichtung des Projekts steht die Persönlichkeitsfestigung und somit die Förderung der Ausbildungsreife der Jugendlichen. Die „Peers“ vermitteln die Inhalte und Themen anhand ihrer eigenen Erfahrungen und sind somit für die Jugendlichen in hohem Maße glaubwürdig und wichtig als Experten für ihre aktuelle Lebensphase.

Das Projekt „Freunde schaffen Erfolg“ wird bereits seit 2006 an der Rosensteinschule in Stuttgart-Nord umgesetzt. 2008 folgte der Ausbau des Projektes auch in der Lerchenrainschule in Stuttgart-Heslach. Dank der Förderung des Vereins Herzenssache e.V., einer Kinderhilfsaktion des SWR und SR, ist die Multiplikation des Projektes ab 2010 in sechs weiteren Gebieten Stuttgarts möglich.

Weitere Informationen:
<http://www.freunde-schaffen-erfolg.de> und
<http://www.caritas-stuttgart.de>

Quelle: Berufsorientierung; Programme u. Projekte von Bund, Ländern, Kommunen und Stiftungen im Überblick
P. Lippengaus-Grünau, F. Mahl, I. Stolz; 2010 Deutsches Jugendinstitut e.V.; <http://www.dji.de>



„Freunde schaffen Erfolg“ in Stuttgart

Im Mentoring-Modellprojekt „Freunde schaffen Erfolg“ des Caritasverbandes für Stuttgart e.V. werden Hauptschülerinnen und Hauptschüler über zweieinhalb Jahre (von dem Halbjahr der 8. Klasse an bis zum ersten Ausbildungsjahr) von so genannten „Peers“ ehrenamtlich begleitet. Die „Peers“ sind junge Menschen, die ihre berufliche Ausbildung bereits erfolgreich abgeschlossen haben, ebenfalls die Hauptschule besucht haben, aus demselben Stadtteil wie ihre betreuten Jugendlichen stammen und ebenso einen Migrationshintergrund besitzen. Durch diese Merkmale haben die Peer-Mentoren einen einzigartigen Zugang zu den Jugendlichen und werden von ihnen als Vorbilder gesehen. Sie leisten Unterstützung bei der individuellen Entwicklung von Bewerbungsstrategien, motivieren, beraten und bringen ihre praktischen Erfahrungen und Kontakte zu Firmen ein.

Das Patenschaftsmodell umfasst neben der Betreuung der Jugendlichen durch eine Patin/einen Paten 4 Unterprojekte:

- Nachhilfe Deutsch – Mathe – Englisch: Das kostenlose Nachhilfeangebot, das in Absprache mit den Schulleitungen konzipiert wird, soll zu einer Leistungssteigerung beitragen, um die Ausbildungschancen der Jugendlichen zu verbessern.
- Beratungstage „Fit für die Bewerbung“: Ca. 40 Jugendliche werden von Personalverantwortlichen großer Firmen dabei unterstützt, den eigenen Berufswunsch zu konkretisieren und auszuformulieren sowie Übung und Routine im Führen eines Bewerbungsgespräches zu entwickeln.
- PMO-Lernberatung: Das PMO-Unterprojekt Lernberatung bietet Individualberatung und -training für lernschwache Jugendliche durch eine Montessori-Pädagog*in.
- Fortbildung „Interkulturelle und soziale Kompetenz“: Die Fortbildungsreihe ist ein Angebot zur kulturellen Brückenbildung zu den Schüler*innen und vermittelt Methodenkenntnisse zu einem flexiblen und angemessenen Umgang mit sozialen und interkulturellen Problem- und Konfliktsituationen.

Quelle: Berufsorientierung; Programme u. Projekte von Bund, Ländern, Kommunen und Stiftungen im Überblick P. Lippengaus-Grünau, F. Mahl, I. Stolz; 2010 Deutsches Jugendinstitut e.V.; <http://www.dji.de>



BOP **Berufliches Orientierungsprogramm** **in Bayern**

Das berufliche Orientierungsprogramm (BOP) ist seit 2008 in den Beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft integriert.

Das Ziel ist es, Schüler*innen der 7. bis 9. Schulstufe einen Einblick in die Vielzahl an Berufen zu bieten, um vor allem geschlechtsstereotypischen Berufswahlentscheidungen entgegenzuwirken. Weiters sollen die Schüler*innen eigene berufsbezogene Fähigkeiten erkunden, um herauszufinden, welche Berufe für sie passend sind.

Das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) konzeptionierte Programm beinhaltet zwei standardisierte Teile:

- Ausführliche Analyse der Kompetenzen der Schüler*innen: Im Rahmen eines 2-tägigen Assessments werden die personalen, sozialen und methodischen Kompetenzen systematisch erfasst. Danach erfolgt ein Feedback-Runde, zu der auch die Eltern eingeladen werden.
- 2-wöchige Workshop-Phase: Die Schüler*innen schätzen mittels eines Fragebogens ihre Kompetenzen selbst ein und nehmen an Workshops zu verschiedenen Berufsfeldern teil.

Eine im Jahr 2010 durchgeführte Evaluation zeigte positive Ergebnisse. Beinahe 80 % der Schüler/innen gaben an durch das Programm zu wissen, welche Berufe für sie nicht in Frage kommen, 60 % konnten herausfinden, welche Berufe für sie geeignet sind. Seit 2015 haben bereits 815.000 Schüler*innen am Programm teilgenommen.

Aufgrund der erzielten Erfolge wurde das Programm auf nationaler Ebene bereits ausgeweitet.

Quelle: <https://www.cedefop.europa.eu/en/toolkits/vet-toolkit-tackling-early-leaving/resources/bop-vocational-orientation-programme-offered>

Zielgruppe: Berufsschüler*innen im ersten Ausbildungsjahr sowie SchülerInnen aus den Sekundarschulen bzw. Abiturient*innen, die ihr letztes Schuljahr absolvieren.

Ziel und Ablauf der Maßnahme / Aktivität:

- Das erste Ziel der BO-Aktivität besteht darin, positive Erfahrungen aufzuzeigen, die z.B. Auszubildende aufgrund ihrer vorherigen und adäquaten Berufswahl gemacht haben.
- Das zweite Ziel besteht darin, die Schüler*innen dazu zu ermutigen, so viele Vorteile wie möglich aus dem Austausch für sich zu ziehen und den Nutzen bzw. die Vorteile der Ausbildung, die sie anstreben, zu erkennen sowie sich Gedanken darüber zu machen, wie sie sich am besten in den Ausbildungs-/Arbeitsmarkt integrieren können.
- Das dritte Ziel ist es, Schüler*innen über erfolgreiche Erfahrungen anderer zu informieren. Ehemalige Absolvent*innen sollen sie dazu ermutigen, eine Berufsausbildung als eine außergewöhnliche Möglichkeit zu betrachten, die es ihnen ermöglicht, in das Berufsleben einzusteigen.



Jede (berufsbildende) Schule kann den Austausch mit ehemaligen Schüler*innen, die erfolgreiche Berufserfahrungen gemacht haben, organisieren und zwar mit Bezug auf deren entsprechende Ausbildung. Der Austausch kann in einem Besprechungsraum der jeweiligen Schule durchgeführt werden.

Dies erfolgt vor dem Hintergrund, dass die Vorträge und die Besuche der ehemaligen Schüler*innen organisiert werden müssen. Die OrganisatorInnen des Austausches sollten ehemalige Schüler*innen, deren Eingliederung in das Berufsleben erfolgreich war, identifizieren und diese kontaktieren, um sie für Vorträge zu gewinnen. Die Dauer solcher Gespräche beträgt rund zwei Stunden.

Aktuelle steirische Beispiele*

* Keine Beispiele aus der Süd-West-Steiermark und keine standardisierten Projekte, wie zB die BIZen vom AMS



Projektträger / Projektmanagement	Finanzierung und Laufzeit	Erfolgskriterien	Nutzen und Nachhaltigkeit
<p>Projektträger/Schulleitung: Verein Nordisches Ausbildungszentrum Eisenerz</p>	<p>Förderungen: Land Steiermark, Sport Ministerium, ÖSV, Steirerschi und Eisenerz</p> <p>Hauptsponsor: Voest Alpine</p> <p>Weitere Partner: Abenteuer Erzberg, Allianz, WK Steiermark, Raiffeisen, SOB</p> <p>Zusätzlich entfällt ein kleiner Teil der Finanzierung auf die Lehrlinge und Schüler*innen</p> <p>Laufzeit: seit 1985</p>	<ul style="list-style-type: none">• Erarbeitung eines langfristigen Leitbilds• Investment in die Infrastruktur (z.B. Sportstätten, ...) – Nachnutzungen werden thematisiert• Kontinuität des Ausbildungszentrums• Gewinnung von engagierten und motivierten Mitarbeiter*innen, speziell im Trainingsbereich	<ul style="list-style-type: none">• Seit 33 Jahren Bestand• In den letzten 3-4 Jahren konstanter Stand: 30-40 Lehrlinge (40 max.) und 10-15 Schüler*innen im 9. Schuljahr• Nachhaltige Nutzung der Lehrlingswerkstätten, Schulen usw. gewährleistet• Etablierung als einzige Struktur die Lehre, Matura und Spitzensport vereinbart

Projektträger / Projektmanagement	Finanzierung und Laufzeit	Erfolgskriterien	Nutzen und Nachhaltigkeit
<p>Projektmanagement/ -leitung: Regionalmanagement Obersteiermark Ost</p> <p>Kooperationen</p> <ul style="list-style-type: none">• FH JOANNEUM Kapfenberg – Industriewirtschaft• Bildungsregion - Einbindung von drei Pflichtschulinspektor*innen• Schulen – vorwiegend VS und NMS• Regionale Stakeholder• 1. Pilotierung mit voestalpine und Böhler Edelstahl	<p>Förderung durch das Land Steiermark, Ressort Regionen - A17</p> <p>In der 1. Projektphase waren auch voestalpine und Böhler Edelstahl als regionale Leitbetriebe eingebunden und finanziell (ca. 25% Investment am Gesamtprojekt) beteiligt</p> <p>Entwicklung neuer Projektteil: Kids4 Material (Einreichung bzw. Abwicklung über FFG - Talente Regional)</p> <p>Laufzeit: 9/2014-7/2017</p>	<ul style="list-style-type: none">• Gute Kooperationen mit der relevanten Beteiligten (Region, Schulen, Unternehmen)• Inhaltliches Arbeiten mit sogenannten Testimonials – „Stella Steel“ – Werbefigur, die das Projekt begleitet• Gute Öffentlichkeitsarbeit• Altersgerechte und innovative Wissensvermittlung zu Naturwissenschaft/ Technik/Region	<p>Direkter Zutritt auf junge Menschen</p> <ul style="list-style-type: none">• 3.600 junge Menschen wurden mit dem Projekt erreicht (Kindergartenkinder, Lehrlinge voestalpine, Schüler*innen VS, NMS)• 150 Pädagog*innen wurden erreicht <p>Schaffung von nachhaltigen Produkten</p> <ul style="list-style-type: none">• Materialien für den Unterricht• Experimentierkoffer• Weiterbildungs-Programm• Website

Projekträger / Projektmanagement	Finanzierung und Laufzeit	Erfolgskriterien	Nutzen und Nachhaltigkeit
<p>Projektumsetzung: Verein Taten statt Worte</p> <p>Projektpartner</p> <ul style="list-style-type: none">• Andritz AG• ÖBB-Infrastruktur AG• Anton Paar GmbH• Porsche Inter Auto GmbH & Co KG• AVL List GmbH• Sappi• Knapp• Siemens AG• M&R Automation GmbH• SSI Schäfer Automation GmbH• Magna Fahrzeugtechnik• XAL GmbH	<p>Förderprogramm lehre.fördern</p> <p>Laufzeit: 01/2016-01/2019</p>	<ul style="list-style-type: none">• Enge Zusammenarbeit mit Schulen (NMS, teilweise auch Polys)• Vorträge in Schulen von Mädchen, die bereits einen technischen Beruf ausüben• Einbindung der Eltern – geht derzeit aber nur punktuell• Zusammenarbeit mit den Lehrlingsausbildner*innen• Vertrauensaufbau Unternehmen – eine Ansprechperson für Unternehmen	<ul style="list-style-type: none">• Bewusstsein für technische Lehrberufe - es kommt mehr auf Köpfchen als auf Kraft an: Elektrotechnik, Metall- und Kunststoff-technik, Automobilbau und IT• Prognose: bis 2020 sollen rund 40.000 neue MINT-Jobs österreichweit entstehen

Projektträger / Projektmanagement	Finanzierung und Laufzeit	Erfolgskriterien	Nutzen und Nachhaltigkeit
<p>Projektumsetzung: Mafalda Graz</p> <p>Gesamt-Projekt- leitung/Lead: Verein Amazone in Bregenz</p> <p>Projektpartner</p> <ul style="list-style-type: none">• Josef Göbel GmbH• Pichler Werke• Weitzer Parkett <p>sowie</p> <ul style="list-style-type: none">• Verein Amazone• WK Steiermark• BM für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft und BMASK	<p>Förderprogramm lehre.fördern</p> <p>Dieses Projekt will in Kooperation mit drei Weitzer Unternehmen neue Impulse für Mädchen und junge Frauen in Lehrberufen in Technik und Handwerk setzen.</p> <p>Laufzeit: 2017-2019</p>	<ul style="list-style-type: none">• Stark partizipativer Ansatz – Zusammenarbeit mit den Lehrmädchen und jungen ausgebildeten Technikerinnen, die bereits in den beteiligten Unternehmen arbeiten• Beteiligte Betriebe sind vom Programm überzeugt• Klarer Projektrahmen und schlanke Projektstruktur• Netzwerk regionalen Playern wichtig• Einbeziehung der Eltern und LehrerInnen	<ul style="list-style-type: none">• Lehre mit Matura – passiert in der Region vor Ort• Etablierung eines gleichmäßigen Zugangs junger Frauen in technische Lehrberufe, Aufnahme und Ausbildung von Mädchen in Lehrberufen mit einem Frauenanteil von maximal 30% fördern und sie für eine Lehre in den „Ich kann´s! Steiermark“ – Betrieben gewinnen.• Anteil der Mädchen mindestens gleich halten bzw. erhöhen.

Projektträger / Projektmanagement	Finanzierung und Laufzeit	Erfolgskriterien	Nutzen und Nachhaltigkeit
<p>Initiiert wurde diese Ermunterungs- und Förderschiene für Mädchen bzw. junge Frauen an der Technischen Universität Graz ursprünglich von Johanna Klostermann.</p> <p>Aktuell wird es an der TU vom Büro für Gleichstellung und Frauenförderung umgesetzt.</p> <p>Mittlerweile wurde das Modell bereits von mehreren Bundesländern übernommen.</p>	<p>Finanzierung über ein Netzwerk aus Sponsoren gesichert sowie über die Unterstützung durch die öffentliche Hand (BMB, Land Steiermark, AK Steiermark, IV Steiermark).</p> <p>Zusammenschluss aller technischen höheren Ausbildungseinrichtungen.</p> <p>Laufzeit: seit 2005</p>	<ul style="list-style-type: none">• Zur Zielgruppen-erreichung und –sensibilisierung wird einerseits frühzeitig (Geburt) und andererseits vielfältig (Schulkooperationen, Ferialjobs, Infotage, Messen ...) angesetzt• Direkte Vor-Ort-Präsenz an den Schulen• Aktiver Zugang auf potenzielle Interessentinnen	<ul style="list-style-type: none">• Langfristig werden durch einen höheren Frauenanteil bei den Abschlüssen von technischen und naturwissenschaftlichen Studien die Chancen gesteigert, hochqualifizierte Frauen in Führungspositionen wiederzufinden.• Der Anteil an Abschlüssen von technischen und naturwissenschaftlichen Studien von Frauen stieg von 14,5% (1993) auf 23,1 % (2016).

Projektträger / Projektmanagement	Finanzierung und Laufzeit	Erfolgskriterien	Nutzen und Nachhaltigkeit
<p>Träger: Verein "ABV mein Job"</p> <p>Zusammenschluss des</p> <ul style="list-style-type: none">• Ländlichen Fortbildungsinstituts (LFI) Steiermark als Bildungseinrichtung und• mehreren Metallleitbetrieben (Binder Energietechnik GmbH, Binder Lernwerk GmbH, Gänswieder Metalltechnik GmbH, Krenhof AG, HOLZHER Maschinenbau GmbH, REMUS-SEBRING GRUPPE, SFL technologies GmbH, Stölzle-Oberglas GmbH) <p>zum ABV Metall</p>	<p>Ursprünglich war der ABV Metall ein gefördertes Projekt.</p> <p>Mittlerweile sind die Leitbetriebe finanziell beteiligt. Es gibt eine Kostenstaffelung, die sich von der jeweiligen Aufgabe ableitet.</p> <p>Eigenmittelanteil ist wichtig für den Erfolg, aber nach dem Piloten muss eine Finanzierung innerhalb des Projektes mitgetragen werden.</p> <p>Laufzeit: seit 2006</p>	<ul style="list-style-type: none">• Engagement und Kontinuität der Beteiligten• Nutzen muss für Betriebe klar erkennbar sein – gemeinsames Ziel – gemeinsame Weiterentwicklung• Klares Commitment zur Zusammenarbeit (Vereinsstatuten) innerhalb einer klaren Struktur• Unterstützung durch regionale Player• Geringe Administration, knackige und schnelle Entscheidungswege	<p>Für Betriebe bietet der ABV Metall die Sicherung einer umfassenden und qualitativ hochwertigen Lehrlingsausbildung mit der Möglichkeit der Auslagerung notwendiger bzw. ergänzender Ausbildungssequenzen in einen anderen Betrieb bzw. eine Bildungsinstitution. Da Nutzen und Mehrwert klar sind, ist die finanzielle Beteiligung der Betriebe auch gewährleistet.</p>

Projektträger / Projektmanagement	Finanzierung	Erfolgskriterien	Nutzen und Nachhaltigkeit
<p>Veranstalter der an den 3 Standorten im Bezirk stattfindenden Messe sind:</p> <ol style="list-style-type: none">1) AMS Liezen2) Wirtschaftskammer3) Regionalmanagement Liezen4) BerufsFindungs- begleiter*innen STVG5) Steiermärk. Sparkasse <p>Hauptverantwortlich für die Organisation ist seit 2 Jahren das Arbeitsmarktservice Liezen.</p>	<p>Ursprünglich hat sich die jetzige Messe aus der „Jobmania“ entwickelt. Diese konnte aber aus Kostengründen nicht mehr durchgeführt werden, wodurch das Konzept dahingehend geändert wurde, dass die 3 stattfindenden Messen sowohl für die Aussteller als auch für die Besucher kostenlos sind.</p> <p>Neben Sponsoring durch die Stmk. Sparkasse wird vom AMS Liezen ein Budget für Raummiete, Öffentlichkeitsarbeit u.ä. zur Verfügung gestellt.</p>	<p>Vor allem die bunte Zusammensetzung der Aussteller (Firmen, Schulen und Institutionen), welche eine zentrale Rolle für die Ausbildung von Arbeitskräften bzw. als potent. Arbeitgeber in der Region spielen, ist als zentraler Erfolgsfaktor anzusehen.</p> <p>Auch die Authentizität bei der Präsentation der Aussteller spielt eine wesentliche Rolle – so soll durch einheitliche Stände ein „Schaukampf“ zwischen Ausstellern vermieden werden.</p>	<p>Für Betriebe bietet die Messe eine Plattform, sich im Sinne von Employer Branding zu präsentieren. So können sie vor Ort auch bereits Lehrlinge oder Praktikant*innen akquirieren und sich als attraktiver Arbeitgeber in der Region vorstellen.</p> <p>Für Jugendliche gibt es die Möglichkeit, am BIZ-Stand Testungen über ihre beruflichen Eignungen zu absolvieren und sich einen Überblick über das schulische Angebot in der Region verschaffen.</p>

Projektträger / Projektmanagement	Finanzierung	Erfolgskriterien	Nutzen und Nachhaltigkeit
<p>In der Entwicklung des Programms war progressNETZ in Kooperation mit der ÖAR Regionalberatung und der Josef Weidinger Unternehmensberatung beteiligt.</p> <p>Im Herbst 2017 hat nun ein Mitarbeiter des Regionalmanagements Liezen die gewerberechtliche Prüfung für Arbeitskräfteüberlasser absolviert und nun als Geschäftsführer des Vereins die Rolle der Projektleitung übernommen.</p>	<p>Für zwei Jahre ist der AGZ Liezen durch das LEADER-Programm finanziert.</p> <p>Zurzeit besteht der Verein aus 20 Mitgliedsbetrieben, welche einen einmaligen Mitgliedsbeitrag von € 250 bezahlen. Ziel ist es, in den nächsten zwei Jahren weitere Betriebe als Mitglieder zu gewinnen und mind. 15 Vollzeit-Mitarbeiter*innen durch den Verein zu beschäftigen. Dadurch wären die Managementkosten durch den GF des Vereins ohne Förderung gedeckt und das Projekt würde sich selbst finanzieren.</p>	<p>Neben der Bedarfserhebung bei den Mitgliedsbetrieben ist das Finden des passenden Personals über das AMS und andere Institutionen, (z.B. Ausbildungsstätte von Jugend am Werk) ein wesentliches Erfolgskriterium des AGZ.</p> <p>So ist ein paralleles Vorgehen gefordert – einerseits den aktuellen (abdeckbaren) Bedarf bei den teilnehmenden Betrieben zu erheben und andererseits diesen mit den potentiell verfügbaren Personalressourcen in der Region abzugleichen.</p>	<p>Der Vorteil für die Betriebe liegt darin, den Bedarf an Arbeitskräften bei saisonalen Spitzenzeiten bzw. Auftragschwankungen optimal abzudecken. Das Beschäftigungsrisiko wird dabei auf mehrere Mitgliedsbetriebe aufgeteilt und es entsteht kein zusätzlicher Verwaltungsaufwand.</p> <p>Die Vorteile für die Beschäftigten sind, dass sie über unbefristete Vollzeitverträge verfügen und auch durchgängige Pensionszeiten erwerben.</p>



Mag.ª Renate Divitschek
bab Unternehmensberatung GmbH

Telefon
+43 699 144 52 641

E-Mail
renate.divitschek@bab.at



Mag.a Barbara Willsberger
L&R Sozialforschung

Telefon
+43 1 595 40 40 - 17

E-Mail
willsberger@lrsocialresearch.at