

Entwerfen und liefern Vorlehre: Ein Leitfaden für Anbieter



Einleitung

i



Diese Ressource wurde für Anbieter von Berufsvorbereitungsprogrammen entwickelt, die ihre eigenen Programme weiterentwickeln und ausbauen möchten, sowie für Anbieter, die im Moment noch keine Berufsvorbereitungsprogramme anbieten, dies jedoch für die Zukunft planen.

Ziel der Berufsvorbereitungsprogramme ist es, jungen Menschen im Alter von 16-24 Jahren die für den Zugang zu einer Berufsausbildung erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten zu vermitteln. In Europa heißen einige dieser Programme ausdrücklich Berufsvorbereitung oder Berufsausbildungsvorbereitung, andere wiederum haben spezielle Markenbezeichnungen. Diese Programme bereiten junge Menschen in der Regel auf eine

Lehre vor, indem sie eine Kombination von beruflicher Ausbildung und praktischer Erfahrung bieten, wobei sich die einzelnen Komponenten jedoch von Programm zu Programm unterscheiden.

Das Learning and Work Institute (L&W) ist eine unabhängige Politik- und Forschungsorganisation, die sich für lebenslanges Lernen, Vollbeschäftigung und Integration einsetzt. Das L&W arbeitet mit J.P. Morgan am Austausch bewährter Praxis hinsichtlich der Gestaltung und Umsetzung integrativer, hochwertiger Berufsvorbereitungsprogramme zusammen, die jungen Menschen in ganz Europa die Eingliederung in das Berufsleben ermöglichen.

So können Sie diese Ressource nutzen

Dieses interaktive Angebot ermöglicht es Ihnen, ganz einfach durch die unterschiedlichen Stufen der Gestaltung und Umsetzung des Programms zu navigieren. Dabei kann es entweder als schrittweise Anleitung für die Gestaltung und Umsetzung des Programms dienen, oder Sie können ein oder zwei für einen bestimmten Aspekt Ihres Programms relevante Bereiche des Angebots auswählen. Das in dieser Ressource enthaltene Selbstbewertungstool hilft Ihnen dabei, Elemente Ihres Programms zu identifizieren, deren Weiterentwicklung Sie ggf. in Erwägung ziehen möchten.

Diese Ressource ist in vier Teile aufgeteilt:

1. Rekrutieren und Erstbeurteilung junger Menschen
2. Gestaltung Ihres Berufsvorbereitungsprogramms
3. Umsetzung Ihres Berufsvorbereitungsprogramms
4. Einbindung von Arbeitgebern
5. Entwickeln starker Partnerschaften
6. Bewertung Ihres Programms
7. Selbstbewertungstool

Jeder Teil enthält:

Einen Überblick darüber, warum dieses Element für ein effektives Berufsvorbereitungsprogramm wichtig ist und wie es zum Gelingen des Programms beiträgt.

- Fallstudienbeispiele erfolgreicher Berufsvorbereitungsprogramme in ganz Europa
- Faktoren, die Sie bei Entscheidungen über diesen Aspekt Ihres Programms berücksichtigen sollten
- Bewährte Tipps aus der Praxis
- Ein Selbstbewertungstool, einschließlich Reflexionsfragen, anhand dessen Sie Ihren aktuellen Stand feststellen und Maßnahmen zur Entwicklung bzw. Verbesserung Ihres Berufsvorbereitungsprogramms ermitteln können.

Zum Umfang dieses Angebots gehören Fallstudien und Filme, die ein wirksames Vorgehen bei spezifischen Aspekten der Gestaltung und Umsetzung von Berufsvorbereitungsprogrammen veranschaulichen.

- Lesen Sie die Fallstudien
- Lesen Sie den Bericht über die wesentlichen Ergebnisse
- hauen Sie sich die Kurzfilme an
- Lesen Sie die Praxistipps



Inhalt



Dieser Teil enthält Hinweise zur Programmgestaltung, wie u.a. Entwicklung der Programm-Zielsetzung, Auswahl der Zielgruppe, Einrichten eines Qualitätssicherungsrahmens für Ihr Programm und die Beteiligung von Arbeitgebern an der Gestaltung des Programms. Abschließend werden unterschiedliche Finanzierungsmöglichkeiten und -ansätze betrachtet.

Die Beteiligung von Arbeitgebern an Berufsvorbereitungsprogrammen ist absolut erforderlich, um qualitativ hochwertige, wirkungsvolle Programme zu gewährleisten, von denen sowohl die Anbieter als auch die jungen Menschen und die Arbeitgeber gleichermaßen profitieren. Aktivitäten für die Einbindung von Arbeitgebern sollten während der gesamten Gestaltung und Umsetzung Ihres Berufsvorbereitungsprogramms berücksichtigt werden. Dieser Teil enthält Informationen und Orientierungshilfen bezüglich der Durchführung von Aktivitäten für die Einbindung von Arbeitgebern in Berufsvorbereitungsprogramme.

Dieser Teil gibt Ihnen einen Überblick über die unterschiedlichen Partnerorganisationen, mit denen Sie bei der Umsetzung Ihres Berufsvorbereitungsprogramms zusammenarbeiten können; außerdem Leitlinien zum Identifizieren von Partnern, die die Wirksamkeit ihres Berufsvorbereitungsprogramms steigern können.

Dieser Teil enthält Hinweise zur Programmgestaltung, wie u.a. Entwicklung der Programm-Zielsetzung, Auswahl der Zielgruppe, Einrichten eines Qualitätssicherungsrahmens für Ihr Programm und die Beteiligung von Arbeitgebern an der Gestaltung des Programms. Abschließend werden unterschiedliche Finanzierungsmöglichkeiten und -ansätze betrachtet.

Dieser Teil zeigt bewährte Methoden zur Durchführung des Programms auf. Dabei werden die wesentlichen Bestandteile von Berufsvorbereitungsprogrammen umrissen, darunter vorbereitende Arbeiten, um das Selbstvertrauen der Lernenden aufzubauen, Vermittlung von Grundqualifikationen, Betreuung durch Mentoren sowie Informations-, Beratungs- und Begleitdienste, Praktika und die Notwendigkeit von Flexibilität bei der Durchführung.

Dieser Teil enthält praktische Anleitungen zur Bewertung Ihres Berufsvorbereitungsprogramms. Bei der Bewertung geht es darum, Nachweise für den Wert und die Qualität Ihres Berufsvorbereitungsprogramms zu sammeln. Dabei sind Fragen zu beantworten wie: Was funktioniert und warum hat es funktioniert? Was hat nicht funktioniert und warum? Welche Auswirkungen hat das Programm auf junge Menschen, Arbeitgeber und die Gesellschaft im weiteren Sinne?

Das Selbsteinschätzungs- und Planungstool verwendet die RAG System als Methode zur Bewertung der Leistung auf der Grundlage der in einer Ampel verwendete Farben Rot, Bernstein und Grün System. Mit diesem Tool können Sie sich schnell identifizieren Welche Bereiche Ihres Programms funktionieren gut? wo Sie Änderungen vornehmen und planen und Programmverbesserungen überwachen.



Gestaltung Ihres Berufsvorbereitungsprogramms



Überblick:

Die wohlüberlegte Gestaltung Ihres Berufsvorbereitungsprogramms sorgt für ein effektives Programm, von dem sowohl die jugendlichen Teilnehmer als auch Arbeitgeber profitieren. Arbeitgeber in die Gestaltungsphase mit einzubeziehen ist äußerst wichtig, da

Sie so gewährleisten können, dass der Programminhalt die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes vor Ort widerspiegelt, damit die jungen Teilnehmer die von den Arbeitgebern benötigten spezifischen Fertigkeiten und Kenntnisse entwickeln können.



Gestaltung Ihres Berufsvorbereitungsprogramms



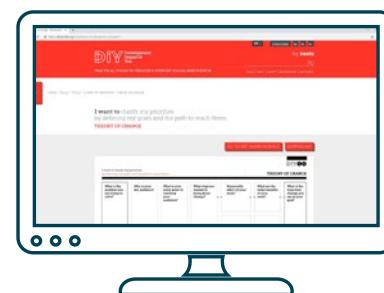
Entwicklung von Programmzielen

Klar definierte Zielsetzungen für alle Beteiligten - Anbieter, Arbeitgeber, Teilnehmer sowie breitere Interessengruppen - sind unerlässlich, um sicherzustellen, dass Sie die richtige Art von Training und Aktivitäten für junge Menschen anbieten.

Die Entscheidung, auf welche jungen Teilnehmer Ihr Programm abzielt (und was diese erreichen sollen) ist ein Schlüsselfaktor, der sowohl die Ziele als auch die anschließende Gestaltung und Umsetzung des Programms beeinflusst.

Für ein Berufsvorbereitungsprogramm, das beispielsweise junge Menschen wieder in die Schul- und Berufsausbildung eingliedern soll, bevor sie dann mit einer Lehre beginnen können, sind andere Aktivitäten erforderlich als für ein Programm, dessen Zielsetzung die Auffrischung von Grundkenntnissen und -fertigkeiten bzw. ein kurzes Praktikum für junge Menschen ist, die näher am Arbeitsmarkt sind.

Die Bedürfnisse der jungen Menschen sollten entsprechend im Fokus Ihrer Entscheidungsfindung stehen. Die Entwicklung einer Theorie des Wandels (Theory of Change - TOC) kann bei der Erwägung der Bedürfnisse, die Sie erfüllen wollen, der Änderungen, die Sie erzielen wollen (Ihrer Ergebnisse), sowie der von Ihnen diesbezüglich geplanten Aktivitäten hilfreich sein.



Gestaltung Ihres Berufsvorbereitungsprogramms



FALLSTUDIE

Tomillo Foundation, Spanien

Die Zielgruppe der beruflichen Grundausbildung der Tomillo-Stiftung sind Jugendliche im Alter von 14-18 Jahren, die normalerweise aus sehr benachteiligten Verhältnissen stammen und häufig die Pflichtschulbildung ohne formalen Abschluss beendet haben. Das mit zwei Jahren ungewöhnlich lange Berufsvorbereitungsprogramm von Tomillo lässt der Zielgruppe der Jugendlichen die intensive und persönliche Unterstützung zukommen, die diese benötigen, um das für den Eintritt in das Arbeitsleben erforderliche Kompetenzspektrum aufzubauen, so dass sie dann die mittlere Berufsausbildung von Tomillo beginnen können.



Bestimmung Ihrer Zielgruppe

Die Zielgruppe für Berufsvorbereitungsprogramme sind in der Regel vorzeitige Schulabgänger, sogenannte „NEET“-Jugendliche (not in education, employment or training), die sich weder in einer Schul- oder Berufsausbildung noch in fester Anstellung befinden, sowie junge Menschen mit geringem Qualifikationsniveau, die sich mit Hürden bei der Arbeitssuche konfrontiert sehen und/oder die als sozial oder wirtschaftlich benachteiligt eingestuft werden können.

Einige Anbieter betreiben eine Politik der offenen Tür für junge Menschen, die bestimmte Qualifikationskriterien erfüllen, weil sie beispielsweise aus einem bestimmten geografischen Gebiet kommen und sich weder in einer Schul- oder Berufsausbildung noch in fester Anstellung befinden (NEET). Andere wenden sich

ausdrücklich an junge Menschen mit konkreten zusätzlichen Bedürfnissen oder mit einem spezifischen Hintergrund, wie beispielsweise junge Obdachlose, ehemalige Straftäter, Jugendliche, die aus dem Fürsorgesystem entlassen wurden, oder junge Menschen, die mit psychischen Problemen zu kämpfen haben. In selteneren Fällen beschränken Anbieter ihr Programm auf Jugendliche, die keine besondere Unterstützung brauchen und/oder die bereits eine bestimmte Stufe von Grundkenntnissen und -fertigkeiten erzielt haben. Diese jungen Menschen sind meist näher am Arbeitsmarkt und benötigen weniger intensive Unterstützung als andere Jugendliche.

Richtet sich Ihr Programm an junge Menschen mit konkreten Bedürfnissen oder aus bestimmten Verhältnissen, sollten Sie die Einbeziehung eines speziellen Unterstützungspakets in die Programmgestaltung in Erwägung ziehen. Auch wenn Ihr Programm keine spezifische Zielgruppe hat, sollten Sie sicherstellen, dass Sie Zugriff auf fachspezifische Unterstützung haben, denn junge Menschen, die an einem Berufsvorbereitungsprogramm teilnehmen – wie beispielsweise NEET-Jugendliche – haben grundsätzlich besondere Bedürfnisse. Junge Menschen benötigen beispielsweise oft Unterstützung, um mit psychischen Schwierigkeiten oder unsicheren Wohnverhältnissen zurechtzukommen.

Gestaltung Ihres Berufsvorbereitungsprogramms



Reagieren auf lokale Rahmenbedingungen

Um ein nachhaltiges Programm zu planen und zu entwickeln, ist es unerlässlich, ein Programm zu entwickeln, das auf den Beschäftigungs- und Qualifikationsbedarf vor Ort eingeht. Es ist viel wahrscheinlicher, dass lokale Arbeitgeber die potentiellen Vorteile für ihr Unternehmen erkennen und sich an Ihrem Angebot beteiligen, wenn dabei deren Bedürfnisse hinsichtlich Qualifikationen und Personalbeschaffung berücksichtigt werden. Außerdem sind junge Menschen durch die Aussicht auf reelle Chancen auf eine Berufsausbildung und Beschäftigung in ihrer lokalen Umgebung motiviert.

Sorgen Sie dafür, dass Ihre Informationen bezüglich des lokalen Arbeitsmarkts und Statistiken immer auf dem neuesten Stand sind, da Sie anhand dieser bestehende Kompetenzlücken und zukünftige Beschäftigungstrends identifizieren können. Der Aufbau enger Verbindungen zu Stellen und Behörden, die für die Festlegung lokaler Wirtschaftsprioritäten und die Förderung des wirtschaftlichen Wachstums bzw. der Schaffung von Arbeitsplätzen zuständig sind, kann ebenfalls dazu beitragen, dass Sie ein gutes Verständnis des Beschäftigungskontexts vor Ort haben und Ihr Angebot an den Qualifikationsbedarf vor Ort anpassen können.



PRAXISTIPP

Nehmen Sie sich Zeit, die bei den Arbeitgebern an Ort und Stelle ist, um ein flexibles und anpassungsfähiges Programm zu entwickeln. So können Sie ein positives Ergebnis für die jungen Menschen als auch für die Arbeitgeber gewährleisten.

Gestaltung Ihres Berufsvorbereitungsprogramms



PRAXISTIPP

Beziehen Sie Arbeitgeber in die Gestaltung Ihres Programms mit ein.

So wird sichergestellt, dass es die Bedürfnisse sowohl der jungen Menschen als auch der Arbeitgeber gleichermaßen erfüllt und ein für beide positives Ergebnis erzielt wird.

Eine Möglichkeit ist, sich mit branchenspezifischen Arbeitgebern zusammenzutun, um Berufsvorbereitungssprogramme zu entwickeln. Damit lässt sich eine „Pipeline“ von jungen ausbildungsbereiten Menschen für aktuelle Positionen auf dem Arbeitsmarkt bereitstellen, was dazu führt, dass mehr junge Menschen eine Lehre beginnen.

Einbeziehung der Arbeitgeber in die Programmgestaltung

Durch die Zusammenarbeit mit Arbeitgebern bei der Gestaltung des Programms können Sie sicherstellen, dass es auf den Bedarf des Arbeitsmarktes zugeschnitten ist und so jungen Menschen dabei hilft, die konkreten Qualifikationen zu entwickeln, die die Arbeitgeber vor Ort suchen.

Dadurch, dass Sie Arbeitgeber bereits im Anfangsstadium ihres Programms involvieren, erhöhen sich die Chancen, dass sie sich dem Prozess verpflichtet fühlen, ihre Verantwortung erkennen und verstehen, dass von ihnen erwartet wird, dass sie einen jungen Menschen aktiv dabei unterstützen, eine Berufsausbildung beginnen zu können.

FALLSTUDIE

Jobwise Training, England

Der Schwerpunkt von Jobwise Training liegt auf dem Angebot betriebswirtschaftlicher Berufsvorbereitungssprogramme vornehmlich im Gesundheitssektor, wodurch effektiv gewährleistet wird, dass das Programm mit Augenmerk auf die Bedürfnisse der Arbeitgeber konzipiert wird.

Das Bridgewater and Taunton College im Vereinigten Königreich arbeitete eng mit einem der Hauptarbeitgeber vor Ort zusammen, der es schwierig fand, junge Menschen mit den richtigen Qualifikationen und Erfahrungen für deren Lehren im Baubereich zu rekrutieren. Durch ihre Zusammenarbeit waren das College und der Arbeitgeber in der Lage, das Berufsvorbereitungssprogramm so zuzuschneiden, dass die jungen Menschen die konkret erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten entwickeln konnten. Neun von den zwölf Jugendlichen der letzten Kohorte absolvierten im Anschluss eine Lehre bei der Firma; die restlichen drei erhielten Unterstützung bei der Suche nach alternativen Lehrstellen.



Erwägen Sie die Einführung von branchenspezifischen Einheiten, Auszeichnungen oder Qualifikationen. Ein solches Vorgehen fördert die Anstellungschancen für junge Menschen, die sich in bestimmten Branchen, in denen es Kompetenzlücken gibt, auf Stellen oder Lehrstellen bewerben.

Gestaltung Ihres Berufsvorbereitungsprogramms



FALLSTUDIE

Tomillo Foundation, Spanien

Die Tomillo-Stiftung in Madrid hat zusammen mit großen Arbeitgebern in Spanien „gemeinsame Ausbildungsprogramme“ entwickelt, sodass jeder Berufsausbildungsbereich des Berufsvorbereitungspogramms sowohl finanziell als auch inhaltlich gezielt von einer entsprechenden Firma unterstützt wird. Dies ist wichtig, um das Programm für die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes relevant zu machen. Die Ausbildungsprogramme von Tomillo in der Energie-, Technologie- und IT-Branche wurden unter anderem in Zusammenarbeit mit der Fundacion Telefonica entwickelt, um eine Ausbildung als „technische(r) Assistent/-in für Mikrocomputersysteme“ anbieten zu können.



PRAXISTIPP

Arbeiten Sie gezielt mit Arbeitgebern zusammen, um **maßgeschneiderte Berufsvorbereitungspogramme zu entwickeln**. So wird sichergestellt, dass junge Menschen die erforderlichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen erlangen, sodass sie die besten Chancen haben, im Anschluss eine Lehre zu machen.

FALLSTUDIE

JOBLINGE, Deutschland

Das von J.P. Morgan unterstützte MINT-Programm von JOBLINGE in den Bereichen Mathe, Informatik, Naturwissenschaft und Technik - kurz MINT - wurde 2017 angesichts des Fachkräftemangels in den MINT-Berufen in Deutschland eingeführt. Der Inhalt des gemeinsam mit MINT-Experten und Arbeitgebern entwickelten Programms ist darauf ausgelegt, JOBLINGE-Teilnehmer für technische Berufe vorzubereiten und auszurüsten. Es bietet gezielte Möglichkeiten für Ausbildungen vor einer Lehre in einer Branche, in der es aktuelle und langfristige Möglichkeiten für dauerhafte und qualitativ hochwertige Beschäftigung gibt.



Gestaltung Ihres Berufsvorbereitungsprogramms



Einbeziehung anderer Partner in die Programmgestaltung

Überlegen Sie, welche anderen Organisationen Sie neben Arbeitgebern noch in die Entwicklung Ihres Berufsvorbereitungsprogramms einbinden könnten. Je nach Programm eignen sich z.B. Kommunalverwaltungen, nichtstaatliche Organisationen, Gewerkschaften, Schulen und Gemeindeverbände sein, vor allem Jugendvereine, als potenzielle Partner.

FALLSTUDIE

Technological University Dublin, Irland

Das Pilotprogramm der TU Dublin, Access to Apprenticeship (Zugang zur Lehre), hebt die Schlüsselrolle unterschiedlicher Partner bei der Gestaltung eines effektiven Programms hervor. Ein Beirat aus wesentlichen Interessenvertretern im Ausbildungssektor, darunter politische Entscheidungsträger, Arbeitgeber, Pädagogen und Jugendarbeiter, ist bei der Entwicklung des Pilotprojekts strategisch richtungsweisend. Er bringt außerdem eine nationale Perspektive in das Programm ein, indem er sicherstellt, dass die Umsetzung den weitergehenden entwicklungspolitischen Aspekten rund um die Berufsausbildung entspricht.



Gestaltung Ihres Berufsvorbereitungsprogramms



Die Ziele Ihres Programms werden nicht zuletzt Entscheidungen hinsichtlich Länge, Intensität und Abfolge von Aktivitäten beeinflussen:

- **Größe des Programms**

Das Ziel der meisten Programme ist die Unterstützung von kleineren Gruppen (10-15 junge Menschen), um das individuelle Vorankommen durch das Programm wirkungsvoll zu unterstützen. Sind Ihre Teilnehmer besonders unterstützungsbedürftig, können Sie eventuell kleinere Gruppen in Erwägung ziehen.

- **Voraussichtliche Dauer des Programms**

Entscheidungen bezüglich der Länge Ihres Programms sollten auf der Zielsetzung sowie der Zielgruppe des Programms basieren. Die durchschnittliche Programmlänge liegt zwischen zwölf Wochen und sechs Monaten. Beim zwölfwöchigen Programm der Technischen Universität Dublin haben junge Menschen beispielsweise bereits die erforderlichen Qualifikationen für eine Lehre erworben; das Berufsvorbereitungssprogramm bietet die Möglichkeit, Verbindungen zu Arbeitgebern mit freien Lehrstellen herzustellen. Das längere Programm der Tomillo-Stiftung in Spanien richtet sich dagegen an Jugendliche, die die Schule ohne die erforderlichen Qualifikationen für eine Lehre verlassen haben, größere soziale und emotionale Bedürfnisse haben und wieder zum Lernen motiviert werden müssen.

- **Wie intensiv wird das Programm sein?**

Junge Menschen, die an Berufsvorbereitungssprogrammen teilnehmen, profitieren von einem Einblick in die Erwartungen von Arbeitgebern sowie die mit einer Lehre verbundene Verantwortung. Sie sollten deshalb überlegen, wie Ihr Programm dies ermöglichen kann, indem Sie die Anforderungen von Berufsausbildungen in Ihrer Umgebung widerspiegeln. Die meisten Berufsvorbereitungssprogramme laufen während der ganzen Arbeitswoche, also von Montag bis Freitag.

- **Eintritt in das Programm**

Einige Anbieter legen die Starttermine so, dass diese den Bedürfnissen der Arbeitgeber entsprechen: das Hackney Community College im Vereinigten Königreich beispielsweise rekrutiert Teilnehmer zu bestimmten Zeiten im Jahr, die jeweils mit der Bauphase der Bauprojekte der Arbeitgeber zusammenfallen. Dies bedeutet, dass neue Teilnehmer der Berufsvorbereitungssprogramme schnell an einer Phase der Arbeitserfahrung teilnehmen und dass die Arbeitgeber von ihrer eigenen Mitwirkung von Anfang an profitieren.

Andere Anbieter bieten die Möglichkeit des Neueinstiegs zu einem beliebigen Zeitpunkt an, rekrutieren unter Umständen alle paar Wochen oder haben in manchen Fällen keine festgelegten Anfangstermine: an der Source Skills Academy im Vereinigten Königreich können teilnahmeberechtigte Jugendliche z.B. jederzeit ein Berufsvorbereitungssprogramm beginnen.

Gestaltung Ihres Berufsvorbereitungsprogramms



Qualitätssicherungsrahmen

Ein eindeutiger Qualitätssicherungsrahmen ermöglicht es Ihnen, die Qualität und Effektivität ihres Programms systematisch zu kontrollieren und zu überprüfen und für eine kontinuierliche Verbesserung der Programmgestaltung und -umsetzung zu sorgen. Mit einem Qualitätssicherungsrahmen können Sie Geldgebern, Partnern, Arbeitgebern und jungen Menschen außerdem beweisen, dass Sie sich hohen Standards der Umsetzung verpflichtet haben, wodurch die Glaubwürdigkeit des Programms verbessert wird.

Der Qualitätsrahmen für Praktika der EU-Kommission führt einige zentrale Bedingungen für die Erbringung qualitativ hochwertiger Berufsvorbereitungsprogramme an, darunter schriftliche Vereinbarungen zwischen den Anbietern und den Teilnehmern über Ziele, Arbeitsbedingungen und finanzielle Vergütung; effektive Überwachung und Kontrolle des Fortschritts; Zertifizierungen zur Anerkennung von Abschlüssen; integrative Konzepte und die Beteiligung der Partner, vor allem Jugendorganisationen, an der Kontrolle der Umsetzung des Rahmens.

FALLSTUDIE



Second Chance School (E2C73), France

Die E2C73 orientiert sich an einem eindeutigen Qualitätsrahmen als Teil des E2C-Branding-Prozesses. Jede E2C unterzieht sich alle vier Jahre einer unabhängigen Prüfung. Im Rahmen dieser Prüfung wird eine Bandbreite von Kriterien untersucht, zu denen u.a. die im Zuge des Programms hergestellten Partnerschaften, das Ziel des Programms sowie die Unterrichtsmethoden gehören. Die E2C-Marke wurde offiziell vom Nationalen Rat für Beschäftigung, Ausbildung und Berufsbildung anerkannt, der regelmäßig französische Zertifizierungen und Marken hinsichtlich der Qualität der Berufsausbildung überprüft.

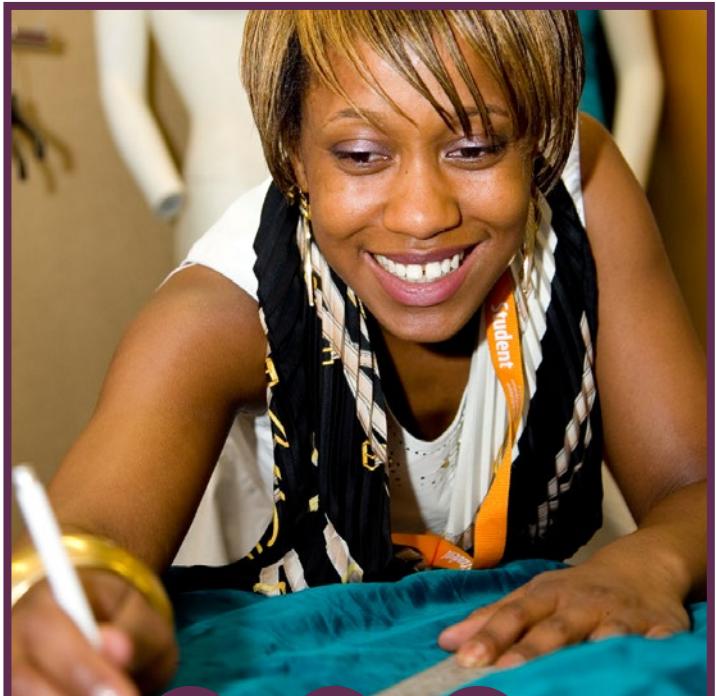
FALLSTUDIE

JOBLINGE, Deutschland

Jeder der 30 JOBLINGE-Standorte wird von einer gAG (gemeinnützige Aktiengesellschaft) vor Ort überwacht, die die professionelle Durchführung des Programms gewährleistet, zum Beispiel messbare Ziele, Qualitätsstandards, festgelegte Verantwortlichkeiten und einheitliche Prozesse. Jede gAG hat einen ehrenamtlichen Aufsichtsrat (Entscheidungsträger aus Unternehmen, der Lokalregierung und der Gemeinde) zusammen mit einem ehrenamtlichen Direktor sowie angestellten Mitarbeitern.



Gestaltung Ihres Berufsvorbereitungsprogramms



Finanzierung

Ein Kernaspekt für die Gestaltung, Umsetzung und Aufrechterhaltung Ihres Berufsvorbereitungssprogramms ist eine nachhaltige Finanzierung.

Es gibt viele verschiedene Möglichkeiten, Berufsvorbereitungssprogramme zu finanzieren, abhängig vom jeweiligen Länderkontext, der Bildungs- und Qualifikations-Politik und -Prioritäten sowie der Art des beruflichen Aus- und Weiterbildungssystems (Vocational Education and Training – VET).

Im Vereinigten Königreich werden Berufsvorbereitungssprogramme – sogenannte Trainee-Programme – staatlich finanziert. Die Berufsvorbereitungssprogramme einiger Anbieter basieren auf einer Kofinanzierung: JOBLINGE in Deutschland wird größtenteils von der öffentlichen Hand finanziert,

zusätzlich zu privaten Spenden; je nach Standort werden staatliche Mittel von Jobcentern, Arbeitsagenturen, örtlichen Kommunen oder der Länderförderung bezogen.

Um mögliche Geldgeber zu motivieren, müssen Sie die Kosten und Nutzen Ihres Programms, einschließlich der Kosten pro Teilnehmer, vollumfänglich verstehen und klar nachweisen können.

In unterschiedlichen Ländern, Regionen und Gebieten sind verschiedene Zuschüsse und Anreize verfügbar. Recherchieren Sie, um genau zu verstehen, was zur Verfügung steht. Die Webseiten staatlicher Stellen sind normalerweise ein guter Ausgangspunkt, um sich zu informieren.

Gestaltung Ihres Berufsvorbereitungsprogramms



Bewertung der Programmgestaltung

Eine fundierte Bewertung Ihrer Programmgestaltung ist äußerst wichtig, um beispielsweise zu verstehen, welche Aspekte der Gestaltung die erwünschten Ergebnisse für junge Menschen am wirkungsvollsten erzielen, wo noch etwas verbessert werden kann und worauf Sie Ihre Ressourcen konzentrieren sollten, um die Vorteile für die jungen Menschen, Arbeitgeber und Ihre eigene Organisation zu maximieren. Dies hilft bei der kontinuierlichen Verbesserung Ihrer Programmgestaltung und bietet Feedback für die Planung und Umsetzung Ihrer Aktivitäten.

Sie werden die Wirksamkeit Ihrer Programmgestaltung in Bezug auf Ihre Unterstützung junger Menschen beurteilen, einen Lehrplatz zu erhalten. Es gibt jedoch ggf. einige konkrete Aspekte der Gestaltung Ihres Programms, auf die Sie sich konzentrieren möchten. Mit den unten stehenden Fragen als Ausgangspunkt können Sie darüber nachdenken, was Sie über die Gestaltung ihres Programms herausfinden möchten und damit anfangen, einen Bewertungsplan zu entwickeln.

Der Teil **Bewertung Ihres Programms** in diesem Angebot enthält detaillierte Ratschläge dazu, wie Bewertungsmaßnahmen in Ihr Programm eingebaut werden können, sowie Ideen für mögliche Bewertungsmethoden und -Tools.

Beispielfragen:

- Wie wurde das Programm in der Praxis umgesetzt?
- Wie erfolgreich war das Programm beim Erreichen der gesteckten Ziele?
- Welche Ergebnisse hatte das Programm
 - für junge Leute?
 - für Arbeitgeber?
 - für Ihre Organisation?
- Welche Aspekte des Programmkonzepts waren für das Erreichen der Ergebnisse am effektivsten? Warum? Für wen?
- Welche Aspekte des Programmkonzepts haben weniger gut funktioniert? Warum ist das so und wie könnte es anders gemacht werden?
- Gab es bei der Umsetzung eines Teils des Programms besondere Probleme/Herausforderungen? Wie konnten diese überwunden werden?
- Wie haben die Arbeitgeber zu der Entwicklung des Programms beigetragen?
- Welche Art von Feedback haben Sie von unterschiedlichen Interessenvertretern bezüglich der Programmgestaltung erhalten:
 - von den Arbeitgebern?
 - von den jungen Leuten?
 - von Partnern?
- Wie wurde das Feedback für Verbesserungen an der Programmgestaltung genutzt?

1. Gestaltung Ihres Berufsvorbereitungsprogramms

Selbstbewertung und Planung

Das Selbsteinschätzungs- und Planungstool verwendet die RAG System als Methode zur Bewertung der Leistung auf der Grundlage der in einer Ampel verwendete Farben Rot, Bernstein und Grün System. Mit diesem Tool können Sie sich schnell identifizieren Welche Bereiche Ihres Programms funktionieren gut? wo Sie Änderungen vornehmen und planen und Programmverbesserungen überwachen.

Wirksame Praxis Erfolgsfaktor	RAG-Beurteilung	Maßnahmen zur Verbesserung	Durch wen	Überprüfungsdatum	RAG-Bewertung
Die Zielgruppe und deren Bedürfnisse sind klar definiert und fließen in die Gestaltung und Umsetzung des Programms ein.					
Das Programm soll Beschäftigung und Qualifikationen vor Ort entsprechen					
Sie arbeiten mit Arbeitgebern an der Gestaltung Ihres Programms zusammen, um sicherzustellen, dass es auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes zugeschnitten ist					
Sie haben die Einbeziehung entsprechender Partner in die Programmgestaltung in Erwägung gezogen					
Es gibt eine eindeutige Begründung für Umfang, Länge und Intensität Ihres Programms, um sicherzustellen, dass es die Bedürfnisse der Zielgruppe erfüllt					
Sie halten sich an einen klaren Qualitätssicherungsrahmen, anhand dessen Sie die Qualität und Effektivität Ihres Programms systematisch bewerten können					
Für die nachhaltige Finanzierung der Gestaltung, Umsetzung und Aufrechterhaltung Ihres Berufsvorbereitungsprogramms ist gesorgt.					
Sämtliche Aspekte der Programmgestaltung werden bei der Bewertung Ihres Berufsvorbereitungsprogramms berücksichtigt					

Einbindung von Arbeitgebern



Überblick

Pre-apprenticeship programmes aim to support young people to develop Ziel von Berufsvorbereitungsprogrammen ist, Jugendliche bei der Entwicklung der von Arbeitgebern geforderten Fertigkeiten und Kompetenzen zu unterstützen. Die effektivsten Programme sparen Arbeitgebern wertvolle Zeit und Geld bei der Rekrutierung und Schulung neuer Mitarbeiter und verringern die Arbeitnehmer-Fluktuation, da Teilnehmer effektiver Berufsvorbereitungsprogramme in der Regel ein besseres Verständnis der Tätigkeit und der Firma sowie ihrer Rolle und Aufgaben mitbringen.



Arbeitgeber sollten bei der Programmgestaltung eng eingebunden werden. Dies ist absolut erforderlich, um hochwertige, wirkungsvolle Programme zu gewährleisten, von denen sowohl Anbieter als auch junge Menschen und Arbeitgeber profitieren. Aktivitäten für die Einbeziehung von Arbeitgebern sollten während der gesamten Gestaltung und Umsetzung Ihres Berufsvorbereitungsprogramms berücksichtigt werden. Dieser Teil enthält Informationen und Orientierungshilfen bezüglich der Einbindung von Arbeitgebern während Berufsvorbereitungsprogrammen, u. a.:

1. Identifizieren von Arbeitgebern
2. Vermarktung der Berufsvorbereitung an Arbeitgeber
3. Einbindung von Arbeitgebern in die Programmdurchführung
4. Planen von Aktivitäten zur Einbindung von Arbeitgebern
5. Aufrechterhaltung der Interaktion mit und Unterstützung von Arbeitgebern
6. Beurteilung der Aktivitäten zur Einbindung von Arbeitgebern

Einbindung von Arbeitgebern



FALLSTUDIE

JOBLINGE, Deutschland

Bei JOBLINGE in Deutschland öffnet die Mitwirkung von Unternehmen (einschließlich Firmen mit hohem Bekanntheitsgrad) an den lokalen Organisationen den Zugang zu anderen Unternehmen. Dies war vor allem in der Anfangsphase des Programms sehr wichtig, obwohl JOBLINGE heute dank des Erfolgs der Initiative selbst Türen öffnen kann. Die Anwerbung neuer Arbeitgeber ist dennoch ein fortlaufender Prozess.



1. Identifizieren von Arbeitgebern

Um Arbeitgeber einzubinden, müssen diese zunächst identifiziert werden. Hier sind einige Beispiele, wie neue Arbeitgeber eingebunden werden können.

Bereits an Ausbildungsprogrammen beteiligte Arbeitgeber:

: falls Ihre Organisation bereits Ausbildungsprogramme durchführt, könnten Sie die betreffenden Arbeitgeber involvieren. Das hat den zusätzlichen Vorteil, dass die Arbeitgeber dadurch kontinuierlich mit gut vorgebildeten Lehrlingen versorgt werden können.

Berufsvorbereitungsprogramme können Anbieter außerdem mit neuen Arbeitgebern in Kontakt bringen, die bisher noch keine Lehrlinge rekrutiert haben. In den meisten Ländern bedeuten Berufsvorbereitungsprogramme im Vergleich zu Lehren einen geringeren zeitlichen (Länge der Verpflichtung und Zeit für Mitarbeiterbetreuung) und finanziellen (Zahlung von Löhnen, Ausbildungsvergütung oder -kosten) Aufwand für Arbeitgeber. Berufsvorbereitungsprogramme sind daher eine gute Möglichkeit, neue Arbeitgeber einzubinden, ohne dass diese gleich eine komplette Lehre anbieten müssen.

You could approach new employers in one or more of the following ways:

Kontakt mit zwischengeschalteten Stellen:

Viele landesweite und lokale Netzwerke und Initiativen sind bestrebt, Arbeitgeber in die Arbeit von Schulen und weiterführenden Schulen einzubinden. Es gibt wahrscheinlich auch gezielte Initiativen in ihrer näheren Umgebung, denen Sie sich anschließen könnten, z. B. über Ihre örtliche Handelskammer.

Beteiligung an Arbeitgeberforen

Über diese Gruppen können Sie erfolgreich Arbeitgeber finden, ihre Standpunkte in Erfahrung bringen und sie an der Gestaltung Ihres Programms beteiligen. Dies kann auch ein effektiver strategischer Ansatz sein, um Arbeitgeber von der Mitwirkung an Aktivitäten zu überzeugen. So erhalten diese einen Überblick über die allgemeinen Vorteile der Berufsvorbereitungsprogramme für Jugendliche und Arbeitgeber.

Aufbauen auf bestehenden Netzwerken.

Einige Anbieter nutzen für die Anwerbung den Schneeballeffekt, indem sie beispielsweise neue Arbeitgeber über bestehende mit einbinden. Bestehende Arbeitgeber machen oft wirksam bei anderen Arbeitgebern in ihren Netzwerken Werbung für Berufsvorbereitungsprogramme, vor allem wenn sie über die Vorteile für ihre Unternehmen und die jungen Teilnehmer reflektieren können.

Einbindung von Arbeitgebern



FALLSTUDIE

Tomillo Foundation, Spanien

Die Tomillo-Stiftung genießt einen positiven Ruf bei Arbeitgebern in Madrid. Durch diese solide, direkte Partnerschaft mit Arbeitgebern ist das Berufsvorbereitungsprogramm auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarkts zugeschnitten. So kann Tomillo außerdem flexibel auf die Arbeitsmarktentwicklung reagieren, indem die Organisation dafür sorgt, dass den jungen Teilnehmern an Berufsvorbereitungsprogrammen sämtliche von den Arbeitgebern geforderten beruflichen Qualifikationen und sozialen Kompetenzen vermittelt werden.



Folgendes ist zu beachten:

Ihre Entscheidung, welche Arbeitgeber Sie in Ihr Berufsvorbereitungsprogramm einbeziehen wollen, sollte folgende Überlegungen berücksichtigen

- Welche Branchen bzw. Sektoren sind für das Berufsvorbereitungsprogramm relevant?
- Könnten Sie kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) sowie größere Unternehmen als Arbeitgeber involvieren?
- Gibt es in Ihrer Gegend Arbeitgeber, mit denen Sie schon zusammengearbeitet haben? Können diese Arbeitgeber innerhalb ihrer Lieferketten und Netzwerke Werbung für Ihr Programm machen?
- Gibt es lokale oder landesweite Foren bzw. zwischengeschaltete Stellen, mit denen Sie zusammenarbeiten können?



PRAXISTIPPS

Use varied methods to recruit and involve a wide range of employers rather than relying on a few common representatives



PRAXISTIPPS

Beziehen Sie Arbeitgeber frühzeitig in die Gestaltung und Durchführung von Berufsvorbereitungsprogrammen ein.

So fühlen sich Arbeitgeber an den Prozess gebunden, verstehen ihre Aufgaben und die Erwartung, dass sie einen Jugendlichen aktiv bei der Überbrückung der Lücke zur Beschäftigung unterstützen werden.

Einbindung von Arbeitgebern



Wägen Sie Aussagen, die Ihnen zur Einbindung der Arbeitgeber dienen sollen, sorgfältig ab. Die Aussagen sollten auf Ihre lokalen Gegebenheiten zugeschnitten sein, können aber Folgendes enthalten:

- Die Entwicklung einer „**Talent-Pipeline**“ für ihre Unternehmen; Arbeitgeber können diese beeinflussen, indem sie den Fähigkeitskatalog mitaufbauen, den die Jugendlichen entwickeln.
- Arbeitgeber können bestehende **Qualifikationsdefizite** beseitigen, indem sie dafür sorgen, dass Nachwuchskräfte vor der Bewerbung auf eine Lehr- oder Arbeitsstelle die erforderlichen Qualifikationen besitzen.
- Arbeitgeber können die Kompetenzen und Eignung der Jugendlichen für ihre Arbeitsstelle testen, bevor sie ihnen eine Lehr- oder Arbeitsstelle anbieten, und reduzieren so das Risiko, einen ungeeigneten Kandidaten einzustellen.

2. Rücksprache mit Arbeitgebern und Vermarktung Ihres Berufsvorbereitungsprogramms an sie

Zu Beginn der Einbindung von Arbeitgebern ist es von Vorteil, in Gesprächen mit diesen ein Verständnis für deren Einstellungsbedarf, Qualifikationsdefizite und die für bestimmte Berufe erforderlichen Fähigkeiten zu entwickeln. Dies kann entweder durch persönliche Gespräche mit einzelnen Unternehmen oder regelmäßige Treffen mit einem Beratungsgremium geschehen. Sie erhalten eine umfassendere Sichtweise für Ihr Programm, indem Sie eine Gruppe von Arbeitgebern kontaktieren.



PRAXISTIPPS

Holen Sie mithilfe unterschiedlicher Methoden Informationen von Arbeitgebern ein, u. a. durch

Interviews, Fokusgruppen, Umfragen und Präsentationen. Bieten Sie Arbeitgebern evtl. an, diese im eigenen Haus zu treffen.

FALLSTUDIE

Jobwise Training, England

Jobwise Training im Vereinigten Königreich hat vor kurzem das Berufsvorbereitungsprogramm auf die Bedürfnisse eines örtlichen Krankenhauses zugeschnitten, das die Aufnahme neuer Lehrlinge geplant hat. Das Krankenhaus schrieb vor, dass Auszubildende ein Grundverständnis für Infektionsschutz haben sollten. Die Mitarbeiter von Jobwise konnten auf ihre Erfahrung aus der Zusammenarbeit mit Arbeitgebern im Gesundheitsbereich zurückgreifen und das Berufsvorbereitungsprogramm so anpassen, dass diesen Anforderungen Rechnung getragen wurde. So erhielt das Krankenhaus potenzielle Auszubildende mit den erforderlichen Qualifikationen.



Einbindung von Arbeitgebern



FALLSTUDIE

Tomillo Foundation, Spain

Die Tomillo-Stiftung hat zusammen mit großen Organisationen in Spanien Gemeinschaftstrainings-Programme entwickelt, bei denen jeder Ausbildungsbereich des Berufsvorbereitungsprogramms von einer entsprechenden Organisation sowohl finanziell als auch inhaltlich unterstützt wird. Die Ausbildungsprogramme von Tomillo in der Energie-, Technologie- und IT-Branche wurden z. B. in Zusammenarbeit mit der Fundación Telefónica und anderen Unternehmen entwickelt, um eine Ausbildung als „technische(r) Assistent/-in für Mikrocomputersysteme“ anbieten zu können.



3. Verschiedene Arten der Einbindung von Arbeitgebern in die Programmdurchführung

Arbeitgeber können auf unterschiedliche Weise bei der Durchführung Ihres Berufsvorbereitungsprogramms mitwirken. Dies kann ein minimaler Kontakt während der Anfangsphase sein und sich dann zu intensiveren Aktivitäten entwickeln, wenn der Wert ihres Programms eindeutig nachgewiesen worden ist.

Arbeitgeber werden meistens durch das Anbieten von Praktika in die Durchführung von Berufsvorbereitungsprogrammen involviert

können jedoch auf verschiedenste Weise einen Beitrag leisten, z. B. als Gastredner, bei der Durchführung von Probe-Vorstellungsgesprächen oder durch das Anbieten von Hospitationen.

Arbeitgeber könnten auch Technologie für praktisches Lernen ausleihen oder sogar kostenlos zur Verfügung stellen. Sie können außerdem bei der Beurteilung projektbasierter Aufgaben und als Mentoren für junge Menschen eine Rolle spielen. Nachfolgend finden Sie Beispiele für verschiedene Arten der Einbindung von Arbeitgebern in die Programmdurchführung:



PRAXISTIPPS

Stellen Sie einen Beratungsausschuss zusammen:

Gewinnen Sie Arbeitgeber für sich, indem Sie herausfinden, was sie benötigen, und fordern Sie sie auf, einem Beratungsausschuss für Ihr Berufsvorbereitungsprogramm beizutreten. So können Arbeitgeber das Programm mitgestalten und ihren wechselnden Bedürfnissen anpassen. Beratungsausschüsse können sich auch aus anderen Interessenvertretern an dem Programm zusammensetzen.

Arbeitgebervorträge

Überblick: Arbeitgebervorträge können Jugendliche effektiv zum Kontakt mit Arbeitgebern hinführen. Dadurch können junge Menschen - vor allem die, die nicht genug Selbstvertrauen haben, um mit Arbeitgebern direkt in Kontakt zu treten - ein bestimmtes Aufgabengebiet oder einen bestimmten Sektor kennenlernen, das bzw. der ihnen noch nicht bekannt war, oder die persönlichen Erfolgsgeschichten von Arbeitgebern bei deren Arbeit hören.

Vorschläge zur Durchführung: Vorträge und Gespräche können 1:1 bzw. in großen oder kleinen Gruppen durchgeführt werden. Arbeitgeber werden oft eingeladen, in den Räumen des Anbieters einen Vortrag zu halten; die Jugendlichen können aber auch an den Arbeitsplatz gebracht werden, um einen Arbeitgeber sprechen zu hören. Es sollte Zeit für Fragen der Jugendlichen eingeräumt werden.

Einbindung von Arbeitgebern



Networking-Veranstaltungen:

Networking-Veranstaltungen geben jungen Menschen die Gelegenheit, in entspannter Atmosphäre mit Arbeitgebern zu sprechen. Ähnlich wie Karrieremessen ermöglichen Sie den Jugendlichen, innerhalb eines kurzen Zeitraums ein umfassendes Verständnis für viele verschiedene Arbeitsrollen zu entwickeln oder aber auch vertiefte Gespräche mit Arbeitgebern zu führen.

Vorschläge zur Durchführung: Es gibt verschiedene Möglichkeiten, Networking-Veranstaltungen abzuhalten. Einige Anbieter führen sie während der Mittagspause durch und geben Jugendlichen und Arbeitgebern die Möglichkeit, bei einem kleinen Imbiss zu sprechen; andere Veranstaltungen sind ähnlich wie „Speed Dating“: Jugendliche führen eine bestimmte Zeit lang Einzelgespräche mit einem Arbeitgeber, bevor sie zum nächsten Arbeitgeber wechseln.

FALLSTUDIE

Technological University Dublin, Irland

An der TU Dublin finden jeden Mittwoch Aktivitäten zur Einbindung von Arbeitgebern statt; dabei stellen Arbeitgeber ihre Organisation, Lehrstellen und möglichen Chancen in einer Präsentation vor. Außerdem hält die TU Dublin regelmäßig Networking-Veranstaltungen ab, bei denen Jugendliche mehrere Arbeitgeber gleichzeitig treffen können. So lernen die jungen Menschen potenzielle Arbeitgeber, die ihnen ein Praktikum und möglicherweise eine Lehre anbieten können, kennen; im Gegenzug können die Arbeitgeber potenzielle Lehrlinge kennenlernen.



Mentoring

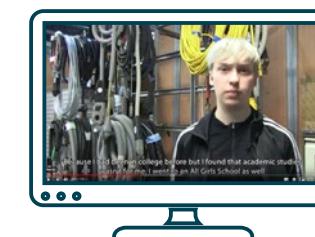
Beim Mentoring unterstützen Arbeitgeber über einen bestimmten Zeitraum Jugendliche entweder einzeln oder in kleinen Gruppen. So können sie die jungen Menschen gezielt bei der Entwicklung ihrer Kompetenzen und Karrierevorstellungen beraten und unterstützen. Dies kann für Jugendliche, die in einem bestimmten Sektor oder Berufsfeld arbeiten möchten, sehr nützlich sein, ist aber auch für diejenigen wertvoll, die allgemeine Beratung zu Arbeit und Beschäftigungsfähigkeit benötigen.

Vorschläge zur Durchführung: Vorschläge zur Durchführung: Mentoring findet häufig in den Räumen des Anbieters statt: Arbeitgeber treffen junge Menschen in einer sicheren und bekannten Umgebung. Es lässt sich allerdings auch mit anderen Aktivitäten wie z. B. Praktika oder Probe-Vorstellungsgesprächen kombinieren, die am Arbeitsplatz durchgeführt werden. Es ist wichtig, dass Arbeitgeber und Jugendliche die Gelegenheit zum Aufbau einer Beziehung haben, doch können

Länge und Häufigkeit von Mentoring-Sitzungen je nach Teilnahmefähigkeit der Jugendlichen und der Arbeitgeber variieren.

Praktikum

Überblick: Im Rahmen von Praktika übernehmen Jugendliche eine Rolle am Arbeitsplatz (entweder mit einem externen Arbeitgeber oder in Ihrer eigenen Organisation), um so Erfahrung in der Arbeitswelt zu sammeln und ein Verständnis dafür zu entwickeln. Diese Aktivität gilt oft als Höhepunkt der Einbindung von Arbeitgebern und ist für junge Menschen geeignet, die bereits über die für einen Arbeitsplatz erforderliche Beschäftigungsfähigkeit, Kenntnisse und Verhaltensweisen verfügen, diese aber noch in der Praxis weiterentwickeln müssen.



Einbindung von Arbeitgebern



FALLSTUDIE

E2C73, Frankreich

Im Rahmen von Aktivitäten zur Einbindung von Arbeitgebern werden lokale Arbeitgeber eingeladen, bei E2C73 ihre Organisation und ihren Sektor vorzustellen, Probe-Vorstellungsgespräche für Lehrstellen abgehalten und lokale Unternehmen besucht. Laut E2C73 sind die Aktivitäten zur Einbindung von Arbeitgebern ein Kernbestandteil des Programms, von dem sowohl die Arbeitgeber als auch die Jugendlichen profitieren. Für die Jugendlichen ist es ein Vorteil, vielfältige Arbeitgeber zu treffen; die Arbeitgeber haben

Probe-Vorstellungsgespräche

Arbeitgeber können an der Durchführung simulierter Vorstellungsgespräche mit Jugendlichen mitwirken und Feedback zu deren Leistung geben. So können sich die jungen Menschen auf echte Vorstellungsgespräche vorbereiten und Möglichkeiten zur Verbesserung ihrer Fertigkeiten für Bewerbungsgespräche identifizieren. Diese Aktivität ist am ehesten für Jugendliche geeignet, die eine relativ gut entwickelte Beschäftigungsfähigkeit haben und evtl. bald echte Lehrstellen- und Stellenangebote suchen.

Vorschläge zur Durchführung: Es gibt gewöhnlich zwei verschiedene Arten von Probe-Vorstellungsgesprächen. Bei der ersten wird ein echtes Vorstellungsgespräch simuliert: ein Arbeitgeber stellt einem Lernenden in einer Gesprächssituation innerhalb eines festgelegten Zeitraums (oft ca. 15 Minuten) eine Reihe von Fragen und gibt danach detailliertes Feedback, wie die Leistung verbessert werden kann. Die zweite Möglichkeit ist ein Vorstellungsgespräch im Schnelldurchlauf, an dem eine Gruppe Jugendlicher und Arbeitgeber beteiligt sind. Dabei werden junge Teilnehmer kurz (z. B. 2 Minuten lang) in Einzelgesprächen befragt, bevor sie zum nächsten Arbeitgeber wechseln. So gewinnen die jungen Leute Erfahrung mit Vorstellungsgesprächen verschiedener Arbeitgeber und werden gezwungen, schnell und spontan zu denken, ganz wie in einem echten Bewerbungsgespräch.

ihrerseits die Möglichkeit, negative Vorurteile über junge Teilnehmer an einer „Schule der zweiten Chance“ abzubauen. Aus Feedback von Arbeitgebern geht hervor, dass diese ihren eigenen E2C73-Ansprechpartner schätzen, da sie so Aktivitäten effizient koordinieren können. Klicken Sie hier, um zur E2C73-Fallstudie zu gelangen



FALLSTUDIE

Jobwise Training, England

Bei Jobwise Training entwerfen die jungen Teilnehmer ein einmaliges Geschäftskonzept. Jedes Team-Mitglied übernimmt eine bestimmte Rolle, z. B. Händler, Buchhalter, Teamleiter, und erhält so einen Einblick in verschiedene Aufgabenbereiche. Gemeinsam präsentieren sie ihr Geschäftskonzept einem Gremium aus Arbeitgebern vor Ort, die ihnen eine Reihe von Fragen stellen. Durch diesen Prozess erwerben die Jugendlichen wichtige arbeitsbezogene Fähigkeiten, wie beispielsweise Initiative zu ergreifen, schnell und flexibel zu reagieren, soziale Kompetenzen und Teamarbeit.

Projekt-/Aufgaben-Briefing

Bei dieser Aktivität geben Arbeitgeber Jugendlichen „reale“ Projektanweisungen oder echte Aufträge für Produkte, die deren Unternehmen benötigt.

Vorschläge zur Durchführung: Ein reales Projekt-Briefing kann die Grundlage eines gesamten Programms der Arbeitgeberbindung für sein, es könnte z. B. Anlass für ein Gespräch, einen Workshop oder eine Masterclass eines Arbeitgebers sein bzw. Mentoring-Gelegenheiten bieten. Jugendliche könnten z. B. den Auftrag erhalten, eine Marketingkampagne für ein neues Produkt zu entwerfen.

Die Motivation der Jugendlichen zur Teilnahme an Aktivitäten wird durch die Arbeit an einem „realen“ Projekt-Briefing oder einem Auftrag von einem echten Arbeitgeber verstärkt, da sie so den Wert ihrer Arbeit sehen. Sie erwerben außerdem eine realistische Einschätzung der Arbeitswelt, der Aufgabenarten, die sie ausführen müssen, sowie des ihnen zur Verfügung stehenden Zeitrahmens.

Einbindung von Arbeitgebern



Was wollen Sie erreichen?

Klare Ziele sind für Ihre Aktivitäten zur Einbindung von Arbeitgebern wichtig. Diese sollten auf die Bedürfnisse und Wünsche Ihrer jugendlichen Zielgruppe zugeschnitten sein. Wichtige Aspekte bei der Zielsetzung sind u.a.:

- Ihre strategischen Prioritäten und wie die Einbindung von Arbeitgebern diese unterstützen kann
- Die Ausgangspunkte der Jugendlichen sowie deren realistische Ziele
- Ihre beabsichtigten Ergebnisse für Arbeitgeber und Ihre Beziehungen zu ihnen



4. Planung von Aktivitäten zur Einbindung von Arbeitgebern für Berufsvorbereitungsprogramme

Bei der Planung von Aktivitäten zur Einbindung von Arbeitgebern sollten Sie Folgendes berücksichtigen:

Welche jungen Menschen sind Ihre Zielgruppe?

Viele Ihrer Entscheidungen bezüglich der Gestaltung Ihrer Aktivitäten zur Einbindung von Arbeitgebern hängen von den Jugendlichen ab, an denen das Programm ausgerichtet ist. Bedenken Sie:

- Welche Bedürfnisse, Erfahrungen, Qualifikationsdefizite und welches Selbstvertrauen haben junge Menschen in Bezug auf Beschäftigung?
- Welche zusätzliche Unterstützung benötigen Jugendliche in diesem Bereich?

Umfang und Länge der Aktivitäten

Obwohl sich die Gestaltung all Ihrer Aktivitäten für die Einbindung von Arbeitgebern zunächst an den Bedürfnissen der individuellen Jugendlichen, mit denen Sie arbeiten, orientieren sollte, müssen Sie auch die Kapazitäten der Arbeitgeber zur Einbindung berücksichtigen. Die Zeit von Arbeitgebern ist in der Praxis sehr beansprucht.

Folgendes sollte bei der Entscheidung bezüglich Umfang und Länge der Aktivitäten zur Einbindung von Arbeitgebern berücksichtigt werden:

- Wie lange und wie häufig müssen junge Menschen an einer Aktivität teilnehmen, um das gewünschte Ziel zu erreichen?
- Sollten Umfang und Länge schrittweise zunehmen?
- Wann haben Arbeitgeber die Zeit und Kapazität, sich einzubringen?

Durchführungsort

Der Ort der Aktivitäten muss bei der Einbindung von Arbeitgebern ebenfalls bedacht werden. Dabei sind u.a. folgende Faktoren zu erwägen:

- Sind die Jugendlichen für das Interagieren mit Arbeitgebern am Arbeitsplatz selbstbewusst genug oder brauchen sie zunächst eine bekannte, sichere Umgebung?
- Haben Arbeitgeber die Kapazität, das Wissen und die Fähigkeiten, um Aktivitäten an ihrem Arbeitsplatz durchzuführen? Müssen Aspekte des Arbeitsschutzes bedacht werden?
- Sind Aktivitäten, die bei Ihnen im Haus, am Arbeitsplatz oder an einem anderen Ort (z. B. in einem Gemeindezentrum) durchgeführt werden, mehr oder weniger wirkungsvoll?



Einbindung von Arbeitgebern



Wer wird die Aktivitäten durchführen?

Neben den Arbeitgebern könnten noch Mitarbeiter oder Interessenvertreter in die Durchführung von Aktivitäten zur Einbindung von Arbeitgebern einbezogen werden, darunter auch mit der Einbindung von Arbeitgebern beauftragte Mitarbeiter, mit der Umsetzung des Lehrplans/Programms betraute Mitarbeiter, Berufsberater und spezialisierte Partnerorganisationen. Folgendes ist bei der Entscheidung, wer an der Durchführung Ihrer Aktivitäten mitwirken sollte, zu beachten:

- Wer verfügt über die Kompetenzen und das Know-how zur Durchführung der Aktivitäten?
- Wer verfügt über die Kompetenzen und das Know-how, um die von Jugendlichen ggf. benötigte zusätzliche Unterstützung zu leisten?
- Sind die jungen Menschen bereit, mit einem externen Arbeitgeber zu interagieren?
- Haben Aktivitäten einen größeren Einfluss auf die Jugendlichen, wenn sie von einem Arbeitgeber umgesetzt werden?

Wer sollte involviert werden?

Nur wenn Jugendliche, Arbeitgeber und Mitarbeiter aus verschiedenen Ebenen und Aufgabenbereichen in der gesamten Organisation in die Entwicklung und Gestaltung von Aktivitäten einbezogen werden, können Sie sicher sein, dass Ihre Aktivitäten zur Einbindung von Arbeitgebern die Bedürfnisse der Teilnehmer erfüllen.

This might include:

Das leitende Management-Team: Durch das Involvieren von leitenden Mitarbeitern in die Gestaltung Ihrer Aktivitäten für die Einbindung von Arbeitgebern stellen Sie sicher, dass Ihre operative Planung und Durchführung im Einklang mit der Unternehmensplanung und den weitergehenden organisatorischen Prioritäten stehen.

Mitarbeiter für Lehrplan/Durchführung: Diese Mitarbeiter verfügen über eingehende Kenntnisse der weitergehenden Kompetenzen, die Jugendliche während Ihres Programms entwickeln, und können diese in Bezug darauf beraten, wie Aktivitäten beim Erreichen von Lernzielen helfen und sich mit internen/externen

Zeitplänen verbinden lassen. Viele haben auch dank direkter bzw. jüngster Erfahrungen in der Industrie gute Kenntnisse von Arbeitgebern und der Art von Maßnahmen, von denen junge Menschen profitieren.

Ein zentrales Mitarbeiterteam, das mit der Einbindung von Arbeitgebern betraut ist: Große Anbieter, die wirksame Aktivitäten zur Einbindung von Arbeitgebern durchführen, haben in der Regel ein zentrales Team, das sich ausschließlich der diesbezüglichen Koordinierung innerhalb der Organisation widmet. Kleinere Anbieter könnten die Übertragung spezifischer Aufgaben bezüglich der Einbindung von Arbeitgebern an bestimmte Durchführungs- oder Planungsmitarbeiter erwägen. Diese Mitarbeiter können als Hauptansprechpartner für Arbeitgeber fungieren, diesen eindeutige Kommunikationsstrukturen bieten und sie in die Gestaltung und Planung von Aktivitäten einbeziehen. Dies unterstützt außerdem ein koordiniertes Herangehen an die Einbindung von Arbeitgebern, wodurch das Risiko des Arbeitgebers, Verdruss oder Widerstand, die Wahrscheinlichkeit einer positiven Erfahrung der Arbeitgeber erhöht wird.

FALLSTUDIE

Jobwise Training, England

Bei Jobwise Training gibt es ein spezielles Kundenkontenverwaltungsteam (Client Accounts Management - CAM), das unterschiedliche Social-Media-Kampagnen schaltet, z. B. über Twitter und Facebook. Am ersten Tag gehen die Jugendlichen mit ihrem Mentor, bei dem es sich meist um einen Mitarbeiter des CAM-Teams handelt, in ein Café. Dieses Team ist für die Pflege der Beziehungen zu Arbeitgebern sowie für die Bereitstellung von Mentor-Unterstützung für Jugendliche zuständig.



Einbindung von Arbeitgebern



FALLSTUDIE

Jobwise Training, England

Bei Jobwise Training gibt es eine wöchentliche Besprechung der jungen Teilnehmer mit ihrem Arbeitsplatz-Mentor mithilfe eines Standardformulars. So können die Jugendlichen angeben, ob und wann sie zusätzliche Unterstützung am Arbeitsplatz benötigen, über ihren bisherigen Fortschritt reflektieren und kurz- sowie langfristige Ziele definieren. Sie können außerdem vorschlagen, in welchen Bereichen des Arbeitsplatzes sie noch Erfahrungen sammeln wollen. Durch diese Besprechungen kann der Arbeitgeber Feedback zur Qualität der Arbeit und den Leistungen der jungen Menschen geben, sowie Änderungen hinsichtlich deren Beschäftigungsfähigkeit seit Beginn des Praktikums melden.



5. Aufrechterhaltung der Einbindung von Arbeitgebern

Sobald Arbeitgeber in Ihr Programm eingebunden sind, müssen Sie die Partnerschaft kontinuierlich reflektieren und die Beziehung zu dem Arbeitgeber mittels etablierter Prozesse unterstützen. Diese können ganz einfach regelmäßige Gelegenheiten für Arbeitgeber sein, während jeder Phase des Programms Feedback bezüglich ihrer Einbindung zu geben. Hier sind einige weitere Beispiele:

Einzelgespräche oder Besuche

Vor der Teilnahme eines Arbeitgebers an einer bestimmten Aktivität hat es sich bewährt, im Rahmen eines Einzelgesprächs die speziellen Anforderungen und Erwartungen hinsichtlich der Aktivität zu identifizieren. So können Sie die Aktivitäten auf den Arbeitgeber zuschneiden und dafür sorgen, dass dieser den gewünschten Nutzen aus der Erfahrung zieht. Dabei können die Arbeitgeber außerdem über die Anforderungen und Leistungsniveaus der Jugendlichen informiert werden, so dass sie realistische Erwartungen haben und angemessene Aktivitäten mit der notwendigen Unterstützung durchführen können. Durch diesen gegenseitigen Informationsaustausch wird sichergestellt, dass sowohl Arbeitgeber als auch die Jugendlichen eine positive Erfahrung haben.

Einholen von Arbeitgeber-Feedback zu den Aktivitäten

Anhand der Rückmeldungen von Arbeitgebern, die sich an Ihren Aktivitäten beteiligen, lässt sich leicht feststellen, was gut und was nicht so gut funktioniert, sowie welche Bereiche für zukünftige Aktivitäten noch verbessert werden sollten. Sie können dadurch auch Lücken in Ihrem Angebot zur Einbindung von Arbeitgebern feststellen.

Besprechungstage

Viele Anbieter halten jährliche Besprechungstage mit den Arbeitgebern ab, die sie in ihre Einbindungsmaßnahmen integrieren. Diese ermöglichen es den Arbeitgebern, sich ein Bild darüber zu machen, was gut gelaufen ist und was verbessert werden könnte, und ihre Aktivitäten im nächsten Jahr zu planen.



Einbindung von Arbeitgebern



FALLSTUDIE

JOBLINGE, Deutschland

Obwohl JOBLINGE und die Partnerunternehmen Verträge abgeschlossen haben, ist das Aufbauen einer Beziehung zu dem Arbeitgeber maßgeblich für eine erfolgreiche Kooperation. Der Unternehmenskoordinator nimmt sich die Zeit, potenziellen neuen Arbeitgebern die Ziele des Programms zu erläutern, und pflegt engen Kontakt während eines Praktikums, so dass sich die Unternehmen bei eventuell auftretenden Problemen voll auf die Unterstützung verlassen können.



PRAXISTIPPS

Bieten Sie einen einzigen Ansprechpartner für Arbeitgeber an

um diesen einen eindeutigen Zugang zu Ihrer Organisation zu verschaffen. Dadurch können sie eine Beziehung zu einer Person aufbauen, die sich um alle logistischen Fragen bezüglich ihrer Einbindung in Ihr Programm kümmert. So wird außerdem sichergestellt, dass sie nicht mit vielen unterschiedlichen Anfragen bombardiert werden, denen sie nicht gerecht werden können.

PRAXISTIPPS

Bieten Sie Arbeitgebern umfassende Unterstützung:

Arbeitgeber nehmen ein Berufsvorbereitungskooperationsprogramm, während dessen sie kontinuierliche Unterstützung erfahren, eher als positiv wahr. Durch regelmäßigen Kontakt mit Arbeitgebern können Sie sämtliche Fragen oder Bedenken beantworten und Probleme erkennen und beheben, sobald diese auftreten.

Unterstützung der Trainees ist ebenfalls ein wesentlicher Bestandteil Ihrer Beziehung zu Arbeitgebern. Wenn Sie Trainees bei allen auftretenden Problemen unterstützen können, ist ein Erfolg ihres Praktikums wahrscheinlicher. Nur durch die Bereitstellung von Unterstützung kann die weitere Beteiligung von Arbeitgebern an Ihrem Programm sowie die Zunahme der Teilnehmerzahl im Laufe der Zeit gewährleistet werden.

Einbindung von Arbeitgebern



PRAXISTIPPS

Nutzen Sie jeweils unterschiedliche Beurteilungsmethoden für die jungen Menschen, Arbeitgeber und die Durchführung Ihrer Aktivitäten.

Dadurch erhalten Sie die für eine solide Beurteilung Ihrer Einbindung von Arbeitgebern erforderlichen Daten.

Beurteilung der Aktivitäten zur Einbindung von Arbeitgebern

Solide Überwachung und Beurteilung Ihrer Aktivitäten zur Einbindung von Arbeitgebern sind unerlässlich. Sonst lässt sich nur schwer nachweisen, welche Nutzen Ihre Aktivitäten haben, bzw. ermitteln, welche Maßnahmen am effektivsten für welche Jugendlichen oder Arbeitgeber sind.



PRAXISTIPPS

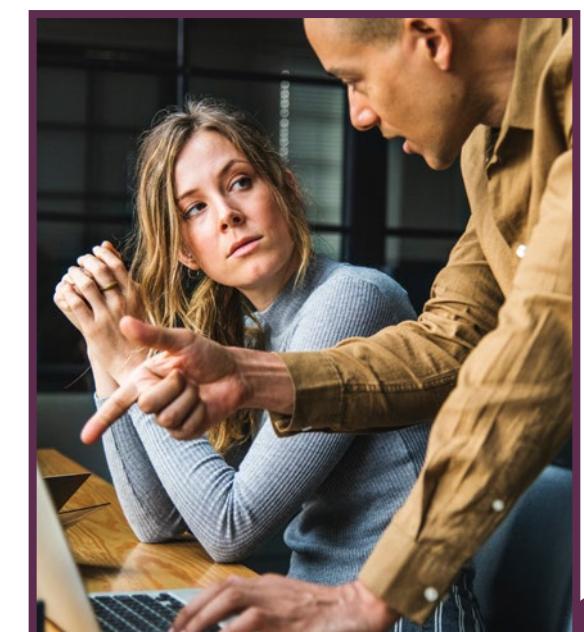
Beurteilung sollte in die gesamten Aktivitäten zur Einbindung von Arbeitgebern integriert werden.

So können Sie feststellen, was für wen funktioniert, sowie die Ergebnisse und Auswirkungen Ihrer Aktivitäten erkennen, wodurch die kontinuierliche Verbesserung Ihrer Arbeitgeber-Einbindung unterstützt wird.

Lassen Sie sich regelmäßig Feedback geben, und führen Sie am Ende des Einbindungsprozesses von Arbeitgebern eine Bewertung durch. Wie haben wir Ihre Bedürfnisse erfüllt? Waren die von uns angebotene Schulung und Unterstützung hilfreich? Wie können wir unseren Service noch verbessern?

Der Teil Überwachung und Bewertung des Programms in dieser Ressource enthält detaillierte Empfehlungen dazu, wie Bewertungsmaßnahmen in Ihr Programm eingebaut werden können, sowie Ideen für mögliche Bewertungsmethoden und -tools.

Unterstützen Sie die kontinuierliche Verbesserung und Überwachung Ihrer Interaktion mit Arbeitgebern durch die Erhebung und Analyse von Daten zu Teilnehmerfortschritten und -ergebnissen und Rentabilität für Arbeitgeber. Bitten Sie Arbeitgeber um Feedback zum Erfolg der Programmteilnehmer, sobald sie angestellt sind. Nehmen Sie eine Bewertung der Programme vor, um sicherzustellen, dass sie für Arbeitgeber relevant und an die Änderungen des Arbeitsmarktes oder einer bestimmten Branche angepasst sind.



2. Einbindung von Arbeitgebern

Selbstbewertung und Planung

Das Selbsteinschätzungs- und Planungstool verwendet die RAG System als Methode zur Bewertung der Leistung auf der Grundlage der in einer Ampel verwendete Farben Rot, Bernstein und Grün System. Mit diesem Tool können Sie sich schnell identifizieren Welche Bereiche Ihres Programms funktionieren gut? wo Sie Änderungen vornehmen und planen und Programmverbesserungen überwachen.

Wirksame Praxis Erfolgsfaktor	RAG-Beurteilung	Maßnahmen zur Verbesserung	Durch wen	Überprüfungsdatum	RAG-Bewertung
Arbeitgeber werden frühzeitig in die Gestaltung und Durchführung von Berufsvorbereitungsprogrammen miteinbezogen.					
Aktivitäten für die Einbindung von Arbeitgebern werden während der gesamten Gestaltung und Umsetzung Ihres Berufsvorbereitungsprogramms berücksichtigt.					
Bei Kontaktaufnahme mit neuen Arbeitgebern überlegen Sie, welcher Sektor und welche Größe des Arbeitgebers für Ihr Programm am besten ist.					
Sie treten mit neuen Arbeitgebern auf vielfältige Weise in Kontakt, z. B. über die Handelskammer, auf mündliche Empfehlung hin, durch Werbung.					
Die Botschaften, mit denen Sie mit den Arbeitgebern in Kontakt treten, sind sorgfältig geplant und auf Ihren lokalen Kontext zugeschnitten.					
In Gesprächen mit Arbeitgebern entwickeln Sie ein Verständnis für deren Einstellungsbedarf, Qualifikationsdefizite und für bestimmte Berufe erforderlichen Fähigkeiten.					
Bei der Kontaktaufnahme mit Arbeitgebern werden Informationen bezüglich ihrer Anforderungen auf verschiedenste Weise erfasst.					
Es gibt einen einzigen Ansprechpartner für Arbeitgeber, damit diese eine eindeutige Verbindung mit Ihrer Organisation haben.					
Eine Bewertung ist Bestandteil aller Aktivitäten zur Einbindung von Arbeitgebern, so dass Sie identifizieren können, was für wen funktioniert, sowie die Ergebnisse Ihrer Aktivitäten prüfen können.					

Entwicklung starker Partnerschaften



Überblick:

Arbeitgeber sind nur eine Interessengruppe von vielen, die zum Erfolg von Berufsvorbereitungsprogrammen beitragen. Andere Interessenvertreter sind z. B. Schulen, junge Menschen und deren Eltern, Behörden, staatliche Arbeitsvermittlungsstellen, Berufsberater, Bildungs- und Schulungsträger, Arbeitgeber, Gewerkschaften und Jugendorganisationen.



Dieser Teil gibt Ihnen einen Überblick über die unterschiedlichen Partnerorganisationen und deren mögliche Rolle im Rahmen eines Berufsvorbereitungsprogramms und enthält Leitlinien zur Identifizierung von Partnern, die die Wirksamkeit Ihres Berufsvorbereitungsprogramms steigern können. So werden Ressourcen, die Sie für die Entwicklung und Pflege von Partnerschaften aufwenden, wirksam genutzt und erfüllen den jeweiligen Unterstützungsbedarf der Lernenden.



The following link provides a template which can be used to help identify the partners already involved in your programme and what influence they have on it.

Entwicklung starker Partnerschaften



Anbieter können mit unterschiedlichen Partnern zusammenarbeiten, die mit Fachwissen und Ressourcen zum Programm beitragen, wie z. B.:

- **Ganzheitliche Unterstützung zur Förderung eines erfolgreichen Programmabschlusses.**

Der Derby Adult Learning Service in England hat gemeinsam mit Teams in der Lokalbehörde, die aus dem Fürsorgesystem entlassene Jugendliche und junge Menschen, die sich weder in einer Schul- oder Berufsausbildung noch in fester Anstellung befinden (NEET), unterstützen, ein Berufsvorbereitungsprogramm entwickelt. Dank diesem fachlichen Input erhalten die jungen Programmteilnehmer ganzheitliche Unterstützung, um ihre Chancen auf Erfolg zu maximieren.

- **Fachliche Unterstützung und/oder Praktika.** Die Tomillo-Stiftung in Spanien nutzt ihre Partnerschaften mit einer Vielzahl von Organisationen zur fachlichen Unterstützung von sozialer Ausgrenzung bedrohter Jugendlicher. Diese ganzheitliche und individuelle Betreuung wird von Fachpersonal angeboten, zu dem Psychologen, pädagogische Mitarbeiter, Sozialarbeiter und Lehrer gehören.

- **Rekrutierung oder Vermittlung in das Programm.** Der Surrey County Council in England arbeitet mit Freiwilligenorganisationen und Bürgerinitiativen (VCO) zusammen, um gefährdete und sozial ausgegrenzte Erwachsene und Jugendliche zu unterstützen, sowie mit dem Jobcentre Plus (Arbeitsamt vor Ort), um Vermittlungen zu sichern. Er arbeitet außerdem mit Vertragspartnern des Council zusammen, um Praktika und Entwicklungsmöglichkeiten zu beschaffen.

- **Durchführung bestimmter Programmelemente.** Die von der Barclays Bank in England angebotene Berufsvorbereitung wird von der Capita Talent Partnership durchgeführt, die für die Anwerbung und Schulung sowie für Aufklärung und Beratung der Jugendlichen zuständig ist.

- **Überblick und Beratung.** Die Agencia de Activación Juvenil in Gijon, Spanien, verfügt über einen weitreichenden Lenkungsausschuss, der lokale und regionale Interessengruppen sowie Regierungsvertreter, Arbeitgeber und Jugendliche umfasst. Hauptziel des Projekts war das Zusammenbringen dieser Interessengruppen, da so jeder Partner seine jeweiligen Sachkenntnisse und Erfahrung in jeder Phase des Programms einbringen kann.

Entwicklung starker Partnerschaften



Visualisierung Ihrer bestehenden Partnerschaften

Anhand der unten angeführten Punkte können Sie die Partner, mit denen Sie im Moment zusammenarbeiten, erfassen und Unterstützungslücken ermitteln, für die Sie ggf. neue Partner identifizieren müssen, um diese zu füllen. Eine visuelle Darstellung Ihrer aktuellen Partnerschaften in einem Diagramm könnte dafür hilfreich sein.

Aktuelle Partnerschaften

- Mit wem arbeiten Sie (lokal und landesweit) bei der Durchführung des Programms zusammen?
- Welche Rolle hat jeder einzelne Partner? Wie profitiert das Programm von ihnen?
- Gibt es Lücken in Ihrem Programm, die durch Kooperation mit externen Organisationen gefüllt werden könnten?
- Was steht der Entwicklung effektiver Partnerschaften in Ihrer Gegend im Weg?
- Überlegen Sie, wie Ihre Organisation in der Vergangenheit Herausforderungen bei der Entwicklung von Partnerschaften bewältigt hat.



Ermittlung des Partnerschaftsbedarfs

Um zu ermitteln, welche Partner Sie potenziell für das Programm mit an Bord holen könnten, müssen Sie zunächst eine konkrete Vorstellung von der Zielsetzung Ihres Berufsvorbereitungsprogramms sowie den Bedürfnissen der Jugendlichen haben.

- Gibt es Lücken in der Berufsvorbereitung - z. B. Aktivitäten oder Inhalte -, von denen die Jugendlichen beim Durchlaufen des Programms profitieren würden?
- Könnte die Zahl der Vermittlungen in das Programm höher sein; evtl. von einer bestimmten Art von Organisation?
- Würden die Jugendlichen von Beratung, Begleitung oder Unterstützung durch eine externe Organisation profitieren?

Folgendes ist bei der Erwägung neuer Partnerschaften zu beachten:

- **Erfahrung** – es kann hilfreich sein (ist aber nicht unbedingt erforderlich), wenn Partner hinsichtlich der Förderung von Teilnehmern an Berufsvorbereitungsprogrammen bereits Erfahrung haben, da sie weniger Unterstützung brauchen und wissen, wie man mit den jungen Teilnehmern an solchen Programmen am besten umgeht
- **Interesse und Engagement** – sie müssen unbedingt sicherstellen, dass Ihre Partner ein echtes Interesse an der Unterstützung von Jugendlichen (häufig aus benachteiligten Verhältnissen) haben und sich entsprechend verpflichten, diesen zu einer Lehre zu verhelfen. Es ist nicht immer einfach, das erforderliche Maß an Unterstützung zu bieten. Bei mangelndem Interesse und Engagement ist jedoch davon auszugehen, dass weder Ihr Programm noch die Jugendlichen die erforderliche Zuwendung oder professionellen Input erhalten.
- **Ressourcen** – Ihr Partner muss über die erforderlichen Ressourcen verfügen, um Ihre Angebotslücke zu schließen. Dabei sollte Ihr Fokus auf verfügbaren Ressourcen liegen, da ein Unternehmen zwar die erforderlichen Ressourcen haben kann, diese allerdings bereits anderweitig nutzt und daher nicht für die Unterstützung Ihres Programms bereitstellt. Sie sollten außerdem dessen Finanzlage sowie die Auswirkung möglicher zukünftiger Ereignisse in Erwägung ziehen - ein Partner, der während Ihres Berufsvorbereitungsprogramms Insolvenz anmelden muss, kann erhebliche negative Auswirkungen auf Ihr Programm und alle Beteiligten haben.
- **Standort** – der Standort eines Partners, der Lernenden einen Service vor Ort im Unternehmen anbietet, muss nahe genug an deren Wohnort sein, um für eine angemessene Erreichbarkeit zu sorgen.

Entwicklung starker Partnerschaften



Wahl der richtigen Partner

Bildungs- und Schulungsträger

Bildungsträger können Mitarbeiter und Einrichtungen, die für die Durchführung des theoretischen Teils Ihres Programms erforderlich sind, sowie die nötigen Sachkenntnisse für die effektive Struktur- und Inhaltsgestaltung Ihres Programms bereitstellen. Außerdem können Sie vom Zugriff auf das Netzwerk der Anbieter, bestehend aus Arbeitgebern, Gemeinschaftsorganisationen und Regierungskontakten, sowie von deren Erfahrung im Bereich effektiver Rekrutierung und Bindung profitieren.

Gemeinschaftsorganisationen und Vermittler

Gemeinschaftsorganisationen umfassen unterschiedliche Organisationen des Gemeinwesens. Diese sind unter anderem:

- Personalbeschaffungsunternehmen und Job-Portale, die als Plattformen für die Rekrutierung Jugendlicher für Ihr Programm und nach Abschluss des Programms für die Zuweisung auf Arbeitgeber genutzt werden können
- Fachorganisationen, die Jugendliche aus bestimmten Verhältnissen oder mit besonderen Bedürfnissen unterstützen, z. B. Dienste für junge Menschen, die im Pflegesystem waren, bzw. Jugendliche, die eine kriminelle Vergangenheit haben
- Lokale Wohlfahrtsorganisationen, die z. B. Teilnehmer an Berufsvorbereitungsprogrammen finanziell mit Fahrgeldzuschüssen, Arbeitskleidung, Werkzeug und Ausrüstung unterstützen

- Finanzorganisationen, die Mittel sowie fachliche Unterstützung (z. B. Hilfe beim Umgang mit Geld) zu Ihrem Programm beitragen können
- Gesundheitsorganisationen können Lernende mit psychischen oder körperlichen Gesundheitsproblemen bei der Überwindung gesundheitlich bedingter Lern- und Arbeitsbarrieren unterstützen. Im Zuge der zunehmenden Anerkennung und Prävalenz psychischer Schwierigkeiten sind diese Partner wichtiger denn je

Beschäftigungsförderungsorganisationen, wie beispielsweise örtliche Arbeitsämter, bieten Zugang zu einem Netzwerk potenzieller Partner sowie Jobsuche-, Job-Matching- und Stellenvermittlungs-Diensten

Regierungsorganisationen

Regierungsorganisationen und -behörden reichen von örtlichen Sozialbehörden oder Arbeitsämtern über regionale Bildungsbehörden bis hin zu Ministerien auf Landesebene. Diese können unterschiedliche Rollen bei der Unterstützung Ihres Berufsvorbereitungsprogramms spielen: finanzielle Unterstützung oder Berufserfahrung für Jugendliche, Vermittlung in Ihr Programm, fachliche Unterstützung oder Praktikumsstellen, sobald die Jugendlichen bereit sind, den nächsten Schritt zu gehen. Sie können Ihrem Programm außerdem eine gewisse Legitimität und Glaubwürdigkeit verleihen, die für die Vermarktung an potenzielle Lernende und Partner nützlich ist. Landesweite und lokale Regierungsorganisationen eröffnen außerdem häufig Zugang zu vielen anderen potenziellen Partnern und geben ihr Fachwissen bezüglich der Einholung verschiedener Finanzierungsmittel weiter.

Entwicklung starker Partnerschaften



FALLSTUDIE

Technological University Dublin, Irland

Die Technological University Dublin (TU Dublin) hat durch die Nutzung ihrer bestehenden Netze die Gestaltung und Durchführung ihres Programms verbessert. Im Rahmen der Gestaltung des Programms Access to Apprenticeship (Zugang zur Lehre) hat sie einen Beirat bestehend aus wesentlichen Interessenvertretern (u.a. politische Entscheidungsträger, Arbeitgeber, Pädagogen und Jugendarbeiter) eingerichtet. Dieser Beirat trägt zur strategischen Ausrichtung des Fortschritts bei der Entwicklung der Pilotumsetzung bei. Das Programm erhält durch den Beirat außerdem eine nationale Perspektive, indem dieser dafür sorgt, dass es im Einklang mit externen Entwicklungen im Ausbildungsbereich umgesetzt und schließlich ggf. in die breitere Politikgestaltung miteinbezogen wird.



Gewerkschaften

Gewerkschaften sind weniger offensichtliche aber dennoch nützliche Partner, mit denen Sie eine Zusammenarbeit in Erwägung ziehen könnten. Da sie ggf. die Maßstäbe für Kompetenzen und Verhaltensweisen festlegen, die für die Beschäftigung in einem bestimmten Sektor erforderlich sind, können ihre Empfehlungen bezüglich der Gestaltung Ihres Programms äußerst hilfreich sein. Gewerkschaften haben außerdem weitverzweigte Netzwerke branchenspezifischer Arbeitgeber und Bildungsträger, die Sie u.U. zur Rekrutierung neuer Partner nutzen können. Aufgrund ihrer engen Beziehungen zu Arbeitgebern sind Gewerkschaften außerdem oft die ersten, die über freie Lehr- und Arbeitsstellen Bescheid wissen, und die diese dann an Sie und Ihre Teilnehmer vermitteln können, bevor sie öffentlich ausgeschrieben werden. Solche Arbeitsmöglichkeiten sind – vor allem wenn sie

von kleinen, lokalen Organisationen angeboten werden – stark umkämpft und nur kurz verfügbar; entsprechende Hinweise von Gewerkschaften können also maßgeblich zum Erfolg Ihres Programms beitragen.



PRAXISTIPPS

Nutzen Sie vielfältige Partnerschaften.

Eine Bandbreite von Partnerschaften, die umfassende und ganzheitliche Unterstützung bieten, ist für die Entwicklung eines effektiven Programms wichtig. Die effektivsten Partnerschaften bieten Jugendlichen offenen, nahtlosen Zugang zu Förderung und Einstieg ins Arbeitsleben.

FALLSTUDIE

E2C73, Frankreich

E2C73 hat viele Vertreter lokaler und regionaler wirtschaftlicher und sozialer Interessengruppen in die Gestaltung und Durchführung ihres Programms eingebunden, so dass dieses stets den Anforderungen des Arbeitsmarkts vor Ort entspricht. Dabei kommt jedem Partner eine wichtige Rolle zu, die seine jeweiligen Stärken und Spezialgebiete ausspielt. E2C73 kann z. B. durch gute Zusammenarbeit mit Sozialarbeitern, die junge Menschen in das Programm vermitteln, sich auf zusätzliche Unterstützung für Jugendliche zugreifen, falls sie diese während ihrer Zeit in dem Programm benötigen. Viele der jungen Teilnehmer an dem E2C73-Programm sind benachteiligt und sehen sich mit finanziellen und sozialen Beschäftigungshindernissen konfrontiert. Mitarbeiter von E2C73 legen deshalb Gewicht auf leicht zugängliche und integrative Förderung, damit diese Jugendlichen die Hindernisse überwinden können. Rein praktisch ist z. B. das öffentliche Verkehrsnetz in dieser Gegend nicht gut ausgebaut. Ohne angemessene Reisekostenzuschüsse von den örtlichen Behörden könnten Jugendliche aus benachteiligten Verhältnissen, die weiter weg leben, nicht teilnehmen.

Entwicklung starker Partnerschaften



Vermarktung des Programms an Partner

In der Anfangsphase des Aufbaus Ihrer Partnerschaften sollten Sie die Aussagen abwägen, mit denen Sie Partner ins Programm einbinden möchten.

Im Fokus sollte der Dialog über die Programmziele sowie die Relevanz für den lokalen Arbeitsmarkt stehen. Z. B.: Hintergrundinformationen über Ihre Organisation, Sinn und Zweck Ihres Berufsvorbereitungsprogramms, mögliche Rolle der Partner im Programm, Nutzen der Partnerschaft und wie eine Partnerschaft deren Unternehmensziele unterstützen könnte.



PRAXISTIPP:

Entwickeln Sie vielfältige

Marketingaktivitäten und -materialien

Angesichts der vielen unterschiedlichen Interessengruppen müssen Marketingaktivitäten abwechslungsreich sein und in vielfältigen Formaten umgesetzt werden, um ein möglichst großes Publikum zu erreichen.

Mögliche Marketingaktivitäten und -materialien sind unter anderem: Events und Einsatzbesprechungen; Poster, um Werbung in öffentlichen Räumen sowie in anderen Bildungs- und Schulungsträgern wie Schulen zu machen; Nutzung von Social Media; Newsletter; Fallstudien und Erfahrungsberichte, um Werbung für erfolgreiche Abschlüsse zu machen. Webseiten sind ebenfalls eine wesentliche Informationsquelle für Interessengruppen und sollten daher immer aktuell und einfach zu navigieren sein.

Hier sind einige Beispiele möglicher Vorteile für unterschiedliche Partner, die in den Marketing-Aussagen berücksichtigt werden könnten:

Vorteile für Bildungs- und Schulungsträger

- Durch Beteiligung an Berufsvorbereitungsprogrammen können Anbieter den Qualifikationsbedarf vor Ort besser erfüllen
- Bildungsträger können ihre eigenen Netzwerke und ihr Angebot durch Zugang zum Partner-Netzwerk des Berufsvorbereitungsprogramms ausbauen
- Zuschüsse zu Berufsvorbereitungen können ein zusätzliches Einkommen für Anbieter sein

Vorteile für Gewerkschaften

- Zugang zu möglichen neuen Gewerkschaftsmitgliedern, was zu größerer Unterstützung für die Gewerkschaftsbewegung im Allgemeinen führt
- Lernende mit einem Verständnis für die Branche, in der sie zu arbeiten beginnen, haben größere Chancen, ihren Arbeitsplatz zu behalten und in dieser Branche tätig zu werden
- Demonstriert Engagement für die Unterstützung junger Menschen hinsichtlich Kompetenzentwicklung und Beschäftigung

Vorteile für Gemeinschaftsorganisationen und Vermittler

- Fördert ein positives Image einer Organisation, die sich für die Kompetenzentwicklung und Beschäftigung junger Menschen einsetzt
- Zugang zu einem weiten Kontakt- und Partnernetz, das zur Unterstützung der eigenen organisatorischen Ziele genutzt werden kann

Vorteile für Regierungsorganisationen

- Demonstriert Engagement für die Unterstützung junger Menschen hinsichtlich Kompetenzentwicklung und Beschäftigung
- Demonstriert Engagement für Unternehmen durch Beseitigung von deren Qualifikationsdefiziten und fördert lokales Wirtschaftswachstum
- Bietet Chance zu lernen, was funktioniert und was nicht; diese Erkenntnisse können dann in effektivere Strategien und Verfahren einfließen



Entwicklung starker Partnerschaften



Beispielfragen:

- Wer sind Ihre Partner? (Verfügen Sie über alle erforderlichen Partnerarten, die Sie während der Partnerschafts-Planungsphase identifiziert haben?)
- Wie viele Partner haben Sie?
- Auf welchem Weg werden die Partner angeworben?
- Welche Anwerbungsmethoden sind am effektivsten und sprechen Partner aus Zielgruppen an; woher wissen Sie das?
- Welche anderen Anwerbungsansätze könnte man nutzen?
- Welche Anwerbungsansätze halten Ihre Zielpartner für die effektivsten und was könnte deren Meinung nach verbessert werden?
- Was halten Ihre Partner davon, wie Sie sie in das Berufsvorbereitungsprogramm mit einbeziehen?

Beurteilung Ihrer Partnerschaftsaktivitäten

Durch Beurteilung Ihrer Partnerschaftsaktivitäten können Sie Ergebnisse und Auswirkungen Ihrer Maßnahmen erfassen und feststellen, was gut funktioniert und was noch verbessert werden muss. Darauf können Sie dann reagieren, um die proaktive Verbesserung Ihres Berufsvorbereitungsprogramms zu unterstützen.

Sie beurteilen grundsätzlich, inwieweit Ihre Partner erfolgreich die Bedürfnisse Ihrer Teilnehmer am Berufsvorbereitungsprogramm erfüllen. Es gibt jedoch ggf. einige konkrete Aspekte Ihrer Tätigkeit, auf die Sie sich konzentrieren möchten. Mit den unten stehenden Fragen als Ausgangspunkt können Sie darüber nachdenken, was Sie herausfinden möchten, und einen Bewertungsplan entwickeln.

Der Teil Überwachung und Bewertung des Programms in dieser Ressource enthält detaillierte Empfehlungen dazu, wie Beurteilungsmaßnahmen in Ihr Programm eingebaut werden können, sowie Ideen für mögliche Bewertungsmethoden und -werkzeuge.

- Haben Ihre Partner Vorschläge, wie sie sich an dieser Programmphase beteiligen könnten?
- Wie werden Informationen über die Leistungen der Partner ermittelt und festgehalten?
- Was sind die effektivsten Bewertungsmethoden, um Informationen bezüglich der Leistungen der Partner zu erfassen; woher wissen Sie das?
- Welche Schulungen erhalten Mitarbeiter, so dass sie effektiv mit Partnern arbeiten können?
- Inwieweit erfüllen Partner die ihnen zugedachte Rolle und erfüllen die Bedürfnisse der Teilnehmer Ihres Berufsvorbereitungsprogramms?

3. Entwicklung starker Partnerschaften

Selbstbewertung und Planung

Das Selbsteinschätzungs- und Planungstool verwendet die RAG System als Methode zur Bewertung der Leistung auf der Grundlage der in einer Ampel verwendete Farben Rot, Bernstein und Grün System. Mit diesem Tool können Sie sich schnell identifizieren Welche Bereiche Ihres Programms funktionieren gut? wo Sie Änderungen vornehmen und planen und Programmverbesserungen überwachen.

Wirksame Praxis Erfolgsfaktor	RAG-Beurteilung	Maßnahmen zur Verbesserung	Durch wen	Überprüfungsdatum	RAG-Bewertung
Es sind vielfältige Partnerschaften vorhanden, die das Programm umfassend und ganzheitlich unterstützen					
Sie haben die Partner, mit denen Sie aktuell zusammenarbeiten, sowie deren Beitrag zur Gestaltung bzw. Durchführung des Programms identifiziert					
Sie haben etwaige Lücken in der Berufsvorbereitung - z. B. Aktivitäten oder Inhalte - bedacht, die durch einen Partner gefüllt werden könnten und von denen die Jugendlichen beim Durchlaufen des Programms profitieren könnten.					
Marketingaktivitäten für Partner sind vielfältig und werden in unterschiedlichen Formaten umgesetzt, um ein möglichst großes Publikum zu erreichen.					
Maßgeschneiderte Aussagen an die jeweiligen Organisationen stellen die Vorteile für zukünftige Partner heraus.					
Kontinuierliche Beurteilungen der Partnerschaften zeigen auf, was funktioniert und was nicht.					
Sie werten aus, inwieweit Ihre Partner die Anforderungen der Teilnehmer Ihres Berufsvorbereitungsprogramms erfolgreich erfüllen.					

Rekrutieren und Erstbeurteilung junger Menschen



Überblick:

Durch effektive Rekrutierung und Erstbeurteilung der jungen Teilnehmer Ihres Berufsvorbereitungsprogramms wird gewährleistet, dass diese dank der von Ihnen gebotenen Möglichkeiten und Unterstützung die besten Chancen auf eine Lehre im Anschluss an das Programm haben.

Dieser Teil enthält Ratschläge zur Vermarktung Ihres Berufsvorbereitungsprogramms an Ihre ausgewählte Zielgruppe sowie einen Überblick über unterschiedliche Möglichkeiten der Rekrutierung der Jugendlichen. Am Schluss dieses Teils finden Sie Erläuterungen zur Bewertung der Kenntnisse, Fähigkeiten, Bedürfnisse sowie Ziele und Erwartungen der jungen Menschen zu Beginn des Programms. Dadurch werden Lernbarrieren frühzeitig erkannt, geeignete Förderung bereitgestellt und passende Praktikumsplätze identifiziert.



Rekrutieren und Erstbeurteilung junger Menschen



Rekrutierung und Öffentlichkeitsarbeit

Sowohl die Vermarktung als auch die Kernaussage Ihres Berufsvorbereitungsprogramms sind als wesentlicher Bestandteil der Öffentlichkeitsarbeit ausschlaggebend für die Rekrutierung der richtigen jungen Menschen für Ihr Programm.

Häufig fehlt es den Jugendlichen und den Eltern an Kenntnissen bezüglich der beruflichen Aus- und Weiterbildung; die positive Wahrnehmung dieser Chancen zu bestärken ist daher ein wichtiger erster Schritt, um Ihr Berufsvorbereitungsprogramm zu bewerben.

Klare Aussagen mit Fokus auf Lehre und beruflichen Ergebnissen der jungen Teilnehmer am Programm sind häufig wesentlich entscheidender für eine erfolgreiche Rekrutierung als die Direktvermarktung des Programms an sich.



Rekrutieren und Erstbeurteilung junger Menschen



FALLSTUDIE

Jobwise Training, England

Im Mittelpunkt der vielfältigen Marketing-Materialien von Jobwise Training stehen eine Erläuterung der Kernelemente des Programms sowie Ausbildungsplätze, zu denen junge Menschen nach Abschluss ihres Berufsvorbereitungsprogramms Zugang haben. Die Broschüre „NHS-Trainee-Programme“ nennt Krankenhäuser mit offenen Lehrstellen sowie das Gehalt während der Ausbildung. Weitere bei der Vermarktung des Trainee-Programms erwähnte klare Vorteile sind ein garantiertes Vorstellungsgespräch bei einem Ausbildungsbetrieb; Zahlung von Stipendien für Anwesenheit; Zuteilung eines Mentors und ein garantiertes, vierwöchiges Praktikum.



PRAXISTIPP

Ihre Aussagen müssen die Vorteile der Berufsvorbereitungsprogramme klar umreißen.

Die Vorteile als direkten Weg zu einer Lehre, einem besseren Beruf, einer Karriere und guten Verdienstchancen darzustellen macht ein Berufsvorbereitungsprogramm am ehesten für Jugendliche und deren Eltern attraktiv.

Eltern/Erziehungsberechtigte haben einen erheblichen Einfluss auf die Entscheidungen junger Menschen im Hinblick auf Erziehung, Ausbildung und das Bewerben auf Stellen. Sie sollten daher über Berufsvorbereitungsprogramme sowie deren mögliche Vorteile für die Jugendlichen Bescheid wissen. Klare Aussagen darüber, was Berufsvorbereitungsprogramme sind, sowie Hinweise auf künftige Informationen sind erforderlich. Dies erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass Eltern/Erziehungsberechtigte die Jugendlichen zur Teilnahme an einem Berufsvorbereitungsprogramm ermuntern.

FALLSTUDIE

Qube Learning, England

Nach Ansicht von Qube Learning spielen Eltern bei der Unterstützung und Motivation junger Teilnehmer, ein Berufsvorbereitungsprogramm abzuschließen, eine entscheidende Rolle. Ihre an die Eltern gerichtete Informationsbroschüre legt die Vorteile einer Teilnahme am Programm für junge Menschen dar, erläutert den Unterschied zwischen einem Trainee-Programm und einer Lehre und beschreibt, wie Trainees im Rahmen des Programms begleitet werden. Diese Broschüre wird außerdem bei persönlichen Gesprächen mit Eltern genutzt, um Erwartungen zu steuern und die Jugendlichen zur Fokussierung auf die beruflichen Ergebnisse zu ermuntern.

Rekrutieren und Erstbeurteilung junger Menschen



FALLSTUDIE

Technological University Dublin, Irland

Die TU Dublin fand es schwierig, Frauen für ihr Berufsvorbereitungsprogramm zu gewinnen, was eine jahrelange Unterrepräsentanz von Frauen in der Lehrlingsausbildung in Irland widerspiegeln. Als Reaktion darauf hat die TU Dublin spezielle Initiativen zur Gewinnung von Frauen für das Programm gestartet, unter anderem einen Tag der offenen Tür mit Fokus auf der Einbindung junger, arbeitsloser Frauen in der Umgebung. Durch diese Events wurden außerdem Arbeitgeber mit an Bord geholt, die sehr an einer Steigerung der Anzahl weiblicher Lehrlinge in ihrem Bewerberpool interessiert sind.



PRAXISTIPP

Entwickeln Sie eine Marketingstrategie für Ihr Programm. Dadurch können Sie die passenden Aussagen und Aktivitäten für Ihre jeweiligen Zielgruppen planen.

Investieren Sie in vielfältige Marketingmaßnahmen und Öffentlichkeitsarbeit. Marketingaktivitäten müssen breit gefächert sein und in unterschiedlichen Formaten umgesetzt werden, um ein möglichst großes Publikum zu erreichen. Die Wahl der Aktivitäten hängt von der jeweiligen Zielgruppe und den konkreten Zielen Ihres Programms ab.



PRAXISTIPP

Schneiden Sie Marketing und Aussagen auf ihre Zielgruppen zu.

Dies ist besonders wichtig bei Berufsvorbereitungsprogrammen mit fest umrissenen Zielgruppen wie z.B. junge Frauen, Jugendliche mit Migrationshintergrund oder junge Menschen mit konkreten zusätzlichen Bedürfnissen wie beispielsweise ehemalige Straftäter, Jugendliche, die aus dem Fürsorgesystem entlassen wurden, oder junge Menschen, die mit psychischen Problemen zu kämpfen haben.

FALLSTUDIE

E2C73, Frankreich

Die Stimmen junger Menschen stehen bei Marketing und Vermittlung der E2C73 ganz klar im Mittelpunkt. Dazu gehören Fallstudien von Jugendlichen, die über lokale Radiostationen, online und durch Social Media Lehr- bzw. Arbeitsstellen gefunden haben. Diese Maßnahmen tragen zu positiven Aussagen und Wahrnehmungen über die E2C73 sowie deren jungen Teilnehmer bei; dies wiederum ist maßgeblich für eine verbesserte Wahrnehmung der Zielgruppe durch lokale Arbeitgeber sowie andere Partner im lokalen Umfeld.



Rekrutieren und Erstbeurteilung junger Menschen



Berücksichtigen Sie hinsichtlich der Festlegung von Marketingmaßnahmen und Öffentlichkeitsarbeit Folgendes:

- Welche Aktivitäten erreichen Ihre Zielgruppe?
- Welche Aussagen motivieren und interessieren junge Menschen sowie deren Eltern am ehesten?
- Wie schneiden Sie Ihre Marketing-Aussage auf spezifische und/oder unterrepräsentierte Zielgruppen zu? (z.B. Ethnizität oder Geschlecht)

Vorschläge für Öffentlichkeitsarbeit:

1. Gehen Sie direkt auf junge Menschen ein

indem Sie Angebote über Ihre Anbieter-Website, Online-Jobbörsen und Social Media bewerben. Webseiten sind eine wesentliche Informationsquelle und sollten daher immer aktuell und einfach zu navigieren sein. Sie könnten beispielsweise separate Bereiche für Jugendliche und Eltern anbieten, mit Downloads zum Ausdrucken. Einige Anbieter schalten auf ihrer eigenen Facebook-Seite sowie auf anderen Social Media-Plattformen wie Instagram und Twitter Werbekampagnen für ihr Programm. Damit lassen sich wirksam Programmanmeldungen durch die Jugendlichen selbst fördern.



Entwickeln Sie zur Steigerung der Wahrnehmung Ihres Programms durch Jugendliche eine „Marke“ für Ihre Marketingmaterialien, z.B. auffällige Programmflyer. Der Inhalt der Materialien sollte das Interesse junger Menschen wecken und in einer Sprache verfasst sein, die auf Ihre Zielgruppe zugeschnitten ist.

Machen Sie mit Postern Werbung in öffentlichen Räumen sowie bei anderen Bildungs- und Schulungsträgern, z.B. Schulen.

FALLSTUDIE

Youth Activation Agency, Spanien

Als Teil ihrer Öffentlichkeitsarbeit führt die Agencia de Activación Juvenil eine dynamische Marketingkampagne durch. Sie hat ihr eigenes Markenzeichen kreiert, vor Ort Präsentationen über das Angebot abgehalten und Publikumstage veranstaltet. Die Agentur bindet die Lokalmedien aktiv ein und nutzt ihre Webseite und Social Media ausgiebig, um Werbung für ihre Programme zu machen.

Ein Kernelement der Öffentlichkeitsarbeit der Agentur sind deren Jugend-Botschafter oder Berater auf der Straße. Diese jungen Menschen wurden von Jugendorganisationen vor Ort angeworben, um Zielgruppen außerhalb der herkömmlichen Kommunikationskanäle zu erreichen. Botschafter können das Programm den Jugendlichen besonders effektiv vermitteln, da sie als Altersgenossen die gleiche Sprache sprechen wie die möglichen Teilnehmer.



Rekrutieren und Erstbeurteilung junger Menschen



Vorschläge für Öffentlichkeitsarbeit:

Das ganze Jahr über veranstaltete

2. Promo-Events und Tage der offenen Tür

bieten potentiellen Teilnehmern und deren Eltern die Möglichkeit, einen detaillierteren Einblick in die Angebote unseres Programms zu erhalten. Barclays bemüht sich beispielsweise aktiv, durch „Schnuppertage“, an denen Jugendliche sich selbst ein Bild von der angebotenen Unterstützung machen und mit derzeitigen Lehrlingen sprechen können, Motivationshemmnisse der jungen Menschen aus dem Weg zu räumen. Der Barts Health NHS Trust in England motiviert Jugendliche durch regelmäßige Tage der offenen Tür und bietet Ortsansässigen einen strukturierten Einstieg in seine Lehrstellen.

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, Events abzuhalten. Auf das jeweilige Publikum zugeschnittene Programm-Events erreichen so viele Jugendliche einer Zielgruppe wie möglich. Sie können Sie z.B. einen Event für junge Eltern abhalten. Als Veranstaltungsort bietet sich ein Kinderzentrum vor Ort an, oder Sie können Schulen in der Gegend bitten, dafür Werbung zu machen. Das Anbieten betreuter Aktivitäten für Kinder während des Events ermöglicht es den Eltern außerdem, sich ganz auf Ihr Programm zu konzentrieren.

Wendet sich Ihr Programm an junge Nichtmuttersprachler, sollten Sie in Ihrem Marketingmaterial die sprachliche Unterstützung im Rahmen Ihres Programm betonen. Eine weitere Möglichkeit ist das Abhalten eines Rekrutierungs-Events in einem Gemeindezentrum einer Nichtmuttersprachler-Gemeinschaft unter Einbindung der diese Gruppen repräsentierenden Gemeindeorganisationen.

Sie könnten außerdem Arbeitgeber oder ehemalige Programmteilnehmer zu Events einladen, über ihre eigenen Erfahrungen mit einem ähnlichen Hintergrund oder ähnlichen Eigenschaften zu berichten. Für einen jungen Menschen mit psychischen Problemen oder einen ehemaligen Straftäter kann der Bericht eines Arbeitgebers, der selbst ähnliche Probleme erfolgreich bewältigt hat, eine Inspiration sein. Arbeitgeber, die durch das Anbieten von Praktika Vorteile haben, betätigen sich eventuell gerne als Botschafter bzw. empfehlen das Programm über Business-Netzwerke anderen Arbeitgebern.

Diese Events sind besonders effektiv, wenn sich Jugendliche und Eltern/Erziehungsberechtigte interaktiv beteiligen und Anbietern sowie Arbeitgebern Fragen stellen können.



Rekrutieren und Erstbeurteilung junger Menschen



Vorschläge für Öffentlichkeitsarbeit:

3. Informieren Sie mögliche Vermittlungsstellen umfassend

über Ihr Programm, maximieren Sie Empfehlungen durch Kooperation. Entsprechende Stellen sind unter anderem: Bildungsanbieter; Lokalbehörden, Arbeitsämter; andere Programme für Jugendliche; Freiwilligenorganisationen und Bürgerinitiativen (VCO); Fachteams, die mit jungen Menschen arbeiten, die sich weder in einer Schul- oder Berufsausbildung noch in fester Anstellung befinden (NEET), sowie örtliche Informations-, Beratungs- und Begleitdienste. Die Verfügbarkeit einer Vielzahl an Vermittlungskanälen garantiert gerade den besonders bildungsfernen Jugendlichen vielfältige Zugangsmöglichkeiten zu Aus- und Weiterbildung.

Machen Sie klare Aussagen über Ihr Angebot, Ihre Zielkohorte und mögliche Vorteile. So können diese Organisationen präzise Informationen über Ihr Programm weitergeben, wodurch sich die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass junge Menschen an einem Berufsvorbereitungsprogramm teilnehmen.

Arrangieren Sie persönliche Treffen mit einzelnen Stellen und Partnern oder laden Sie mögliche Vermittlungsstellen

zu einer Bewusstseinsbildungsveranstaltung ein bzw. um sich das Programm in Aktion anzusehen. So erhalten wichtige Stellen einen guten Einblick in das Programm, und der erfolgreiche Einstieg in eine Lehre wird nachgewiesen.

Die britische Source Skills Academy lädt beispielsweise die Mitarbeiter des örtlichen Arbeitsamts dazu ein, ihnen bei der Durchführung ihres Programms zuzusehen. So können diese ihr Verständnis des Programms vertiefen. Die Berufsberater sind dadurch besser über das Programm informiert, können mögliche Teilnehmer identifizieren und ihnen einen genauen Überblick über das Berufsvorbereitungsprogramm und die Vorteile einer Teilnahme geben, bevor sie sie vermitteln.

Überlegen Sie, ob Sie vielleicht derzeitige oder ehemalige Berufsvorbereitungsprogramm-Teilnehmer mitnehmen, die sich mit möglichen neuen Teilnehmern unterhalten oder einen kurzen Workshop abhalten können.

Machen Sie einen kurzen Werbefilm und schicken Sie ihn an verschiedene Stellen. Erfolgsgeschichten sind ebenfalls nützlich, um den Erfolg Ihres Programms bei der Vermittlung von Jugendlichen in die Lehrausbildung zu veranschaulichen. Entwickeln Sie einige Fallstudien von jungen Menschen, die nach einem erfolgreichen Abschluss des Programms eine Lehre begonnen haben; nehmen Sie außerdem positives Feedback von Arbeitgebern auf, die Praktika angeboten und/oder Jugendliche aus Ihrem Programm eingestellt haben.

4. Sprechen Sie Jugendliche an, die sich erfolglos um einen Platz in Ihrem Ausbildungsprogramm beworben haben,

oder die von anderen Programmen verwiesen werden, die ihre Bedürfnisse nicht erfüllen.

Rekrutieren und Erstbeurteilung junger Menschen



Erstbeurteilung

Die unerlässliche Beurteilung der Fähigkeiten und Kompetenzen der Jugendlichen vor Beginn des Programms garantiert, dass dieses den Bedürfnissen der jungen Menschen entspricht und die geeignete Förderung vorhanden ist.

Durch diese sorgfältige Beurteilung können Sie feststellen, ob Jugendliche für das Programm geeignet sind, während diese wiederum eine fundierte Entscheidung treffen können, ob dies der richtige Weg für sie ist. Dadurch sind sowohl die Motivation der Teilnehmer, sich voll zu engagieren, als auch die Chancen auf einen erfolgreichen Abschluss und Aufnahme einer Lehre größer.



Eine effektive Beurteilung sorgt vor allem dafür, dass der jeweils richtige Praktikumsplatz für einen jungen Menschen gefunden wird, wodurch dieser die besten Chancen auf eine Lehr- oder Arbeitsstelle erhält - sei es bei dem Praktikumsanbieter oder einem anderen Arbeitgeber.

Diese Zuteilung hängt von umfassenden Beurteilungsinformationen ab. Die effektivsten Eintritts- und Rekrutierungssysteme kombinieren die Prüfung grundlegender Lese-, Sprach- und Rechenkenntnisse mit intensiven Gesprächen mit Tutoren oder Betreuungspersonal. Typische Gesprächsthemen betreffen die Motivation der Jugendlichen zum Eintritt in das Programm, Berufsziele, Vorbildung und Erfahrung, bisherige Leistungen, persönliche und finanzielle Verhältnisse, Lernbarrieren, Lernstile und -präferenzen sowie sämtliche anderen Informationen, die langfristig für den Beginn einer Lehre relevant sind (z.B. Vorstrafen).

Durch diesen ganzheitlichen Ansatz kann der Anbieter umfassende Förderung anbieten, sodass jeder Jugendliche eine Lehre machen kann.



Rekrutieren und Erstbeurteilung junger Menschen



FALLSTUDIE

JOBLINGE, Deutschland

Ein Kernaspekt des Rekrutierungsprozesses bei JOBLINGE ist die „Prüfung“ der jungen Menschen im Rahmen einer zweitägigen, gemeinnützigen Projektarbeit, die sie zur Aufnahme in das Programm abschließen müssen. Während des Projekts nehmen Mitarbeiter eine informelle Bewertung der Eignung und des Engagements der Jugendlichen für die Teilnahme am Programm vor. Bewertungsfaktoren sind z.B., ob sie stets pünktlich zur Arbeit erscheinen oder mit anderen im Team zusammenarbeiten können. Mitarbeiter befragen die einzelnen Jugendlichen, um mehr über deren Leben und die Motivation, bei JOBLINGE anzufangen, herauszufinden. So lernen die JOBLINGE-Mitarbeiter die jungen Menschen kennen, und diese wiederum entwickeln Vertrauen in die Programm-Mitarbeiter.



PRAXISTIPP

Verwenden Sie Online-Programme zur Erstbeurteilung von Sprach-, Rechen- und anderen Grundkenntnissen. Ensure that young people are offered support to complete computer-based assessments

Bewährte Online-Plattformen wie **BKSB** und **Skills Builder** bieten Erst- und Diagnose-Beurteilungen, Lernressourcen für Englisch, Mathematik und IKT sowie Lernstil-Beurteilungen; sie werden gewöhnlich von UK-Anbietern von Berufsvorbereitungsprogrammen zur Beurteilung von Rechen- und Sprachkompetenzen genutzt. Programme wie **OneFile** und **ForSkills** bieten zusätzliche Ressourcen, z.B. maßgeschneiderte Formulare, Portfolio-Sammlungen



FALLSTUDIE

Hackney College, England

Vor Beginn eines Trainee-Programms am Hackney College unterziehen sich alle Jugendlichen einer BKSB-Beurteilung und erhalten Informationen und Beratung darüber, was einer Teilnahme an dem Programm im Wege steht, etwa weil sie finanzielle Unterstützung, Hilfe bei den Wohnverhältnissen oder persönliche Förderung benötigen. Arbeitgeber treffen dort die Teilnehmer, geben Einblick in ihre Branche sowie die verfügbaren Arbeits- und Ausbildungsstellen und besprechen die Schulungsmöglichkeiten innerhalb ihrer Firma. So sollen sich die Auszubildenden dem Trainee-Programm verpflichten sowie ein Verständnis für ihre Aufgaben, die Erwartungen des Arbeitgebers und die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten erwerben, die ihnen bei erfolgreichem Abschluss des Trainee-Programms offenstehen.

Rekrutieren und Erstbeurteilung junger Menschen



PRAXISTIPP

Ermutigen Sie eventuell Mitarbeiter, die an der Beurteilung und Umsetzung beteiligt sind, eine Qualifikation im Bereich Informations-, Beratungs- und Begleitdienste (IAG) zu erwerben.

Das gewährleistet, dass die jungen Menschen zur Teilnahme an Ihrem Programm optimal geeignet sind.

Einige der erfolgreichsten Berufsvorbereitungsprogramme nutzen Beurteilungsinformationen, um das Programm für die Teilnehmer individuell zu gestalten.

FALLSTUDIE

E2C73, Frankreich

Der Erstbeurteilungsprozess der E2C73 fließt in das individuelle Programm der einzelnen Jugendlichen ein. Am Anfang des Programms nehmen die jungen Menschen an einem Einführungsgespräch teil, bei dem ihre persönlichen, sozialen und finanziellen Umstände ausführlich besprochen werden. Die in diesem Gespräch gesammelten Informationen werden dann für die Entwicklung eines Lern- und Entwicklungsplans für jeden Jugendlichen genutzt, um das Programm auf ihre persönlichen Bedürfnisse zuzuschneiden.



PRAXISTIPP

Das Beurteilungsverfahren und die so gewonnenen Daten sind sensibel zu behandeln, damit sie nicht als Mittel zur Selektion und/oder als Zugangshindernis wahrgenommen werden. Dies ist nicht nur während des Eintritts und der Rekrutierung wichtig, sondern während der gesamten Umsetzung, da die Auszubildenden in der Anfangsphase des Programms ggf. nur ungern persönliche Informationen preisgeben.

Die Jugendlichen müssen während des gesamten Programms immer die Möglichkeit haben, mit Mitarbeitern unter vier Augen zu sprechen, um ihnen die Gelegenheit zu geben, zusätzliche Bedürfnisse anzusprechen. Bei Programmen mit Mentoring können im Rahmen der Mentor/Schützling-Beziehung ebenfalls Probleme behandelt werden, mit denen junge Leute konfrontiert sind und die sie am Abschluss des Programms hindern könnten.



PRAXISTIPP

Mit der Ausarbeitung einer soliden Erstbeurteilung sowie Informations-, Beratungs- und Begleitdiensten sorgen Sie dafür, dass Auszubildende an den richtigen Arbeitgeber und in die richtige Branche vermittelt werden.

Mit der Ausarbeitung einer soliden Erstbeurteilung sowie Informations-, Beratungs- und Begleitdiensten sorgen Sie dafür, dass Auszubildende an den richtigen Arbeitgeber und in die richtige Branche vermittelt werden.

Rekrutieren und Erstbeurteilung junger Menschen



Bewertung von Rekrutierungs- und Erstbeurteilungsmaßnahmen

Durch Bewertung Ihrer Rekrutierungs- und Erstbeurteilungsmaßnahmen finden Sie heraus, was gut funktioniert und in welchen Bereichen es noch Verbesserungsbedarf gibt; außerdem können dadurch das Ergebnis und die Wirkung dieser Maßnahmen festgehalten und so Ihre Eintritts- und Rekrutierungsverfahren kontinuierlich verbessert werden.

Sie werden die Wirksamkeit Ihrer Rekrutierungs- und Erstbeurteilungsmaßnahmen grundsätzlich in Bezug auf Ihre Unterstützung junger Menschen beurteilen, einen Lehrplatz zu erhalten. Es gibt jedoch ggf. einige konkrete Aspekte Ihrer Tätigkeit, auf die Sie sich konzentrieren möchten. Mit den unten stehenden Fragen als Ausgangspunkt können Sie darüber nachdenken, was Sie über Ihre Rekrutierungs- und Erstbeurteilungsmaßnahmen herausfinden möchten und damit anfangen, einen Bewertungsplan zu entwickeln.

Der Teil Bewertung des Programms in dieser Ressource enthält detaillierte Empfehlungen dazu, wie Bewertungsmaßnahmen in Ihr Programm eingebaut werden können, sowie Ideen für mögliche Bewertungsmethoden und -werkzeuge.



Beispielfragen:

- Wer sind ihre Teilnehmer? (Stimmt das demografische Profil der Teilnehmer mit Ihrer Zielgruppe überein?)
- Wie viele Teilnehmer haben das Programm abgeschlossen?
- Durch welche Kanäle werden die Teilnehmer rekrutiert?
- Welche Rekrutierungsmethoden sind am effektivsten und sprechen Teilnehmer aus Zielgruppen an; woher wissen Sie das?
- Welche anderen Vorgehensweisen könnte man nutzen?
- Welche Rekrutierungsaktivitäten halten die Jugendlichen für die effektivsten, und was könnte verbessert werden?
- Haben junge Menschen Vorschläge, wie sie in dieser Programmphase noch anders involviert werden könnten?
- Was halten Vermittlungspartner von ihrer Miteinbeziehung in die Rekrutierung von jungen Menschen für das Programm?
- Anhand welcher Prozesse werden Informationen bezüglich der Fertigkeiten, Kompetenzen und Bedürfnisse einzelner Jugendlicher festgestellt und erfasst?
- Was sind die effektivsten Bewertungsmethoden, um Informationen bezüglich der Fertigkeiten, Kompetenzen und Bedürfnisse junger Menschen festzustellen und zu erfassen; woher wissen Sie das?
- Welche Schulungen erhalten Mitarbeiter, sodass sie die Bedürfnisse der individuellen Auszubildenden ermitteln können?

4. Rekrutieren und Erstbeurteilung junger Menschen

Selbstbewertung und Planung

Das Selbsteinschätzungs- und Planungstool verwendet die RAG System als Methode zur Bewertung der Leistung auf der Grundlage der in einer Ampel verwendete Farben Rot, Bernstein und Grün System. Mit diesem Tool können Sie sich schnell identifizieren Welche Bereiche Ihres Programms funktionieren gut? wo Sie Änderungen vornehmen und planen und Programmverbesserungen überwachen.

Wirksame Praxis Erfolgsfaktor	RAG-Beurteilung	Maßnahmen zur Verbesserung	Durch wen	Überprüfungsdatum	RAG-Bewertung
Aussagen umreißen klar die Vorteile des Programms					
Einsatz unterschiedlicher Marketingstrategien und einer Kombination von Aktivitäten					
Verschiedene Rekrutierungsmaßnahmen sprechen junge Menschen direkt an					
Vermittlungsstellen wissen über Programm und Zielgruppen Bescheid					
Vor Beginn des Programms werden Maßnahmen zur Erstbeurteilung durchgeführt, ggf. mit IT.					
Erstbeurteilung umfasst sowohl qualitative Beurteilung als auch Beurteilung von Grundkompetenzen					
Daten der Erstbeurteilung werden zur Vermittlung von Jugendlichen an geeignete Arbeitgeber genutzt					

Durchführung eines Berufsvorbereitungsprogramms



Überblick

Die Qualität der Aktivitäten und Unterstützung im Rahmen Ihres Berufsvorbereitungsprogramms ist für eine positive Erfahrung der Jugendlichen sowie dafür maßgeblich, dass diese das Programm abschließen und im Anschluss daran eine Lehre beginnen. Dieser Teil der Ressource zeigt bewährte Methoden zur Durchführung des Programms auf. Er enthält einige Fallstudien sowie Praxistipps für die Programmdurchführung.

Je nach Programmziel werden Berufsvorbereitungsprogramme unterschiedlich durchgeführt. Einige Programme bieten jungen Menschen, die relativ nah am Arbeitsmarkt sind, eine Auffrischung ihrer Grundkompetenzen oder die Möglichkeit, spezielle Erfahrungen zu sammeln, bevor sie bei der Interaktion mit Arbeitgebern unterstützt werden. Bei anderen Programmen liegt der Fokus stärker auf der Wiedereingliederung junger Menschen in Aus- und Weiterbildung, bevor sie eine Lehre beginnen.

Hauptaspekte bei der Wahl und Entwicklung Ihres Durchführungsmodells sollten sein:

- Vorarbeit
- Vermittlung von Grundkompetenzen (Lese-, Schreib- und Rechenkompetenzen)
- Individuelle Förderung, z.B. Mentoring und Informations-, Beratungs- und Begleitdienste (IAG)
- Planung und Durchführung von Praktika
- Flexible Durchführung



Durchführung eines Berufsvorbereitungsprogramms



Vorarbeit

Berufsvorbereitungsprogramme sollten Aktivitäten zur Förderung der sozialen Kompetenzen und Beschäftigungsfähigkeit der Jugendlichen umfassen, um diese durch Angebote wie Jobbörsen oder simulierte Vorstellungsgespräche schrittweise auf den Umgang mit Arbeitgebern vorzubereiten, mit dem Ziel eines Praktikums.

Soziale Kompetenzen ermöglichen den Jugendlichen ein effektives Arbeiten und sind für fast jede Arbeitsrolle erforderlich. Zu diesen auch Soft Skills genannten Kompetenzen gehören Kommunikationsfähigkeit, Selbstvertrauen, Pünktlichkeit, aktives Zuhören sowie Belastbarkeit. Diese können durch Problemlösungsaktivitäten im Team, selbstständige Präsentationen, Workshops und interaktiven Unterricht entwickelt werden. Die Durchführung dieser Aktivitäten kann entweder



FALLSTUDIE

Tomillo Foundation, Spanien

Während der drei Phasen des zweijährigen Programms der Tomillo-Stiftung in Spanien entwickeln die jungen Teilnehmer im Laufe des Programms ihre persönlichen, beruflichen und sozialen Fähigkeiten (in dieser Reihenfolge), bevor sie ein Praktikum machen. Durch diese Aufeinanderfolge erhalten die Jugendlichen mehr Selbstvertrauen, Kompetenzen und Klarheit über ihre Karriereziele. Während der vierwöchigen Anfangsphase werden die Lernenden erneut an ein Aus- und Weiterbildungsumfeld herangeführt und erhalten so wieder eine positive Sichtweise auf Ausbildung und Arbeit, als Vorbereitung auf eine positive Teilnahme am Training. Diese intensive Wiedereinführung ist maßgeblich für die Motivation und die nachhaltigen Fortschritte bildungsferner Jugendlicher. Während dieser Phase machen die jungen Menschen ihr erstes Praktikum und arbeiten zusammen mit den Mitarbeitern an der Entwicklung eines persönlichen Programms für die nächste Phase.



als Teil des regulären Lehrstoffs oder separat im Rahmen eines Soziale-Kompetenzen-Moduls in Ihrem Berufsvorbereitungsprogramm erfolgen.

Beschäftigungsfähigkeit bezeichnet die für den Erfolg beim Bewerbungsprozess erforderlichen Voraussetzungen. Dazu gehören Stellensuche, Anleitungen zum Verfassen des Lebenslaufs, Vorstellungsgespräche, angemessene Kleidung und der professionelle Umgang mit Arbeitgebern. Beschäftigungsfähigkeit kann u.a. durch Schulungen zur Stellensuche, Anleitung zum Lebenslauf, simulierte Vorstellungsgespräche und den Besuch von Jobbörsen entwickelt werden. Diese Aktivitäten können entweder in Ihren regulären Lehrstoff integriert oder separat als Teil eines Beschäftigungsfähigkeits-Moduls angeboten werden.

Die Informationen und Aktivitäten auf der Webseite What Employers Want (Was Arbeitgeber verlangen) geben junge Menschen einen Einblick darin, was Arbeitgeber suchen, einschließlich sozialer Kompetenzen und Beschäftigungsfähigkeit.

Die Abfolge der Aktivitäten ist für die Vorbereitung der jungen Erwachsenen auf Praktika und den

anschließenden Antritt einer Lehre wichtig. Die Reihenfolge, in der die Aktivitäten ablaufen, sollte den jungen Menschen den schrittweisen Aufbau von Kompetenzen, Selbstvertrauen und Kenntnissen als Vorbereitung auf Arbeitserfahrung ermöglichen. Da junge Teilnehmer an einem Berufsvorbereitungsprogramm meist Unterstützung bei der Entwicklung ihres Selbstvertrauens sowie ihrer Beschäftigungsfähigkeit benötigen, bevor sie in die Arbeitswelt eintreten, ist dies besonders wichtig.



Durchführung eines Berufsvorbereitungsprogramms



Ausprobieren von Kompetenzen

Dadurch erhalten junge Menschen die Möglichkeit, einige unterschiedliche Berufsfelder auszuprobieren, z. B. im Rahmen einer Reihe von Kurzlehrgängen. Jeder Kurzlehrgang bietet einen Überblick über das Berufsfeld sowie die Möglichkeit eines Praktikums für interessierte Lernende. Dieses Durchführungsmodell ist vor allem für Lernende nützlich, die noch nicht wissen, in welchem/-n Berufsfeld(ern) sie arbeiten möchten, und Kontakt mit unterschiedlichen Arbeitgebern wünschen, um fundierte Entscheidungen über ihre berufliche Zukunft treffen zu können.



PRAXISTIPP

Seien Sie flexibel. Egal, für welches Modell Sie sich entscheiden, es muss immer flexibel auf Änderungen reagieren können, sei es in Bezug auf die Bedürfnisse der Jugendlichen, den lokalen Arbeitsmarkt oder geänderte Qualifikationsanforderungen der Lehrprogramme Ihrer Zielgruppe. So bleibt Ihr Programm relevant und effektiv.



PRAXISTIPP

Erwägen Sie ein Programm, das zu jeder Zeit begonnen werden kann.

Jugendliche können bei einem flexiblen Programm, das zu jeder Zeit begonnen werden kann, schnell einsteigen und müssen nicht bis zum Beginn eines neuen Schuljahres warten. So können Sie innerhalb eines bestimmten Zeitrahmens mehr junge Menschen durch Berufsvorbereitungssprogramme unterstützen. Diese nicht an einen festen Einstiegstermin gebundenen Programme sind auch bei Vermittlungsstellen beliebt, denn es gibt keine Wartezeiten zwischen der Vermittlung eines Jugendlichen und dem Beginn der Teilnahme. Eine externe Agentur vermittelt daher Jugendliche eher in ein Modell, das zu jeder Zeit begonnen werden kann, wodurch Sie Ihr Programm effektiv weiter ausbauen können.

FALLSTUDIE

Technological University Dublin, Irland

Die ersten 10 Wochen eines TU Dublin -Berufsvorbereitungssprogramms verbringen die Teilnehmer in einem Klassenzimmer, wobei in jeder Woche eine andere Ausbildungsbranche im Mittelpunkt steht. In einer Woche lernen die Jugendlichen beispielsweise über Flugzeugmechanik, in der nächsten dann über Maler- und Lackierarbeiten. In jedem Kurzlehrgang erhalten die Lernenden Grundkenntnisse über die Branche sowie die Möglichkeit, an einem Praxisprojekt in diesem Bereich zu arbeiten. Die Jugendlichen schätzen diesen Einblick in Berufsfelder, die sie vorher u.U. nicht in Erwägung gezogen hätten sowie vor allem die Möglichkeit, herauszufinden, in welchem Berufsfeld sie evtl. eine Lehre machen möchten.



Durchführung eines Berufsvorbereitungsprogramms



PRAXISTIPP

Regelmäßige, in Ihr Programm integrierte vorbereitende Aktivitäten, ermöglichen es den Lernenden, ihre Kompetenzen im Laufe der Zeit anzuwenden und kontinuierlich weiterzuentwickeln; dadurch sind sie kompetenzmäßig bestens auf erste Kontakte mit Arbeitgebern und Bewerbungen auf Lehrstellen vorbereitet.



FALLSTUDIE

Technological University Dublin, Irland

Beim TU Dublin -Berufsvorbereitungsprogramm ist Mittwoch immer der Tag für „persönliche Weiterentwicklung und Interaktion mit Arbeitgebern“, d.h. die Jugendlichen verbessern ihre Beschäftigungsfähigkeit durch Weiterentwickeln des Lebenslaufs, Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche oder Interaktion mit Arbeitgebern. Durch im Programm integrierte wöchentliche Reflexionen können sich die Jugendlichen mit den Beurteilungs- und Feedback-Verfahren in einer Lehre vertraut machen.



Durchführung eines Berufsvorbereitungsprogramms



Vermittlung von Grundkompetenzen (Lese-, Schreib- und Rechenkompetenzen)

Der Vermittlung von Grundfähigkeiten wie Lesen, Schreiben und Rechnen sollte bei Berufsvorbereitungsprogrammen besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden. Manche jungen Menschen sind dem Lernen im Klassenzimmer gegenüber aufgrund früherer negativer Erfahrungen während der Pflichtschulzeit nicht aufgeschlossen. Daher sollten Sie sich bemühen, das Unterrichten von Grundkompetenzen in das breitere Berufsvorbereitungsprogramm einzubinden. Durch diese Einbindung können außerdem Ressourcen besser genutzt werden, da zusätzlicher, ausschließlich auf Grundkompetenzen fokussierter Unterricht nicht erforderlich ist.

Grundkompetenzen lassen sich als Teil des allgemeinen Ausbildungsinhalts vermitteln: bei einem auf die Baubranche zugeschnittenen Berufsvorbereitungsprogramm können die jungen Teilnehmer z.B. dazu angehalten werden, Konzepte wie „Fläche“ und „Umfang“ im Rahmen der Berufsbildung zu durchdenken.

Außerdem bietet sich ein Unterrichten der Grundkompetenzen im Zuge der Entwicklung der Beschäftigungsfähigkeit an; so können Jugendliche beim Verfassen ihres Lebenslaufs bzw. bei der Vorbereitung auf simulierte Vorstellungsgespräche Grammatik und Zeichensetzung üben.

FALLSTUDIE

Tomillo Foundation, Spanien

Im 2. Jahr des Berufsvorbereitungsprogramms der Tomillo-Stiftung lernen die jungen Teilnehmer durch die Methoden des projektgestützten Lernens (Project Based Learning - PBL) über ihr ausgewähltes Berufsfach und entwickeln wichtige berufliche und grundlegende Kompetenzen. Die Jugendlichen gestalten und entwerfen in Gruppenarbeit ein Team-Projekt, das für ihr gewähltes Fach relevant ist, wobei sie kontinuierlich ihre Grundkompetenzen nutzen und weiterentwickeln. In Informatik erhalten die jungen Menschen beispielsweise die Aufgabe, eine Haushaltskompstierungsanlage zu entwerfen, mit der Müll umweltverträglich entsorgt werden kann. Diese Ansätze gelten als besonders wirksame Unterstützung der arbeitsmarktfernen Jugendlichen. Die herausragenden Fortschritte und Resultate der Jugendlichen - 2017 begannen 97% der Teilnehmer im Anschluss eine mittlere Berufsausbildung - ist ein Indikator dafür, wie gut gestaltete und umgesetzte Programme dazu beitragen, dass junge Menschen, die am weitesten vom Arbeitsmarkt entfernt sind, gute Ergebnisse erzielen.



PRAXISTIPP

Grundkompetenzen sollten flexibel und kreativ vermittelt werden.

So ist Lernen motivierend und relevant für das Leben sowie die Berufsziele der jungen Menschen. Dies lässt sich durch Kontextualisierung der Aktivitäten bzw. Vermittlung am Arbeitsplatz erzielen.



Durchführung eines Berufsvorbereitungsprogramms



FALLSTUDIE

JOBLINGE, Germany

Zwei Wochen nach Beginn des Berufsvorbereitungsprogramms wird jeder JOBLINGE-Teilnehmer seinem persönlichen, freiwilligen Mentor zugeteilt. Während des Programms geben Mentoren ihre Berufs- und Lebenserfahrung weiter, haben Vorbildfunktion und unterstützen den Jugendlichen.

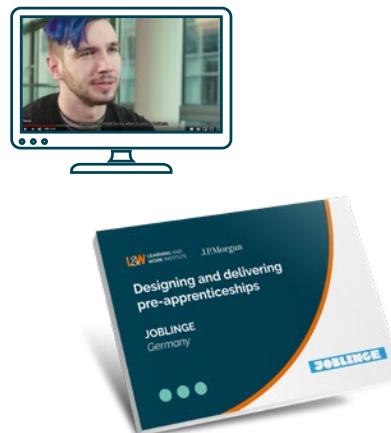
Mentoren treffen sich einmal die Woche mit den Teilnehmern und ermutigen sie während jeder Phase des Programms. Dies motiviert die Jugendlichen und verringert die Wahrscheinlichkeit, dass sie das Programm aufgrund von Schwierigkeiten zu Hause, im weiteren Umfeld oder während eines Praktikums abbrechen. Der Mentor begleitet den Teilnehmer als Vertrauter, Coach und Vorbild durch das Programm und hilft bei allen auftretenden Problemen.

Mentoren werden professionell geschult und betreut und hauptsächlich aus Partnerfirmen rekrutiert. Dies unterstützt wiederum die Integration des Arbeitgebers in das Programm.

Mentoring sowie Information und Begleitung (IAG)

Viele Anbieter von Berufsvorbereitungsprogrammen integrieren Mentoring in ihre Unterstützungspakete für junge Menschen. Durch diese Art der persönlichen Unterstützung erhalten die Jugendlichen die Zeit und den Freiraum, ihre Erfahrungen und Ambitionen zu besprechen und etwaige Schwierigkeiten zu thematisieren. So verschaffen sich Tutoren und Mitarbeiter einen besseren Überblick über auftretende Probleme und können besser und schneller darauf reagieren. Die Jugendlichen selbst ziehen das Programm konsequent und mit positiver Erfahrung durch.

Mentoren sind üblicherweise Mitarbeiter des Anbieters, wie Tutoren oder betreuendes Fachpersonal; Gleichaltrige (z. B. andere



Jugendliche, die im Anschluss erfolgreich mit einer Lehre angefangen haben);

Arbeitgebervertreter oder Mitarbeiter von Partnerorganisationen. Mentoring findet gewöhnlich im Rahmen von regelmäßig geplanten Einzelgesprächen statt, kann jedoch bei Bedarf auch spontan angesetzt werden oder beide dieser Elemente kombinieren.

Für manche Teilnehmer von Berufsvorbereitungsprogrammen, vor allem für benachteiligte Jugendliche, ist ein Mentor unter Umständen das einzige erwachsene Vorbild. Eine Bezugsperson zu haben, die sich kümmert und die zuhört, ist oft eine neue Erfahrung und ermöglicht den jungen Menschen, Vertrauen, Selbstbewusstsein und Selbstwertgefühl zu entwickeln sowie Beschäftigungshindernisse, mit denen sie sich konfrontiert sehen, besser zu verstehen und zu überwinden.

Einige Anbieter setzen verschiedene Arten von Mentoren ein, um in unterschiedlichen Phasen ihres Programms zielgerichtete Unterstützung zu bieten.



Durchführung eines Berufsvorbereitungsprogramms



Vor allem in Programmen für Jugendliche aus benachteiligten Verhältnissen kann Mentoring besonders wichtig sein. Beim Millwall Community Trust in London, der mit jungen Menschen mit schlechten Schulerfahrungen arbeitet, steht beispielsweise das Beseitigen von emotionalen und Verhaltensbarrieren, die das erfolgreiche Vorankommen junger Menschen behindern können, im Mittelpunkt. Als Mentoren eingesetzte Tutoren helfen mit weitergehenden persönlichen Problemen, die den erfolgreichen Abschluss des Programms verhindern könnten.

Barclays bietet ein Mentoring-System an, in dem Jugendliche Mitarbeiter-Mentoren mit ähnlichen Erfahrungen zugewiesen werden. Dadurch werden sie ermutigt, zusätzliche Bedürfnisse anzugeben (v.a. Gesundheitszustand und Behinderungen).

FALLSTUDIE

Jobwise Training, England

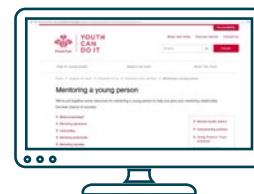
Jungen Teilnehmern am Jobwise Trainee-Programm wird ein persönlicher Mentor zugewiesen, den sie am ersten Tag des Programms meist in der informellen Atmosphäre beispielsweise eines Cafés treffen. Durch diese frühzeitige Einbindung können Mentoren von Anfang des Programms an ein Verhältnis zu den jungen Menschen aufbauen. Mentoren sind Mitarbeiter, die ein Berufsvorbereitungspogramm abgeschlossen und dann eine Beschäftigung bei Jobwise Training gefunden haben. Dies inspiriert die Jugendlichen und gibt ihnen eine klare Sicht auf die positiven Ergebnisse des Programms.



Bei Antritt des Praktikums wird den Jugendlichen ein vom Betriebsleiter unabhängiger Arbeitsplatz-Mentor zugewiesen. Im Rahmen von wöchentlichen Besprechungen zwischen dem jungen Teilnehmer und dem Arbeitsplatz-Mentor kann der Jugendliche um zusätzliche Unterstützung bitten, über bis dato erzielte Fortschritte nachdenken, kurz- und langfristige Ziele abstecken und andere Bereiche des Arbeitsplatzes vorschlagen, in denen er Erfahrung sammeln möchte. Durch diese Besprechungen kann der Arbeitgeber außerdem Feedback zur Qualität der Arbeit und den Leistungen der jungen Menschen geben sowie Änderungen hinsichtlich deren Beschäftigungsfähigkeit seit Beginn des Praktikums vermerken. Sowohl die Arbeitgeber als auch die Jugendlichen können so über die Fortschritte reflektieren.

Nützliche Links zu Mentoring

Auf den folgenden Webseiten erhalten Sie nützliche Hinweise zu Mentoring und andere individuelle Unterstützung für junge Menschen.



Durchführung eines Berufsvorbereitungsprogramms



FALLSTUDIE

CT Skills, UK

Alle Beschäftigungsbeauftragten von CT Skills haben eine Qualifikation (Stufe 4) in Informations-, Beratungs- und Begleitdiensten (Information, Advice and Guidance - IAG); so wird gewährleistet, dass junge Menschen für ein Programm rekrutiert werden, das ihre individuellen Bedürfnisse erfüllt. Der jeweilige Arbeitsvermittler hat ebenfalls eine IAG-Qualifikation. So kann er nicht nur die Trainees, sondern auch die Arbeitgeber im Hinblick auf die Unterstützung und Begleitung der Trainees sowie ihre Rekrutierungsmaßnahmen beraten und begleiten. Nach Auffassung von CT Skills hat das Ausstatten der Mitarbeiter mit fundierten IAG-Kompetenzen erheblich dazu beigetragen, maßgeschneiderte Pläne zu entwickeln, die die Trainees individuell auf den Beginn einer Lehre oder einer Arbeitsstelle vorbereiten, und zwar zum für sie jeweils richtigen Zeitpunkt.



Informations-, Beratungs- und Begleitdienste

(Information, Advice and Guidance - IAG)

Teilnehmer an Berufsvorbereitungsprogrammen wissen oft nicht viel über Aus- und Weiterbildungs- sowie Beschäftigungschancen.

Hochwertige Informations-, Beratungs- und Begleitdienste (IAG) sind deshalb für die Unterstützung der jungen Menschen beim Treffen fundierter Entscheidungen über ihre Zukunft sowie beim Eintritt in das Arbeitsleben wichtig. Jugendliche müssen unbedingt ständig Zugang zu unabhängiger Beratung hinsichtlich Ausbildung und Karriere haben.

Es gibt im Wesentlichen zwei Arten der Information, Beratung und Begleitung:

Intern: In der Praxis werden hierfür Mitarbeiter benötigt, die die erforderlichen IAG-Kompetenzen haben, sei es durch Rekrutierung neuer, entsprechend kompetenter Mitarbeiter oder durch Fortbildung bestehender Mitarbeiter.

Extern: Sie können unter Umständen mit externen Organisationen zusammenarbeiten, die Erfahrung in der Erbringung von IAG-Diensten für Jugendliche haben.

Unabhängig davon, welche Vorgehensweise am besten zu Ihrer Organisation passt, sollte Information, Beratung und Begleitung immer:

unvoreingenommen sein: IAG sollte die Bedürfnisse der Jugendlichen, neueste Informationen zum Arbeitsmarkt sowie Neuigkeiten über lokale und landesweite Angebote berücksichtigen.

zeitnah sein: Junge Menschen sollten zeitnahe Beratung und Begleitung erhalten, so dass sie für die angemessene Maßnahmenplanung erforderliche, wichtige Entscheidungen treffen können.



PRAXISTIPP

Ermutigen Sie eventuell Mitarbeiter, die an der Beurteilung und Umsetzung beteiligt sind, eine Qualifikation im Bereich Informations-, Beratungs- und Begleitdienste (IAG) zu erwerben.

So wird sichergestellt, dass die richtigen Lernenden am richtigen Programm teilnehmen. Außerdem werden durch Unterstützung der Arbeitgeber positive Beziehungen aufgebaut.

Durchführung eines Berufsvorbereitungsprogramms



1. Sorgfältige Abstimmung von jungen Menschen auf Arbeitgeber Akquise von Praktikumsplätzen

Sourcing work experience opportunities

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, Anbietern von Praktikumsplätzen junge Menschen zuzuteilen.

- Sie haben unter Umständen Arbeitgeber, die an einem auf ihre Bedürfnisse zugeschnittenen Programm beteiligt sind. In einem solchen Fall werden Jugendliche gezielt für diese konkreten Praktikumsplätze rekrutiert.
- Oder Sie verfolgen einen breiteren Ansatz: junge Menschen bekunden ihr Interesse an einem bestimmten Berufsfeld oder Beruf, und Sie finden dann einen entsprechenden Arbeitgeber, der solche Praktikumsplätze anbietet.

Durchführen von Praktika

Ein Praktikum ist der wichtigste Aspekt einer effektiven Umsetzung von Berufsvorbereitungsprogrammen. Jugendliche sammeln durch Praktika wertvolle Erfahrungen in der echten Berufswelt. Praktika sind daher ein wichtiger Bestandteil aller Berufsvorbereitungsprogramme und oft absolut ausschlaggebend für die Erreichung der Programmziele.

Die effektivsten Praktika sind individuell gestaltet und auf die Bedürfnisse, Interessen und Ambitionen der einzelnen Jugendlichen sowie der beteiligten Arbeitgeber zugeschnitten und binden diese in die Planung mit ein. Wichtige Schlüsselfaktoren für hochwertige Praktika sind unter anderem:

- Sorgfältige Abstimmung von jungen Menschen auf Arbeitgeber
- Having clear work plans and objectives for young people and employers
- Gelegenheiten für Feedback und zur Überprüfung der Fortschritte
- Mentoring und Begleitung
- Abschluss-Gespräche und offizielle Anerkennung

FALLSTUDIE

Technological University Dublin, Irland

Während des zweiwöchigen Praktikums der TU Dublin am Ende des Programms erleben die jungen Teilnehmer die Realität des Arbeitsumfelds sowie der Lehrlingsausbildung. Da die TU Dublin mit einer Vielfalt von Arbeitgebern aus mehreren Ausbildungssparten zusammenarbeitet, können die Jugendlichen ein Praktikum in einem Berufsfeld ihrer Wahl machen.

Arbeitgeber, die in dem Pilotprojekt Access to Apprenticeship (Zugang zur Lehre) involviert waren, haben positives Feedback für das Programm gegeben. Sie schätzten besonders die Möglichkeit der Interaktion mit den Jugendlichen, wobei sie deren Interesse an einer Lehre feststellen konnten. Die Arbeitgeber fanden außerdem gut, dass die jungen Menschen lernen konnten, was von ihnen als Lehrling erwartet wird. Für junge Teilnehmer, die das Programm abschließen, ist vor allem das Praktikumselement sehr wertvoll, und sie betonen, dass die Erfahrung am Arbeitsplatz mit einem Arbeitgeber ihnen bei der Entscheidung geholfen hat, welchen Ausbildungssektor sie anstreben wollen.



Durchführung eines Berufsvorbereitungsprogramms



FALLSTUDIE

bbw SH, Deutschland

Das bbw SH in Deutschland bietet intensive Spezialförderung für Jugendliche mit Lernbehinderungen, psychischen Problemen und anderen Bedürfnissen an. Die Organisation betreibt ein Zentrum zur beruflichen Wiedereingliederung, in dem Jugendliche an Praktikums-Workshops für eine Reihe von Berufen teilnehmen. Ziel des Programms ist die Vermittlung von Kompetenzen für die Eingliederung junger Menschen mit umfangreichen Bedürfnissen sowie aus benachteiligten Verhältnissen in den Arbeitsmarkt. Jugendliche erhalten interne Berufserfahrung und spezialisierte Unterstützung.

Junge Teilnehmer an unserem Berufsvorbereitungsprogramm könnten davon profitieren, mehrere Praktika zu machen. Auf die Weise können junge Menschen wertvolle Erfahrungen in unterschiedlichen Arbeitsumgebungen, wie z. B. unterschiedlich großen Betrieben oder in verschiedenen Berufsfeldern, sammeln. Als weiteren Vorteil können sie so fundierte Entscheidungen hinsichtlich ihrer Berufswahl treffen und einen gut ausgestalteten Lebenslauf aufbauen.



PRAXISTIPP

Integrieren Sie lokale Organisationen wie z. B. Berufs- oder Arbeitgeberverbände, die Zugang zu einer großen Anzahl von Arbeitgebern haben.

Dadurch erhalten Sie Zugriff auf mehr Praktikumsplätze sowie weitere Möglichkeiten der Interaktion mit Arbeitgebern.



PRAXISTIPP

Fokus sollte auf Praktika mit Arbeitgebern liegen, die sich verpflichten, am Ende des Praktikums eine echte Lehr- oder Arbeitsstelle für einen Jugendlichen zu haben.

So ist ein positiver und schneller Beschäftigungserfolg wahrscheinlicher.

FALLSTUDIE

E2C73, Frankreich

Praktika tragen maßgeblich dazu bei, dass die jungen E2C73-Teilnehmer ihre persönlichen Berufsziele erforschen und verwirklichen können. Während des gesamten Programms haben die Jugendlichen abwechselnd Praktika und interne Schulungen. Dieser kontinuierliche Entwicklungsprozess dauert so lange an, bis eine Lehrstelle oder ein anderes Ziel gefunden ist. Die Jugendlichen profitieren von diesen wechselnden Praktika, da sie so unterschiedliche Berufswege ausprobieren, ein echtes Verständnis für die Arbeit in verschiedenen Branchen entwickeln und sich einen professionellen, abgerundeten Lebenslauf erarbeiten können.



Durchführung eines Berufsvorbereitungsprogramms



FALLSTUDIE

Jobwise Training, England

Ein eigenes Team teilt die jungen Menschen einem geeigneten Arbeitgeber zu. Das Team entscheidet, welche Jugendlichen bereit zur Arbeit sind und welche Arbeitgeber am besten zu welchem Jugendlichen passen. Wenn junge Menschen in einem bestimmten Berufsfeld arbeiten wollen, sorgt das Team dafür, dass sie ein entsprechendes Praktikum machen. Durch die passende Zuteilung von jungen Menschen auf Arbeitgeber werden gute Beziehungen aufgebaut und dem Jugendlichen sowie dem Arbeitgeber die Sicherheit gegeben, dass die Stelle gut geeignet ist.

Im Rahmen eines Standard-Bewerbungsverfahrens füllen die jungen Teilnehmer ein Bewerbungsformular aus und nehmen an einem Vorstellungsgespräch bei dem Arbeitgeber teil. Bei dieser Gelegenheit erfahren die jungen Menschen von ihren Aufgaben und den Erwartungen eines Arbeitgebers. Damit wird den Trainees auch klar gemacht, dass von ihnen ein starker Einsatz beim Training erwartet wird, wenn sie im Anschluss daran eine Lehre beginnen möchten.

Praktika werden positiv als eine Art Probezeit gesehen, während derer sowohl Jugendliche als auch Arbeitgeber die Gelegenheit haben, zu prüfen, ob sie für eine Lehre zusammenpassen.



2. Rekrutierung und Praktikumsauswahl

Obwohl der typische Rekrutierungsprozess für Jugendliche, die ein Praktikum suchen, nicht zutrifft, sollten Sie ihnen dennoch den Rekrutierungs- und Auswahlprozess erklären und so Einblick in die üblichen Abläufe von Jobsuche und Bewerbung verschaffen.

Bei der Vorbereitung auf ein Praktikum durch simulierte Vorstellungsgespräche können die Jugendlichen überdies ihre sozialen Kompetenzen und Beschäftigungsfähigkeit entwickeln; geben Sie ihnen daher viele

Informationen und machen Sie ihnen möglichst viel Mut für ihren Weg auf den Arbeitsmarkt.

Da junge Teilnehmer an Berufsvorbereitungssprogrammen mitunter wenig oder gar keine Erfahrung mit Vorstellungsgesprächen haben, sind konventionelle Techniken eventuell nicht angebracht. Es fehlt ihnen unter Umständen auch an Selbstvertrauen, so dass formlose und teilstrukturierte Vorstellungsgespräche für Praktika eher zu empfehlen sind.

Nutzen Sie unterschiedliche Gesprächstechniken wie beispielsweise Frage und Antwort, Rollenspiel, Präsentation, Aufgaben und Übungen, um das Format zu variieren und sicherzustellen, dass Teilnehmer mit unterschiedlichen Lernstilen ihre jeweiligen Stärken präsentieren können.



PRAXISTIPP

Unterstützen Sie den Jugendlichen bei der Vorbereitung, indem überlegt wird, welche Fragen gestellt und welche Antworten gegeben werden könnten, sowie durch simulierte Vorstellungsgespräche.

Durchführung eines Berufsvorbereitungsprogramms



3. Praktikumsinhalte

Arbeitgeber, die Jugendlichen einen Praktikumsplatz geben, sollten klar umrissene Aufgaben und/oder einen Arbeitsplan für das Praktikum haben. Dieser sollte vom Arbeitgeber entwickelt werden, häufig im Einvernehmen mit dem Anbieter. Wenn der Arbeitgeber regelmäßig Praktika vergibt, kann der Arbeitsplan ein Standardplan sein, der für jeden jungen Menschen angepasst wird. Der Arbeitsplan sollte flexibel und auf die individuellen Kompetenzen und Fertigkeiten des Jugendlichen zugeschnitten sein.

Den Arbeitgebern muss von Anfang an klar vermittelt werden, was von Ihnen hinsichtlich eines positiven Praktikums sowie der Identifizierung möglicher Lehr- oder Arbeitsstellen für die einzelnen Jugendlichen erwartet wird. Arbeitgeber lassen sich viel eher auf Berufsvorbereitungssprogramme ein, wenn sie konkrete Vorstellungen von ihrer Rolle sowie den voraussichtlichen Ergebnissen und Vorteilen für Ihr Unternehmen haben.



PRAXISTIPP

Teilen Sie Arbeitgebern deshalb klar mit, was von ihnen gefordert wird, wenn sie einen Praktikumsplatz anbieten; besonders, wenn von Ihnen erwartet wird, mögliche Lehr- oder Arbeitsstellen für Jugendliche, die ihr Praktikum abschließen, zu identifizieren..

Umfang und Länge

Wie viele Tage und Stunden ein Jugendlicher am Arbeitsplatz verbringt, sollte zwischen dem Jugendlichen und dem Arbeitgeber vereinbart werden. Da junge Teilnehmer an einem Berufsvorbereitungssprogramm danach eine Lehre anstreben, ist ihnen eine gewisse Flexibilität bezüglich der Anwesenheitsdauer am Praktikumsplatz einzuräumen, damit sie sich für Stellensuche und/oder Vorstellungsgespräche frei nehmen können. Obwohl die Arbeitszeit flexibel an die Bedürfnisse des Einzelnen angepasst werden kann, sollte sie dennoch eine repräsentative Erfahrung der echten Arbeitswelt bieten.



Durchführung eines Berufsvorbereitungsprogramms



Mögliche Aufgaben

Wenn sowohl der Arbeitgeber als auch der junge Mensch von dem Praktikum profitieren sollen, muss der Jugendliche so viel Einblick in die Arbeitswelt wie möglich erhalten.

Es hat sich oft bewährt, die jungen Menschen während des Praktikums immer wieder mal an einem „Mini-Projekt“ arbeiten zu lassen, und zwar in einem Bereich, in dem entweder Sie an der Sichtweise der Jugendlichen interessiert sind oder an dem diese Interesse haben.

Beim Praktikum geht es darum, junge Menschen bei der Entwicklung ihrer Kompetenzen zur Steigerung ihrer Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu fördern. Gelegenheiten zur Hospitation sowie ggf. Zuweisen einer konkreten Aufgabe, die sie unter Aufsicht jedoch mit der Möglichkeit, eigene Ideen und Kreativität umzusetzen, wahrnehmen können, geben den Jugendlichen einen echten Vorgeschmack auf die Arbeitswelt.

Denken Sie daran, dass die Praktikanten lernen sollen; daher ist es wichtig, dass sie während aller ihnen während des Praktikums übertragenen Aufgaben aktiv und interessiert sind, so dass sie motiviert bleiben und eine positive Erfahrung der Arbeitswelt und als Mitglied eines Teams haben.

Betreuung und Mentoring

Allen jungen Menschen im Praktikum sollte jemand fest zugewiesen werden, der sich Zeit nur für die Betreuung der Jugendlichen nimmt. Falls möglich, sollte ihnen auch ein separater Mentor oder Coach zur Seite gestellt werden, der den jungen Menschen etwas formloser unterstützen kann. Ein Mentor kann den jungen Praktikumsteilnehmer außerhalb der etwas offizielleren Beziehung mit dem ernannten Betreuer beraten.

Ein sog. „Buddy“ (z. B. eine Nachwuchskraft des Teams, die ihre eigenen Kompetenzen weiterentwickeln möchte) kann dem Jugendlichen wertvolle Hilfestellung geben. Sie kümmern sich während des Praktikums um den jungen Menschen, erkundigen sich, wie alles läuft, nehmen ihn mit zum Mittagessen, helfen bei Fragen und fungieren generell als Kontaktperson.

Praktika müssen gut überwacht werden, so dass sowohl der Jugendliche als auch der Arbeitgeber davon profitieren und Probleme erkannt und beseitigt werden, bevor sie den erfolgreichen Abschluss des Praktikums gefährden.

Durchführung eines Berufsvorbereitungsprogramms



4. Überprüfen des Fortschritts der Jugendlichen

Als bewährte Methoden zur Durchführung von Praktika sollte den Jugendlichen unter anderem die Möglichkeit gegeben werden, über ihre Erfahrungen nachzudenken und daraus zu lernen. Arbeitgeber und Schulungsanbieter sollten ihrerseits die Gelegenheit haben, von ihren Methoden der Praktikums-Durchführung zu lernen und diese zu verbessern.

In einem formlosen Kontext könnten dies regelmäßige Gespräche mit den Jugendlichen sein, um über den Fortschritt während des Praktikums zu reflektieren. Die Planung einer offizielleren Besprechung bei Halbzeit des Praktikums zur Beurteilung des Fortschritts und der Erwägung zusätzlicher Möglichkeiten zur Weiterentwicklung während des restlichen Praktikums könnte ebenfalls nützlich sein.

Durch regelmäßige offizielle oder inoffizielle Besprechungen lassen sich Bereiche mit Verbesserungspotenzial bzw. Probleme identifizieren, die Jugendliche ohne vorherige Berufserfahrung haben könnten. Um das Selbstvertrauen eines jungen Menschen aufzubauen, ist auf konstruktives Feedback zu achten.

FALLSTUDIE

Jobwise Training, England

Bei Jobwise Training wird allen Jugendlichen ein vom Betriebsleiter unabhängiger Arbeitsplatz-Mentor zugewiesen. Dank regelmäßiger Besprechungen des Arbeitsplatzes mit klaren Zielsetzungen und Möglichkeiten zur Reflexion behalten junge Menschen ihre Ziele im Auge und sehen den Fortschritt in Richtung Lehre.

Eine wöchentliche Besprechung der jungen Teilnehmer mit ihrem Arbeitsplatz-Mentor wird mit Hilfe eines Standardformulars abgehalten. So können die Jugendlichen angeben, ob und wann sie zusätzliche Unterstützung am Arbeitsplatz benötigen, über ihren bisherigen Fortschritt reflektieren und kurz- sowie langfristige Ziele definieren. Die jungen Menschen können außerdem vorschlagen, in welchen Bereichen des Arbeitsplatzes sie noch Erfahrungen sammeln wollen.

Bei diesen Besprechungen kann der Arbeitgeber außerdem Feedback zur Qualität der Arbeit und den Leistungen der jungen Praktikanten geben sowie Veränderungen in Bezug auf deren Beschäftigungsfähigkeit seit Beginn des Praktikums melden. Sowohl die Jugendlichen als auch die Arbeitgeber können so über die Fortschritte reflektieren.



Durchführung eines Berufsvorbereitungsprogramms



Offizielle Anerkennung des Lernens

Durch das Praktikum soll der Jugendliche besser vermittelbar werden sowie echte Erfahrungen und aussagekräftige Inhalte für seinen Lebenslauf erhalten. Je mehr Unterricht und Training Sie einem Jugendlichen bieten können, wodurch dieser eine offizielle Akkreditierung bzw. leicht übertragbare und von anderen Arbeitgebern anerkannte Kompetenzen erhält, umso mehr unterstützen Sie ihn dabei, möglichen Arbeitgebern seine Vermittelbarkeit zu beweisen.



Durchführen von Abschlussgesprächen

Unabhängig von der Dauer eines Praktikums hat es sich bewährt, am Ende ein Abschlussgespräch mit dem Jugendlichen zu führen, um einige Punkte zu besprechen. Abschlussgespräche können entweder vom Praktikumsanbieter oder vom Schulungsanbieter gegen Ende des gesamten Berufsvorbereitungssprogramms geführt werden.

Während eines Abschlussgesprächs kann der Jugendliche unter anderem gefragt werden:

- Was hast du während dieses Praktikums gelernt und wie hast du dich weiterentwickelt?
- Inwieweit hast du deine persönlichen Ziele erreicht?
- Was sind deine Stärken und in welchen Bereichen besteht noch Verbesserungsbedarf?
- Auf welche Erfolge bist du am meisten stolz?
- Wie bist du nach Abschluss dieses Praktikums nun besser auf den Arbeitsmarkt vorbereitet?

FALLSTUDIE

Technological University Dublin, Irland

Junge Teilnehmer des Access to Apprenticeship (Zugang zur Lehre) der TU Dublin erhalten am Ende des Programms eine Teilnahmebestätigung, mit der die während des Programms entwickelten Kompetenzen und der Abschluss des Praktikums anerkannt wird. Dies ist wichtig, um den Jugendlichen ein Erfolgserlebnis zu geben und ihre Weiterentwicklung zu einer Lehrausbildung zu unterstützen.



Durchführung eines Berufsvorbereitungsprogramms



Flexible Durchführung

Ein flexibles Durchführungsmodell ist ein wichtiger Aspekt bei der Gestaltung Ihres Programms, damit dieses gezielt und individuell auf die Bedürfnisse der einzelnen Teilnehmer eingehen kann.

Jugendliche haben grundsätzlich unterschiedliche Beschäftigungshindernisse; die Entwicklung flexibler und maßgeschneiderter Programme zur Beseitigung individueller Barrieren steigert entsprechend die Weiterentwicklungsquote.

FALLSTUDIE

E2C73, Frankreich

Die E2C73 nutzt ganzheitliche, in einer Erstbeurteilung gesammelte Informationen für die Entwicklung eines Lern- und Entwicklungsplans für jeden Jugendlichen, um das Programm auf dessen persönliche Bedürfnisse zuzuschneiden. So kann jeder junge Mensch garantiert gegen seine persönlichen Hemmnisse angehen, die einer Lehre und der Eingliederung auf dem Arbeitsmarkt im Weg stehen, und so seine Aussicht auf Erfolg maximieren.

Dieser Prozess soll die Selbstermächtigung und -verantwortung der Jugendlichen stärken, so dass sie sich intensiv in dem Programm engagieren und Vertrauen in ihren eigenen Erfolg entwickeln.



PRAXISTIPP

Ihr Durchführungsmodell sollte Ihnen genügend Zeit mit einem jungen Menschen vor dessen Beginn des Programms einräumen.

Nur so können Sie dessen Bedürfnisse, Stärken und Schwächen verstehen und Vertrauen aufbauen. So können Sie außerdem für jeden jungen Teilnehmer ein von Anfang an effektives Programm planen.

Auf ein flexibles Vorgehen ist vor allem beim Umgang mit Jugendlichen aus benachteiligten Verhältnissen zu achten die mit besonderen Schwierigkeiten beim Einstieg in den Arbeitsmarkt zu kämpfen haben.

Sie können Ihr Programm auf unterschiedliche Weise flexibel gestalten, um es den individuellen Bedürfnissen der Jugendlichen anzupassen, z. B.

- durch mehr oder weniger intensives Unterrichten von Grundkompetenzen

FALLSTUDIE

Redcar Adult Learning Service (ALS), UK

Redcar ALS bietet ein flexibles, 6-12-wöchiges Programm an, das sich nach den Anforderungen des Trainees und der vom Arbeitgeber angebotenen Praktikumsstelle richtet. Das intensivere 6-wöchige Programm gilt Teilnehmern, die bereits über die erforderlichen Qualifikationen in Englisch und Mathematik verfügen und lediglich mehr Berufserfahrung zur Förderung ihrer Beschäftigungsfähigkeit benötigen. Trainees, die Englisch und Mathematik nachholen müssen und mehr Unterstützung hinsichtlich ihrer Beschäftigungsfähigkeit benötigen, nehmen gewöhnlich am längeren Programm teil.

- Anpassung der Art und Intensität der angebotenen, persönlichen Unterstützung.

FALLSTUDIE

Qube, UK

Qube entwickelt zurzeit in Zusammenarbeit mit der nationalen Autistik-Gesellschaft (National Autistic Society - NAS) ein maßgeschneidertes Modell für Berufsvorbereitungsprogramme (Trainee-Programme) für autistische Menschen. Als Vorbereitung darauf lernen die Mitarbeiter in einem zweitägigen Kurs, wie die Programminhalte an autistische Trainees vermittelt werden können. Aktuell mit der NAS zusammenarbeitende Arbeitgeber, die Praktika anbieten, sollen die Möglichkeit erhalten, ein Trainee-Programm anzubieten; Qube hofft, dass so Jugendliche mit Autismus die Chance erhalten, im Anschluss eine Lehre zu beginnen.

Durchführung eines Berufsvorbereitungsprogramms



Bewertung der Programmdurchführung

Tracking der Teilnehmer

Wenn es zeitnah und analytisch genutzt wird, kann Teilnehmer-Feedback zur kontinuierlichen Weiterentwicklung des Programminhalts verwendet werden. Durch Überwachung und Auswertung der persönlichen Entwicklung und Erfahrungen der Teilnehmer lässt sich das Programm effektiver auf die Bedürfnisse der aktuellen jungen Teilnehmer zuschneiden. Die jungen Menschen können ihr Feedback wie folgt abgeben:

- Umfragen oder Fragebögen
- Gespräche
- Fokusgruppen mit jungen Menschen



PRAXISTIPP

Am Programm beteiligte Mitarbeiter, die unabhängig von den Tutoren oder Arbeitgebern regelmäßig Kontakt mit den Jugendlichen haben, können eine wichtige Rolle beim Einholen von Feedback spielen.



PRAXISTIPP

Im Rahmen von Abschlussgesprächen gesammelte Informationen bieten eine zusätzliche Möglichkeit, von Jugendlichen zum Zwecke der Überprüfung und Verbesserung von Programmen zu lernen.

5. Durchführung eines Berufsvorbereitungsprogramms

Selbstbewertung und Planung

Das Selbsteinschätzungs- und Planungstool verwendet die RAG System als Methode zur Bewertung der Leistung auf der Grundlage der in einer Ampel verwendete Farben Rot, Bernstein und Grün System. Mit diesem Tool können Sie sich schnell identifizieren Welche Bereiche Ihres Programms funktionieren gut? wo Sie Änderungen vornehmen und planen und Programmverbesserungen überwachen.

Wirksame Praxis Erfolgsfaktor	RAG-Beurteilung	Maßnahmen zur Verbesserung	Durch wen	Überprüfungsdatum	RAG-Bewertung
Das Berufsvorbereitungsprogramm umfasst Aktivitäten mit Schwerpunkt auf der Entwicklung der sozialen Kompetenzen und Beschäftigungsfähigkeit der Jugendlichen.					
Die Reihenfolge, in der die Aktivitäten ablaufen, ermöglicht den jungen Menschen einen schrittweisen Aufbau von Kompetenzen, Selbstvertrauen und Kenntnissen als Vorbereitung auf die Arbeitserfahrung					
Grundkompetenzen werden flexibel und kreativ vermittelt, um das Lernen motivierend und relevant für das Leben sowie die Berufsziele der jungen Menschen zu gestalten.					
Hochwertige, persönliche Unterstützung für junge Menschen wie beispielsweise Mentoring oder Bereitstellung von Informationen und Beratung sind ein Bestandteil des Berufsvorbereitungsprogramms					
Bei der sorgfältigen Vermittlung von Praktika werden die individuellen Kompetenzen, Interessen und Berufsziele des jeweiligen Jugendlichen berücksichtigt.					
Der Fokus liegt auf Praktikumsplätzen bei Arbeitgebern, die sich verpflichten, am Ende des Praktikums eine echte Lehr- oder Arbeitsstelle bereitzustellen.					
Arbeitgeber, die Jugendlichen einen Praktikumsplatz geben, werden dabei unterstützt, für klar umrissene Aufgaben und/oder einen Arbeitsplan für das Praktikum zu sorgen.					
Der Praktikumsplan wird von Ihnen, dem Arbeitgeber und den Jugendlichen gemeinsam entwickelt.					
Junge Praktikanten erhalten so viel Einblick in die Arbeitswelt wie möglich.					
Praktika werden gut überwacht, so dass sowohl der junge Mensch als auch der Arbeitgeber von der Erfahrung profitiert					
Die Durchführung von Praktika sollte den Jugendlichen unter anderem die Möglichkeit geben, über ihre Erfahrungen nachzudenken und daraus zu lernen.					
Die Erfolge der Jugendlichen im Praktikum werden offiziell anerkannt, z. B. in Form von Abschlusszertifikaten					
Das flexible Durchführungsmodell ermöglicht die Erfüllung der individuellen Bedürfnisse der Teilnehmer					
Der Programminhalt wird kontinuierlich anhand von Feedback von Arbeitgebern und jungen Menschen weiterentwickelt.					

Bewertung Ihres Berufsvorbereitungspogramms



Anhand einer wirksamen Überwachung und Bewertung können Sie:

- die Effektivität der Gestaltung und Durchführung des Programms beurteilen und nachweisen
- das interne Lern- und Entscheidungsverhalten bezüglich Ihrer Berufsvorbereitung verbessern
- Teilnehmern durch Einbindung in die Überwachung und Bewertung Selbstbestimmung geben
- dafür sorgen, dass Sie die bestmöglichen Ergebnisse für die Teilnehmer liefern
- die Auswirkungen Ihres Programms verstehen und nachweisen
- Die Wirtschaftlichkeit der Durchführung der Berufsvorbereitung prüfen
- Rechenschaftslegung gegenüber Ihren wichtigsten Interessenvertretern gewährleisten
- Schlüsselerfahrungen mit anderen Anbietern teilen
- neue Anträge auf weitere Finanzierung unterstützen

Warum ist Bewertung wichtig?

Bei der Bewertung geht es darum, den Wert und die Qualität der Berufsvorbereitung zu beurteilen. Durch Sammeln von Nachweisen für den Wert und die Qualität Ihres Berufsvorbereitungspogramms lassen sich folgende Fragen beantworten: Was funktioniert und warum hat es funktioniert? Was hat nicht funktioniert und warum? Welche Auswirkungen hat das Programm auf junge Menschen, Arbeitgeber und die Gesellschaft im weiteren Sinne?

Durch eine hochwertige Evaluierung wird nicht nur Feedback zur Wirksamkeit des Programms geliefert, sondern auch festgestellt, ob das Programm für die Zielgruppe geeignet ist, ob es Probleme bei der Umsetzung und der angebotenen Unterstützung gibt und ob anhaltende Bedenken vorliegen, die im Zuge der Entwicklung des Programms beseitigt werden müssen.

Wir empfehlen Ihnen deshalb, die Zwecke der Bewertung positiv zu sehen. Nehmen Sie sich Zeit, genau zu untersuchen, was gut funktioniert, was geändert werden muss und was Sie überrascht hat - alles trägt zum Erfahrungsprozess und zur Entwicklung Ihres Berufsvorbereitungspogramms bei.

Dieser Teil enthält praktische Anleitungen zur Beurteilung Ihres Berufsvorbereitungspogramms:

Identifying evaluation aims • Planung der Bewertung • Wahl des Bewertungssatzes • Externe Bewertungen • Nutzung der Bewertungsnachweise • Verbreitung und Förderung



Bewertung Ihres Berufsvorbereitungsprogramms



1. Planung der Bewertung

Während der Anfangsphasen sollten Sie wissen, wie Sie das Programm bewerten möchten und welche Art von Informationen Sie konkret suchen. Die folgenden Vorschläge, Praxistipps und wichtigen Gesichtspunkte helfen Ihnen bei der Entwicklung eines Bewertungsplans.



PRAXISTIPP

Um eine fundierte Bewertung zu gewährleisten, sollten Sie zunächst einen **Bewertungsplan entwickeln**.

Auf die Weise ist die Bewertung in Ihrem Programm verankert und erfasst von Anfang an die erforderlichen Informationen.

Der Plan sollte die folgenden Grundelemente enthalten:

1. Warum bewerten Sie das Programm
2. Was bewerten Sie
3. Wie werden Sie es bewerten
4. Wann werden Sie es bewerten



Wichtige Gesichtspunkte bei der Planung Ihrer Bewertungsmaßnahmen

1. Überlegen Sie, was Sie mit der Bewertung erreichen wollen. Warum führen Sie sie durch?
2. Welche Elemente des Programms wollen Sie beurteilen?
3. Wer sollte an der Bewertung beteiligt sein?
4. Wie werden Sie die Informationen sammeln?
5. Wie werden Sie die Informationen bestmöglich nutzen?

Welche Elemente des Programms wollen Sie beurteilen?

Alle Berufsvorbereitungssprogramme bestehen aus mehreren Elementen, z. B. interne Schulung, Praktikum und Mentoring. Bei Überwachung und Bewertung ist dies entsprechend zu berücksichtigen.

Wer sollte an der Bewertung beteiligt sein?

Damit die Bewertungstätigkeit für alle Interessengruppen des Programms relevant ist, muss sie deren Bedürfnisse berücksichtigen. Sie sollten daher die wichtigsten internen und externen Interessenvertreter identifizieren und entscheiden, inwieweit sie an dem Prozess mitwirken sollen.

Das hängt außerdem von den Zielen Ihres Programms ab. Sie sollten z. B. folgende Personen miteinbeziehen:

- (a) junge Teilnehmer an dem Programm
- (b) an dem Programm beteiligte Arbeitgeber
- (c) andere Interessengruppen im Gemeinwesen wie Schulen oder Jugendorganisationen
- (d) externe Interessengruppen, z. B. Kostenträger und politische Entscheidungsträger auf nationaler und lokaler Ebene

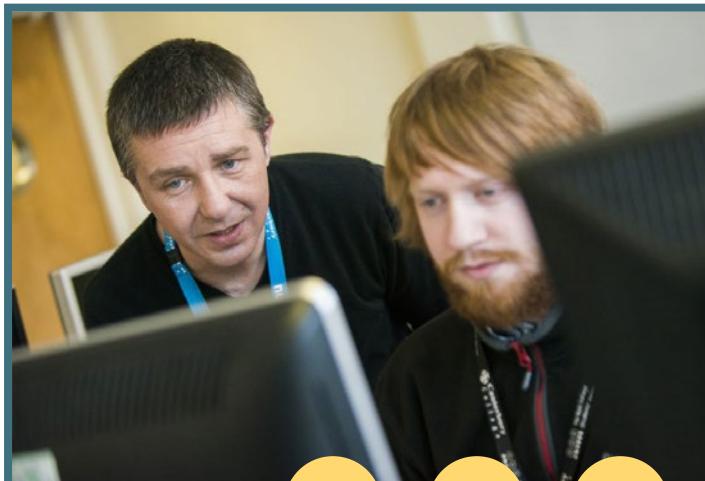
In Teil X über Partnerschaften können Sie überlegen, welche Partner Sie in Ihr Programm einbinden wollen

Bewertung Ihres Berufsvorbereitungspogramms



PRAXISTIPP

Im Rahmen einer Betreuung nach der im Programm vorgesehenen Schulung lassen sich Informationen zu Zielen und Ergebnissen der Jugendlichen sammeln.



2. Wahl des Bewertungsansatzes

Bewertungsmaßnahmen kombinieren normalerweise drei oder vier unterschiedliche Methoden zur Erhebung von Nachweisen. Einige Methoden liefern Fakten und Zahlen (quantitativ), andere eignen sich besser für das Erfassen der Erfahrungen und Eindrücke bezüglich des Programms (qualitativ). Eine ausgewogene Mischung der beiden ist normalerweise am wirkungsvollsten. Vor der Entscheidung für eine Methode sollten Sie überlegen, welche Vorgehensweise am besten für Ihre Organisation geeignet ist und wie Sie die Nachweise nutzen werden.

Jede der folgenden Vorgehensweisen kann während der gesamten Dauer Ihres Berufsvorbereitungspogramms verankert werden und/oder individuell als formelle Bewertungsmaßnahme genutzt werden, z. B. am Ende eines Praktikumsblocks.

Interne Überwachung

Überwachung oder „Monitoring“ bezeichnet die Erhebung und Analyse von Daten während des Berufsvorbereitungspogramms. Die Erhebung von Monitoring-Informationen ist die geläufigste Methode zur Bewertung eines Programms, eine einfache, jedoch wirksame Möglichkeit, die Leistungsfähigkeit des Programms zu kontrollieren.

Die von Ihnen erhobenen und analysierten Kontrolldaten sollten eine Verbindung zu den Zielen des Berufsvorbereitungspogramms aufweisen. Die interne Überwachung sollte eng mit der Gestaltung Ihres Programms verbunden sein und u. a. berücksichtigen, um welche Zielgruppe es sich handelt und welche Ergebnisse sie erzielt.

Sie sollten für Ihr Verständnis des Erfolgs Ihres Berufsvorbereitungspogramms Monitoring-Informationen zu den folgenden Faktoren erheben und analysieren:

- Die Vermittlungswege in das Programm
- Anzahl der Teilnehmer; Anzahl der Absolventen
- Wichtigste Merkmale der Teilnehmer, z. B. Geschlecht und Ethnizität
- Für einzelne Teilnehmer aufgewendete Zeit und
- Praktika und Arbeitsergebnisse der Teilnehmer

Die vorstehenden Faktoren gelten als „Kerndaten“, die in allen Berufsvorbereitungspogrammen erwartet werden. Sie können jedoch auch andere Ergebnisse messen, die speziell auf Ihr Programm zutreffen. Wenn Ihr Programm beispielsweise (neben anderen Ergebnissen) auf die Verbesserung der Lese-, Schreib- und Rechenfähigkeiten abzielt, sollten Sie die Verbesserungen in diesem Bereich messen.

Da die Daten zu den oben angeführten Faktoren vermutlich bereits erhoben werden, sollten Sie überlegen, wie diese analysiert werden können, um weiteren Einblick in Ihr Programm zu bieten.

Prüfen Sie die bereits erhobenen Daten und überlegen Sie, welche weiteren Daten für die Bewertung erhoben und analysiert werden könnten

Durch die Nachverfolgung der langfristigen Ergebnisse der Jugendlichen erhalten Sie weiteren Aufschluss über die Effektivität Ihres Berufsvorbereitungspogramms, z. B. dahingehend, ob die jungen Menschen ein Jahr später noch in der Ausbildung sind oder ob sie nach Abschluss der Lehre eine neue Rolle übernommen haben.

Die langfristigen Ergebnisse der Jugendlichen können auf verschiedene Weise nachverfolgt werden, z. B. durch telefonische Nachfrage oder Folgebefragungen per E-Mail oder Post.

Bewertung Ihres Berufsvorbereitungs- programs



Bewertung des Kosten-Nutzen-Verhältnisses

Eine Bewertung des Kosten-Nutzen-Verhältnisses des Berufsvorbereitungsprogramms eignet sich besonders gut, um potenziellen Kostenträgern und Auftraggebern den Wert Ihres Programms umfassend zu veranschaulichen.

Dazu müssen Sie entscheiden, anhand welcher Ergebnisse Sie das Kosten-Nutzen-Verhältnis messen wollen. Dabei sollte es sich um einen präzise messbaren Wert handeln, wie beispielsweise die als Kontrollinformationen erhobenen Daten, z. B. die Anzahl der jungen Menschen, die im Anschluss eine Lehre angefangen haben.

Sie müssen auch die Kosten für die Gestaltung und Durchführung aller Berufsvorbereitungsaktivitäten ermitteln. Dabei sind sämtliche mit dem Programm verbundenen Kosten zu berücksichtigen, einschließlich der Kosten für die von den Mitarbeitern bei der Organisation und Umsetzung des Programms aufgewendete Zeit. Weitere Kosten betreffen Gemeinkosten (Miete und Nebenkosten), Zahlungen an Partner oder ggf. Anreizzahlungen für Jugendliche.

Zur Berechnung des Kosten-Nutzen-Verhältnisses des Programms teilen Sie die Gesamtkosten für das Programm durch die Ergebnisse. In diesem Beispiel müssen die Gesamtkosten des Programms durch die Gesamtzahl der Jugendlichen geteilt werden, die im Anschluss eine Lehre begonnen haben.

So könnte eine sehr einfache Kosten-Nutzen-Analyse Ihres Programms aussehen. Über folgenden Link erhalten Sie weitere Informationen zur Durchführung einer solchen Kosten-Nutzen-Analyse.



Kontrafaktisch - was wäre, wenn?

Um die Wirkung Ihres Programms zu verstehen, ist ein Vergleich der Ergebnisse für Jugendliche mit denjenigen Folgen, die zu erwarten gewesen wären, wenn das Programm nicht umgesetzt worden wäre, nützlich; man spricht dabei auch von einer „kontrafaktischen Analyse“.

Bei der kontrafaktischen Analyse wird gemessen, was mit Jugendlichen ohne das Berufsvorbereitungssprogramm geschehen wäre. Dies wird anhand eines Vergleichs kontrafaktischer Ergebnisse mit den Ergebnissen der jungen Teilnehmer am Berufsvorbereitungssprogramm ermittelt.

Dabei können zur Ermittlung der kontrafaktischen Konstellation (am Anfang des Programms gesammelte) grundlegende Monitoring-Informationen herangezogen werden, bei denen man realistisch davon ausgehen kann, dass diese ohne das Programm gleich geblieben wären.

Eine weitere Möglichkeit ist der Vergleich der Ergebnisse der jungen Teilnehmer am Berufsvorbereitungssprogramm mit denen von Jugendlichen, die nicht teilgenommen haben. Es kann jedoch sein, dass die Teilnehmer andere Eigenschaften besitzen als diejenigen, die nicht teilgenommen haben, so dass die jeweiligen Ergebnisse auf die Eigenschaften und nicht das Programm selbst zurückzuführen sind.



Bewertung Ihres Berufsvorbereitungspfogramms



Umfragen und Fragebögen

Umfragen und Fragebögen sind zwei der gängigsten Methoden, Nachweise zusammenzutragen. Die Befragten können sie entweder in ihrer eigenen Zeit oder während einer Fragestunde mit dem Beurteiler ausfüllen. Sie sind nützlich, um „Wie-“ und „Was-“Fragen zu beantworten, z. B. „Wie viele Menschen sind an dieser Maßnahme beteiligt?“ und „Was fanden Sie am Berufsvorbereitungspfogramm besonders nützlich?“

Befragungen (persönlich oder telefonisch)

Befragungen können mit Einzelpersonen oder Kleingruppen durchgeführt werden. Sie bieten eine gute Gelegenheit, „Warum“-Fragen zu stellen und die Meinungen der Jugendlichen zu dem Berufsvorbereitungspfogramm einzuholen.

Der Erfolg der Telefonbefragung hängt davon ab, dass die Befragten Zugang zu einem Telefon haben, in der Lage und selbstsicher genug sind, es zu nutzen, und die erforderlichen Kommunikationsfähigkeiten besitzen. Telefonbefragungen sind generell kostengünstiger als persönliche Befragungen. Über das Telefon lässt sich die Körpersprache eines Gesprächspartners allerdings weniger gut interpretieren. Es kann außerdem schwieriger sein, ein gutes Verhältnis aufzubauen, außer wenn Sie die Person bereits gut kennen.

Fokusgruppen

Fokusgruppen können als Reflektionsrunde am Ende eines bestimmten Teils des Berufsvorbereitungspfogramms genutzt werden. In Fokusgruppen (ca. 8-10 Teilnehmer) oder kleineren Diskussionsrunden (maximal 6 Teilnehmer) können Sie die Meinungen mehrerer Jugendlicher zu dem Programm einholen. Wählen Sie einen ansprechenden, leicht zugänglichen Ort für das Treffen. Dadurch werden die Leute motiviert, zu kommen. Sie benötigen sorgfältig vorbereitete Fragen, die den Gruppenmitgliedern Denkanregung bieten, sowie Gruppenleiter (idealerweise 2), um diese zu stellen.

Feedback-Foren

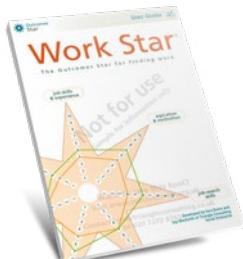
Feedback-Foren können online durchgeführt werden und sind für Jugendliche zugänglich. So können junge Menschen zu einem regelmäßigen Erfahrungsaustausch animiert werden. Außerdem lassen sich dabei Ideen entwickeln und Empfehlungen für zukünftige Durchführungen erarbeiten.

Bewertung Ihres Berufsvorbereitungsprogramms



Beispiel eines Bewertungstools

Outcomes Star ist ein häufig genutztes Tool zur Messung verschiedener sozialer Kompetenzen. Es gibt Aufschluss über Bereiche, auf die sich die Jugendlichen konzentrieren müssen, um weitere Fortschritte zu machen (z. B. durch das Verbessern konkreter Fähigkeiten), und kann außerdem als Bewertungstool genutzt werden. Anhand einer Bewertung mithilfe von Outcomes Star vor, während und nach der Teilnahme eines Jugendlichen am Berufsvorbereitungspogramm können Sie messen, ob junge Menschen durch das Programm die beabsichtigten Fähigkeiten und Kompetenzen entwickeln.



Maßstäbe von Fähigkeiten und Kenntnissen vor und nach der Aktivität

Viele Anbieter fragen Jugendliche nach Veränderungen ihrer Fähigkeiten und ihres Selbstvertrauens am Ende einer Maßnahme; dies lässt sich jedoch am zuverlässigsten durch das Messen des Selbstvertrauens, der sozialen Kompetenzen und der technischen Fähigkeiten der Jugendlichen vor und nach ihrer Beteiligung an der Berufsvorbereitung erfassen. So erkennen Sie die direkte Auswirkung der Programmaktivitäten. Die Kompetenzen der Jugendlichen lassen sich u. a. auf folgende Weise messen: Fragebögen zu sozialer Kompetenz und Lernstilen, Beurteilung der Arbeitsbereitschaft und Erstellung von Persönlichkeitsprofilen; diese können entweder von Tutoen oder von Jugendlichen in eigener Regie durchgeführt werden (z. B. kurze Umfrage, in der die Jugendlichen aufgefordert werden, ihr Selbstvertrauen / ihre Kompetenzen auf einer Skala von 1 bis 10 anzugeben). Es ist wichtig, dass

die jungen Menschen die gleiche Beurteilung am Anfang und am Ende von Aktivitäten durchführen, um festzustellen, wie weit sie gekommen sind. Diese Beurteilungen können in Vorbereitungs- und Reflektionsrunden eingebaut werden.

Durch Überwachung und Bewertung kann auch sichergestellt werden, dass das Berufsvorbereitungspogramm junge Menschen bei der Entwicklung der für die Eingliederung in den Arbeitsmarkt erforderlichen Fertigkeiten und Kompetenzen unterstützt. Bei Programmen, die die Entwicklung nützlicher Fertigkeiten nicht unterstützen, besteht die Gefahr, dass sie für die Teilnehmer eher stigmatisierend wirken, als ihnen den Zugang zu einer Lehre und guten Arbeitsstelle zu eröffnen. Vorher / Nachherbeurteilungen (verlinkt mit einer wirksamen Erstbeurteilung der jungen Menschen) können zu einer Einschätzung dahingehend beitragen, ob Jugendliche durch die Programme auch tatsächlich die geplanten Fertigkeiten und Kompetenzen entwickeln.

FALLSTUDIE

E2C73, France

Die E2C73 verfolgt eine gründliche Herangehensweise an kontinuierliche Rückmeldung und Beurteilung. Beim ersten Einführungsgespräch werden die Grundkenntnisse jedes Jugendlichen (z. B. im Rechnen) sowie Kompetenzen im Hinblick auf die persönliche und soziale Entwicklung gemessen. Die Beurteilung wird von dem jungen Menschen zusammen mit dessen Tutor im Papierformat ausgeführt und während der gesamten Zeit, die der Jugendliche am Programm teilnimmt, wiederholt, um den Fortschritt zu messen.



PRAXISTIPP

Sie können die Effektivität steigern, indem Sie die Erstbeurteilung der Jugendlichen mit der kontinuierlichen Überwachung und Bewertung des Programms verknüpfen.

Bewertung Ihres Berufsvorbereitungsprogramms



Wichtige Gesichtspunkte und ethische Aspekte

Unabhängig von Ihrer gewählten Bewertungsmethode sind ethische Richtlinien zur Wahrung und zum Schutz der Rechte und des Wohlergehens der teilnehmenden Jugendlichen konsequent einzuhalten.

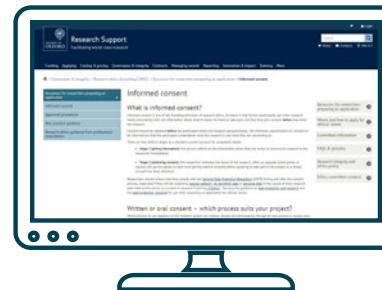
Junge Menschen sollten immer über den Zweck der Bewertungsmaßnahme informiert und gefragt werden, ob sie teilnehmen möchten. Es empfiehlt sich, die Maßnahme zu erläutern und den Jugendlichen die Wahl zu geben, sich für oder gegen die Teilnahme zu entscheiden. Dabei sollten Sie Folgendes erklären:

- Daten werden grundsätzlich vertraulich behandelt; eine Nichteinhaltung dieser Vertraulichkeitsvereinbarung ist nur dann zulässig, wenn es den Anschein hat, dass der Jugendliche eine Gefahr für sich oder andere darstellt.
- Falls Daten weitergegeben werden, erfolgt dies in anonymisierter Form. Das bedeutet, dass Namen und alle anderen Angaben, die Rückschlüsse auf die Identität zulassen, entfernt werden, sofern die Jugendlichen nicht eine anderslautende Einwilligung geben.
- Im Rahmen der Bewertungsmaßnahme werden weder sie noch ihre Fortschritte im Programm beurteilt. Die Daten werden vielmehr für Recherchezwecke genutzt, um die Berufsvorbereitung zu beurteilen und den Wert des Programms nachzuweisen.

Nützliche Links zu Ethikrichtlinien

Unter den folgenden Links finden Sie wertvolle Orientierungshilfen zu wichtigen ethischen Fragen, die bei der Durchführung von Recherche zu berücksichtigen sind; dies betrifft u. a. das Einholen von Einverständniserklärungen der jungen Menschen sowie Datenschutzrichtlinien.

Bewährte Möglichkeiten, Einverständniserklärungen einzuholen



Social Research Association (Sozialforschungsverbund) - ethische Richtlinien



Datenschutzrichtlinien für Schulungsträger



Bewertung Ihres Berufsvorbereitungsprogramms



FALLSTUDIE

Technological University Dublin, Irland

Die TUD hat nach der ersten Phase des Pilotprogramms Access to Apprenticeship (Zugang zur Lehre) eine externe Bewertung in Auftrag gegeben, um mehr über die Stärken und Schwächen sowie die wichtigsten Lerninhalte zu erfahren. Diese Informationen konnte die TUD dann für die Weiterentwicklung des Programms nutzen. Die TUD überlegt z. B., bei der nächsten Umsetzung des Access to Apprenticeship die „Schnuppermodule“ anzupassen, um den Jugendlichen noch umfassendere Einblicke in und Kenntnisse der Schlüsselsektoren zu geben.

Diese Bewertung bot außerdem Gelegenheit zur Konsultation vielfältigerer Interessengruppen hinsichtlich des Programms, darunter der teilnehmenden Arbeitgeber, Tutoren und Jugendlichen.



3. Wahl einer externen Bewertung

Diese Ressource hilft Ihnen beim Nachdenken über Ihre eigene Bewertung Ihres Berufsvorbereitungsprogramms. Sie können sich allerdings auch entscheiden, einen externen Anbieter mit einer unabhängigen Bewertung Ihres Programms zu beauftragen.

Externe Bewertungen sind v. a. während der Anfangsphase des Programms bzw. wenn es erhebliche Änderungen bei der Gestaltung und Durchführung gab oder das Programm schon seit langem nicht mehr bewertet wurde, sehr nützlich. Dadurch können wichtige Lerninhalte sowie Verbesserungsbedürftige und entwicklungsfähige Bereiche identifiziert

werden; außerdem bieten externe Bewertungen eine solide Beweisgrundlage zur Unterstützung von Förderungsanträgen und zur Einbindung externer Partner.

Anhand externer Bewertungen können Sie außerdem Ihren Beitrag zu beobachteten Ergebnissen und Auswirkungen untersuchen, z. B. im Rahmen von Fokusgruppen, Gruppenseminaren und/oder Gesprächen mit verschiedenen internen und externen Interessenvertretern (z. B. aus Ihrer lokalen Gemeinschaft, der kommunalen Verwaltung, Medien, Regierung, usw.).



Die Bestellung eines externen Bewerters muss im Rahmen einer Ausschreibung erfolgen. Diese umfasst gewöhnlich:

- Überblick über die Ziele und gewünschten Ergebnisse der Berufsvorbereitung
- Ziele der Bewertung
- Zeitrahmen für die Bewertung
- Meilensteine der Bewertung
- Informationen über gewünschten Ansatz und Methodik
- Anfrage konkreter Angaben zum Bewertungsteam

Nachdem Sie die Bewertung ausgeschrieben haben, empfiehlt es sich, die Bewerber in der engeren Auswahl zu einer Besprechung des Bewertungsverfahrens mit dem Projektkoordinator und einigen Mitgliedern des Projektteams oder der Geschäftsleitung einzuladen. Dies ermöglicht eine nützliche Besprechung des Bewertungsprozesses, der Abläufe und Tätigkeiten. Sie erhalten außerdem eine Vorstellung davon, ob der Bewerter gut mit Mitgliedern des Projektteams arbeiten wird und fundierte Kenntnisse der Problematik und des Hintergrunds Ihres Berufsvorbereitungsprogramms mitbringt.

Bewertung Ihres Berufsvorbereitungsprogramms



4. Verwendung der Nachweise

Eine Bewertung ist nur dann nützlich, wenn die erhobenen Daten zur Weiterentwicklung und Verbesserung des Berufsvorbereitungsprogramms genutzt werden. Die Ergebnisse der Überwachung und Bewertung sollten stets an den Planungskreislauf zurückgemeldet werden, entsprechende Änderungen am Programm vorzunehmen sind.

Wenn z. B. die Monitoring-Informationen einen erheblichen Anstieg der Anzahl von Jugendlichen erkennen lassen, die das Programm vorzeitig beenden oder im Anschluss daran keine Lehre anfangen, sollte dies zu weiteren Untersuchungen führen.

Änderungen können bereits geringfügige Anpassungen des Programms aufgrund des Feedbacks von Jugendlichen oder Arbeitgebern sein, wie beispielsweise zusätzliche oder modifizierte Inhalte eines Seminars nach entsprechenden Rückmeldungen.

Das Eingehen auf Feedback von Arbeitgebern ist ein weiteres Beispiel. In das Programm eingebundene Arbeitgeber können beispielsweise einen Wandel der Bedürfnisse des örtlichen Arbeitsmarkts melden, auf das sich Berufsvorbereitungsprogramme einstellen müssen.

Externe Interessengruppen können ebenfalls aus Überwachungs- und Bewertungsergebnissen lernen, und andere Anbieter können Erkenntnisse daraus gewinnen; in manchen Fällen kann dadurch sogar die Politik beeinflusst werden, v. a. bei der Entwicklung landesweiter Berufsvorbereitungs- und Ausbildungssysteme.



Bewertung Ihres Berufsvorbereitungsprogramms



FALLSTUDIE

E2C73, Frankreich

Die Stimmen junger Menschen stehen bei Marketing und Kommunikation der E2C73 ganz klar im Mittelpunkt. Dazu gehören Fallstudien von Jugendlichen, die über lokale Radiostationen, online und durch Social Media Lehr- bzw. Arbeitsstellen gefunden haben. Diese tragen zu dem positiven Signal der E2C73 sowie von deren jungen Teilnehmern bei, was wiederum für die verbesserte Wahrnehmung der Zielgruppe durch lokale Arbeitgeber sowie andere Partner in der örtlichen Gemeinschaft maßgeblich ist.

5. Verbreitung und Förderung

Es gibt drei Hauptgründe, weshalb Sie Ihre Tätigkeit kommunizieren sollten:

- Sie spricht sich vor Ort herum und kann dazu führen, dass sich mehr und unterschiedliche Menschen an den Berufsvorbereitungsprogrammen beteiligen wollen
- Sie vermittelt Dynamik und Handlungswillen und damit den Eindruck, dass etwas Positives passiert, was der Schaffung einer von Optimismus und Partizipation geprägten Kultur förderlich ist.
- So lassen sich nicht zuletzt unterschiedliche Organisationen und Kostenträger bei der Stange halten und ermutigen, Mittel in die Berufsvorbereitung zu investieren.



Abgesehen von Projekt-Interessengruppen und Mitgliedern der Gesellschaft im weiteren Sinne gibt es noch weitere Zielgruppen, die von Ihrer Tätigkeit erfahren sollten:

- Arbeiten Sie mit der örtlichen Presse zusammen: schicken Sie ihr Pressemitteilungen, Fotos und erfreuliche Nachrichten.
- Stellen Sie kurze Zusammenfassungen und Updates für Lokalpolitiker, wichtige Anbieter und Trägervereine zusammen.
- Sorgen Sie dafür, dass Ihre Arbeit bei der kommunalen Verwaltung, regionalen Regierungsbehörden sowie Ihren Lokalpolitikern und Vertretern bekannt ist.

Sämtliche Mitteilungen an Politiker, Kostenträger und die Presse sollten Folgendes enthalten:

- Erfahrungsberichte der beteiligten jungen Menschen und Arbeitgeber
- Fotos der Aktivitäten und Maßnahmen
- Beispiele der Auswirkungen Ihrer Tätigkeit
- Beweis der weitreichenderen Vorteile Ihrer Tätigkeit vor Ort bzw. landesweit (falls zutreffend)

Sie können außerdem Zitate aus Ihrer Bewertung sowie kurze Fallstudien und Fotos in Werbematerial nutzen. Oder Sie stellen Ihre Tätigkeit lokalen Einrichtungen bzw. in Workshops oder bei Konferenzen im Rahmen von Präsentationen vor. Sie sollten dabei stets Programmteilnehmer miteinbeziehen, die überzeugend und mit Autorität von Ihren Erfahrungen mit diesen Maßnahmen berichten können.



1. Gestaltung Ihres Berufsvorbereitungsprogramms

Selbstbewertung und Planung

Das Selbsteinschätzungs- und Planungstool verwendet die RAG System als Methode zur Bewertung der Leistung auf der Grundlage der in einer Ampel verwendete Farben Rot, Bernstein und Grün System. Mit diesem Tool können Sie sich schnell identifizieren Welche Bereiche Ihres Programms funktionieren gut? wo Sie Änderungen vornehmen und planen und Programmverbesserungen überwachen.

Wirksame Praxis Erfolgsfaktor	RAG-Beurteilung	Maßnahmen zur Verbesserung	Durch wen	Überprüfungsdatum	RAG-Bewertung
Die Zielgruppe und deren Bedürfnisse sind klar definiert und fließen in die Gestaltung und Umsetzung des Programms ein.					
Das Programm soll Beschäftigung und Qualifikationen vor Ort entsprechen					
Sie arbeiten mit Arbeitgebern an der Gestaltung Ihres Programms zusammen, um sicherzustellen, dass es auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes zugeschnitten ist					
Sie haben die Einbeziehung entsprechender Partner in die Programmgestaltung in Erwägung gezogen					
Es gibt eine eindeutige Begründung für Umfang, Länge und Intensität Ihres Programms, um sicherzustellen, dass es die Bedürfnisse der Zielgruppe erfüllt					
Sie halten sich an einen klaren Qualitätssicherungsrahmen, anhand dessen Sie die Qualität und Effektivität Ihres Programms systematisch bewerten können					
Für die nachhaltige Finanzierung der Gestaltung, Umsetzung und Aufrechterhaltung Ihres Berufsvorbereitungsprogramms ist gesorgt.					
Sämtliche Aspekte der Programmgestaltung werden bei der Bewertung Ihres Berufsvorbereitungsprogramms berücksichtigt					

2. Einbindung von Arbeitgebern

Selbstbewertung und Planung

Das Selbsteinschätzungs- und Planungstool verwendet die RAG System als Methode zur Bewertung der Leistung auf der Grundlage der in einer Ampel verwendete Farben Rot, Bernstein und Grün System. Mit diesem Tool können Sie sich schnell identifizieren Welche Bereiche Ihres Programms funktionieren gut? wo Sie Änderungen vornehmen und planen und Programmverbesserungen überwachen.

Wirksame Praxis Erfolgsfaktor	RAG-Beurteilung	Maßnahmen zur Verbesserung	Durch wen	Überprüfungsdatum	RAG-Bewertung
Arbeitgeber werden frühzeitig in die Gestaltung und Durchführung von Berufsvorbereitungsprogrammen miteinbezogen.					
Aktivitäten für die Einbindung von Arbeitgebern werden während der gesamten Gestaltung und Umsetzung Ihres Berufsvorbereitungsprogramms berücksichtigt.					
Bei Kontaktaufnahme mit neuen Arbeitgebern überlegen Sie, welcher Sektor und welche Größe des Arbeitgebers für Ihr Programm am besten ist.					
Sie treten mit neuen Arbeitgebern auf vielfältige Weise in Kontakt, z. B. über die Handelskammer, auf mündliche Empfehlung hin, durch Werbung.					
Die Botschaften, mit denen Sie mit den Arbeitgebern in Kontakt treten, sind sorgfältig geplant und auf Ihren lokalen Kontext zugeschnitten.					
In Gesprächen mit Arbeitgebern entwickeln Sie ein Verständnis für deren Einstellungsbedarf, Qualifikationsdefizite und für bestimmte Berufe erforderlichen Fähigkeiten.					
Bei der Kontaktaufnahme mit Arbeitgebern werden Informationen bezüglich ihrer Anforderungen auf verschiedenste Weise erfasst.					
Es gibt einen einzigen Ansprechpartner für Arbeitgeber, damit diese eine eindeutige Verbindung mit Ihrer Organisation haben.					
Eine Bewertung ist Bestandteil aller Aktivitäten zur Einbindung von Arbeitgebern, so dass Sie identifizieren können, was für wen funktioniert, sowie die Ergebnisse Ihrer Aktivitäten prüfen können.					

3. Entwicklung starker Partnerschaften

Selbstbewertung und Planung

Das Selbsteinschätzungs- und Planungstool verwendet die RAG System als Methode zur Bewertung der Leistung auf der Grundlage der in einer Ampel verwendete Farben Rot, Bernstein und Grün System. Mit diesem Tool können Sie sich schnell identifizieren Welche Bereiche Ihres Programms funktionieren gut? wo Sie Änderungen vornehmen und planen und Programmverbesserungen überwachen.

Wirksame Praxis Erfolgsfaktor	RAG-Beurteilung	Maßnahmen zur Verbesserung	Durch wen	Überprüfungsdatum	RAG-Bewertung
Es sind vielfältige Partnerschaften vorhanden, die das Programm umfassend und ganzheitlich unterstützen					
Sie haben die Partner, mit denen Sie aktuell zusammenarbeiten, sowie deren Beitrag zur Gestaltung bzw. Durchführung des Programms identifiziert					
Sie haben etwaige Lücken in der Berufsvorbereitung - z. B. Aktivitäten oder Inhalte - bedacht, die durch einen Partner gefüllt werden könnten und von denen die Jugendlichen beim Durchlaufen des Programms profitieren könnten.					
Marketingaktivitäten für Partner sind vielfältig und werden in unterschiedlichen Formaten umgesetzt, um ein möglichst großes Publikum zu erreichen.					
Maßgeschneiderte Aussagen an die jeweiligen Organisationen stellen die Vorteile für zukünftige Partner heraus.					
Kontinuierliche Beurteilungen der Partnerschaften zeigen auf, was funktioniert und was nicht.					
Sie werten aus, inwieweit Ihre Partner die Anforderungen der Teilnehmer Ihres Berufsvorbereitungsprogramms erfolgreich erfüllen.					

4. Rekrutieren und Erstbeurteilung junger Menschen

Selbstbewertung und Planung

Das Selbsteinschätzungs- und Planungstool verwendet die RAG System als Methode zur Bewertung der Leistung auf der Grundlage der in einer Ampel verwendete Farben Rot, Bernstein und Grün System. Mit diesem Tool können Sie sich schnell identifizieren Welche Bereiche Ihres Programms funktionieren gut? wo Sie Änderungen vornehmen und planen und Programmverbesserungen überwachen.

Wirksame Praxis Erfolgsfaktor	RAG-Beurteilung	Maßnahmen zur Verbesserung	Durch wen	Überprüfungsdatum	RAG-Bewertung
Aussagen umreißen klar die Vorteile des Programms					
Einsatz unterschiedlicher Marketingstrategien und einer Kombination von Aktivitäten					
Verschiedene Rekrutierungsmaßnahmen sprechen junge Menschen direkt an					
Vermittlungsstellen wissen über Programm und Zielgruppen Bescheid					
Vor Beginn des Programms werden Maßnahmen zur Erstbeurteilung durchgeführt, ggf. mit IT.					
Erstbeurteilung umfasst sowohl qualitative Beurteilung als auch Beurteilung von Grundkompetenzen					
Daten der Erstbeurteilung werden zur Vermittlung von Jugendlichen an geeignete Arbeitgeber genutzt					

5. Durchführung eines Berufsvorbereitungsprogramms

Selbstbewertung und Planung

Das Selbsteinschätzungs- und Planungstool verwendet die RAG System als Methode zur Bewertung der Leistung auf der Grundlage der in einer Ampel verwendete Farben Rot, Bernstein und Grün System. Mit diesem Tool können Sie sich schnell identifizieren Welche Bereiche Ihres Programms funktionieren gut? wo Sie Änderungen vornehmen und planen und Programmverbesserungen überwachen.

Wirksame Praxis Erfolgsfaktor	RAG-Beurteilung	Maßnahmen zur Verbesserung	Durch wen	Überprüfungsdatum	RAG-Bewertung
Das Berufsvorbereitungsprogramm umfasst Aktivitäten mit Schwerpunkt auf der Entwicklung der sozialen Kompetenzen und Beschäftigungsfähigkeit der Jugendlichen.					
Die Reihenfolge, in der die Aktivitäten ablaufen, ermöglicht den jungen Menschen einen schrittweisen Aufbau von Kompetenzen, Selbstvertrauen und Kenntnissen als Vorbereitung auf die Arbeitserfahrung					
Grundkompetenzen werden flexibel und kreativ vermittelt, um das Lernen motivierend und relevant für das Leben sowie die Berufsziele der jungen Menschen zu gestalten.					
Hochwertige, persönliche Unterstützung für junge Menschen wie beispielsweise Mentoring oder Bereitstellung von Informationen und Beratung sind ein Bestandteil des Berufsvorbereitungsprogramms					
Bei der sorgfältigen Vermittlung von Praktika werden die individuellen Kompetenzen, Interessen und Berufsziele des jeweiligen Jugendlichen berücksichtigt.					
Der Fokus liegt auf Praktikumsplätzen bei Arbeitgebern, die sich verpflichten, am Ende des Praktikums eine echte Lehr- oder Arbeitsstelle bereitzustellen.					
Arbeitgeber, die Jugendlichen einen Praktikumsplatz geben, werden dabei unterstützt, für klar umrissene Aufgaben und/oder einen Arbeitsplan für das Praktikum zu sorgen.					
Der Praktikumsplan wird von Ihnen, dem Arbeitgeber und den Jugendlichen gemeinsam entwickelt.					
Junge Praktikanten erhalten so viel Einblick in die Arbeitswelt wie möglich.					
Praktika werden gut überwacht, so dass sowohl der junge Mensch als auch der Arbeitgeber von der Erfahrung profitiert					
Die Durchführung von Praktika sollte den Jugendlichen unter anderem die Möglichkeit geben, über ihre Erfahrungen nachzudenken und daraus zu lernen.					
Die Erfolge der Jugendlichen im Praktikum werden offiziell anerkannt, z. B. in Form von Abschlusszertifikaten					
Das flexible Durchführungsmodell ermöglicht die Erfüllung der individuellen Bedürfnisse der Teilnehmer					
Der Programminhalt wird kontinuierlich anhand von Feedback von Arbeitgebern und jungen Menschen weiterentwickelt.					

Learning & Work Institute
4th floor, Arnhem House,
31 Waterloo Way,
Leicester, LE1 6LP

📞 +44 (0)116 204 4200

✉️ enquiries@learningandwork.org.uk

🌐 www.learningandwork.org.uk

🐦 [@LearnWorkUK](https://twitter.com/LearnWorkUK)

