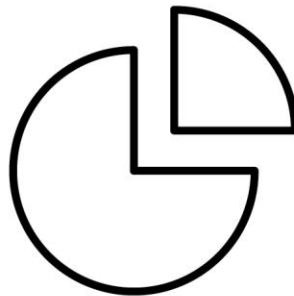


WKO Inhouse GmbH  
der Wirtschaftskammern Österreichs  
Inhouse Förderservice  
FB-Nr.: 218433a | Handelsgericht Wien  
UID-Nr.: ATU 53815901  
Karl-Popper-Straße 4, QBC 4 | 1100 Wien  
T + 43 (0)5 90 900-5824 | F + 43 (0)5 90 900-115824  
E [projektbuero@inhouse.wko.at](mailto:projektbuero@inhouse.wko.at)  
I <https://intranet.oe.wknet/inhouse>  
W <https://wko.at>



# Bericht

**Thema: Erkenntnisse der Projekte aus dem Förderaufruf 2020/21**  
**Ersteller:in: Projektbüro**

Datum 23.04.2025

# Inhalt

1	Ausgangssituation der Förderausschreibung 2020/21	5
	■ Ziele der Förderausschreibung für Projekte zur Lehre 2021	5
	■ Förderschwerpunkte	5
	■ Rahmenbedingungen	6
2	Ergebnis der Förderausschreibung 2020/21	7
	■ Informationen zur Jury-Sitzung	8
3	Analyse Projekt „charactAUriSTic“	9
	■ Projektbeschreibung	9
	■ Projektergebnisse	9
	■ Erkenntnisse	10
4	Analyse Projekt „Inpeto plus“	12
	■ Projektbeschreibung	12
	■ Projektergebnisse	12
	■ Erkenntnisse	12
5	Analyse Projekt „Specialisterne Academy - Coding im Spektrum“	15
	■ Projektbeschreibung	15
	■ Projektergebnisse	15
	■ Erkenntnisse	16
6	Analyse Projekt „Vielfalt.Qualifiziert“	17
	■ Projektbeschreibung	17
	■ Projektergebnisse	17
	■ Erkenntnisse	18
7	Analyse Projekt „Frauenpower 4.0“	21

■ Projektbeschreibung	21
■ Projektergebnisse	21
■ Erkenntnisse	23
8 Analyse Projekt „Unternehmen für Mädchen 4.0“	25
■ Projektbeschreibung	25
■ Projektergebnisse	25
■ Erkenntnisse	25
9 Analyse Projekt „Lehre to go“	28
■ Projektbeschreibung	28
■ Projektergebnisse	28
■ Erkenntnisse	29
10 Analyse Projekt „ALB:next level“	31
■ Projektbeschreibung	31
■ Projektergebnisse	31
■ Erkenntnisse	32
11 Analyse Projekt „Vorbereitung von Lehrlingen auf Auslandspraktika unter Einbezug von digitalen Elementen“	34
■ Projektbeschreibung	34
■ Projektergebnisse	34
■ Erkenntnisse	35
12 Analyse Projekt „Entwicklung eines umfassenden Beratungskonzepts für Ausbildungsverantwortliche zur nachhaltigen Verankerung von internationaler Lehrlingsmobilität“	36
■ Projektbeschreibung	36
■ Projektergebnisse	36
■ Erkenntnisse	37
13 Analyse Projekt „Kompetent im Office - Modul Rechnungswesen“	38
■ Projektbeschreibung	38
■ Projektergebnisse	38
■ Erkenntnisse	39

14 Analyse Projekt „Lehrlingscloud“	40
■ Projektbeschreibung	40
■ Projektergebnisse	40
■ Erkenntnisse	40
15 Analyse Projekt „Virtuelle Berufserkundung“	42
■ Projektbeschreibung	42
■ Projektergebnisse	42
■ Erkenntnisse	43
16 Analyse Projekt „Digitale Lernbegleitung in der Lehrlingsausbildung“	46
■ Projektbeschreibung	46
■ Projektergebnisse	46
■ Erkenntnisse	47
17 Analyse Projekt „Startup Lehre“	50
■ Projektbeschreibung	50
■ Projektergebnisse	50
■ Erkenntnisse	50
18 Empfehlungen für die Durchführung von Integrations-Projekten	53
19 Empfehlungen für die Durchführung von Gender-Projekten	56
20 Empfehlungen für die Durchführung von Qualitäts-Projekten	59
21 Fazit	62

# 1 Ausgangssituation der Förderausschreibung 2020/21

## Ziele der Förderausschreibung für Projekte zur Lehre 2021

Das duale Ausbildungssystem in Österreich mit kooperierenden Lernorten, insbesondere Unternehmen und Berufsschule, gilt international als Beispiel bester Praxis. Bis zu 40% der Jugendlichen eines Jahrgangs entscheiden sich in Österreich jährlich für einen von rund 200 Lehrberufen und tragen nach erfolgreicher Lehrabschlussprüfung als qualifizierte Fachkräfte dazu bei, die Wettbewerbsfähigkeit der österreichischen Wirtschaft zu stärken. Die Lehre bildet damit den Ausgangspunkt für ein erfolgreiches Berufsleben am Puls der Zeit.

Ziel der Projektausschreibung war es, insbesondere vor dem Hintergrund der zentralen Bedeutung von Digitalisierung und Nachhaltigkeit für die Wirtschaft, der Auswirkungen neuer Entwicklungen auf die Lernwelt der Lehrlinge und der Erfahrungen aufgrund der COVID-19 Krise, innovative Modelle im Bereich der dualen Ausbildung umzusetzen und dadurch die Qualität der Lehre weiterzuentwickeln. Im Fokus standen dabei die Unterstützung der Kompetenzvermittlung, die Begleitung beim Einstieg in die Lehre sowie beim Übertritt in den Beruf und die Unterstützung der Unternehmen bei der zielgruppenadäquaten Gestaltung der Ausbildung. Bereits bestehende Angebote und Unterstützungsleistungen, wie z.B. das Programm „Lehre statt Leere“, sollten dabei nach Möglichkeit berücksichtigt werden.

## Förderschwerpunkte

### Inklusion & Diversity

Gefördert wurden Projekte in den Bereichen Inklusion von Menschen mit Behinderungen und Interkulturalität im Lehrbetrieb sowie für Frauen und Männer in nicht-klassischen Berufsfeldern mit dem langfristigen Ziel, Barrieren in der dualen Ausbildung abzubauen. Förderbare Maßnahmen betreffen etwa die Unternehmenskultur, Weiterbildungs- und Informationsangebote für Lehrbetriebe oder praktische Unterstützung für (zukünftige) Lehrlinge und deren Ausbilder:innen.

### Digitalisierung & Innovation

Gefördert wurden Projekte zur Unterstützung des Lernfortschritts und der Ausbildungsgestaltung unter Einsatz innovativer digitaler Anwendungen sowie zur spezifischen Vermittlung digitaler Kompetenzen in der Ausbildung. Dazu zählen die Entwicklung und Bereitstellung von Lern-Tools für einzelne Berufe oder Berufsfelder entsprechend dem Bedarf der Branchen oder die Entwicklung von spezifischen Weiterbildungsangeboten für Lehrlinge oder Ausbilder:innen. Die Ausbildungsmaßnahmen weisen für die Förderungsfähigkeit jedenfalls die erlangten digitalen Kompetenzen und Kompetenzstufen gemäß dem Digitalen Kompetenzmodell für Österreich (DigComp AT in der jeweiligen Fassung) auf.

### **Internationalität & Mobilität**

Gefördert wurden Projekte zur Unterstützung von Austausch und Vernetzung im Bereich der Internationalisierung der Ausbildung im Lehrbetrieb, u.a. im Zusammenhang mit Austauschprogrammen oder Auslandspraktika.

### **Nachhaltigkeit, Klimaschutz & Ressourceneffizienz**

Gefördert wurden Projekte zur Vermittlung von Kompetenzen für nachhaltige und klimafreundliche betriebliche Abläufe sowie zur Förderung des Bewusstseins für Nachhaltigkeit, Klimaschutz und Ressourceneffizienz in der betrieblichen Ausbildung. Dazu zählen die Entwicklung und Bereitstellung von ausbildungsbezogenen Materialien oder Anwendungen sowie spezifischen Weiterbildungs- und Kursmaßnahmen für Lehrlinge oder Ausbilder:innen, z.B. zu effizientem und sparsamem Umgang mit Ressourcen, Energie und Materialien bzw. zum Umstieg auf erneuerbare Energien für eine klimaneutrale Wirtschaft.

### **Neue Formen von Ausbildungsverbänden, Ausbildung in Start Up-Unternehmen**

Gefördert wurden Projekte zur Erprobung neuer Formen von Ausbildungsverbänden, insbesondere mit Fokus auf Ausbildungsbeteiligung von Start Ups oder Kleinstunternehmen (z.B. im Kontext von Hubs) sowie zur Vermittlung und Einbeziehung neuer Entwicklungen, die über den Standard bestehender Ausbildungsverbände hinausgehen und zur Verbesserung und Erhöhung der betrieblichen Ausbildungsqualität führen.

## **Rahmenbedingungen**

Die Förderungen wurden im Rahmen der betrieblichen Lehrstellenförderung gewährt (§ 19c Berufsausbildungsgesetz, BAG). Grundlage der Fördervergabe waren die Richtlinie gemäß § 19c Abs. 1 Z 8 BAG, die Allgemeinen Rahmenrichtlinien für Förderungen des Bundes (ARR 2014) sowie das Handbuch für Förderungen (siehe [www.projektfoerderung-lehre.at](http://www.projektfoerderung-lehre.at)).

Die maximale Fördersumme pro gefördertem Projekt betrug 250.000,00 Euro pro Jahr (für angefangene Jahre wurde der Maximalbetrag aliquotiert). Gefördert wurden Projekte mit einer maximalen Laufzeit von 24 Monaten. Zuerkannte Fördermittel konnten nur zur Finanzierung förderbarer Maßnahmen ab Projektstart verwendet werden. Die Erstellung von Konzepten oder Vorbereitungsarbeiten waren nicht förderbar.

In ein Projekt einbezogene Unternehmen oder Partnerinstitutionen mussten zum Zeitpunkt der Projekteinreichung bereits feststehen; zum Nachweis waren entsprechende Absichtserklärungen vorzulegen.

Förderbar waren nur innovative Projekte zur Weiterentwicklung der dualen Ausbildung. Fördervoraussetzung war daher die Fortführung der Projekte oder die Weiterverwendbarkeit von Projektergebnissen nach Abschluss eines geförderten Projektes. Ein Projekt musste mindestens einen der oben genannten Förderschwerpunkt aufgreifen.

Zur Qualitätssicherung wurde ein indikatorbasiertes, inhaltliches Qualitäts-Monitoring vorgesehen. Jedes Projekt musste darüber hinaus über eine eigene Erfolgskontrolle verfügen und den jeweiligen Status regelmäßig dem Projektbüro der betrieblichen Lehrstellenförderung (bei der WKO Inhouse GmbH der Wirtschaftskammern Österreichs) melden (qualitative Erfolgskontrolle).

## 2 Ergebnis der Förderausschreibung 2020/21

Im Dezember 2020 startete die Förderausschreibung für Projekte zur Lehre 2021. Aus den 37 Einreichungen im Rahmen der Förderausschreibung 2020/21 gingen 15 förderwürdige Projekte hervor. Die Laufzeit der Projekte lag zwischen neun Monaten und zwei Jahren. Mit 01.09.2021 starteten zehn Projekte, fünf weitere begannen im Jänner 2022. Die Projekte hatten ihren regionalen Fokus in Wien, Burgenland, Salzburg, der Steiermark und Kärnten und widmeten sich den Schwerpunkten Inklusion & Diversity, Digitalisierung & Innovation, Internationalität & Mobilität sowie Ausbildungsverbünde & Startups.

Projektträger waren größtenteils Unternehmen wie die Qualifizierungsagentur Oststeiermark GmbH (QUA) oder die ovos media GmbH sowie Vereine, wie der Internationale Fachkräfteaustausch (IFA) oder Jugend am Werk Steiermark. Auch Hilfsorganisationen und Non-Profit-Organisationen, wie die Caritas der Diözese Graz-Seckau oder das Burgenländische Schulungszentrum (BUZ) befanden sich unter den Fördernehmern.

Fünf der förderwürdigen Projekte widmeten sich dem Schwerpunkt Digitalisierung und Innovation. Unter dem Titel „Lehre to go“ entwickelte die ibis acam Bildungs GmbH Youtube-Erklärvideos in einfacher Sprache für Lehrlinge des Baunebengewerbes. Das Projekt „ALB: next level“ hatte das Ziel, Lehrbetriebe im Bereich Tourismus hinsichtlich aktueller Herausforderungen wie Digitalisierung und Nachhaltigkeit zu stärken. Das Vorhaben der QUA hat dafür einen Digitalen Kompetenzpass für Lehrlinge sowie einen Lehrlingsaustausch etabliert. Im Rahmen von „Kompetent im Office - Modul Rechnungswesen“ (ibw und ovos media GmbH) wurden virtuelle Trainingsszenarien für kaufmännische Lehrberufe erstellt. Das ibw konzentrierte sich auf „Virtuelle Berufserkundung“ in seinem ebenso genannten Projekt. Das BUZ konnte im Zuge des Vorhabens „Digitale Lernbegleitung in der Lehrlingsausbildung“ alle Ausbildungsmodulare im Bereich der Elektro- und Metalltechnik digitalisieren und so für Lehrlinge und Lehrbetriebe online zur Verfügung stellen.

Sechs Projekte fielen unter den Schwerpunkt Inklusion & Diversity. Die Projekte „Specialisterne - Coding im Spektrum“ vom gleichnamigen Verein sowie „characteristic“ vom BBRZ konzentrierten sich explizit auf die Zielgruppe der Jugendlichen im Autismus-Spektrum und deren Integration in das duale Ausbildungssystem. Mit „Unternehmen für Mädchen 4.0“ (EB-Projektmanagement GmbH) und „Frauenpower 4.0“ (bit schulungszentrum) wurden zwei Projekte mit einem Fokus auf Gendersensibilität umgesetzt. In „Vielfalt.Qualifiziert“ (Caritas Graz-Seckau) wurden Jugendliche mit Migrationshintergrund auf die Lehre vorbereitet und mit Unternehmen vernetzt, die Fachkräfte suchten. Mit „Inpeto plus“ wurde die erfolgreiche Integrations-Projektreihe der QUA in den Branchen Tourismus, Gastronomie und Handwerk fortgesetzt.

Zum Thema Internationalität & Mobilität wurden zwei Projekte, „Entwicklung eines umfassenden Beratungskonzepts für Ausbildungsverantwortliche“ und „Vorbereitung von Lehrlingen auf Auslandspraktika unter Einbezug von digitalen Elementen“, umgesetzt. Die beiden Vorhaben des IFA waren komplementär und hatten das Ziel, die internationale Lehrlingsmobilität in den österreichischen Betrieben zu verankern und niederschwellig zu gestalten. Parallel wurde ein Beratungskonzept für Ausbildungsverantwortliche sowie ein digitales Vorbereitungsprogramm für Auslandspraktika entwickelt.

Fokus auf Ausbildungsverbünde & Startups legten zwei Projekte, die Ausbildungsverbünde als neues Format der Lehre erproben wollten. Jugend am Werk Steiermark baute im Projekt „Lehrlingscloud“ ein Netzwerk mehrerer Lehrbetriebe in der Region im Bereich Elektrotechnik auf. Kleinst-, Klein- und Mittelbetriebe erprobten mit Hilfe eines eigens entwickelten digitalen Tools Formen von Ausbildungsverbänden, um die Lehrlingsausbildung zu verbessern. Lehrlinge bekamen durch Jobrotation Einblick sowie eine zusätzliche Ausbildung in anderen Betrieben. „Startup-Lehre“, durchgeführt vom ÖGV, spezialisierte sich auf Ausbildungsverbünde zwischen etablierten Betrieben und Startups. Das Pilotprojekt zielte darauf ab, dieses Format in der Folge in die Breite zu bringen und so zur Steigerung der Zahl von jungen Unternehmen in der Lehrausbildung beizutragen. Es war im Bereich Coding-/App-Entwicklung angesiedelt und zeichnete sich insbesondere durch seine intensive wissenschaftliche Begleitung aus.

## **Informationen zur Jury-Sitzung**

Eine unabhängige Fachexpert:innenjury bewertete die Projekte einzeln und anhand einer zur Verfügung gestellten Jurybewertungstabelle, die vorab dem Projektbüro übermittelt wurde.

In der Online-Jurysitzung wurden die Projekte im Detail diskutiert, sodass den Jury-Mitgliedern in der Sitzung die Möglichkeit geboten werden konnte, ihre vergebenen Punktezahlen aufgrund näherer, sich durch die Diskussion ergebenden Informationen abzuändern. Das so ermittelte Ergebnis der endgültigen Reihung der Projekte wurde in der Sitzung präsentiert und danach schriftlich von den Jury-Mitgliedern bestätigt.



## 3 Analyse Projekt „charactAUriSTic“

### Projektbeschreibung

Das Projekt spezialisierte sich nach dem ONE-STOP-SHOP-Prinzip neben der Sensibilisierung für das Thema Autismus auf ein individuelles Coaching für Menschen mit einer Autismus-Spektrum-Störung. Diese Personen wurden, je nach Bedarf, bei der Vorbereitung für eine Lehrstelle, oder, bei einem aufrechten Lehrverhältnis, direkt am Arbeitsplatz unterstützt. Die Begleitung der Teilnehmenden erfolgte in sozialen, fachlichen, therapeutischen, praxis- und berufsbezogenen Förder- und Trainingseinheiten im Einzel- und Gruppensetting. Zudem bot das Projekt individuelle Beratung für Lehrbetriebe bzw. Arbeitgeber:innen und Ausbilder:innen in Bezug auf die Fähigkeiten und Potenziale von Menschen im Autismus-Spektrum und stellte bei Bedarf Kontakte zwischen Teilnehmenden und Unternehmen her, um ein Matching zu ermöglichen.

### Projektergebnisse

- Wo finden sich die konkreten Projektergebnisse (insb. Zugang zu Websites, Apps)?
  - Auf der Homepage der KOST Steiermark befindet sich ein Infoblatt zum Projekt: [charactAUriSTic\\_Infoblatt.pdf \(kost-steiermark.at\)](#)
  - Im Zuge einer Fachtagung mit dem Titel „Blickwinkel Autismus“ entstand ein Aufklärungsvideo mit der Unterstützung einiger Projektteilnehmer:innen. Sie sprechen darin über ihre Perspektiven und Erfahrungen.
  - Das Video ist abrufbar über:  
  
BBRZ - Homepage [Service - A / BBRZ - Berufliches Bildungs und Rehabilitationszentrum](#)  
  
BBRZ Youtube-Kanal: <https://www.youtube.com/watch?v=FYGhoRfvxvo>
- Wer nutzt aktuell die Projektergebnisse nach Projektabschluss bzw. wer kann zukünftig von den Projektergebnissen profitieren?
  - In der Steiermark fließen die wertvollen Erkenntnisse und Erfahrungen von „charactAUriSTic“ in die Angebotspalette von „FOKUS“ ein. „FOKUS“ wird vom Sozialministeriumservice gefördert und ist eine kostenfreie Angebotspalette für Menschen im Autismus-Spektrum nach Vollendung des neunten Schuljahres. Ein multiprofessionelles Team begleitet und unterstützt die Menschen bei der Entwicklung einer beruflichen Perspektive, der Lehr- oder Arbeitsstellenuche sowie beim Erhalt des Arbeitsplatzes.

- Eine zunehmende Nachfrage nach Beratung, Begleitung und Unterstützungsmöglichkeiten für Menschen im Autismus-Spektrum ist auch nach Projektabschluss weiterhin erkennbar.

## Erkenntnisse

- Im Übergang von Schule auf Beruf wird für Jugendliche im Autismus-Spektrum ein eigenständiges (oft längerfristiges) Unterstützungssystem mit Autismus-spezifisch geschultem Fachpersonal benötigt.
- Berufliche Integrationsprojekte mit einem homogenen Setting und einem geschulten Fachpersonal sind daher für diese Zielgruppe unerlässlich und sollten daher immer wieder ermöglicht werden.
- Generell benötigt diese Zielgruppe besonders viel Unterstützung, ein homogenes Setting sowie klare, detaillierte und verschriftlichte Aufgabenstellungen sowie wiederholte Erklärungen im beruflichen Kontext.
- Es fällt dieser Zielgruppe, oftmals aufgrund bisheriger Erfahrungen, sehr schwer sozialen Anschluss zu finden. Mit Menschen zusammenzuarbeiten, welche dieselben Schwierigkeiten und Unsicherheiten teilen, schaffte ein Gefühl der Zugehörigkeit und das Entstehen von Freundschaften wurde gestärkt.
- Es bestehen nach wie vor zahlreiche Unsicherheiten, Klischees und Vorurteile in Bezug auf eine Anstellung dieser Menschen. Daher bedarf es einer breitgefächerten Aufklärungsarbeit, um Menschen im Spektrum eine berufliche Chance zu ermöglichen. Aus diesem Grund benötigen Unternehmen Coachings und Einheiten zur Sensibilisierung der Mitarbeiter:innen zum Thema Autismus und Arbeit.
- Die fehlende psychosoziale Versorgung der Zielgruppe stellt weiterhin ein großes Problem dar. Auch hier können Projekte als best-practice gut genutzt werden, um einerseits zu sensibilisieren und andererseits zur nachhaltigen Integration in die Lehrausbildung beizutragen.
- Im Projekt wurden Praktika als Applikationsentwickler:in generell sehr selten vergeben, da die Voraussetzungen dafür sehr gute Vorkenntnisse sowie die Aussicht auf eine freie Lehrstelle waren. Da bei der Zielgruppe im Projekt die Kenntnisse nicht ausgereicht haben oder das Unternehmen nicht aktiv auf der Suche nach einem Lehrling war, war in diesem anspruchsvollen Bereich in den gesamten zwei Jahren kein Schnupperpraktikum möglich, oft mit der Begründung, dass der Bereich zu komplex ist, um ein Praktikum sinnvoll zu nutzen. Da das Störungsbild sowie die Begabungen von Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen sehr unterschiedlich sind, ist es bei der Auswahl des Lehrberufes unerlässlich, auf diese sehr speziell einzugehen.

- Die grundsätzlichen Erfolgskonzepte im Projekt waren eine zielgruppenspezifische Unterstützung, ein homogenes Setting sowie individuelle Betreuung.

## 4 Analyse Projekt „Inpeto plus“

### Projektbeschreibung

In der Landesberufsschule absolvierten junge Menschen mit Unterstützungsbedarf einen Vorbereitungskurs für die Lehrberufe in den Bereichen Tourismus/Kulinarik und Handwerk, mit den Schwerpunkten Metall, Elektro und Holz, um sich durch das Aneignen von Grundlagen der Sprach-, Selbst- und Fachkompetenzen für die duale Ausbildung oder den Arbeitsmarkt vorzubereiten. Förderunterricht und sozialpädagogische Betreuung standen je nach Bedarf zur Verfügung. Betriebliche Praktika ergänzten die Vorqualifizierung und ermöglichten ein Matching zwischen interessierten Betrieben und Teilnehmenden für den Übertritt in eine Lehrstelle.

### Projektergebnisse

- Wo finden sich die konkreten Projektergebnisse (insb. Zugang zu Websites, Apps)?
  - Homepage <https://www.qua.or.at/projekte/inpeto-plus/> mit Folder und Infoblatt zum Download
- Wer nutzt aktuell die Projektergebnisse nach Projektabschluss bzw. wer kann zukünftig von den Projektergebnissen profitieren?
  - Die Projektinitiative INPETO hat bei den Partner:innen, Berufsschule, Tourismusschule und Lehrlingshaus, besonders in den Ursprüngen dazu beigetragen, in diesem Umfeld die Anpassung an neue „Schüler:innen-Gruppen“ zu beschleunigen und zu begleiten.
  - Die Projektergebnisse können seitens der Trägerorganisation in die Regionalentwicklung zum Thema „Konzepte für Menschen und Gemeinschaften mit nichtdeutscher Muttersprache zur Bearbeitung spezieller Bedarf bezüglich Inklusion, Integration und Bildung“ eingebracht werden.
  - Der Ansatz, sich auf die fachliche Unterstützung und Begleitung von Lehrlingen bei Vorliegen von Risikofaktoren für einen erfolgreichen Abschluss der Lehre mit LAP zu fokussieren, soll in zukünftige Pilotprojekte einfließen.

### Erkenntnisse

- Teilnehmer:innen
  - Die inhaltliche Erweiterung von INPETO auf INPETO plus Handwerk war eine wichtige Basis für eine breitere Ansprache in der Zielgruppe. Es öffnete sich dadurch nicht nur

die Branchenauswahl, sondern auch vielmehr der Pool der Zielgruppe, aus dessen die Berater:innen des AMS sehr breitgefächert zugreifen konnten.

- Eine individuelle Betreuung der Teilnehmer:innen ermöglichte oftmals erst den eigentlichen Einstieg in die Maßnahme.
- INPETO sieht sich für viele Teilnehmer:innen nicht nur als einen Schritt in der beruflichen sondern auch in der persönlichen Entwicklung.
- Als wesentlicher inhaltlicher Faktor wird auf der einen Seite die Beziehung zu den Teilnehmer:innen gesehen. Basis dieser Beziehung ist ein fachlich interessanter Unterricht ebenso wie das Eingehen auf die persönlichen Bedürfnisse über den Unterricht hinaus. Auf der anderen Seite dieser Beziehung wird die Einhaltung von Regeln eingefordert und auch konsequent beachtet. Daraus ergibt sich eine positive Mischung von fachlicher und persönlicher Beziehung, mit der auf das spätere Arbeitsumfeld vorbereitet wird.
- Die Themen Disziplin, Durchhaltevermögen, Verantwortungsbewusstsein, Grundeinstellung zum Arbeitsmarkt und das Verhältnis Work-Life-Balance sind in der Betreuung von Teilnehmenden ständig zu hinterfragen. Alle jene Teilnehmenden, die diese Themen auf- und angenommen, reflektiert und für sich hinterfragt, Defizite erarbeitet und je nach Möglichkeit offen kommunizierten, haben sich in die „pole position“ ihrer Integration gehievt.
- Die positiven Aspekte der Gruppendynamik konnten durch eine Verbindung von Internatsschüler:innen und Teilnehmer:innen im Rahmen gemeinsamer Freizeitaktivitäten genutzt und so das soziale Miteinander gestärkt werden.
- Der Weg und Unterstützungsbedarf Einzelner kann über die Dauer eines Lehrgangs hinausgehen. Eine längere Projektlaufzeit oder Maßnahmen zur Betreuung über die Projektlaufzeit hinaus kann durchaus fruchtbar sein.
- Grund für eine zeitverzögerte Aufnahme einer Lehre - trotz vorherigen Abbruchs oder Ausschlusses des Projektes - war oftmals eine nachhaltige Entwicklung und Sensibilisierung während ihrer aktiven Projektteilnahme. Dies zeigt die Relevanz einer mehrmonatigen Dauer eines Durchganges und des Aufbaus einer persönlichen und sozialen Bindung zwischen den Teilnehmenden und dem Trainer:innen-Team.
- Finanzielle (höheres Gehalt als in einer Ausbildung), familiäre und hohe Anforderungen seitens der Lehrbetriebe führen häufig dazu, dass Teilnehmer:innen eine sonstige Beschäftigung am Arbeitsmarkt einer Lehrausbildung vorziehen.

- **Betriebe**

- Manche Betriebe warten auf „die Besten der Besten“ und stellen daher unter Umständen das vorhandene, und durchaus gute und arbeitsgewillte, Potenzial an Mitarbeiter:innen nur zögerlich ein.
- Das Projekt ermöglichte für manche Betriebe den ersten Kontakt zu Jugendlichen einer „anderen“ Zielgruppe und den Weg zu einer anderen Gestaltung der Lehrausbildung.

- **Projekt**

- Flexibilität innerhalb des Projektes ist notwendig, u.a. im Hinblick auf einen sich ständig wandelnden Arbeits- und Lehrlingsmarkt.
  - Distance learning wurde einerseits als Grundlage für den Bedarfsfall und andererseits zum Aufbau diesbezüglicher Kompetenzen eingebaut und erprobt.
  - Gewisse Bereiche wie Pflichtbewusstsein, Disziplin, Melde- und Informationsverhalten zwischen Praktikant:innen und Betrieb sowie die Einstellung zur Arbeit müssen kontinuierlich wiederholt und ausführlich mit Beispielen veranschaulicht werden.
  - Die Abhängigkeit von AMS-Zuweisungen zeigte sich darin, dass ein Durchgang mangels AMS-Zuweisungen erst später und mit eher geringer Auslastung starten konnte.
  - Unsicherheiten bezüglich der Beständigkeit der Branchen am Arbeitsmarkt führen einerseits zu geringerer Attraktivität der jeweiligen Branche und andererseits zu einem geringeren Angebot an Lehrstellen bei den Betrieben.
  - Eine Verbesserung der fachlichen Begleitung ist von Anfang an notwendig. In der fachlichen Begleitung in der Lehre im Bereich Integration bestehen noch Lücken. Es benötigt ein Erstgespräch mit jedem Lehrling/Betrieb im unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang mit dem Start des Lehrverhältnisses, um gemeinsam festzustellen, ob es eine Begleitung in der Lehrzeit bzw. zum Start der Lehre braucht. Insbesondere in fachlicher Hinsicht und im Hinblick auf die Vorbereitung für die Berufsschule bzw. zur Aufrechterhaltung des schulischen Lernprozesses zwischen den geblockten Berufsschulklassen.
- Die grundsätzlichen Erfolgskonzepte im Projekt waren Flexibilität, individuelle Betreuung, persönliche Beziehung zu den Teilnehmer:innen, große bzw. breit gefächerte Zielgruppe, Konsequenz und eine lange Projektlaufzeit.

## 5 Analyse Projekt „Specialisterne Academy - Coding im Spektrum“

### Projektbeschreibung

Die „Specialisterne Academy“ (im März 2024 erfolgte eine Umbenennung in „Amazing 15“) bereitete junge Menschen mit Autismus psychosozial auf spezialisierte Software-Berufe im Bereich Applikationsentwicklung/Coding vor. Durch den Erwerb praxisnaher Fachkenntnisse, die Stärkung der Sozialkompetenzen und die psychosoziale Unterstützung wurde der Einstieg in den Arbeitsmarkt mit dem Fokus auf eine betriebliche Lehrausbildung ermöglicht. Berufspraxis eigneten sich die Teilnehmenden durch Arbeitstrainings bei Unternehmen oder niederschwelligeren JobLabs an. Die Eingliederung in den Betrieb wurde gezielt vorbereitet und von Autismus-Expert:innen begleitet.

### Projektergebnisse

- Wo finden sich die konkreten Projektergebnisse (insb. Zugang zu Websites, Apps)?
  - Da es sich in diesem Projekt um spezielle Applikationsentwicklungskurse handelte, die im Projektzeitraum stattgefunden haben, kann auf keine Projektergebnisse im Sinne von analogen oder digitalen Tools zugegriffen werden. Maßgeblich ist, dass die Ergebnisse und Erkenntnisse im Projekt nachhaltig für die laufend angebotenen Kurse von Specialisterne genutzt werden.
- Wer nutzt aktuell die Projektergebnisse nach Projektabschluss bzw. wer kann zukünftig von den Projektergebnissen profitieren?
  - Das im Rahmen des Projektes maßgeschneidert entwickelte Assessment-Konzept wird bei Bedarf weiterhin von Specialisterne genutzt. Es dient dazu, die Interessen und Begabungen der Bewerber:innen zu erfassen und sie den passenden Kursen zuzuordnen. Kontinuierliche Anpassungen während des Projektes ermöglichten es, das Potenzial und die Talente der Teilnehmenden optimal zu fördern. Die Durchführung von IT-Projekten in Teams erwies sich als äußerst effektiv, wobei tägliche Gruppenbesprechungen den Fortschritt verfolgten und frühzeitig Herausforderungen identifizierten. Einzelgespräche mit Trainer:innen schufen eine unterstützende Lernumgebung. Durch wöchentliche Reflexionen passten Trainer:innen das Programm an auftretende Herausforderungen an.
  - Der erfolgreiche Coding Kurs wurde von Specialisterne zu einem FrontEnd Developer Kurs weiterentwickelt, der im Herbst 2024 startete und somit von vielen Menschen im neurodivergenten Spektrum genutzt werden kann.

## Erkenntnisse

- Eine Ausweitung des Bewerbungsprozesses auf alle neurodivergenten Personen (nicht nur solche, die beim AMS gemeldet waren) ermöglichte es, die Zielgruppe deutlich besser zu erreichen. Somit verdoppelte sich die Anzahl der Bewerbungen im Projekt.
- Für eine erfolgreiche Integration der Teilnehmenden in den Arbeitsmarkt zeigte sich im Projekt mehrfach die Wichtigkeit und Unverzichtbarkeit eines zielgerichteten Clearings sowie einer Überprüfung der Stabilität und Arbeitsfähigkeit.
- Neurodivergente Personen sind in der Lage, sich viele Fähigkeiten in kurzer Zeit anzueignen. Ein dichtes Kursprogramm ist für die jungen Menschen im Spektrum gut bewältigbar, solange es neuroinklusiv gestaltet wird. Weiters sind eine strukturierte Kommunikation sowie klare Terminplanung hilfreich und wichtig.
- Durch gezielte Schulungen und Unterstützungsmaßnahmen erlebten die jungen Menschen im Projekt eine positive Entwicklung ihres Selbstbewusstseins und eine Stabilisierung, sowohl in beruflicher als auch in persönlicher Hinsicht. Die verbesserte Selbsteinschätzung und die Unterstützung ermöglichten ihnen, die berufliche Karriere eigenverantwortlich zu gestalten.
- Insgesamt konnten die Teilnehmer:innen durch diese integrativen Elemente, durch das Schaffen einer vertrauensvollen Atmosphäre und einer offenen Kommunikation nicht nur ihre fachlichen Fähigkeiten erweitern, sondern auch ihre Teamarbeit, Kommunikation- und Reflexionsfähigkeiten verbessern. Die Kombination aus theoretischer Wissensvermittlung und praxisorientierten Projekten erwies sich als äußerst erfolgreich und hat dazu beigetragen, die angestrebten Lernziele zu erreichen.
- Regelmäßige Präsenzzeiten in einer gut strukturierten Lernumgebung erleichterten es dem Fachpersonal im Projekt auf Lern- und Verständnisschwierigkeiten zeitnahe reagieren zu können. Dies wirkte sich positiv auf die Lernergebnisse und die Gruppendynamik aus.
- Eine nachhaltige Vernetzung der Projektteilnehmer:innen innerhalb der neurodivergenten Community ist sehr wertvoll, da sie mit anderen Menschen aus dem Spektrum ihre Schwierigkeiten und Unsicherheiten teilen können und dadurch das Gefühl von Zugehörigkeit erleben.
- Das Interesse der Teilnehmenden an Coding-Ausbildungen ist weiterhin groß und auch am Arbeitsmarkt besteht Bedarf, allerdings liegt der Fokus hier auf fertig ausgebildeten Personen.
- Die grundsätzlichen Erfolgskonzepte im Projekt waren eine zielgerichtete Clearingphase, ein/e neuroinklusive/s Setting/Lernumgebung, eine individuelle Betreuung sowie Struktur und Klarheit.



## 6 Analyse Projekt „Vielfalt.Qualifiziert“

### Projektbeschreibung

Im Projekt wurden junge Erwachsene mit Unterstützungsbedarf, mittels mehrsprachiger Informationsmaterialien, über die duale Ausbildung informiert. In Grundlagenkursen zu Sprach-, Selbst- und Fachkompetenzen wurden die Teilnehmenden auf die duale Ausbildung vorbereitet. Das Angebot wurde durch fachliche und psychologische Beratungen sowie sozialpädagogisch Betreuung ergänzt. Neben bedarfsorientierten Qualifizierungsmodulen wurden die Teilnehmenden durch begleitete Bewerbungen und Schnupperpraktika auf den Einstieg in eine Lehrausbildung vorbereitet. Parallel dazu erhielten die steirischen Unternehmen Unterstützung im Umgang mit der Zielgruppe. Um ein Matching zu ermöglichen, stellte das Projekt Kontakte zwischen Teilnehmenden und Unternehmen her.

### Projektergebnisse

- Wo finden sich die konkreten Projektergebnisse (insb. Zugang zu Websites, Apps)?
  - Auf der Homepage [Vielfalt.Qualifiziert - Migration und Lehre: Caritas Steiermark \(caritas-steiermark.at\)](https://vielfalt.qualifiziert.at) sind Informationen zum Projekt angeführt.

Die Verleihung des Österreichischen Integrationspreises in der Kategorie Arbeitsmarkt hat das Projekt in Österreich bekannt gemacht.

- Wer nutzt aktuell die Projektergebnisse nach Projektabschluss bzw. wer kann zukünftig von den Projektergebnissen profitieren?
  - Das Projekt wurde in reduzierter Form bis Ende des Jahres 2024 fortgeführt.
  - Auf der Suche nach einer weiterführenden Finanzierung waren Termine mit der Stadt Graz und anderen Stakeholdern geplant.
  - Die Erkenntnisse des Projektes konnten bereits in einem ÖIF-Multiplikator:innen Workshop im Mai 2024 präsentiert werden. Ein weiterer Workshop war im Herbst 2024 geplant.
  - Im Rahmen eines Forschungsvorhabens an der Wirtschaftsuniversität Wien wurden die Erfahrungswerte von (Bildungs-)Berater:innen, Coaches und Sozialarbeiter:innen im Zusammenhang mit ihrer Arbeit mit geflüchteten Personen, die eine Berufsbildung (z.B. Lehre) anstreben oder bereits begonnen haben, erhoben und ausgewertet. Durch die Teilnahme an einer Fokusgruppe flossen die Erfahrungen aus dem Projekt ein.

- Die Caritas Steiermark veranstaltete im September 2024 den Kongress „forumZukunft“. Diese Veranstaltung bot praxisorientierte Impulse, Workshops und Fachkräften aus verschiedenen Branchen, freiwillig Engagierten, sowie zukunftsgestaltenden Unternehmen die Möglichkeit zur Vernetzung zu gesellschafts- und zukunftsrelevanten Themen. Bei einem der Workshops wurde das Projekt „Vielfalt.Qualifiziert“ als best practice-Beispiel vorgestellt.
- Caritasintern fließen die Erfahrungen aus dem Projekt in zwei weitere Arbeitsmarktprojekte ein. Zum Thema „Beschäftigung und Arbeitsmarkt“ gibt es ebenfalls abteilungsübergreifenden Austausch. Weiters sind die Betriebsarbeit und das Outplacement wichtige Themen, auch hier werden die Projekterfahrungen geteilt.

## Erkenntnisse

- Die Netzwerkarbeit im Projekt wurde sehr breit angelegt und es wurde an ganz unterschiedlichen Stellen angedockt. Gerade zu Beginn des Projektes waren die internen Schnittstellen wertvoll und es konnten dadurch auf sehr kurzem Weg Menschen aus der Zielgruppe erreicht werden. Eine Vernetzung mit Organisationen im Bildungsbereich, im Bereich der Arbeitsmarktintegration sowie mit Kultur- und Sportvereinen, die gut in unterschiedlichen Communities verankert sind, hat gleichermaßen stattgefunden wie die Vernetzung mit großen Organisationen wie der Arbeiterkammer oder der Wirtschaftskammer. Der Kontakt zu Schulen wurde ebenfalls hergestellt.
- Viele junge Menschen, die beim Projekt „Vielfalt.Qualifiziert“ andockten, haben sich durch die Projektteilnahme das erste Mal intensiv mit ihrer Berufslaufbahn auseinandergesetzt, insbesondere das Thema Lehre und die Vielfalt der Lehrberufe waren neu für die Projektteilnehmenden. Das zeigt, dass niederschwellige Information ganz wesentlich ist.
- Es ist wichtig viel Zeit in die Berufsfindungsphase zu investieren und auch viel Augenmerk auf die Rahmenbedingungen der jungen Menschen zu legen. Wenn es familiär keinen oder wenig Rückhalt gab, konnte das Team der Sozialberatung stabilisierend wirken, beim Sortieren der unterschiedlichen Problemlagen helfen und Druck von den jungen Menschen nehmen, das war sehr wertvoll. Oftmals konnten kleinere Problemlagen schnell erkannt und bearbeitet werden und so mögliche „Überreaktionen“ der jungen Menschen verhindert werden.
- Ein ganzheitlicher Ansatz, der sowohl berufliche als auch persönliche Bedürfnisse der jungen Menschen berücksichtigt, ist entscheidend für den langfristigen Erfolg der Teilnehmenden. Wichtig in diesem Prozess ist es, die Jugendlichen dort abzuholen, wo sie sind und ihnen auf Augenhöhe zu begegnen. Es ist zielführend, eine individuelle Unterstützung zu ermöglichen, die all die persönlichen Herausforderungen und Gegebenheiten des Jugendlichen berücksichtigt.

- Es hat sich bewährt, an den jungen Menschen dranzubleiben und regelmäßig nachzufragen, wie es läuft. Diese Form der Unterstützung stärkte und motivierte sie. Trotz umfangreicher Begleitung hat es, aus unterschiedlichsten Gründen, auch Lehrabbrüche gegeben. Auch diese Teilnehmer:innen konnten sich weiterhin auf ihre Betreuer:innen verlassen und blieben in Beratung. Sehr oft konnten Lehrabbrüche im Projektverlauf durch „kleine, wichtige Interventionen, wie Vermitteln, Aufklären, Zuhören oder Motivieren, verhindert werden. Vielfach konnte hier in einem zweiten Anlauf eine Lehrstelle gefunden werden oder diese Personen wurden an andere Angebote weitervermittelt.
- Neben einer guten Vorbereitung auf den Lehreinstieg erwies sich ein Durchbegleiten von der Berufsfindung bis zum Lehrabschluss in unterschiedlicher Intensität und angepasst an die Bedürfnisse der jungen Menschen als nachhaltig und war ein Erfolgsfaktor im Projekt.
- Termintreue, Strukturierung des Tagesablaufs sowie das Erzeugen von Verbindlichkeit für das gemeinsame Arbeiten mussten vielfach im Projekt erst erlernt werden, bevor es an das Erarbeiten beruflicher Perspektiven ging.
- Es war wichtig, immer wieder zu erklären, warum gewisse Schritte notwendig sind. Für alle Teilnehmenden musste die Balance zwischen Über- und Unterforderung ganz individuell gefunden werden, damit die Motivation erhalten blieb.
- Eine fortlaufende Unterstützung ermöglichte es den Jugendlichen ihren Weg, trotz kleineren oder größeren Hindernissen, weiterzugehen. Die meisten Teilnehmer:innen mussten erst lernen mit Absagen oder negativem Feedback umzugehen.
- Die Begleitung in der Einzelberatung ist besonders ressourcenintensiv, brachte aber letztlich die besten Ergebnisse. Vielfach wurde festgestellt, dass die Teilnehmer:innen bereits „übersättigt“ vom Lernen in Gruppen sind. Eine Mischung aus individuell abrufbaren Lerneinheiten im Einzelsetting und in Kleingruppen hat sich im Projekt bewährt. Auch die Unternehmen schätzten dieses schnell verfügbare Angebot zur Vorbereitung auf den Berufsschuleinstieg oder begleitend während der Berufsschule. Der Fokus auf individuelle Beratung unterscheidet das Projekt von den meisten anderen Angeboten.
- Bei vielen Jugendlichen gab es zu große Bildungsdefizite, sodass diese nicht ins Projekt einsteigen konnten. Es wäre wünschenswert, dass gerade bei jungen Menschen die Zeit des Asylverfahrens besser dafür genutzt werden kann, um Deutschkenntnisse zu erwerben und Bildungsabschlüsse nachzuholen.
- Eltern oder nahe Familienmitglieder „mitzubetreuen“ und diese von der Sinnhaftigkeit einer Lehre zu überzeugen, war im Projekt immer wieder relevant.
- Auf Seiten der Unternehmen war es sehr wichtig, im Projekt viel Sensibilisierungsarbeit zu leisten sowie Lobbyarbeit für Menschen mit Flucht- und Migrationshintergrund zu machen. Es war wichtig die Bedenken der Unternehmen zu hören und diese ernst zu nehmen sowie

an den Erwartungshaltungen zu arbeiten. Durch ein wertschätzendes Verhältnis ist es im Projekt gut gelungen, unternehmensseitig die Vorurteile abzubauen und sich auf neue Erfahrungen einzulassen. Allerdings ist in vielen Bereichen weiterhin Aufklärungsarbeit notwendig und es muss laufend Sensibilisierungsarbeit stattfinden.

- Durch die Caritas, als zwischengeschaltete Stelle, wurde vieles umgehend zur Sprache gebracht und es konnten Schwierigkeiten von beiden Seiten gut und schnell angesprochen werden. Meist konnten diese Themen auch schnell gelöst werden.
- Viele Betriebe haben erstmals einen Lehrling mit Migrations- oder Fluchtgeschichte aufgenommen und vorab einige Bedenken gehabt. In allen Betrieben konnte durch die Aufnahme eines Lehrlings mit Flucht- und Migrationshintergrund das Bild von geflüchteten Menschen an die Realität angepasst werden und Berührungängste ausgeräumt werden. Betriebe, die einem Lehrling mit Flucht- oder Migrationsgeschichte eine Chance gegeben haben, haben das aber meist nicht bereut und sind mit weiteren offenen Lehrstellen an die Caritas/die Trägerorganisation gewandt.
- Der Zugang zu jungen Menschen aus der Zielgruppe, die bereits in einem Lehrverhältnis waren, gestaltete sich schwierig. Um an Unternehmen mit Lehrlingen aus der Zielgruppe zu kommen, mussten mehr Ressourcen eingesetzt werden, als zu Beginn vermutet. Viele Unternehmen sehen leider, solange die Lehrlinge im Betrieb gut funktionieren, keine Notwendigkeit für eine zusätzliche Unterstützung und stellen dafür auch keine Arbeitszeit zur Verfügung. Es wäre wünschenswert, wenn Betriebe noch aufgeschlossener werden und sich frühzeitiger um eine Unterstützung für ihre Lehrlinge bemühen.
- Die grundsätzlichen Erfolgskonzepte im Projekt waren eine individuelle Unterstützung und Vorbereitung der Teilnehmenden, weiterführende Betreuung auch nach dem Eintritt in ein Lehrverhältnis, Sensibilisierung, Begleitung und Unterstützung der Unternehmen sowie niederschwellige (muttersprachliche) Informationen für die Zielgruppe.

## 7 Analyse Projekt „Frauenpower 4.0“

### Projektbeschreibung

Frauenpower 4.0 - Fachkräfte der Zukunft förderte den Zugang junger Frauen zu stark männlich segregierten Berufen mit Information, Ausbildung und individuell erstelltem Kompetenzprofil für Lehrlinge. Unternehmen steigerten die Genderkompetenz durch Schulung und Implementierung eines gendersensiblen Onboarding-Prozesses. So konnten Betriebe weibliche Fachkräfte gewinnen und Drop-outs vermindern. Parallel dazu wurden Vernetzungsveranstaltungen für Lehrlinge, Betriebe und Jugendorganisationen durchgeführt.

### Projektergebnisse

- Wo finden sich die konkreten Projektergebnisse (insb. Zugang zu Websites, Apps)?
  - Auf der Projektwebseite <https://www.zukunft-frauenpower.at/frauenpower-4-0> können Interessierte den generalisierten Leitfaden für gendersensibles Recruiting und Onboarding [4ac216\\_a0edf7972f27435eadc839388b472d7e.pdf](https://www.zukunft-frauenpower.at/4ac216_a0edf7972f27435eadc839388b472d7e.pdf) ([zukunft-frauenpower.at](https://www.zukunft-frauenpower.at)) einsehen und sich für das Self-Assessment sowie die Lernplattform anmelden.
    - Das Self-Assessment für junge Frauen dient dazu, die eigenen Talente zu reflektieren und Berufsbilder aus Technik und Handwerk zu entdecken.
    - Die Lernplattform enthält sowohl Lernmaterialien für junge Frauen als auch für Betriebe.
    - Die neun Module für junge Frauen bestehen aus zahlreichen Übungen, Inhalten zur Genderkompetenz, Jobs in technisch-handwerklichen Berufen, einem Bewerbungstraining sowie Informationen zur erfolgreichen Absolvierung der Lehrzeit.
    - Für Betriebe sind acht Module zu den Themen gendersensibles Recruiting und Onboarding in der Praxis verfügbar. Die Inhalte reichen von Basics zur Gendersensibilität und Gleichstellung bis hin zu rechtlichen Grundlagen, Unternehmenskultur, gendergerechter Kommunikation und Recruiting und Onboarding von Frauen in männlich segregierten Berufen.
  - Für die fünf am Projekt teilnehmenden Betriebe wurden zudem eigene, individualisierte Onboarding-Leitfäden erstellt. Diese wurden nicht veröffentlicht und stehen ausschließlich den jeweiligen Betrieben zur Verfügung.

- Die Plattform für berufsbezogene Erwachsenenbildung hat im Jahrbuch der Weiterbildung 2023 einen Artikel über das Projekt veröffentlicht.
- Wer nutzt aktuell die Projektergebnisse nach Projektabschluss bzw. wer kann zukünftig von den Projektergebnissen profitieren?
  - Die Projektwebsite, inklusive aller erstellten Ressourcen, ist langfristig für Interessierte erreichbar, frei zugänglich und wird weiterhin von der bit-schulungscenter GmbH gewartet. Es werden weiterhin neue Zugriffe und Nutzungen verzeichnet.
  - Die Stakeholder (Schulen, Jugendzentren, Jugendprojekte, Betriebe, die Bildungsdirektion sowie alle Netzwerkpartner:innen) wurden über die langfristige Verfügbarkeit des Angebotes informiert.
  - Über Jugendprojekte wie z.B. „Jugend und Perspektiven“ sowie die „Überbetriebliche Lehrausbildung und Perspektivenwerkstatt“ werden die Ergebnisse weiterhin eingesetzt.
  - Eine inhaltliche Weiterentwicklung der Materialien findet im Erasmus-Projekt „Woman 4 Green“ <https://women4green.eu/de/> im Kontext mit Green Jobs statt.

Das Projekt richtet sich an junge Frauen zwischen 14 und 20 Jahren sowie an Berufsorientierungszentren. Ziele des Projektes sind das Bewusstsein und Interesse junger Frauen für zukunftssträchtige Berufe in der grünen Wirtschaft und die dafür erforderlichen Fähigkeiten zu wecken, sie zu befähigen, sich für Berufe in diesem zukunftsrelevanten Bereich zu entscheiden und einen Beitrag zur Gleichstellung der Geschlechter in der grünen Wirtschaft zu leisten.

- Im Projekt „BeProductive“ <https://www.beproductive.at/>, welches unternehmerisches Denken und Forschung für Schüler:innen greifbar macht, fließen Bestandteile und Erfahrungen aus Frauenpower 4.0 mit ein.

Das vom FFG und dem BMK geförderte Projekt ermöglicht es Schüler:innen der dritten und vierten Klassen der Primarstufe bzw. Sekundarstufe 1, sowie polytechnischen Schulen, das Thema der Messtechnik und Produktion auf praxisnahe und spannende Weise näher zu bringen. Projektpartner:innen aus der Forschung und Entwicklung, sowie dem pädagogischen Bereich arbeiten zusammen, um die jungen Menschen mit den Chancen und Möglichkeiten in der Forschung, der Technologie und der Innovation vertraut zu machen.

- Im Herbst 2024 fand in Kooperation mit dem WAFF ein Jugendkolleg in Wien statt, welches im Zusammenhang mit der Ausbildungspflicht bis 18 realisiert wurde. In

diesem Rahmen wurden die Ergebnisse und Ressourcen von Frauenpower 4.0 ebenfalls eingesetzt.

- Die bit-schulungcenter GmbH beabsichtigt die Kooperation mit den beteiligten Betrieben aufrecht zu erhalten und hier auch nach Projektende am Thema weiterzuarbeiten.

## Erkenntnisse

### ▪ Teilnehmerinnen - Junge Frauen:

- Junge Frauen, die sich im Alter der Berufsorientierung befinden, sind stark am eigenen Umfeld und an Peer Group orientiert. Angebote einzeln oder allein in Anspruch zu nehmen, fällt dieser Zielgruppe eher schwer. Daher sind Aktivitäten, welche sich an Kleingruppen richten, leichter zu realisieren.
- Aus unterschiedlichen Gründen (z.B. Meinung der Familie, von Freund:innen, Ängste vor Aufscheinen in der Öffentlichkeit) wird bei der Zielgruppe teilweise sehr stark Wert auf Anonymität gelegt. Jungen Frauen sollte die Möglichkeit gegeben werden, sich anonym oder mit einem Pseudonym für Aktivitäten oder Infomaterialien registrieren zu können.
- Die digitale Affinität der Zielgruppe ist hoch, auch bei jungen Frauen, die sich (z.B. durch Sprachbarrieren oder Lernschwächen) eher schwer im Bildungssystem zurechtfinden. Das Self-Assessment wurde im Projekt am besten angenommen.
- Durch die Auswertungen der Evaluierungen wurde sichtbar, dass Projekte zur Attraktivierung technisch handwerklicher Berufe für jungen Frauen besonders gut auf jenen wirken, die unentschlossen sind. Junge Frauen, welche noch keine Berufsentscheidung getroffen haben oder die technisch-handwerklichen Berufe nicht ausschließen, können interessiert werden. Jene, die bereits einen technisch-handwerklichen Beruf ins Auge gefasst hatten, fühlten sich dadurch bestärkt.
- Die Resonanz der Teilnehmerinnen an Firmenständen, bei denen eine aktive Auseinandersetzung mit Technik und Handwerk möglich war, war besonders positiv. Aktivitäten, bei denen ausprobiert, gefragt und selbst erfahren werden kann sind daher gut geeignet.

### ▪ Nachhaltigkeit:

- Role Models haben einen großen Einfluss auf junge Frauen. Wichtig ist allerdings die richtige Wahl dieser, insbesondere authentische Vorbilder mit unkonventionellen Biografien wecken das Interesse von Schülerinnen, „perfekte Karrierefrauen“ hingegen wirken eher abschreckend.

- Sowohl von Schulbesuchen als auch von Jugendorganisationen und den externen Evaluator:innen wurde immer wieder angemerkt, dass Aktivitäten wie im Projekt „Frauenpower 4.0“ auch für jüngere Zielgruppen gesetzt werden sollten. Die Berufsorientierung und Attraktivierung sollten laut Rückmeldungen bereits viel früher (ab der letzten Klasse der Primarstufe) und punktuell immer wieder ansetzen, um nachhaltig wirken zu können.
  - Bei einer möglichen Weiterentwicklung der Materialien wäre es (aus Sicht der externen Evaluator:innen) sinnvoll, mehr aktive Elemente in die Präsentation der Berufsbilder einzubauen, um diese noch anschaulicher darzustellen.
  - Als Feedback von Berufsorientierungslehrer:innen und einigen Schülerinnen wurde rückgemeldet, dass viele junge Frauen die vorgestellten Berufe teilweise gar nicht kannten und sich diese nun näher ansehen wollen. Somit hat das Assessment dazu beigetragen, ein Bewusstsein für bislang unbekannte Berufe zu schaffen und Interesse dafür zu wecken.
  - Besonders das Self-Assessment hat sehr guten Rücklauf erfahren. Hier waren die Teilnehmerinnen durch das unmittelbar nach dem Assessment verfügbare Ergebnis mit der Auswertung der eigenen Talente und Interessen und dazu empfohlenen technisch-handwerklichen Berufsbildern motiviert.
  - Das Thema Gendersensibilität und Gleichstellung ist sehr unterschiedlich besetzt und wird nicht immer positiv wahrgenommen. Auch wenn Betriebe sehr bemüht und informiert sind, bleibt die Arbeit am Thema wichtig. Informationen und Sichtweisen sind nach wie vor teils noch antiquiert und oberflächlich. Bewusstseinsbildung, was jungen Frauen am Arbeitsplatz wirklich wichtig ist und wie Gleichstellung in der Praxis und in der Unternehmenskultur verankert werden kann, ist wichtig und wird von Führungskräften auch als Faktor für das Personal Recruiting genannt.
  - Bei den jungen Frauen war das Angebot von „Lehre statt Leere“ weitaus weniger bekannt als bei den beteiligten Betrieben. Das Erreichen und Informieren der jungen Zielgruppe ist künftig weiterhin ein wichtiges Thema.
- Die grundsätzlichen Erfolgskonzepte im Projekt waren Aktivitäten in Kleingruppen, Maßnahmen an Schulen, eine Auswertung der Talente und Interessen, eine aktive Auseinandersetzung der jungen Frauen mit Berufen im handwerklich technischen Bereich und die Unterstützung der Unternehmen sowie die Entwicklung eines Onboarding-Leitfadens.



## 8 Analyse Projekt „Unternehmen für Mädchen 4.0“

### Projektbeschreibung

Um Betriebe attraktiver für weibliche Lehrlinge zu machen, wurden im Rahmen von „Unternehmen für Mädchen 4.0“ Ausbildungsverantwortliche im Genderaspekt sensibilisiert. Die Maßnahmen des Projektes umfassten die Entwicklung und Umsetzung einer österreichweiten Online-Weiterbildung zur gendersensiblen Lehrlingsausbildung sowie eine Begleitung der Betriebe im Veränderungsprozess.

### Projektergebnisse

- Wo finden sich die konkreten Projektergebnisse (insb. Zugang zu Websites, Apps)?
  - Über die Homepage: [Home - Unternehmen für Mädchen \(u-f-m.at\)](https://u-f-m.at) sind Informationen zum Projekt abrufbar.
- Wer nutzt aktuell die Projektergebnisse nach Projektabschluss bzw. wer kann zukünftig von den Projektergebnissen profitieren?
  - Die Inhalte und die Erfahrungen aus dem Projekt fließen in die weitere Arbeit des Projektteams ein.
    - Im Projekt ARAM „Attraktive Region für attraktive Mitarbeiter:innen“, das von der ARGE gefördert wird, erfolgt dies indem die Unternehmen unter anderem gestärkt werden, sowohl in der Lehrlingsausbildung als auch im Umgang mit Mitarbeiter:innen, auf die Chancengleichheit zu achten.
    - Die Erkenntnisse des Projektes werden in künftigen Projektanträgen für Leader/Erasmus eingearbeitet.

### Erkenntnisse

- Unternehmen:
  - Die Häufigkeit versteckter Diskriminierung innerhalb eines Unternehmen ist den Mitarbeiter:innen nicht bewusst. Ausbilder:innen gehen oft sehr bewusst mit dem Thema um, während andere Kolleg:innen, junge Frauen verbal oder durch abschätzige Handlungen diskriminieren. Es ist daher wichtig, Personen, die Kolleg:innen diskriminieren zu identifizieren und zu sensibilisieren, ohne zu stigmatisieren.

- In der Öffentlichkeitsarbeit sind Bilder, die beide Geschlechter bei der Arbeit zeigen, wichtig, um das Unternehmen und das Berufsbild sichtbarer zu machen. Auch die Bewerbung von Lehrstellen via Social Media, besonders im ländlichen Raum, sollte vermehrt in den Fokus der Unternehmen gerückt werden. Die Öffentlichkeitsarbeit der Unternehmen ist insgesamt ausbaufähig.
  - Die junge Generation legt mehr Wert auf bzw. fühlt sich mehr angesprochen von repräsentativen Online-Auftritten der Unternehmen als durch Mundpropaganda.
  - Die Aufnahme von jungen Frauen in für sie nicht traditionelle Berufsfelder wird immer selbstverständlicher, allerdings müssen die (Unternehmens-)Kultur und die Struktur noch an diese neuen Realitäten angepasst werden.
  - Der Bedarf an Fachkräften ist stark gestiegen und der Wunsch weibliche Lehrlinge einzustellen, ist bei den Unternehmen zunehmend vorhanden. Es zeigte sich folgendes Bild: Einige Unternehmen sind einer gendersensiblen Lehrlingsausbildung gegenüber sehr aufgeschlossen während andere zwar interessiert waren, jedoch wenig bis keine Zeit für eine Weiterbildung aufbringen konnten und einige Unternehmen haben bei dem Thema sofort abgeblockt.
- **Onboarding:**
    - Junge Frauen brauchen mehr Klarheit und Stabilität in der Eintrittsphase ins Unternehmen. Es wurde in einigen Unternehmen die Priorität auf die „Schnupper“-Lehrlinge und auf das Onboarding der Lehrlinge gelegt. In einer Onboarding-Mappe wurde der Prozess dargestellt und alle Informationen für die Lehrlinge und auch die Ausbilder:innen zusammengefasst.
    - Damit weibliche und männlichen Lehrlinge die gleichen Chancen haben, wurden für die Schnupperlehrlinge standardisierte Aufgaben entwickelt. Diese Aufgaben werden allen Praktikant:innen sowie den Lehrlingen zu Lehrbeginn erneut gestellt, somit gibt es (auch) in diesem Bereich keine Bevorzugung oder Benachteiligung.
- **Weiterbildungen:**
    - Kommunikationsplattformen wurden im Projektverlauf rein als Nachschlagewerk verwendet. Der Informationsaustausch erfolgte ausschließlich über das direkte Gespräch, das durchaus auch online stattfinden konnte. Auch wenn die Weiterbildung in digitaler Form gut angenommen wird, bedarf es eines Erfahrungs- und Gedankenaustausches im realen Leben.
    - Sensibilisierung braucht Zeit. Die Zusammenarbeit mit und Unterstützung von Ausbilder:innen ist wichtig. Sie sind Vorbilder für die jungen Menschen.

- Die Teilnehmer:innen bevorzugten kurze Termin-Blöcke (zwei Maßnahmenstunden je Termin) während der Arbeitszeit. In dieser Form waren die Weiterbildungsseminare gut in den Arbeitsalltag integrierbar. Eine Weiterentwicklung der Grundausbildung zu einem Kompaktkurs erhöhte die Teilnahmequote.
  - Ersatztermine, Einzelgespräche, Telefonate und Nachbesprechungen wurden sehr gerne angenommen und wurden auch aktiv nachgefragt. Selbstlernaufgaben werden ungerne wahrgenommen, da im laufenden Betrieb die zeitlichen Ressourcen fehlen. Bei Terminkollisionen ist es hilfreich Ersatztermine anzubieten.
  - Die Evaluierung der Seminare direkt in die Präsentation einzubauen, brachte die höchste Erfolgs- und Rücklautquote.
  - Die Erfahrungen im Projekt haben gezeigt, dass für eine Weiterbildung am Vormittag mehr Teilnehmende erreicht werden als am späten Nachmittag.
  - In den Girls-Talks zeigte sich, dass sehr viele der teilnehmenden weiblichen Lehrlinge herausfordernde Erfahrungen mit Sexismus, genderbedingter Ungerechtigkeit und unsensibler Sprache bereits gemacht haben. Diese weiblichen Lehrlinge kamen jedoch aus Unternehmen, die bereits aufgeschlossen sind und gendersensible Lehrlingskoordinator:innen und Ausbilder:innen haben.
  - Die Veranstaltungen mit ihren Botschaften müssen niederschwellig stattfinden und die Möglichkeiten der Teilnahme sollte vielfältig sein.
  - Die Online-Teilnehmenden interessierten sich in erster Linie für die Vorträge. Bei den anschließenden Reflexionsrunden oder Ausarbeitungsaufgaben reduzierten sich die Teilnehmenden rasch.
- Die grundsätzlichen Erfolgskonzepte im Projekt waren hybride Veranstaltungsformate, regelmäßige Austauschmöglichkeiten, bedarfsorientierte Onlineweiterbildungen, Flexibilität und die Begleitung der Unternehmen.

## 9 Analyse Projekt „Lehre to go“

### Projektbeschreibung

In diesem Projekt wurden Erklärvideos für Lehrlinge in einfacher Sprache produziert. Die Videos beinhalten lehrspezifische Inhalte, die in Kooperation mit Fachexpert:innen aus Betrieben und Innungen des Baunebengewerbes erarbeitet wurden und von Pädagog:innen und Grafiker:innen didaktisch und grafisch ansprechend umgesetzt wurden.

### Projektergebnisse

- Wo finden sich die konkreten Projektergebnisse (insb. Zugang zu Websites, Apps)?
  - Projekthomepage: [Lehre To Go - Für die Lehrabschlussprüfung vorbereitet](#)
  - Youtube: [Lehre To Go - YouTube](#)
  - TikTok: [Lehre To Go \(@lehretogo\) | TikTok](#)
  - Instagram: [Lehre To Go \(@lehretogo\) • Instagram-Fotos und -Videos](#)
  - wise up Bildungsplattform: Die Videos wurden thematisch in die Lernstrecken verschiedener Berufsbilder eingebunden.
- Wer nutzt aktuell die Projektergebnisse nach Projektabschluss bzw. wer kann zukünftig von den Projektergebnissen profitieren?
  - Die Videos stehen nachhaltig allen Lehrlingen kostenlos zur Verfügung und werden von ihnen genutzt. Die Lernvideos stellen zeitgemäße, motivierende und ergänzende digitale Lernmittel dar und sorgen für Auflockerung in der Lehrausbildung.
  - Interessierte Berufsschullehrer:innen, Ausbilder:innen und Lehrkräfte können die Inhalte und Videos in den Unterricht integrieren sowie durch die nativen Funktionalitäten in andere Websites einbinden.
  - Betriebe haben die Möglichkeit die Lerninhalte in digitaler Form in ihre Lehrlingsausbildung zu integrieren und zudem die Selbstlernkompetenz ihrer Lehrlinge zu erhöhen.
  - Die erstellten Videos werden in weiteren Maßnahmen mit Lehr- oder inhaltlichem Bezug, wie der überbetrieblichen Ausbildung und der individuellen Qualifizierung, von ibis acam beworben.

- Durch den Verweis zu den Videos auf der Homepage sollen weitere Teilnehmer:innen auf die Produkte aufmerksam gemacht werden.
- Die Videos wurden im Zuge des Projektes unter anderem in etablierten Netzwerken verbreitet.
- Nach Möglichkeit werden die „Lehre to go“- Videos seitens der ibis acam Bildungs GmbH in adäquate Projekte, z.B. des ibw - Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft, eingebunden.

## Erkenntnisse

- Ein zentraler Bestandteil für die Herausforderung, komplexe Themen kompakt und vereinfacht darzustellen, war die Rolle der Content-Prüfer:innen, die sicherstellten, dass die Inhalte fachlich korrekt und zugleich verständlich aufbereitet wurden. Diese Prüfer:innen waren unerlässlich zur Qualitätssicherung der Videos.
- Die Suche nach geeigneten Inhalten stellte sich teilweise als herausfordernd dar. Es bedurfte einer sorgfältigen Auswahl, um die richtigen Themen zu identifizieren, die relevant und ansprechend für die Jugendlichen waren.
- Es war wichtig, kontinuierlich Feedback einzuholen, die Zielgruppe im Blick zu behalten und flexibel auf Veränderungen zu reagieren, um die Wirksamkeit sicherzustellen.
- TikTok und YouTube erwiesen sich als effektive Kanäle, um Jugendliche zu erreichen. Zudem bietet die Platzierung der Videos auf sozialen Medienplattformen den Zuseher:innen neben den Informationen auch eine Austauschmöglichkeit mit anderen Nutzer:innen.
- Lernvideos auf TikTok werden aufgrund der einfachen Bedienung (ein Klick) von den Zuseher:innen häufiger abgespeichert als auf YouTube.
- Die optimale Länge von Erklärvideos liegt, je nach Themengebiet, zwischen zwei und fünf Minuten.
- Jüngere Lehrlinge bevorzugen das Lernen mit den Videos, während Ältere sie eher zur Wiederholung verwenden möchten.
- Ein aktives Bewerben des Projektes und der erarbeiteten Inhalte, beispielsweise im Rahmen von Veranstaltungen wie dem „Tag der Lehre XXL“, ist entscheidend, um die Aufmerksamkeit der Zielgruppe zu gewinnen.
- Die Inhalte der Videos sind auch im deutschsprachigen Ausland interessant und relevant.

- Ein Interesse an Erklärvideos für Lehrlinge besteht auch in anderen Branchen, wie z.B. der Tierpflege oder der Hafnerkunst. Dies verdeutlichte die Vielseitigkeit und den potenziellen Anwendungsbereich der Inhalte über verschiedene Ausbildungsfelder hinweg.
- Die grundsätzlichen Erfolgskonzepte im Projekt waren das Finden und Erstellen kompakter Videoinhalte in optimaler Länge sowie das regelmäßige Einholen und Verarbeiten von Feedback, die Platzierung der Videos auf entsprechenden Plattformen sowie eine zielgruppengerechte Bewerbung der Ergebnisse.

# 10 Analyse Projekt „ALB:next level“

## Projektbeschreibung

Im Projekt wurde das bestehende Netzwerk aus „Ausgezeichneten Lehrbetrieben“ regional sowie inhaltlich ausgebaut. So wurde die Ausbildungsbereitschaft von Tourismusbetrieben in Hinblick auf aktuelle Herausforderungen wie Digitalisierung und Nachhaltigkeit gestärkt. Zudem wurde das Format des Lehrlingsaustauschs sowie ein Digitaler Kompetenzpass für Lehrlinge entwickelt und etabliert.

## Projektergebnisse

- Wo finden sich die konkreten Projektergebnisse (insb. Zugang zu Websites, Apps)?
  - Auf der Homepage [AUSGEZEICHNETE LEHRBETRIEBE IM TOURISMUS | Qualifizierungsagentur](#) sind die ausgezeichneten Lehrbetriebe verlinkt und Informationsmaterial ist abrufbar.
- Wer nutzt aktuell die Projektergebnisse nach Projektabschluss bzw. wer kann zukünftig von den Projektergebnissen profitieren?
  - Das Netzwerk der beteiligten Lehrbetriebe nutzt das Angebot weiterhin. Zum Stand September 2024 waren 41 Betriebe aus den Bundesländern Steiermark, Burgenland und Niederösterreich involviert.
  - Das Interesse seitens der Betriebe ist groß. In der Steiermark sind beispielsweise mittlerweile ca. 20% aller Lehrlinge in Gastronomie und Hotellerie in die Kooperation Ausgezeichnete Lehrbetriebe im Tourismus integriert.
  - Aktivitäten, wie Seminare des Digitalen Kompetenzpasses, Welcome Days, Lehrlingsaustausch oder Berufsorientierung sowie Lehrlingsstammtische, werden nach Projektende weitergeführt. Durch den laufenden Austausch mit den Betrieben werden neue Aktivitäten nach Bedarf entwickelt und angeboten. Dies macht die Stärke des Netzwerkes aus und ist Teil des Erfolges. In dieser Form wird in den nächsten Jahren auch weitergearbeitet.
  - Die Perspektivenwerkstatt, eine Vernetzung zwischen Betrieben und Teilnehmer:innen der Überbetrieblichen Ausbildung (ÜBA), wird ebenfalls weitergeführt. Im Jänner 2024 fanden weitere Vernetzungen in Hartberg und Feldbach statt.
  - Das Pflichtseminar „Trends, Chancen und Gefahren im Netz“ wird jährlich mehrmals angeboten um die Grundlagen der digitalen Awareness sicherzustellen.

- Um die Digitalisierung in möglichst viele betriebliche Bereiche zu übernehmen, wurden die Unternehmen, ihre Mitarbeiter:innen und Lehrlinge angeleitet, Schulungsvideos herzustellen. So können wiederkehrende Inhalte digital abgebildet werden und sind laufend und langfristig verfügbar.
- Betriebe aus dem Netzwerk wurden in das externe Projekt „career garden“ miteinbezogen.

Ein Erasmus Plus-Projekt im Bildungsbereich, das mit Hilfe von (virtuellen) Praktika Brücken zwischen Bildungsinstitutionen und Unternehmen baut sowie eine zeitlich und örtlich unabhängige Information über Lehrberufe ermöglicht.

Lehrkräfte, Auszubildende, Studierende und Unternehmen aus fünf ausgewählten Branchen sollen von den Aktivitäten profitieren: IT, Medizin, Handwerk und Bau, Hotellerie und Gastronomie sowie das Bildungswesen. Unternehmen haben im Rahmen des Projektes nicht nur die Möglichkeit, ein digitales Praktikum für das eigene Haus zu entwickeln, sondern können sich über Praktikums- und Ausbildungsprozesse mit teilnehmenden Unternehmen anderer Länder austauschen.

## Erkenntnisse

- Die Kooperation wurde aktiv auf Wunsch der Betriebe gegründet und vom Beginn an nicht als punktuelle Zertifizierung, sondern als laufender Prozess, als Support für die Betriebe und Instrument zur Weiterentwicklung der Lehrlingsausbildung in den Betrieben konzipiert.
- Während die meisten Initiativen kurzlebig sind, konnten sich die Ausgezeichneten Lehrbetriebe (ALB) etablieren. Die Erweiterungen konnten sich nachhaltig manifestieren und eine weitere Durchführung ist daher gesichert.
- Um erfolgreich zu bleiben und Weiterentwicklung zu ermöglichen, ist ein Projektrahmen und ein Ausprobieren notwendig. Das Projekt ALB:next level ermöglichte diesen Rahmen, sodass Betriebe aktiv ihre Sichtweise einbringen und Pilotaktivitäten durchführen konnten.
- Neben der Konzept- und Planungsarbeit war der laufende Kontakt mit den Betrieben unverzichtbar, um einerseits ihre Bedürfnisse abzufragen und im Rahmen der Pilotumsetzung auch ihre Beteiligung einzufordern bzw. sie zur Teilnahme zu animieren. Ein reines Bereitstellen des Angebotes reicht nicht aus. Kooperation und Verbindlichkeit sind in diesem Zusammenhang essenziell. Diese Verbindlichkeit wird aber nur so lange akzeptiert, wie die Kooperation wichtige und wertvolle Unterstützung für die Betriebe leistet. Um dies zu ermöglichen, ist die laufende Weiterentwicklung des Angebotes unerlässlich.
- Es hat sich gezeigt, dass Unterstützung vor allem zu Lehrbeginn, sowie ein gutes Netzwerk



wesentlich für den erfolgreichen Abschluss der Lehre und eine Verringerung der Drop-out-Rate sind. Aus diesem Grund wurden folgende Aktivitäten ins Leben gerufen und langfristig umgesetzt:

- Welcome Days - Starttage für Lehranfänger:innen in der Landesberufsschule Bad Gleichenberg
  - Berufsschul-Stammtisch für Lehrlinge der Mitgliedsbetriebe zur Stärkung des Netzwerkes
  - Info-Channel auf WhatsApp für Ausbilder:innen als auch für Lehrlinge
  - Lehrlingsaustausch innerhalb des Netzwerkes
- Die Erweiterung des Netzwerkes erwies sich herausfordernd. Die Erfüllung der Kriterien ist nur durch die laufende Umsetzung und eine Koordinationsstelle möglich. Damit sich dies in den Betrieben und bei ihren Mitarbeiter:innen (Lehrlingen und Ausbilder:innen) etablieren konnte, wurden zahlreiche Maßnahmen, wie Ausbilder:innentage, Kinoabend für Lehrlinge, Netzwerkveranstaltung mit Stakeholdern umgesetzt.
  - Die Erfahrung aus dem Projekt der Ausgezeichneten Lehrbetriebe und die Kriterien sind auch in eine österreichweite gemeinsame Basis der Fachverbände Hotellerie und Gastronomie für die Auszeichnung von Lehrbetrieben eingeflossen.
  - Die beteiligten Betriebe schätzen vor allem die Zusammenarbeit in der Gruppe, bei Weiterbildungen, Exkursionen oder Kooperationen.
  - Das Lehrlings- und Lehrbetriebscoaching ist ein wichtiges Angebot und stellt eine wesentliche Unterstützung für die Betriebe dar. Aus diesem Grund wurde auch in die Qualitätskriterien für Ausgezeichnete Lehrbetriebe im Tourismus die Zusammenarbeit mit dem Lehrlings- und Lehrbetriebscoaching aufgenommen. Im Vorfeld bzw. im Zuge der Zertifizierung informiert der Träger über dieses Angebot und bestärkt die Betriebe dabei. Weiters werden Coaches von „Lehre statt Leere“ regelmäßig zu Ausbilder:innentreffen eingeladen, um über ihr Angebot zu informieren. Dies wird seitdem von den Betrieben gut angenommen und genutzt.
  - Die grundsätzlichen Erfolgskonzepte im Projekt waren das Etablieren eines nachhaltigen (Betriebs-)Netzwerkes, die Umsetzung zahlreicher Vernetzungs-Aktivitäten, eine laufende Weiterentwicklung und Optimierung sowie eine bedarfsorientierte, zielgruppengerechte und praxisnahe Angebotsumsetzung und das große Engagement des Projektteams.

# 11 Analyse Projekt „Vorbereitung von Lehrlingen auf Auslandspraktika unter Einbezug von digitalen Elementen“

## Projektbeschreibung

Ziel des Projektes war es, ein umfassendes Konzept zur Vorbereitung von Lehrlingen auf ihr Auslandspraktikum unter Einbezug digitaler Elemente zu erstellen, um die Qualität und den Erfolg der Mobilität sicherzustellen. Zugrunde liegt diesem Ziel die Bestrebung, die Internationalisierung der Berufsbildung voranzutreiben und die digitalen Kompetenzen der Lehrlinge zu fördern.

## Projektergebnisse

- Wo finden sich die konkreten Projektergebnisse (insb. Zugang zu Websites, Apps)?
  - Auf der IFA-Homepage befindet sich ein Folder zum Projekt: [IFA\\_FolderA5\\_Partner.indd](#)
  - Die erstellten Videos sind über YouTube abrufbar: [Lehrlingspraktika im Ausland: Tipps und Hinweise zu Vorbereitung und Förderung - YouTube](#)
  - Folgende Leitfäden wurden im Rahmen des Projektes entwickelt und wie im Folgenden beschrieben eingesetzt:
- Wer nutzt aktuell die Projektergebnisse nach Projektabschluss bzw. wer kann zukünftig von den Projektergebnissen profitieren?
  - Im Rahmen des Projektes wurden drei wesentliche Instrumente entwickelt. Diese finden weiterhin in der täglichen IFA-Vereinsarbeit Einsatz.
    - Der Leitfaden zur Vorbereitung von Begleitpersonen wird von den IFA-Projektleiter:innen im Coaching von neuen sowie von Zeit zu Zeit von bestehenden Begleitpersonen verwendet.
    - Der Leitfaden zur Abhaltung von Infoworkshops für IFA-Projektleiterinnen wird als Basis für alle in Präsenz stattfindenden Workshops verwendet. Die Online-Workshops basieren ebenfalls auf diesem entwickelten Leitfaden - lediglich die Teambuilding-Aktivitäten unterscheiden sich, und das Format einiger Übungen wird leicht angepasst.
    - Die im Rahmen des Projektes entwickelten Videos finden in den vorbereitenden Infoworkshops Anwendung. Einige Videos werden mit den Lehrlingen gemeinsam

besprochen, andere werden Ihnen zum Selbststudium übermittelt. Darüber hinaus stehen die Videos auch allen Interessierten auf dem YouTube-Kanal von IFA zur Verfügung.

- Insgesamt bleibt die Zufriedenheit mit dem neuen Vorbereitungskonzept von IFA hoch und kann, wie im Projekt entwickelt, fortgeführt werden.

## Erkenntnisse

- Der Einbezug von digitalen Elementen im Projekt wurde von den Lehrlingen und Lehrbetrieben in der Vorbereitung sehr positiv erlebt. Die Lernvideos werden von den Lehrlingen gut angenommen und als flexible Lerneinheiten genutzt.
- Die Lehrbetriebe schätzten das Vorbereitungskonzept von IFA und sahen die Videos als gute Ergänzung für die Lehrlinge, bevorzugten jedoch individuelle Beratungsgespräche.
- Das Projekt hat dazu beigetragen, die Vorbereitung von Lehrlingen auf Auslandspraktika zu verbessern und die Effizienz der Maßnahmen zu steigern.
- Die grundsätzlichen Erfolgskonzepte im Projekt waren das Erstellen kompakter Videoinhalte sowie das regelmäßige Einholen und Verarbeiten von Feedback, die Platzierung der Videos auf entsprechenden Plattformen und die Aufbereitung der Informationen und Inhalte für die Workshops und Coachings mit den Begleitpersonen.

## 12 Analyse Projekt „Entwicklung eines umfassenden Beratungskonzepts für Ausbildungsverantwortliche zur nachhaltigen Verankerung von internationaler Lehrlingsmobilität“

### Projektbeschreibung

Ziel des Projektes war es, ein Beratungskonzept zum Thema Lehrlingsmobilität für Ausbildungsverantwortliche als wichtige Multiplikator:innen zu entwickeln. Die Beratungen und Materialien sollen der Bewusstseinsbildung und Wissensvermittlung dienen und österreichische Betriebe unterstützen, Auslandspraktika in der dualen Ausbildung durch eine gezielte Mobilitätsstrategie nachhaltig zu verankern.

### Projektergebnisse

- Wo finden sich die konkreten Projektergebnisse (insb. Zugang zu Websites, Apps)?
  - Auf der IFA-Website: <https://ifa.or.at/beratung-und-workshops-fuer-unternehmen-zur-lehrlingsmobilitaet/> sind Informationen zu Beratungsangeboten rund um das Thema Auslandspraktika veröffentlicht.
  - Die Materialien sollen Unternehmen bei der Umsetzung von Mobilitätsmaßnahmen für Lehrlinge unterstützen. Ein ausführliches Beratungshandbuch sowie die Module inklusive aller Materialien werden bei Interesse und Bedarf gerne zur Verfügung gestellt und sind als Ergänzung zu den Beratungen gedacht. In den Beratungen und Workshops werden begleitend hilfreiche Informationen zur Einordnung geliefert, und Kontexte für die Verwendung der Materialien erklärt.
- Wer nutzt aktuell die Projektergebnisse nach Projektabschluss bzw. wer kann zukünftig von den Projektergebnissen profitieren?
  - Mit der Erstellung von Beratungsunterlagen für Betriebe wurde erreicht, dass das Thema Lehrlingsmobilität über die Ausbildungsverantwortlichen als Multiplikator:innen nachhaltig in den Unternehmen verankert wird. Ein Beispiel dafür ist die feste Etablierung von regelmäßig stattfindenden Beratungs-Workshops für Ausbilder:innen an der Dualen Akademie Österreich.
  - Die Übernahme der im Rahmen des Projektes erarbeiteten Materialien (Handbuch und Module) in den IFA-Regelbetrieb hat dazu geführt, dass diese über das Projekt hinaus in den Tätigkeiten des Vereins Verwendung finden.

- Die dadurch angesprochene Zielgruppe wächst aufgrund des steigenden Interesses am Thema Lehrlingsmobilität kontinuierlich.
- Beratungsgespräche finden laufend und regelmäßig statt. Besonders gefragt sind dabei folgende Module: M2 - Rechtliche Rahmenbedingungen, M3 - Kosten, Finanzierung und Förderungen und M4 - Organisation und Hilfsstellung.

## Erkenntnisse

- Die Einbindung von internationalem Fachwissen aus verschiedenen Projekten ermöglichte einen europäischen Blick auf die Themen Qualität in der Mobilität und Anerkennung von im Ausland erworbenen Kompetenzen zu werfen.
- Peer-Learning Workshops ermöglichten einen effektiven Austausch von Erfahrungen und vertiefte Einblicke in die Umsetzung von Mobilitätsmaßnahmen in verschiedenen Unternehmen.
- Das Expert:innenwissen von Ausbildungsverantwortlichen aus Unternehmen, die bereits Erfahrung mit Mobilitätsmaßnahmen hatten, erwies sich als sehr wertvoll für die Entwicklung praxisnaher Beratungsmaterialien und -module.
- Die Evaluation der entwickelten Materialien durch Test-Beratungen und Workshops half, Schwachstellen zu erkennen und die Beratungsmodule entsprechend anzupassen und zu verbessern. Die Befragung von Unternehmensvertreter:innen im Rahmen der Beratungen lieferte wertvolles Feedback und floss direkt in die finale Gestaltung der Produkte ein.
- Durch Workshops und Präsentationen konnte das Bewusstsein für die Bedeutung von Mobilitätsmaßnahmen für Lehrlinge geschärft und das Interesse der Unternehmen geweckt werden.
- Die grundsätzlichen Erfolgskonzepte im Projekt waren die Durchführung von Peer-Learning Workshops und Expert:innen-Interviews, die Evaluation des erstellten Materials sowie das Einarbeiten des Feedbacks aus den Beratungen.

## 13 Analyse Projekt „Kompetent im Office - Modul Rechnungswesen“

### Projektbeschreibung

Mit der Entwicklung des Moduls „Rechnungswesen“ mit kompetenzorientierten Trainingsszenarien und dessen Integration in das digitale Lernangebot der WKÖ „Kompetent im Office“ wurde Lehrbetrieben ein innovatives Tool geboten, das sie unterstützt ihren Lehrlingen in kaufmännischen Lehrberufen die für den betrieblichen Alltag erforderlichen grundlegenden Kompetenzen im Rechnungswesen zu vermitteln.

### Projektergebnisse

- Wo finden sich die konkreten Projektergebnisse (insb. Zugang zu Websites, Apps)?
  - Das Modul „Rechnungswesen“ ist direkt in „Kompetent im Office“ integriert, wird auf einem Server der ovos media GmbH gehostet und ist über den folgenden Link erreichbar: <https://kompetent-im-office.ovosplay.com/>
  - „Kompetent im Office“ ist darüber hinaus auf der Website der „Arbeitsgemeinschaft Wirtschaft und Schule“ verlinkt: <https://aws.ibw.at/offers/301>
  - Die ovos media GmbH bewirbt das Projekt auf der Agenturwebsite: <https://ovos.at/de/projekte/kompetent-im-office/> sowie auf diversen Social-Media-Kanälen
  - „Kompetent im Office“ ist außerdem als Übungstool in Lernstrecken auf der Bildungsplattform der WKO <https://wise-up.at/> verlinkt.
- Wer nutzt aktuell die Projektergebnisse nach Projektabschluss bzw. wer kann zukünftig von den Projektergebnissen profitieren?
  - „Kompetent im Office“ wird immer wieder vom Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw) bei Veranstaltungen mitgenommen und aktiv beworben. Ebenso wird es auf ihren Social-Media-Kanälen präsentiert.
  - Die Inhalte aus dem neuen Modul „Rechnungswesen“ wurde beim Wirtschaftsdidaktik Kongress an der Wirtschaftsuniversität (WU) präsentiert. Das Feedback der Lehrpersonen war sehr positiv.

## Erkenntnisse

- Die Relevanz von Szenario-basierten Trainingsapplikationen wie „Kompetent im Office“ ist auch in der heutigen Zeit, in der Automatisierungssysteme mittels Künstlicher Intelligenz (KI) auch im Büroalltag und im Rechnungswesen Einzug halten, unbestritten.
- Fundierte Kenntnisse in der Kategorisierung von Belegen, der Vorkontierung sowie im Mahnwesen sind notwendig, um auch mit automatisierten Systemen effizient arbeiten und Fehler erkennen zu können.
- Das für „Kompetent im Office“ entwickelte technische Grundgerüst hat sich für eine entsprechende Anzahl von Lernenden und Lerninhalten bewährt und ist in beiden Dimensionen erweiterbar.
- „Kompetent im Office“ steht auf einem didaktisch und technisch starken Fundament und bietet daher gute Möglichkeiten für Erweiterungen in der Zukunft.
- Die grundsätzlichen Erfolgskonzepte im Projekt waren die Erstellung realitätsnaher Szenarien und Aufgabenstellungen inklusive unmittelbarem Feedback in der Applikation, eine flexible und vielseitige Anwendbarkeit für eine breite Zielgruppe sowie vielseitiges Einholen von Feedback und dessen Verarbeitung.

## 14 Analyse Projekt „Lehrlingscloud“

### Projektbeschreibung

Das Projekt baute ein Netzwerk aus Lehrbetrieben in der Region im Bereich Elektrotechnik auf. Kleinst-, Klein- und Mittelbetriebe erprobten Formen von Ausbildungsverbänden, um die Lehrlingsausbildung zu verbessern. Lehrlinge bekamen durch Jobrotation Einblick in andere Betriebe und in regelmäßigen Workshops wurden die erworbenen Kompetenzen ausgetauscht sowie gesichert.

### Projektergebnisse

- Wo finden sich die konkreten Projektergebnisse (insb. Zugang zu Websites, Apps)?
  - Die Applikation und die dazugehörige Webseite können via Docker (einem Programm zur Isolierung von Anwendungen) leicht transportiert werden. Hierzu kann der Fördernehmer einen Container bereitstellen, der es ermöglicht, den gesamten Leistungsumfang zu kopieren. Die (Docker-) Umgebung muss jedoch von der empfangenden IT-Abteilung (Bund) bereitgestellt werden.
- Wer nutzt aktuell die Projektergebnisse nach Projektabschluss bzw. wer kann zukünftig von den Projektergebnissen profitieren?
  - Die Unternehmen, die am Projekt beteiligt waren, nutzen die App weiterhin und führen auch weitere Lehrlingsrotationen durch.
  - Es wird seitens Jugend am Werk Steiermark versucht, das Projekt und die App nachhaltig zu finanzieren sowie das Netzwerk beteiligter Betriebe weiter auszubauen.

### Erkenntnisse

- Durch die Etablierung eines Netzwerks aus kleinen, mittleren und Kleinstunternehmen sowie Berufsschulen konnte das Projekt die praktische Anwendung von theoretischem Wissen fördern. Die Vernetzung ermöglichte regelmäßige Austauschgespräche und verbesserte die Lehrstandards durch gemeinsame Best Practices.
- Die Schaffung eines regionalen Partner:innen-Netzwerks und die Etablierung einer gemeinsamen Marke erhöhte die Sichtbarkeit der beteiligten Unternehmen. Dieses Netzwerk trug zur lokalen Wertschöpfung bei und verbesserte die Zugänglichkeit beruflicher Bildung.



- Die Entwicklung einer spezifischen Applikation verbesserte die Zugänglichkeit von Lernmaterialien und förderte die Kommunikation zwischen Lehrlingen und Ausbilder:innen. Die Integration eines Mobilitätstools und einer verbesserten Feedback-Funktion haben die administrative Effizienz und die Ausbildungserfahrung gestärkt.
- Die Implementierung der Jobrotationen ermöglichte es allen beteiligten Lehrlingen, wertvolle praktische Erfahrungen zu sammeln. Ein kompetenzdiagnostisches Tool wurde entwickelt und erfolgreich eingesetzt, um den Wissenszuwachs präzise zu erfassen.
- Durch die Möglichkeit in verschiedenen Betrieben zu arbeiten, erhielten die Lehrlinge breite Einblicke in unterschiedliche Unternehmenskulturen sowie Arbeitsmethoden und konnten dadurch ihre sozialen Kompetenzen und ihre berufliche Anpassungsfähigkeit fördern.
- Die Erfahrungen aus dem Projekt haben deutlich gemacht, dass flexible und gut koordinierte Ausbildungsprogramme einen signifikanten Beitrag zur beruflichen Entwicklung junger Menschen leisten und die lokale Wirtschaft stärken können.
- Die Anpassungen in der App auf Basis von Rückmeldungen der Betriebe führten zu einer verbesserten Nutzungserfahrung.
- Die „Lehrlingscloud“ hat eine solide Basis geschaffen, die großes Potenzial für zukünftige Innovationen in der beruflichen Bildung bietet. Es bleibt entscheidend, auf dieser Grundlage weiterzubauen, um die Ausbildungslandschaft weiter zu verbessern und zu modernisieren.
- Es hat sich im Projektverlauf gezeigt, dass die Entwicklung von Strategien zur Erweiterung des Partner:innen-Netzwerks und die Suche nach alternativen Finanzierungsquellen frühzeitig erfolgen müssen.
- Grundsätzliche Erfolgskonzepte im Projekt waren das regionale Unternehmensnetzwerk, die Jobrotationen und das Kennenlernen verschiedener Unternehmenskulturen sowie die Entwicklung und laufende Optimierung der App.

# 15 Analyse Projekt „Virtuelle Berufserkundung“

## Projektbeschreibung

Das Projekt zielte darauf ab, Lehrstelleninteressierte spielerisch auf ausgewählte Lehrberufe aufmerksam zu machen und insbesondere das Interesse von jungen Frauen für technische Lehrberufe zu wecken. Um dies zu erreichen, wurde ein Tool zur virtuellen Berufserkundung entwickelt, das multimediale Informationen zum Lehrberuf, interaktive Elemente und ein digitales Schnuppertagebuch umfasst.

## Projektergebnisse

- Wo finden sich die konkreten Projektergebnisse (insb. Zugang zu Websites, Apps)?
  - Die Webseite [Home - LehrberufsCheck](#) bietet Interessierten die Möglichkeit fünf Lehrberufe zu entdecken und zu erkunden. Diese sind Applikationsentwicklung-Coding, Koch/Köchin, Informationstechnologie, Entsorgungs- und Recyclingfachkraft und Hochbau.
- Wer nutzt aktuell die Projektergebnisse nach Projektabschluss bzw. wer kann zukünftig von den Projektergebnissen profitieren?
  - Die Plattform wurde von wichtigen Institutionen im Bereich der Berufsinformation und Beratung (wie z.B. Berufsorientierungszentren der Wirtschaftskammern und der Bildungsdirektion Wien) sehr gut angenommen und soll zukünftig weiter über diese und andere Kanäle verbreitet werden.
  - Sie wird regelmäßig bei Lehrgängen und Seminaren für Bildungs- und Berufsorientierungslehrer:innen und -koordinator:innen vorgestellt und wurde außerdem den Bildungs- und Berufsberater:innen der WKO präsentiert.
  - Ergänzend wird die Plattform in den ibw-Newslettern erwähnt.
  - Das ibw arbeitet gezielt an Kooperationen mit Unternehmen und Institutionen, um das Angebot auf der Plattform zu vergrößern und ist dazu in Gesprächen mit:
    - TCC Kärnten/WIFI Kärnten, um eine Implementierung eines allgemeinen InteressensChecks in das Testcenter Carinthia anzudenken.
    - Der Sparte Banken und Versicherungen - WK Wien, um eine Implementierung eines Checks für Banken und Versicherungen in die Kampagne [www.buvlehre.at](http://www.buvlehre.at) zu besprechen.

- Dem Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft - Sektion VIII - Tourismus für die Implementierung eines TourismusChecks in die Kampagne „Team Tourismus - sei dabei!“
- Der LehrberufsCheck wird verstärkt bei Unternehmen vorgestellt. Ziel wäre es, dass die Unternehmen den Check nutzen, um auf die Vielfalt der Lehrberufe aufmerksam zu machen und Einblicke in die Lehrberufe zu geben. Es wird an einer entsprechenden technischen Lösung für die Unternehmen gearbeitet.

## Erkenntnisse

- Um die Plattform „LehrberufsCheck“ für eine breitere Zielgruppe noch attraktiver zu gestalten, wäre es vorteilhaft gewesen, von Beginn an eine umfassendere Auswahl an branchenspezifischen InteressensChecks anzubieten. Bereiche wie Bau/Handwerk, Technik, IT, Tourismus, Handel und Büro decken eine große Vielfalt an Berufen ab und hätten den Nutzer:innen ermöglicht, entweder mit einem allgemeinen InteressensCheck zu beginnen oder direkt einen branchenspezifischen Check durchzuführen, falls sie ihre Interessen bereits klar definieren können. Nach Abschluss eines allgemeinen InteressensChecks könnten die Jugendlichen gezielt spezifische LehrberufsChecks durchführen, die auf ihre Interessen zugeschnitten sind.
- Eine gestaffelte Herangehensweise hätte die Plattform besser für die Berufsorientierung geeignet gemacht und die individuelle Passgenauigkeit zwischen Jugendlichen und Lehrberufen erhöht.
- Für Berufsberater:innen und Lehrer:innen ist es mit dem derzeitigen Angebot von nur fünf Berufen schwierig, das Tool flächendeckend in Klassen oder Gruppen zu integrieren. Ein breiteres Spektrum an allgemeineren Checks würde die Nutzbarkeit des LehrberufsChecks im Bildungsbereich erheblich verbessern.
- Besonders interessant wäre es, die TätigkeitsChecks - also die zehn Bilder, die einen Beruf repräsentieren - für eine größere Anzahl von Berufen anzubieten. Diese schnellen Checks bieten einen hervorragenden ersten Einblick in die verschiedenen Berufsbilder und könnten effizient in Berufsorientierungsgespräche eingebunden werden, um den Jugendlichen eine realistische Vorstellung von den Berufen zu vermitteln.
- Betrachtet man das Projekt im Nachhinein, gibt es zwei weitere Varianten, die wahrscheinlich sinnvoll gewesen wären: Einerseits fünf bis sechs branchenspezifische InteressensChecks zu erstellen und exemplarisch ein bis zwei konkrete LehrberufsChecks zur Verfügung zu stellen. Dies hätte einen umfassenderen Überblick ermöglicht und den Einstieg in die spezifische Berufsorientierung erleichtert. Die andere Möglichkeit wäre gewesen für mehrere Berufe nur TätigkeitsChecks umzusetzen. Es ist unklar, welche Lösung rückblickend die Bessere gewesen wäre.

- Einen weiteren wichtigen Aspekt aus der Projektarbeit betrifft die User Journey, den Weg, den die Nutzer:innen durch den LehrberufsCheck erleben. Aktuell ist es für die Jugendlichen möglich, die einzelnen Checks unabhängig voneinander zu starten und absolvieren zu können. Diese Flexibilität wurde bewusst gewählt, da sie von Berufsberater:innen und Lehrer:innen explizit gewünscht wurde. So können die Jugendlichen - je nach Interesse - spezifische Teile des LehrberufsChecks durchlaufen, ohne zwingend den gesamten Prozess absolvieren zu müssen.
- Eine optimierte User Journey, die die Jugendlichen besser durch den gesamten Ablauf führt, könnte weitere Vorteile bieten. Eine geführte Reise durch die verschiedenen Check-Module würde sicherstellen, dass die Nutzer:innen alle relevanten Inhalte und Informationen erhalten.
- Die folgenden Verbesserungsansätze könnten dazu beitragen, die User Journey zu optimieren und sicherzustellen, dass die Jugendlichen eine umfassende und ganzheitliche Erfahrung mit dem LehrberufsCheck machen. So könnte die Applikation sowohl ihre Flexibilität beibehalten als auch eine strukturierte und geführte Herangehensweise anbieten, die den Lern- und Orientierungsprozess der Jugendlichen verbessert.
  - Ein optionaler geführter Modus könnte eingeführt werden, der die Jugendlichen Schritt für Schritt durch den gesamten LehrberufsCheck leitet. Dieser Modus könnte Empfehlungen basierend auf den individuellen Interessen geben und sicherstellen, dass die Jugendlichen alle für sie relevanten Module durchlaufen.
  - Die Einführung von visuellen und interaktiven Fortschrittsbalken könnte den Jugendlichen helfen, ihren Fortschritt zu verfolgen und sie motivieren, den gesamten Check zu durchlaufen.
  - Regelmäßige Feedback-Möglichkeiten während des Prozesses könnten den Jugendlichen helfen zu verstehen, welche Schritte noch ausstehen und warum es wichtig ist, alle Module zu absolvieren.
- Ein entscheidender Aspekt bei der Entwicklung von Online-Produkten ist, dass die Arbeit nicht mit dem Online-Start abgeschlossen ist. Es ist bedauerlich, dass bei vielen Förderprojekten keine Wartungs- und Servicepauschalen für mindestens drei Jahre vorgesehen sind. Diese sollten jedoch bedacht werden, da sie die langfristige Nachhaltigkeit und Aktualität der Tools sicherstellen könnten. Im Fall des „LehrberufsChecks“ wird die Plattform vom ibw gewartet. Das ibw ist bereit, notwendige Anpassungen auch an den bestehenden Checks vorzunehmen, um die Plattform kontinuierlich zu verbessern. Bei anderen Institutionen könnte jedoch eine fehlende kontinuierliche Unterstützung dazu führen, dass gut umgesetzte Projekte nach Abschluss nicht weiter gepflegt werden.
- Die LehrberufsChecks bieten großes Potenzial, Unternehmen dabei zu unterstützen, ihre Lehrberufe sichtbarer zu machen. Sie könnten als eine Form der Vorselektion für

Schnupperlehren oder Bewerbungen genutzt werden. Hochwertiges Video- und Bildmaterial könnte dabei helfen, die konkreten Lehrberufe und das Ausbildungssetting anschaulich zu präsentieren.

- Der Einsatz von spezifischem Video- und Bildmaterial könnte nicht nur die Attraktivität der LehrberufsChecks erhöhen, sondern auch den Jugendlichen realistische und ansprechende Einblicke in die Berufe und die Lehrlingsausbildung im Allgemeinen bieten. Dies würde die Entscheidung für einen bestimmten Lehrberuf erleichtern und das Interesse an den angebotenen Lehrstellen erhöhen.
- Zusammenfassend bietet der LehrberufsCheck eine solide Grundlage, hat jedoch noch erhebliches Potenzial für Weiterentwicklungen und Verbesserungen. Durch die gezielte Erweiterung der Inhalte, die Integration in den Bildungsbereich und die Erschließung neuer Nutzungsmöglichkeiten, insbesondere in der Unternehmenswelt, kann die Nachhaltigkeit und der Erfolg des LehrberufsChecks signifikant erhöht werden.
- Die grundsätzlichen Erfolgskonzepte im Projekt waren die Zusammenarbeit mit Expert:innen und ausgezeichneten Lehrbetrieben sowie das regelmäßige Einholen und Verarbeiten von Feedback.

# 16 Analyse Projekt „Digitale Lernbegleitung in der Lehrlingsausbildung“

## Projektbeschreibung

Im Rahmen dieses Projektes wurden die Ausbildungsmodule im Bereich der Elektro- und Metalltechnik digitalisiert. Auf Basis einer Lernzieldefinition wurden Lernmaterialien, Aufgaben und Prüfungsfragen der Ausbildungsmodule digital erstellt und können in Folge so von Lehrbetrieben online abgerufen werden. Die Qualität der Inhalte wurde durch Feedbackschleifen mit den beteiligten Lehrlingen und Unternehmen sichergestellt.

## Projektergebnisse

- Wo finden sich die konkreten Projektergebnisse (insb. Zugang zu Websites, Apps)?
  - Über die Homepage [BUZ | Burgenländisches Schulungszentrum](#) sind Informationen zum Projekt und zur Lehrlingschallenge abrufbar.
  - Über die Links <https://buz-elektro.app.ovosplay.com/>, <https://buz-metall.app.ovosplay.com/> und <https://buz-gastro.app.ovosplay.com/> können sich Interessierte für die Lern-App mit den Schwerpunkten/Lehrberufen Metall-, Elektrotechnik und Koch/Köchin anmelden.
  - Es erfolgt jedoch keine Freischaltung ohne vorhergehende Einführungsworkshops sowohl für Lehrlinge als auch für Ausbilder:innen, Berufsschullehrer:innen sowie Trainer:innen.
- Wer nutzt aktuell die Projektergebnisse nach Projektabschluss bzw. wer kann zukünftig von den Projektergebnissen profitieren?
  - Einführungsworkshops zur Nutzung der entwickelten App finden laufend in neuen Berufsschullehrgängen, Unternehmen und Einrichtungen statt.
  - Die App wird im Burgenländischen Schulungszentrum (BUZ), in den Facharbeiter:innen-Intensiv-Ausbildungen, ergänzend eingesetzt.
  - Es fanden in den Berufsschulen Pinkafeld und Oberwart mit dem Lehrpersonal Workshops zur Optimierung des App-Einsatzes im Berufsschulunterricht statt.
  - Die Art der Fragenbeantwortung in der Lern-App „Know your Score“ wird laufend weiterentwickelt und abwechslungsreich gestaltet.

- Die App wurde um den Lehrberuf Koch/Köchin ergänzt.
- Die beiden digitalisierten Lernstrecken Metall- und Elektrotechnik werden in die Lernplattform der Fill GmbH integriert.
- Eine junge Ausbilder:in der Nikitscher Metallwaren GmbH arbeitet zusammen mit den Lehrlingen, gestaffelt nach Lehrjahren, regelmäßig mit der App.
- Videos des Projektes „Lehre to Go“ zu den Themen „Lehre statt Leere“ und „Lehrberuf Spengler:in“ werden ergänzend in die App integriert.
- Im Frühjahr 2024 wurde die App den AMS-Förderabteilungen der Bundesgeschäftsstelle wie auch den Vertreter:innen aller neun Landesgeschäftsstellen präsentiert.
- In diesem Video [https://youtu.be/\\_c9eC3vAt6g](https://youtu.be/_c9eC3vAt6g) teilt ein Metalltechnik-Lehrling seine Erfahrung im Umgang und der Nutzung der App mit.
- Das AMS wird im Burgenland die App „know your score“ als Vorgabe in den ÜBA-Maßnahmen aller Träger einsetzen lassen.

## Erkenntnisse

- Die Basis für den Erfolg ist ein ansprechendes und attraktives eLearning-Tool. Die Features der App, wie „Highscore“ und „Duell“, werden den Ansprüchen der Zielgruppe, Lehrlinge der Generation Z, gerecht.
- Die Integration von Gamification-Elementen wie Highscore- und Duell-Funktionen hat die Motivation und das Engagement der Lehrlinge deutlich erhöht. Dies wurde durch Challenges und Belohnungen weiter unterstützt und führte zu einer erheblichen Steigerung der Nutzer:innenzahlen.
- Ein weiteres wichtiges Element ist das Trainer:innen-Dashboard, das es ermöglicht, den Lernfortschritt der Lehrlinge zu überprüfen.
- Gute Trainer:innen sind nicht automatisch geeignete Content-Entwickler:innen für eLearning-Inhalte. Es braucht spezielle Kompetenzen und Kenntnisse, um effektive Lerninhalte für Apps zu erstellen.
- Die Zusammenarbeit mit Berufsschulen und Pilotbetrieben war essenziell für den Erfolg des Projektes. Diese Partner:innen halfen nicht nur bei der Entwicklung und Einführung der App, sondern auch bei der Evaluierung und Anpassung der Inhalte an die praktischen Anforderungen der Lehrlinge.
- Die Berufsschullehrer:innen benötigen intensive Betreuung und Überzeugungsarbeit, um auf den digitalen Zug aufzuspringen. Ihre Akzeptanz und Nutzung digitaler Lernmittel sind entscheidend für den Erfolg solcher Projekte.

- Pilot-Betriebe nutzen die App auf verschiedene Weise. Es hat sich gezeigt, wie wichtig die Unterstützung und das Engagement der Ausbilder:innen für den nachhaltigen Einsatz digitaler Lernmittel sind.
- Bei Betrieben mit weniger als fünf Lehrlingen wird davon ausgegangen, dass das Fachkunde-Wissen der Ausbildung durch die Berufsschule ausreichend vermittelt werden soll. Für eine ergänzende Lernbegleitung durch die betrieblichen Ausbilder:innen reicht deren Zeit in den meisten Betrieben nicht aus, da die Ausbildung neben den sonstigen Hauptaufgaben zu bewältigen ist.
- Begleitend zur Nutzung der Lern-App sind externe Online-Lern-Coaching-Einheiten zu speziellen Ausbildungsinhalten, ebenso wie eine Unterstützung bei der Bildung von „Lern- und Lehrlings-Communities“ über eine noch zu entwickelnde Funktion in der App, anzudenken.
- Eine weitere wesentliche Erkenntnis ist, dass die Einführung der App nicht allein durch das Freischalten effektiv ist. Es braucht persönliche Workshops, um den Lehrlingen die Nutzung und den Mehrwert der App zu vermitteln. Diese Workshops in den relevanten Berufsschulen haben dazu beigetragen, die Nutzung und Akzeptanz der App signifikant zu steigern. Daher werden diese auch weiterhin regelmäßig durchgeführt.
- Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die extrinsische Motivation der Lehrlinge. Ein Beispiel hierfür ist die Highscore Challenge. Diese Challenge wurde eingeführt, um den Lernehrgeiz unter den Lehrlingen zu fördern und ihnen attraktive Preise als Anreiz zu bieten. Diese Form der Motivation hat sich als äußerst effektiv erwiesen, um das Engagement und die Lernbereitschaft der Lehrlinge zu steigern. Die Lehrlingschallenge 2024 findet unter dem Motto „Lernen zahlt sich aus!“ statt und läuft ein Jahr, vom 11. April 2024 bis zum 10. April 2025.
- Die regelmäßige Interaktion mit den Lehrlingen und die Einbindung von Feedback sind entscheidend für die fortlaufende Optimierung und Weiterentwicklung der App sowie die Anpassung an die Bedürfnisse der Nutzer:innen.
- Durch die Challenge und die Berichterstattung zu den Sieger:innen sowie die Preisübergaben in Berufsschulen mit Direktor:innen oder direkt in den Betrieben der ausgezeichneten Lehrlinge wird nicht nur die App bekannt gemacht, sondern es wird auch Imagearbeit für die Lehrlingsausbildung geleistet. Diese mediale Berichterstattung erhöht die Sichtbarkeit und Attraktivität der Ausbildung, was wiederum mehr Lehrlinge und Betriebe motivieren kann, sich zu engagieren.
- Der Erfolg digitaler Bildungsprojekte hängt stark von der aktiven Einbindung und Unterstützung möglichst aller Beteiligten ab. Es geht nicht darum, entweder digitale oder analoge Lernmethoden zu nutzen, sondern beide sinnvoll zu kombinieren. Nur durch den richtigen Einsatz beider Ansätze im passenden Kontext kann die Ausbildungsqualität deutlich verbessert werden. Die Kombination aus digitalen Tools und konventionellen Lernmethoden führt zu den besten Ergebnissen, wenn sie richtig implementiert und kontinuierlich weiterentwickelt wird.



- Die grundsätzlichen Erfolgskonzepte im Projekt waren die Zusammenarbeit mit Berufsschulen und Pilotbetrieben, der regelmäßige, persönliche Austausch mit den Lehrlingen sowie die Umsetzung deren Feedback, die Integration von Gamification-Elementen in der App und das große Engagement des Projektteams.

## 17 Analyse Projekt „Startup Lehre“

### Projektbeschreibung

In diesem Pilotprojekt wurden Ausbildungsverbände zwischen etablierten Betrieben und Startups gebildet und als neues Ausbildungsformat in der Lehrausbildung erprobt. Führungskräfte, Lehrende und Lehrlinge wurden bei der Ausgestaltung der Verbände unterstützt und tauschten sich in regelmäßigen Wissenstransfers aus. Ergänzt wurde das Projektangebot durch eine intensive wissenschaftliche Begleitung.

### Projektergebnisse

- Wo finden sich die konkreten Projektergebnisse (insb. Zugang zu Websites, Apps)?
  - Auf der Projektwebseite: [Startup Lehre | Österreichischer Gewerbeverein - ÖGV](#) sind Informationen zum Projekt verfügbar.
- Wer nutzt aktuell die Projektergebnisse nach Projektabschluss bzw. wer kann zukünftig von den Projektergebnissen profitieren?
  - 66% der Lehrbetriebe, die während der Projektlaufzeit Startup Lehre-AVs gebildet haben, haben Startup Lehre Ausbildungsverbände 2024 noch nicht beendet oder haben sie verlängert.
  - Drei Lehrbetriebe bzw. vier Ausbildungsverbände haben um weitere Präsenzphasen verlängert, drei Lehrbetriebe haben für insgesamt vier weitere Lehrlinge im Dezember 2023 neue Ausbildungsverbände gestartet und ein Lehrbetrieb ist im Dezember 2023 mit sieben Ausbildungsverbänden neu eingestiegen.
  - Der ÖGV als Projektträger plant auf Grundlage der gemachten Erfahrungen, ein Unterstützungsangebot für Lehrbetriebe aufzulegen, in dem Ausbildungsverbände mit Startups bzw. innovativen Unternehmen ein Bestandteil sein werden.
  - Im Hinblick auf eine österreichweite Übertragbarkeit des Modells Startup Lehre hat der ÖGV eine Projektskizze für ein aufbauendes Förderprojekt erstellt. Allerdings wurde/wird dies aufgrund der gemachten Erfahrungen nicht weiterverfolgt.

### Erkenntnisse

- Durch das Pilotprojekt gelang es, neue Ansätze zur Attraktivitätssteigerung der Lehrausbildung für Unternehmen (Lehrbetriebe & Startups) und junge Menschen zu

erkunden. Allerdings ist das Modell von Startup Lehre kein Modell für alle Lehrausbildungen und Lehrberufe.

- Es konnte ein anpassungsfähiges Modell für Ausbildungsverbünde zwischen Lehrbetrieben und Startups entwickelt und getestet werden. Dabei gilt:
  - Die Ausbildungsverbund (AV)-Konstellationen müssen individuell abgestimmt und vorbereitet werden.
  - Das Gelingen hängt stark vom AV-Partner ab.
  - Unternehmen, die bereits Erfahrung mit dem Modell haben, gehen leichter neue AV ein.
  - Der Projektfokus auf Lehrlinge im ersten Lehrjahr wurde allerdings als herausfordernd wahrgenommen.
- Die Evaluation ergab, dass Lerneffekte auf verschiedenen Ebenen bei den teilnehmenden Zielgruppen erzielt wurden.
  - Startup Lehre kann für manche Lehrlinge eine geeignete Ergänzung der Lehrausbildung darstellen, während andere nicht nur bei einem Ausprobieren dieser Form, sondern auch bei der selbstbestimmten Entscheidung dagegen begleitet werden müssen.
  - Das Pilotprojekt zeigt, wie das geschaffene Setting einen Wissenstransfer von etablierten Lehrbetrieben zu Startups ermöglichen kann, die sich erstmalig mit Lehrausbildung befassen.
- Diese Lerneffekte bewirkten auf verschiedenen Ebenen, eine Qualitätssteigerung bzw. Ergänzung der Lehrausbildung durch die Teilnehmenden.
  - Durch die Schaffung eines erweiterten Lehr- und Lernraums wurde bei guter Abstimmung der Ausbildungsverbünde die Ausbildungsqualität als verbessert wahrgenommen.
  - Rückblickend gaben über 60% der Lehrbetriebe an, dass sich berufsspezifische, persönliche und soziale Kompetenzen der Lehrlinge durch die Teilnahme an Startup Lehre verbessert hatten.
  - Auch ein Versuch mit schlussendlicher Verkürzung der Präsenz kann eine positive Erfahrung mit Lerneffekten für Lehrlinge darstellen.

- Aus den Projekterkenntnissen lassen sich außerdem weitere Angebote für Unternehmen ableiten, die die Qualität der Lehrausbildung verbessern könnten.
  - Teilnehmende Lehrbetriebe nahmen Mängel oder Defizite bei Lehrlingen in ihrem Betrieb wahr (wie falsche Vorstellungen vom Berufsbild oder fehlende Basis-, Deutsch- oder EDV-Kenntnisse).
  - Durch Kooperationen in Unternehmensnetzwerken bzw. Ausbildungsverbünde mit Startups/Partnerbetrieben könnten externe Fortbildungen für Lehrlinge angeboten werden.
- Hinsichtlich der Vertragsgestaltung bei einem Pilotprojekt ist es wichtig, dass diese ein gewisses Maß an Flexibilität und Handlungsspielraum für Veränderungen sowie Anpassungen ermöglicht/bietet, um eine individuelle Projektumsetzung und -entwicklung zu unterstützen.

## 18 Empfehlungen für die Durchführung von Integrationsprojekten

Durch die Implementierung der folgenden Empfehlungen können Integrationsprojekte für Lehrlinge effektiver gestaltet werden und sowohl den künftigen Lehrlingen als auch den beteiligten Unternehmen zugutekommen.

- **Bedarfsanalyse und Zielgruppenbestimmung**
  - **Bedarfsanalyse durchführen:** Die Ermittlung der spezifischen Bedürfnisse und Herausforderungen der Zielgruppe des Projektes ist unerlässlich für den Erfolg.
  - **Zielgruppen bestimmen:** Eine eindeutige Definition der Zielgruppe ist besonders wichtig, um die Effizienz der Maßnahmen zu garantieren. Zudem definiert sich die Zielgruppe dadurch, dass es sich um Jugendliche handelt, die den Wunsch haben, eine Lehre zu starten.
- **Kooperationen und Partnerschaften**
  - **Zusammenarbeit mit Unternehmen:** Enge Kooperation mit lokalen Unternehmen ist erforderlich, um Praktika und Ausbildungsplätze für künftige Lehrlinge zu schaffen.
  - **Netzwerke nutzen:** Die Zusammenarbeit mit Schulen, Berufsbildungseinrichtungen, Sozialarbeiter:innen, Vereinen etc. hat sich in vielen Projekten bewährt, um ein umfassendes Unterstützungsnetzwerk aufzubauen.
- **Individuelle Unterstützung und Mentoring**
  - **Mentoring-Programme einrichten:** Erfahrene Fachkräfte können als Mentor:innen fungieren und den Jugendlichen bei der beruflichen und persönlichen Entwicklung helfen.
  - **Individuelle Begleitung:** Individuelle Unterstützung ist ein Erfolgsgarant, um die jungen Menschen bedarfsgerecht zu begleiten und zu fördern. Dadurch entsteht zudem eine persönliche vertrauensvolle Beziehung zwischen dem Jugendlichen und der Betreuungsperson, die als weiterer Motivationsfaktor wirkt.
  - **Psychosoziale Unterstützung:** Bei zahlreichen Projekten hat sich eine psychosoziale Unterstützung als notwendig erwiesen, um die jungen Menschen zu stabilisieren und zu stärken sowie ihnen eine nachhaltige Integration in die Lehrausbildung zu ermöglichen.

- **Sprache und Kommunikation**
  - **Sprachkurse anbieten:** Es kann auch notwendig sein, für die Zielgruppe Sprachkurse zu organisieren, damit das Sprachlevel angehoben wird, um den künftigen Lehrlingen die essenzielle Basis für die weitere Ausbildung zu ermöglichen.
  - **Kommunikationstraining:** Darauf aufbauend kann die Förderung der Kommunikationsfähigkeiten der Jugendlichen dazu beitragen, die Integration in den Arbeitsalltag und das Verständnis für betriebliche Abläufe zu erleichtern.
  
- **Kulturelle Sensibilisierung und Einbeziehung der Eltern**
  - **Kulturworkshops oder dgl. durchführen:** Die kulturelle Sensibilisierung sowohl für Jugendliche als auch für Ausbilder:innen bzw. Unternehmen ist für eine gelungene Integration ausschlaggebend, um kulturelle Unterschiede aufzuzeigen und somit die interkulturelle Kompetenz zu fördern und das Verständnis und die Akzeptanz zu fördern.
  - **Einbeziehung der Eltern:** Vor allem bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund, aber auch bei anderen Integrationsprojekten, spielt die Einbeziehung der Eltern eine wichtige Rolle, da sie zumeist großen Einfluss ausüben und zudem der Informations- und Sensibilisierungsbedarf sehr groß ist.
  
- **Soziale Integration und Gemeinschaftsbildung**
  - **Teambuilding-Aktivitäten/Freizeitangebote:** Der Zusammenhalt und die Zusammenarbeit kann durch gemeinsame Aktivitäten, Projekte, Freizeitaktivitäten und Sportmöglichkeiten gestärkt werden, was sich wiederum positiv auf die Arbeitskultur, den Lernfortschritt und die Integration auswirken kann.
  
- **Berufsbezogene Qualifizierung**
  - **Fachliche Schulungen:** In Integrationsprojekten sind einerseits fachliche Schulungen und Weiterbildungen wichtig, um die künftigen Lehrlinge auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes vorzubereiten.
  - **Praxisorientierte Ausbildung:** Andererseits aber ist es besonders wichtig, dass die Ausbildung praxisnah ist und z.B. durch Praktika den angehenden Lehrlingen die reale Arbeitswelt näherbringt.
  - **Individuelle Schulungen:** Durch gezielte Schulungen und Unterstützungsmaßnahmen erleben die jungen Menschen eine positive Entwicklung ihres Selbstbewusstseins und eine Stabilisierung, sowohl in beruflicher als auch in persönlicher Hinsicht.

- **Monitoring und Evaluation**

- **Kontinuierliches Monitoring:** Es empfiehlt sich, den Fortschritt der künftigen Lehrlinge regelmäßig zu verfolgen und bei Bedarf Anpassungen vorzunehmen.
- **Evaluation:** Regelmäßige Evaluationsmaßnahmen tragen dazu bei, den Erfolg der Integrationsprojekte zu messen und kontinuierlich zu verbessern. Die dazu eingesetzten individuellen Projekt-Qualitätsindikatoren haben sich als sehr hilfreich erwiesen.

- **Förderung von Soft Skills**

- **Sozialkompetenztraining:** Die Förderung sozialer Kompetenzen wie Teamarbeit, Konfliktlösung, Zeitmanagement und dgl. sind in allen Projekten, insbesondere aber in Integrationsprojekten vor allem in Hinblick auf den Wertewandel der neuen Generation unerlässlich.
- **Bewerbungstraining:** Auch die Unterstützung der Jugendlichen in der Vorbereitung auf Bewerbungsverfahren, einschließlich der Lebenslaufgestaltung und Verfassung zeitgemäßer Bewerbungsschreiben ist für die Integration in den Arbeitsmarkt notwendig.

- **Langfristige Unterstützung**

- **Nachbetreuung:** Nach Projektende sollte nach Möglichkeit weitere Unterstützung angeboten werden, um den erfolgreichen Übergang bzw. Einstieg in eine dauerhafte Lehrbeschäftigung zu gewährleisten, sofern dies nicht im Rahmen des Projektes erfolgen konnte.
- **Alumni-Netzwerke:** Dabei können auch Netzwerke von ehemaligen Teilnehmer:innen/Lehrlingen, die als Vorbilder und Mentor:innen dienen können, hilfreich sein.

## 19 Empfehlungen für die Durchführung von Gender-Projekten

Genderprojekte für Lehrlinge können dazu beitragen, Gleichberechtigung und Chancengleichheit zu fördern sowie geschlechtsspezifische Vorurteile und Barrieren abzubauen. An dieser Stelle sei an den [Bericht „Erkenntnisse Gender-Projekte“](#) sowie an die [Broschüre „Lehre schaut gleich viel besser aus!“](#) verwiesen. Hier werden detaillierte Informationen, Anregungen und Lösungsvorschläge für eine gerechte Gestaltung der Lehrausbildung gegeben.

Zusammenfassend und unter Berücksichtigung der im Rahmen des Fördercalls 2020/21 durchgeführten Gender-Projekte können folgende Empfehlungen für die Durchführung dieser Projekte gegeben werden:

- **Bedarfsanalyse und Zieldefinition**
  - **Bedarfsanalyse:** Um noch zielgerichteter vorgehen zu können, ist es empfehlenswert, im Vorfeld die aktuellen spezifischen Bedürfnisse, Herausforderungen und Probleme, die Lehrlinge verschiedener Geschlechter erleben, zu analysieren.
  - **Klare Ziele setzen:** Um erfolgreich zu sein, ist es erforderlich, konkrete Ziele zu definieren, die mit dem Genderprojekt erreicht werden möchten, wie z.B. Sensibilisierung, Abbau von Vorurteilen oder Förderung von Diversität etc.
- **Bewusstseinsbildung und Schulungen**
  - **Workshops und Schulungen:** Die Organisation von Workshops und Schulungen zu Themen wie Geschlechtergerechtigkeit, Gleichstellung und Vielfalt hat sich in zahlreichen Projekten als notwendig und wichtig herausgestellt. Hierbei ist es besonders wichtig, alle Beteiligten einzubeziehen, v.a. die Ausbilder:innen.
  - **Sensibilisierungskampagnen:** Um das Thema nachhaltig zu verankern und großflächig zu streuen, wären Kampagnen sinnvoll, um das Bewusstsein für Geschlechterfragen zu schärfen und stereotype Denkmuster zu hinterfragen.
- **Förderung von Rollenmodellen**
  - **Mentoring-Programme:** Die Implementierung von Mentoring-Programmen, bei denen Lehrlinge von erfolgreichen Fachkräften verschiedenen Geschlechts unterstützt werden, sind sehr hilfreich.
  - **Vortragsreihen und Panels:** Inspirierende Persönlichkeiten, wie Role Models oder Testimonials, können im Rahmen von Vorträgen etc. über ihre Erfahrungen berichten, motivieren und als Vorbild dienen.



- **Gendergerechte Sprache und Kommunikation**
  - **Gendergerechte Sprache fördern:** Inklusive und gendergerechte Sprache in allen Kommunikationsmitteln ist besonders wichtig. Projekte können Unternehmen dabei unterstützen.
  - **Offene Kommunikationskultur:** Zudem ermöglicht eine offene Kultur, in denen allen Lehrlingen erlaubt ist, ihre Meinungen offen zu teilen, den Erfahrungsaustausch und stärkt somit den Zusammenhalt und fördert Vertrauen. Die Basis dafür ist eine entsprechende Unternehmenskultur. Auch hierbei sind Projekte hilfreich.
- **Chancengleichheit und faire Praktiken**
  - **Gleichstellungspolitik:** Projekte können den Unternehmen dabei helfen, eine Gleichstellungspolitik zu entwickeln und zu implementieren, die faire Praktiken und Chancengleichheit nachhaltig sicherstellt.
  - **Faire Rekrutierung und Beförderung:** Auch bei der Entwicklung fairer und transparenter Rekrutierungs- und Beförderungsverfahren können Unternehmen im Rahmen von Projekten unterstützt werden.
- **Einbindung aller Geschlechter**
  - **Inklusive Projekte:** Inklusive Projekte, die alle Geschlechter gleichermaßen einbeziehen, wären sehr begrüßenswert.
  - **Teilnahme fördern:** Insofern sollten Genderprojekte Lehrlinge aller Geschlechter ermutigen, sich aktiv zu beteiligen und ihre Perspektiven einzubringen.
- **Umgang mit Diskriminierung und Belästigung**
  - **Schutzmechanismen:** Die Entwicklung von Richtlinien und Mechanismen zum Schutz vor Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz ist ein wichtiges Thema, bei dem Projekte unterstützen können.
  - **Unterstützungssysteme:** Auch Anlaufstellen für Lehrlinge, die Diskriminierung oder Belästigung erfahren haben, sind dabei anzudenken.
- **Evaluation und Anpassung**
  - **Regelmäßige Überprüfung:** Eine regelmäßige Evaluierung ist empfehlenswert, die Fortschritte und Auswirkungen der Genderprojekte zu überprüfen und ggf. rechtzeitig Anpassungen vornehmen zu können. Dabei haben sich die Qualitätsindikatoren als sehr hilfreich erwiesen.

- **Feedback einholen:** Zudem sollte kontinuierlich Feedback von den Lehrlingen bzw. den beteiligten Personen (z.B. Ausbilder:innen) eingesammelt werden, um die Maßnahmen entsprechend anpassen zu können.
- **Förderung von Netzwerken und Gemeinschaft**
  - **Netzwerktreffen:** Die Organisation von regelmäßigen Treffen und Veranstaltungen, bei denen Lehrlinge sich austauschen und vernetzen können, hat sich als sehr hilfreich herausgestellt. Dabei sollten auch Personen des sozialen Umfeldes, wie beispielsweise Eltern, Pädagog:innen oder Personal- und Ausbildungsverantwortliche aufgenommen werden.
  - **Vernetzungen von Unternehmen:** Aber auch die Vernetzung von Unternehmen unterschiedlicher Größen und Branchen ist besonders hilfreich, um genderspezifische Themen im Verbund effizient bearbeiten zu können.
  - **Peer-Groups:** Auch die Implementierung von Peer-Groups oder Interessensgruppen, die sich gezielt mit Genderfragen auseinandersetzen, kann zu einer nachhaltigen Wirkung beitragen.
- **Langfristige Perspektive und Nachhaltigkeit**
  - **Langfristige Strategien entwickeln:** Insbesondere bei der Entwicklung langfristiger Strategien zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit in der Ausbildung können Projekte die beteiligten Unternehmen effizient unterstützen.
  - **Nachhaltigkeit sicherstellen:** Dadurch kann gewährleistet werden, dass Genderprojekte nachhaltig wirken und auch nach Abschluss weitergeführt werden.

Durch die Umsetzung dieser Empfehlungen können Genderprojekte für Lehrlinge und Unternehmen nicht nur ein gerechteres und inklusiveres Arbeitsumfeld schaffen, sondern auch das Bewusstsein und die Kompetenzen aller Beteiligten in Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit nachhaltig stärken.

## 20 Empfehlungen für die Durchführung von Qualitätsprojekten

Bei vielen Projekten, die sich eine Steigerung der Qualität in der Lehrausbildung zum Ziel gesetzt haben, hat sich erwiesen, dass diese meist innovativen Charakter aufwiesen, weil sie neue Techniken, Tools etc. im Rahmen des Projektes zur Qualitätssteigerung entwickelt haben. Dies hat dazu geführt, dass oft mehr Flexibilität in der Projektumsetzung notwendig gewesen wäre, um das Projekt optimal umsetzen zu können. Der bewusste Einsatz von Pilotprojekten ist daher bei der Durchführung innovativer qualitätsfördernder Projekte empfehlenswert. Insofern ist anzumerken, dass bereits bei der Vertragsgestaltung von Pilotprojekten ein gewisses Maß an Flexibilität erforderlich ist, um auf die „Bedürfnisse des Projektes“ eingehen zu können und diesen Projekten angemessene Rahmenbedingungen zur Verfügung zu stellen.

Die Durchführung von innovativen Qualitätsprojekten für Lehrlinge erfordert sorgfältige Planung, Implementierung und kontinuierliche Überprüfung. Da Qualitätsprojekte sehr unterschiedlich und individuell sind, können hier nur einige generelle Empfehlungen gegeben werden, um solche Projekte erfolgreich durchzuführen:

- **Projektplanung und Zielsetzung**
  - **Klare Zieldefinition:** Die Definition spezifischer, messbarer, erreichbarer, relevanter und zeitgebundener (SMART) Ziele für das Projekt ist unbedingt erforderlich.
  - **Projektplanung:** Das definierte Ziel ist kontinuierlich bei der Planung sämtlicher Maßnahmen zu berücksichtigen und gegebenenfalls sind bei Pilotprojekten Adaptierungen erforderlich. Diese müssen klar definiert werden.
  - **Projektplan:** Ein detaillierter Projektplan mit Zeitrahmen, Meilensteinen und Verantwortlichkeiten ist für eine erfolgreiche Umsetzung notwendig.
- **Innovative Lernmethoden und praxisnahe Ausbildung**
  - **E-Learning und digitale Plattformen:** Digitale Lernplattformen und E-Learning-Tools sollten zusätzlich eingesetzt werden, um den Zugang zu Wissen zu erleichtern und individualisierte Lernpfade zu ermöglichen.
  - **Betriebspraktika:** Betriebspraktika sollten je nach Projektcharakter mitbedacht werden, um den (künftigen) Lehrlingen den direkten Bezug zur Arbeitswelt zu ermöglichen.
- **Qualitätsfördernde Maßnahmen**
  - **Standards und Best Practices:** Die Implementierung bewährter Standards und Best Practices in der Ausbildung ist empfehlenswert, um eine hohe Ausbildungsqualität zu gewährleisten.

- **Feedback und Evaluation**
  - **Kontinuierliches Feedback:** Regelmäßiges Feedback von Lehrlingen und Ausbilder:innen ist notwendig, um den Fortschritt zu überwachen und Verbesserungsmöglichkeiten zu identifizieren.
  - **Evaluation und Anpassung:** Die Ergebnisse des Feedbacks sind zu evaluieren und bei Bedarf sollten rasch Adaptierungen vorgenommen werden, um die Ziele zu erreichen. Die laufende Überwachung der Qualitätsindikatoren ist ebenfalls ein wichtiges Instrument.
- **Förderung von Soft Skills**
  - **Sozialkompetenztraining:** Schulungen zu Soft Skills, wie Kommunikation, Teamarbeit, Konfliktlösung und Zeitmanagement sollten in die Ausbildung integriert werden.
  - **Persönlichkeitsentwicklung:** Die persönliche Entwicklung der Lehrlinge durch Coaching und Mentoring ist besonders wertvoll.
- **Langfristige Unterstützung und Nachhaltigkeit**
  - **Nachhaltige Maßnahmen:** Bereits bei der Projektplanung sollte sichergestellt werden, dass die im Rahmen des Projektes entwickelten Maßnahmen und Produkte nachhaltig sind, dass diese langfristig in die Ausbildungsstrukturen integriert werden können und mitbedacht wird, wie eine Verbreitung dieser Ergebnisse in der definierten Zielgruppe erfolgen kann.
  - **Unterstützung:** Um die nachhaltige Wirkung des Projektes gewährleisten zu können, kann es auch erforderlich sein, mit anderen Unternehmen zu kooperieren oder Unterstützung von adäquaten Netzwerken in Anspruch zu nehmen. Auch dies sollte bereits bei der Projektplanung angedacht werden.

Bei Qualitätsprojekten mit verstärktem innovativem Charakter können noch folgende Empfehlungen gegeben werden:

- **Förderung von Kreativität und Problemlösungsfähigkeiten**
  - **Design Thinking:** Design Thinking Methoden sind empfehlenswert, um kreative Problemlösungsansätze zu fördern.
  - **Innovationsworkshops:** Die Organisation von Workshops, bei denen Lehrlinge an innovativen Projekten arbeiten können, können ebenfalls eine gute Möglichkeit sein, Ideen zu entwickeln und gleichzeitig Lehrlinge zu motivieren.
  - **Expert:innenvorträge und Workshops:** Die Expertise von Expert:innen kann genutzt werden, um über aktuelle Innovationen und Trends zu sprechen und so weiterführende kreative Ideen zu entwickeln.

- **Kontinuierliche Weiterbildung und Qualifizierung**
  - **Regelmäßige Schulungen:** Ein Angebot an regelmäßigen internen Schulungen zu neuen Technologien und Methoden sichert die Qualität und fördert die Motivation.
  - **Zugang zu Fortbildungen:** Auch der Zugang zu externen Fortbildungsangeboten und Konferenzen sowie Qualifizierungsmaßnahmen ist unerlässlich.
- **Nachhaltigkeit und langfristige Perspektive**
  - **Nachhaltige Innovationen:** Innovationen, die im Rahmen eines Projektes entwickelt werden, sollten nachhaltig sein und langfristige Vorteile bieten.
  - **Zukunftsorientierte Planung:** Daher sind die Projekte mit Blick auf zukünftige Entwicklungen und Trends in der Branche zu planen.
- **Wirtschaftlichkeit**
  - **Kosten-Nutzen-Analyse:** Innovative Pilotprojekte sollten eine Kosten-Nutzen-Analyse bereitstellen, um beurteilen zu können, ob die innovativen Ideen wirtschaftlich sinnvoll sind und großflächig umgesetzt werden sollen.

Qualitätsprojekte für Lehrlinge können nicht nur innovative Lösungen hervorbringen, sondern auch die Ausbildungsqualität insgesamt verbessern und die Lehrlinge optimal auf die Anforderungen der modernen Arbeitswelt vorbereiten.

## 21 Fazit

### Innovation

Innovation erweist sich bei künftigen Förderprojekten für angehende Lehrlinge aus mehreren Gründen als unerlässlicher Erfolgsfaktor:

- **Anpassung an den Arbeitsmarkt:** Der Arbeitsmarkt verändert sich kontinuierlich, insbesondere durch technologische Entwicklungen. Innovationsförderung hilft, Lehrlinge auf moderne Arbeitsbedingungen vorzubereiten und sicherzustellen, dass sie mit den neuesten Technologien und Arbeitsmethoden vertraut sind.
- **Wettbewerbsfähigkeit:** Österreich möchte international wettbewerbsfähig bleiben. Durch Innovationen in der Ausbildung wird sichergestellt, dass die heimischen Fachkräfte weltweit anerkannt und gefragt sind.
- **Qualitätssteigerung der Ausbildung:** Innovationen können die Qualität der Ausbildung verbessern. Neue Lehrmethoden, Tools und Technologien oder neue Lehrausbildungsformate könnten den Lernprozess effizienter und effektiver gestalten.
- **Attraktivität der Lehre:** Moderne und innovative Lehrlingsausbildungen machen die berufliche Ausbildung attraktiver für junge Menschen, was dazu beiträgt, den Fachkräftemangel zu bekämpfen.

Mögliche Innovationen in diesem Zusammenhang könnten sein:

- **Digitale Lernplattformen und E-Learning:** Die Integration von digitalen Tools und Plattformen in den Ausbildungsprozess ermöglicht es Lehrlingen, flexibler und interaktiver zu lernen. Dies haben die Projekte des Fördercalls 2020/21 gezeigt.
- **Virtual Reality (VR) und Augmented Reality (AR):** Diese Technologien könnten in der praktischen Ausbildung verwendet werden, um komplexe Arbeitsschritte in einer sicheren, kontrollierten Umgebung zu üben.
- **Automatisierung und Robotik:** Lehrlinge könnten in der Nutzung und Wartung von modernen Maschinen und Robotern geschult werden, was besonders in industriellen und technischen Berufen von Vorteil ist.
- **Nachhaltigkeit und grüne Technologien:** Ausbildungsprogramme könnten einen stärkeren Fokus auf nachhaltige Praktiken und Technologien legen, um Lehrlinge auf die Anforderungen eines umweltbewussteren Marktes vorzubereiten. Auch Förderprojekte mit Fokus auf „green jobs“ wären diesbezüglich denkbar.

- **Soft Skills und interkulturelle Kompetenz:** Innovationen in der Lehrlingsausbildung könnten auch die Förderung von sozialen und interkulturellen Kompetenzen umfassen, um den Anforderungen einer globalisierten Arbeitswelt gerecht zu werden.
- **Individuelle Lernpfade und adaptive Lerntechnologien:** Durch den Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) und adaptiven Lernsystemen könnten Lehrpläne individualisiert werden, um besser auf die Stärken und Schwächen einzelner Lehrlinge einzugehen.

Diese Innovationsmaßnahmen zielen darauf ab, die Lehrlingsausbildung zukunftssicher zu gestalten und die berufliche Qualifikation von jungen Menschen zu maximieren, sodass sie den Anforderungen eines sich ständig wandelnden Arbeitsmarktes gerecht werden.

Um innovative Ideen in der Lehrausbildung sicher, effektiv und nachhaltig zu erproben, empfiehlt es sich, Pilotprojekte einzusetzen. Sie ermöglichen es, potenzielle Probleme frühzeitig zu erkennen, Anpassungen vorzunehmen und die besten Ansätze für eine umfassende Implementierung zu identifizieren. Durch die schrittweise Einführung und die kontinuierliche Verbesserung tragen Pilotprojekte dazu bei, die Ausbildungsqualität zu erhöhen und die Lehrlinge optimal auf die Anforderungen der modernen Arbeitswelt vorzubereiten.

### Transversale Projekte

Die Erfahrung hat gezeigt, dass Projekte, die sowohl qualitätsfördernde Maßnahmen, Gendersensibilität und Integration vereinen, besonders hilfreich wären. Diese so genannten transversalen Projekte stellen sicher, dass alle Aspekte gleichmäßig und effektiv berücksichtigt werden. Diese Projekte erfordern eine sorgfältige und umfassende Herangehensweise. Gut geplant können diese Projekte Wissen und Methoden aus verschiedenen Themenbereichen integrieren, um umfassende und ganzheitliche Lösungen zu entwickeln.

Transversale Projekte verfolgen mehrere Ziele gleichzeitig. Sie fördern die Teilnahme von Lehrlingen mit unterschiedlichen Hintergründen und Fähigkeiten. Sie sorgen dafür, dass alle Lehrlinge gleiche Möglichkeiten zur Beteiligung und Entwicklung haben. Die Projekte beinhalten Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit und zum Abbau von Vorurteilen und Diskriminierung. Außerdem fördern sie das Verständnis und die Wertschätzung kultureller Vielfalt und unterstützen dabei, die Integration von Lehrlingen mit unterschiedlichen Hintergründen zu erleichtern. Sie fördern kreative und innovative Ansätze zur Lösung komplexer Herausforderungen. Lehrlinge können dadurch ermutigt werden, neue Ideen auszuprobieren und aus Fehlern zu lernen. Diese Projekte legen zudem einen starken Fokus auf die kontinuierliche Verbesserung der Ausbildungsqualität. Es werden bewährte Methoden und Standards angewendet und weiterentwickelt, aber auch neue Formen erprobt.

Durch die Kombination verschiedener Ziele können Synergien entstehen, die die Effektivität und den Mehrwert der Projekte steigern. Sie sind dadurch gekennzeichnet, dass sie eine integrative und ganzheitliche Herangehensweise verfolgen, die Qualität, Gendersensibilität und Integration miteinander verbindet. Sie fördern eine vielfältige, inklusive und innovative Lernumgebung, die Lehrlinge auf die Herausforderungen der modernen Arbeitswelt vorbereitet und gleichzeitig soziale und geschlechtsspezifische Barrieren abbaut. Allerdings ist es wichtig, diese Projekte

flexibel zu gestalten, um auf sich ändernde Anforderungen und Rahmenbedingungen adäquat reagieren zu können.