

Organisations- und Kurskonzept

Rahmenvereinbarung (Los 3):

Maßnahmen aus dem „ESF+ Programm Beschäftigung Österreich & JTF 2021-2027“ sowie
Maßnahmen aus dem „Additionalitätsprogramm Burgenland 2021-2027 ESF+“

Jugend am Werk Bildungs:Raum GmbH

Kurskonzept 1:

FIA Metalltechnik | Zerspanungstechnik

Kurskonzept 2:

FIA Elektrotechnik | Elektro- und Gebäudetechnik

Kurskonzept 3:

Auto-CAD und Programmierung an CNC-Maschinen

Erstellt im August 2022

Inhaltsverzeichnis

1.	Jugend am Werk – die Organisation	1
1.1.	Organisationsstruktur	1
1.2.	Jugend am Werk Bildungs:Raum GmbH.....	2
1.3.	Qualitätsmanagement	3
2.	Kurskonzept 1: FIA Metalltechnik Zerspanungstechnik.....	5
2.1.	Eckdaten & Rahmenbedingungen	5
2.1.1.	Projektbegründung	5
2.1.2.	Definition der Zielgruppe, TNI-Anzahl und Voraussetzungen.....	6
2.1.3.	Schulungszeiten	7
2.1.4.	Projekt- und Kursdauer	7
2.1.5.	TNI-Akquise	8
2.1.6.	Ziele.....	8
2.1.7.	Querschnittsziele	9
2.1.8.	Kursstandort und Infrastruktur	14
2.2.	Kurs-Umsetzung	14
2.2.1.	Kurs- und Ausbildungsinhalte	15
2.2.2.	Lehrmethoden und Grundprinzipien in der Didaktik & Methodik.....	22
2.2.3.	Lernerfolgskontrollen	24
2.2.4.	Sozialpädagogische Betreuung	25
2.2.5.	Personal	27
2.3.	Projektsteuerung & Qualitätssicherungsmaßnahmen	28
2.4.	Preis	30
3.	Kurskonzept 2: FIA Elektrotechnik Elektro- und Gebäudetechnik.....	31
3.1.	Eckdaten & Rahmenbedingungen	31
3.1.1.	Projektbegründung	31
3.1.2.	Definition der Zielgruppe, TNI-Anzahl und Voraussetzungen.....	32
3.1.3.	Schulungszeiten	33
3.1.4.	Projekt- und Kursdauer	33
3.1.5.	TNI-Akquise	34
3.1.6.	Ziele.....	34
3.1.7.	Querschnittsziele	35
3.1.8.	Kursstandort und Infrastruktur	40
3.2.	Kurs-Umsetzung	40
3.2.1.	Kurs- und Ausbildungsinhalte	41
3.2.2.	Lehrmethoden und Grundprinzipien in der Didaktik & Methodik.....	49
3.2.3.	Lernerfolgskontrollen	52
3.2.4.	Sozialpädagogische Betreuung	53
3.2.5.	Personal	54
3.3.	Projektsteuerung & Qualitätssicherungsmaßnahmen	55
3.4.	Preis	57
4.	Kurskonzept 3: Auto-CAD und Programmierung an CNC-Maschinen	59
4.1.	Eckdaten & Rahmenbedingungen	59
4.1.1.	Projektbegründung	59
4.1.2.	Definition der Zielgruppe, TNI-Anzahl und Voraussetzungen.....	60
4.1.3.	Schulungszeiten	61
4.1.4.	Projekt- und Kursdauer	61
4.1.5.	TNI-Akquise	63
4.1.6.	Ziele.....	63
4.1.7.	Querschnittsziele	64
4.1.8.	Kursstandort und Infrastruktur	68

4.2. Kursdurchführung.....	69
4.2.1. Ablauf- und Zeitplan	69
4.2.2. Kurs- und Ausbildungsinhalte	70
4.2.3. Lehrmethoden und Grundprinzipien in der Didaktik & Methodik.....	72
4.2.4. Personal	75
4.3. Projektsteuerung & Qualitätssicherungsmaßnahmen	76
4.4. Preis	78

Glossar

AMS	Arbeitsmarktservice
CAD	Computer-aided design
CNC	Computer numerical control
ECDL	European Computer Driving Licence (Europäischer Computer Führerschein)
EGT	Elektro- und Gebäudetechnik
ESF	Europäischer Sozialfonds
FIA	Facharbeiter/innen-Intensiv-Ausbildung
IMS	Integriertes Management System
JaW	Jugend am Werk Bildungs:Raum GmbH
LAP	Lehrabschlussprüfung
MAI	Mitarbeiter/innen
ML	Maßnahmenleitung
MS	Maßnahmenstunden
PL	Projektleitung
TNI	Teilnehmer/innen
TRI	Trainer/innen
WKO	Wirtschaftskammer Österreich
ZT	Zerspanungstechnik

Bildungsträger

Jugend am Werk Bildungs:Raum GmbH

Thaliastraße 85
1160 Wien

FN: 372598p
ANKÖ-Firmencode: 85629
www.jaw.at

Bereichsleitung:

Bernhard Braun (01/405 02 86; bernhard.braun@jaw.at)

1. Jugend am Werk – die Organisation

1.1. Organisationsstruktur

Die **gemeinnützige Organisation „Jugend am Werk“** betreibt zwei Tochtergesellschaften: die „Jugend am Werk Bildungs:Raum GmbH“ und die „Jugend am Werk Sozial:Raum GmbH“. Die folgenden Organigramme veranschaulichen die Organisationsstruktur von Jugend am Werk.



Abbildung 1: Organigramm Gesamtorganisation „Jugend am Werk“ (Stand: 01.08.2022)

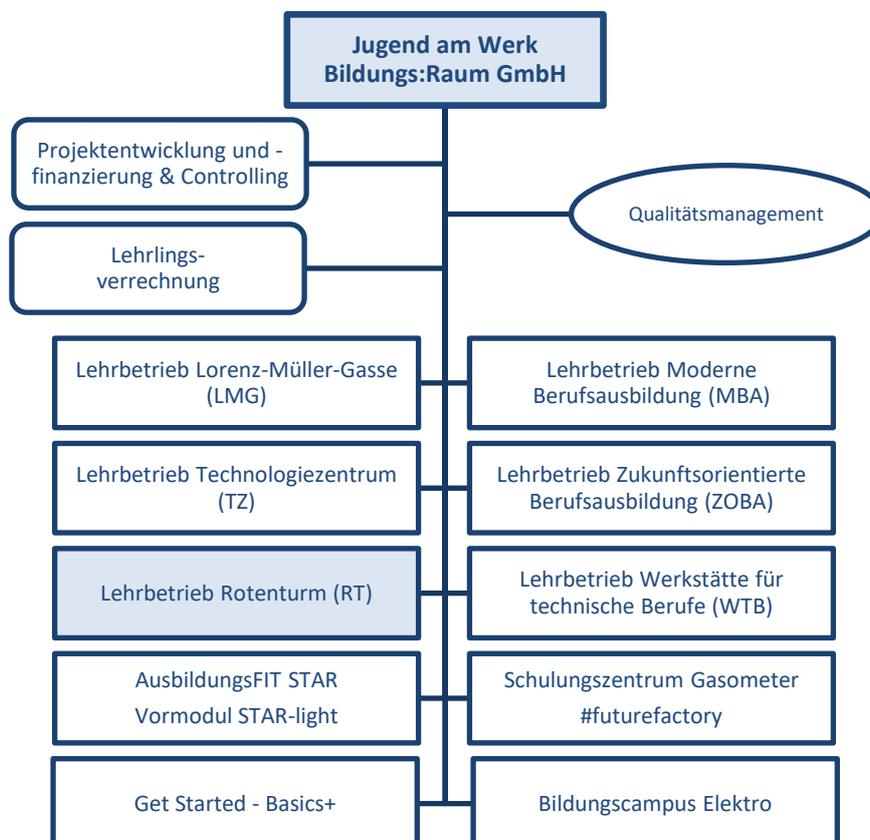


Abbildung 2: Organigramm „Jugend am Werk Bildungs:Raum GmbH“ (Stand 01.08.2022)

1.2. Jugend am Werk Bildungs:Raum GmbH

Die Standorte der „Jugend am Werk Bildungs:Raum GmbH“ bieten rund 1.000 Jugendlichen, die keine Lehrstelle finden konnten, sowie rund 400 Erwachsenen, die einen Abschluss nachholen möchten, eine fundierte Berufsausbildung. Besonderer Wert wird auf den Erwerb von Zusatzqualifikationen gelegt, um die Berufschancen der TNi zu verbessern. Die Angebote umfassen **Überbetriebliche Lehrausbildungen, Lehre mit verlängerter Lehrzeit, Facharbeiter/innen-Intensiv-Ausbildungen** für Erwachsene sowie die modulare Ausbildung „**Kompetenz mit System**“.

Die angebotenen Lehrberufe sind sehr vielfältig und umfassen unterschiedliche Berufsgruppen:

Gastronomie	Bäcker/in, Koch/Köchin, Konditor/in (Zuckerbäcker/in), Restaurantfachmann/frau
Gartenwirtschaft	Florist/in, Garten- und Grünflächengestaltung
Handwerkliche Berufe	Gold- und Silberschmied/in (Juwelier/in), Installations- und Gebäudetechnik (Gas und Sanitär), Maler/in und Beschichtungstechniker/in, Tischler/in, Uhrmacher/in-Zeitmessertechniker/in, Zimmerei
Kaufmännische Berufe	Bürokaufmann/frau
Technische Berufe	Elektrotechnik, Fahrradmechatronik, Karosseriebautechnik, KFZ-/PKW-Technik, Maschinenbautechnik, Mechatronik, Metallbearbeitung, Metalltechnik, Technische/r Zeichner/in
Textilberufe	Bekleidungsgestaltung-Damenbekleidung

Das Projekt **#futurefactory** unterstützt junge Frauen (20-25 Jahre) mittels Berufsorientierung/Potenzialanalyse, Basisbildung, Coachings und Praktika beim Berufseinstieg oder Beginn einer weiterführenden Berufsausbildung. Im **Bildungscampus Elektro** (Bietergemeinschaft) werden LAP-Vorbereitungslehrgänge sowie Facharbeiter/innen-Intensiv-Ausbildungen speziell im Elektrobereich angeboten. **Get Started – Basics+** bietet im Rahmen einer Bietergemeinschaft Basisbildung und Berufsorientierung in den Bereichen Industrie, Handwerk und IT. Das Projekt **AusbildungsFit STAR** („Schule trifft Arbeitswelt“) unterstützt beim Übergang zwischen Schule und einer weiterführenden Ausbildung. Auf <http://www.jaw.at> sind alle Standorte und deren Angebote und Leistungen dargestellt.

Zusätzlich können **externe Betriebe** aus unterschiedlichen Angeboten zur Fortbildung ihrer Lehrlinge oder MAI wählen – bspw. spezielle Ausbildungsmodulare oder Vorbereitungskurse zur Lehrabschlussprüfung buchen. Im Rahmen von Ausbildungsverbänden mit lokalen und überregionalen Betrieben können Lehrlinge Teile eines Berufsbildes in den Lehrbetrieben von Jugend am Werk absolvieren.

Durch die breite Angebotspalette ist Jugend am Werk auch bestens mit allen relevanten Akteuren der Arbeitsmarktpolitik vernetzt und kann somit auch weitere Maßnahmen abstimmen und frühzeitig Kooperationen mit relevanten Stakeholdern in die Wege leiten.

Der **Lehrbetrieb Rotenturm** im Bezirk Oberwart, der als Standort für die folgenden drei Kurskonzepte dient, wurde 2016 neueröffnet, nachdem die Lehrwerkstätte von Großpetersdorf nach 50-jährigem Bestehen nach Rotenturm übersiedelt ist. Mit dem Lehrbetrieb Rotenturm steht ein modern eingerichteter Lehrbetrieb zur Verfügung, wo derzeit durchschnittlich 60 Jugendliche, vor allem im Beruf Metalltechnik-Maschinenbautechnik im Rahmen der Überbetrieblichen Berufsausbildung, ausgebildet und auf die Lehrabschluss-

prüfung vorbereitet werden. Seit Oktober 2018 bietet der Lehrbetrieb Rotenturm eine Facharbeiter/innen-Intensiv-Ausbildung (FIA) im Beruf Zerspanungstechnik für Frauen ab 18 Jahren an.



Lehrbetrieb Rotenturm (1.Gewerbestraße 4, 7501 Siget in der Wart)¹

Fotos: Jennifer Vass

1.3. Qualitätsmanagement

Seit 1998 ist Jugend am Werk im Bereich Berufsausbildung für Jugendliche und Erwachsene nach der **ÖNORM EN ISO 9001** zertifiziert. Um das Umwelt- und Ressourcenbewusstsein zu stärken, hat sich Jugend am Werk 2015 dazu entschieden, zusätzlich ein Energiemanagementsystem nach **ISO 50001** zu implementieren. Die Jugend am Werk Bildungs:Raum GmbH wurde am 21. November 2013 in die Gruppe der **Ö-Cert Qualitätsanbieter** aufgenommen. Wichtige Faktoren unseres Qualitätsmanagement-Systems sind:

-  Abläufe sind klar beschrieben, Zuständigkeiten festgelegt und für alle MAI transparent und zugänglich.
-  Abläufe und Dienstleistungen werden mit Fokus auf die Zufriedenheit unserer TNI laufend optimiert.
-  Jährliche Qualitätsmanagement-Bewertung basierend auf Evaluierung der Ziele und Festlegung der Zielvereinbarung für das Folgejahr.
-  Regelmäßige interne und externe Überprüfungen (z.B. TÜV, Arbeitsinspektorat, Fördergeber) zur Sicherstellung der Wirksamkeit und Umsetzung des Qualitätsmanagementsystems.

Ein wesentlicher Erfolgsfaktor für die Projekte ist die **TNI-Zufriedenheit**. Das bedeutet im Verständnis von Jugend am Werk, die Bedürfnisse der TNI wahrzunehmen, um darauf zeitgerecht zu reagieren. Diese werden mittels anonymen, internen von Jugend am Werk entwickelten Online-Fragebögen erhoben. Zusätzlich gibt es eine Box für Beschwerden und Anregungen an jedem Standort. Weiters werden im Rahmen von Besprechungen mit Jugendvertrauensräten/innen und Selbstvertreter/innen aktuelle Themen und Herausforderungen diskutiert.

Beschwerdemanagement ist als Kernprozess in unserem IMS-Handbuch festgelegt und die Abläufe sind dort ausführlich beschrieben. Beschwerden werden systematisch erfasst, umfassende Beschwerden werden schriftlich festgehalten. Je nach Schweregrad einer Beschwerde werden sowohl die Bereichsleitung sowie das Qualitätsmanagement informiert.

¹ Marktgemeinde „Rotenturm an der Pinka“ mit den Ortschaften: Rotenturm, Siget i.d. Wart, Spitzzicken

Falls nötig, beauftragt die Geschäftsführung die Interne Revision und/oder das Qualitätsmanagement mit weiterführenden Untersuchungen. Ebenfalls beschrieben ist der Ablauf für den Umgang mit Beschwerden von MAI.

Effiziente Kommunikationsabläufe bedeuten für Jugend am Werk rasche Informationsverarbeitung und Entscheidungsfindung im Unternehmen, effiziente Umsetzung von Plänen und Projekten, Steigerung der Produktivität bei Veränderungsprozessen und schlussendlich erhöhte Mitarbeiter/innenmotivation und -loyalität. Erfolg lässt sich nur durch das Mitdenken und Miteinbeziehen der Führungskräfte und MAI sichern. Abbildung 3 veranschaulicht die zur Anwendung kommenden Kommunikationsinstrumente, derer sich die Führungskräfte von Jugend am Werk bedienen.

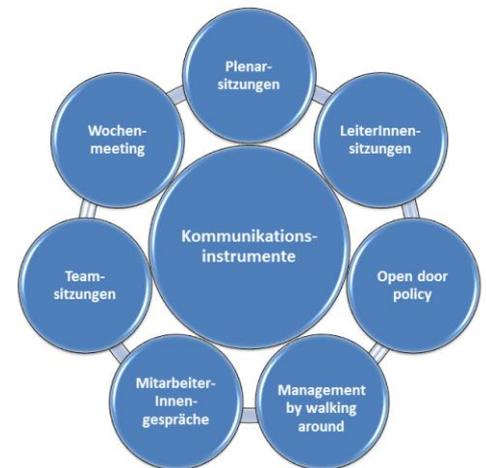


Abbildung 3: Kommunikationsinstrumente

In den **Leiter/innen-Sitzungen**, bei der alle Standortleitungen und die Bereichsleitung etwa einmal pro Monat zusammenkommen, werden strategische Themen besprochen, sowie aktuelle Angelegenheiten und Herausforderungen geklärt. Bei Bedarf werden neue Strategien entwickelt und innovative Ansätze diskutiert. Bei grundlegenden Änderungen oder Verbesserungspotenzialen wird die weitere Vorgehensweise mit der Geschäftsführung abgestimmt. Einmal pro Woche findet die Sitzung „Wochenmeeting“ statt, im Rahmen derer die Geschäftsführung, die Bereichsleitungen beider GmbHs und deren Stellvertreter/innen wichtige Themen besprechen und Entscheidungen hinsichtlich der weiteren Vorgehensweise getroffen werden.

Relevante Themen aus den Leiter/innen-Sitzungen und den Wochenmeetings werden an die MAI an den Standorten im Zuge der meist monatlich stattfindenden **Teamsitzungen** kommuniziert. Die MAI haben dabei die Möglichkeit, Themen kritisch zu hinterfragen aber auch konstruktive Ideen einzubringen. Dabei liegt es in der Verantwortung der Leiter/innen, diese Vorschläge mit der Bereichsleitung zu diskutieren und Entscheidungen so rasch wie möglich kundzutun.

Die Standortleitung agiert autonom und berichtet der Bereichsleitung. Sie ist verantwortlich sowohl für das eigene Personal als auch für die TNI, die im Lehrbetrieb eine Ausbildung absolvieren oder ein anderes Schulungsangebot besuchen. Die Bereichsleitung wiederum berichtet an die Geschäftsführung von Jugend am Werk, wie auch im Organigramm dargestellt. Zusätzlich berichten die Geschäftsführung und Bereichsleitung vierteljährlich dem Aufsichtsrat. Zuständigkeiten und Aufgabengebiete der einzelnen MAI in allen Hierarchiestufen sind in den jeweiligen **Stellen- bzw. Funktionsbeschreibungen** beschrieben.

2. Kurskonzept 1: FIA Metalltechnik | Zerspanungstechnik

2.1. Eckdaten & Rahmenbedingungen

Ausbildungsbezeichnung	Facharbeiter/innen-Intensiv-Ausbildung Metalltechnik Zerspanungstechnik	
Kurzbezeichnung	FIA Zerspanung	
Projektdauer	3 Jahre / 36 Monate	
Ausbildungsdauer je TNI	Vorbereitungskurs: 1 Monat Fachausbildung: 23 Monate	
Schulungszeiten	34 Stunden pro Woche	
Zielgruppe	Erwachsene ab 18 Jahren, insbesondere niedrig qualifizierte Personen, Frauen, Ältere, Migrant/innen und Angehörige von Minderheiten	
TNI-Anzahl	Infotage (12x, monatlich): Vorbereitungskurs: Facharbeiter/innen-Intensiv-Ausbildung: Maximale Gruppengröße:	jeweils max. 15 TNI gesamt: 28 TNI gesamt: 15 TNI 15 TNI
Kursstandort	Jugend am Werk Bildungs:Raum GmbH Standort Lehrbetrieb Rotenturm 1. Gewerbestraße 4 7501 Siget in der Wart (Bezirk Oberwart)	

2.1.1. Projektbegründung

Das „ESF+ Programm Beschäftigung Österreich & JTF 2021-2027“ zielt mit der Investitionspriorität 3 auf die Bekämpfung von Armut und die Förderung der aktiven Inklusion ab. Maßnahmen zur Unterstützung der Arbeitsmarktintegration und Verbesserung der Erwerbschancen sind dabei ein wichtiger Pfeiler, um dieses Ziel zu erreichen.



Foto: Kollektiv Fischka/fischka.com

Mit einer Facharbeiter/innen-Intensiv-Ausbildung im Bereich Metalltechnik/Zerspanungstechnik wird eine Qualifizierungsmaßnahme angeboten, die die **Arbeitsmarktintegration unterstützt und die Erwerbschancen armutsgefährdeter Personen verbessert** und damit einen Beitrag zum ESF+ Programm leistet. Sowohl die vorgesehene Zielgruppe als auch die sehr guten Chancen zur Arbeitsmarktintegration aufgrund der hohen Nachfrage nach Fachkräften im Bereich Metalltechnik sprechen für ein passendes und attraktives Ausbildungsangebot. Gleichzeitig entspricht es auch den Zielsetzungen und dem Maßnahmenspektrum des „Additionalitätsprogramms Burgenland 2021-2027 ESF+“, durch die (Wieder-)Eingliederung in den Arbeitsmarkt bzw. die Qualifizierung der definierten Zielgruppen.

In der Fachkräfteverordnung 2022 (BGBl. II Nr. 573/2021) sind Dreher/innen und Fräser/innen unter den bundesweiten **Mangelberufen** gelistet. Drehen und Fräsen sind zwei typische zerspanende Fertigungsverfahren, die im Zuge der FIA Metalltechnik/Zerspanungstechnik vermittelt werden. Die Suche im AMS-JobRoom liefert für Metall- und Zerspanungstechnik mit Lehrabschluss aktuell 79 offene Stellen im Burgenland (Stand: 17.08.2022).

Vor dem Hintergrund des Fachkräftebedarfs sollen mit dem Angebot einer Facharbeiter/innen-Intensiv-Ausbildung im Berufsfeld „Metalltechnik / Zerspanungstechnik“ der burgenländischen Wirtschaft langfristig **qualifizierte Fachkräfte** zur Verfügung stehen. Gleichzeitig bietet die Ausbildung der Zielgruppe von der beim AMS arbeitssuchend gemeldeten und nichterwerbstätigen Personen eine Perspektive zur **nachhaltigen Arbeitsmarktintegration**.

2.1.2. Definition der Zielgruppe, TNI-Anzahl und Voraussetzungen

Zielgruppe:

-  Erwachsene ab 18 Jahren mit Pflichtschulabschluss, insbesondere niedrig qualifizierte Personen, Frauen, Ältere, Migrantinnen/innen und Angehörige von Minderheiten
-  Schulabbrecher/innen höherer Schulen, Lehrzeitunterbrecher/innen und Personen mit Vorlehrzeiten
-  Arbeitssuchende Erwachsene die sich beruflich neu orientieren wollen

Voraussetzungen für die Teilnahme

-  arbeitslose/nicht erwerbstätige bzw. beim AMS Burgenland vorgemerkte Personen
-  Interesse an einem Ausbildungsabschluss und einer Beschäftigung im Bereich Metalltechnik
-  Deutschkenntnisse mindestens auf Niveau B2

Vorgesehene TNI-Anzahl & Gruppengröße

Infotage (12 Termine, monatlich):	jeweils max. 15 TNI
Schnuppertage (optional):	jeweils max. 5 TNI
Vorbereitungskurs:	geplante TNI-Anzahl gesamt: 28 TNI
Facharbeiter/innen-Intensiv-Ausbildung:	geplante TNI-Anzahl gesamt: 15 TNI
Maximale Gruppengröße:	15 TNI

Die Gruppengröße beträgt maximal TNI bzw. der Betreuungsschlüssel 15:1 (Vorbereitungskurs und FIA zusammen). Der Vorbereitungskurs und die FIA werden als gemeinsame Gruppe betreut. Je nach Auslastung in der jeweiligen Gruppe können max. 10 bzw. 15 TNI in den Kurs aufgenommen werden. Sofern die maximale Auslastung von insgesamt 15 TNI erreicht ist, können weitere TNI erst wieder eintreten, wenn ein Platz frei wurde.

Die ersten Eintritte in den Vorbereitungskurs erfolgen nach der 2-monatigen Projekt-Vorbereitungsphase, in der auch 2 Infotage stattfinden. Geplant sind **gestaffelte Einstiege** mit 2-4 Neueintritten pro Einstiegstermin. Danach erfolgen jeden Monat Übertritte vom Vorbereitungskurs in die FIA. Es wird davon ausgegangen, dass jeweils etwa die Hälfte der TNI des Vorbereitungskurses in die FIA wechseln werden. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über den Verlauf der geplanten TNI-Anzahl während der gesamten Projektdauer von 36 Monaten. Je nach der tatsächlichen Anzahl an Interessent/innen wird die Anzahl der Eintritte flexibel angepasst. Der hier dargestellte TNI-Verlauf ist also exemplarisch zu sehen.

Monat	VB1	VB2	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	M13	M14	M15	M16	M17	M18
Infotage	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1							
TNI-Eintritte in Vorbereitungskurs			4	2	4	2	4	2	4	2	2	2								
Übertritt in FIA				2	1	2	1	2	1	2	1	1	2							
Austritt/LAP																				
TNI-Anzahl je Monat			4	4	7	7	10	10	13	13	14	15	15	15	15	15	15	15	15	15

Monat	M19	M20	M21	M22	M23	M24	M25	M26	M27	M28	M29	M30	M31	M32	M33	M34	Summe
Infotage																	12
TNI-Eintritte in Vorbereitungskurs																	28
Übertritt in FIA																	15
Austritt/LAP							2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	15
TNI-Anzahl je Monat	15	15	15	15	15	15	15	13	12	10	9	7	6	4	3	2	

Da die gesamte Ausbildung 23 bzw. inkl. Vorbereitungsphase 24 Monate dauert, erfolgt der letzte Eintritt 12 Monate nach Projektbeginn, damit alle TNI noch innerhalb des Projektzeitraumes die Ausbildung abschließen können. In Abstimmung mit dem Auftraggeber können hier ebenfalls Änderungen vorgenommen werden (z.B. Verlängerung des Projektzeitraumes).

2.1.3. Schulungszeiten

Die Schulungszeiten werden so gestaltet, dass die **Bedürfnisse und Rahmenbedingungen der TNI berücksichtigt** werden können. Bei der Zielgruppe von Erwachsenen, insbesondere Frauen, ist davon auszugehen, dass diese teilweise Betreuungspflichten nachzukommen haben. Auch die bisherigen Erfahrungen von Jugend am Werk in verschiedenen Erwachsenenmaßnahmen² bestätigen dies. Der Besuch einer Ausbildung im Ausmaß einer Vollzeit-Stelle kann viele Interessent/innen daran hindern, die Ausbildung tatsächlich zu beginnen oder während der Ausbildung zum vorzeitigen Abbruch führen.

Aus diesem Grund werden die Schulungszeiten mit **34 Stunden pro Woche** festgelegt, sodass etwaige Betreuungspflichten mit der Ausbildung besser vereinbar sind. Zu Beginn der Ausbildung werden mit der gesamten Gruppe die konkreten Schulungszeiten innerhalb der unten angeführten Rahmenschulungszeit beschlossen. Dadurch soll auf individuelle Bedürfnisse der TNI (bspw. Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen) Rücksicht genommen werden können. Die Schulungszeiten gelten jedenfalls für alle TNI bzw. für die gesamte Gruppe.

Rahmenschulungszeiten (Vorbereitungskurs + FIA):

Montag bis Donnerstag: 07:30 – 16:30 Uhr*

Freitag: 07:30 – 12:00 Uhr

* MO – DO: 30 Min. Mittagspause

2.1.4. Projekt- und Kursdauer

Projektvorbereitung:	2 Monate
Infotage (12 Termine):	monatlich
Schnuppertage (optional):	2-5 Tage
Vorbereitungskurs:	1 Monat
Ausbildungsdauer (FIA):	23 Monate
Projektdauer:	36 Monate

² bspw. FIA Zerspanungstechnik im Lehrbetrieb Rotenturm, oder FIA KFZ-/PKW-Technik für Frauen ab 18 Jahren im Lehrbetrieb Technologiezentrum (1210 Wien): <https://www.jaw.at/de/kontakt/standorteba/81>

Hier eine schematische Darstellung des Kursablaufs.

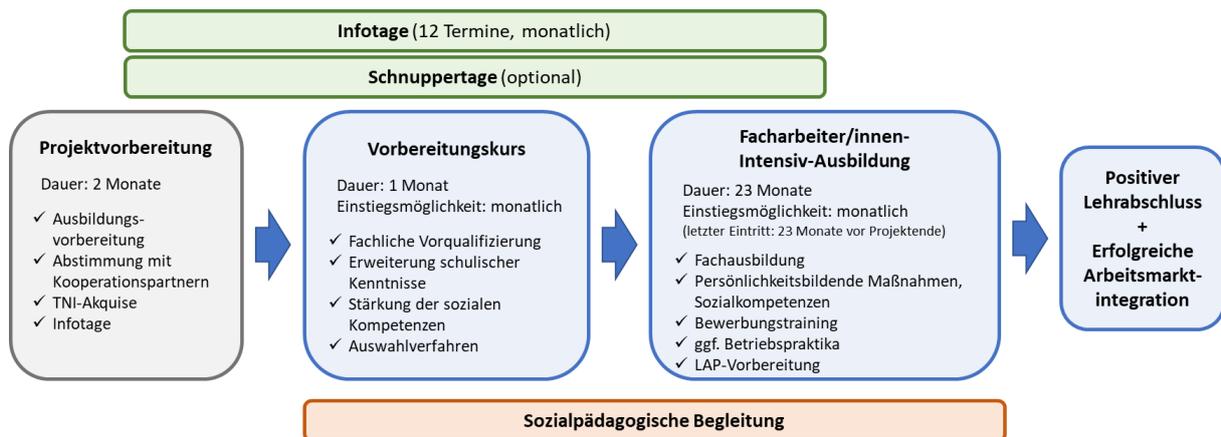


Abbildung 4: Ablaufplan FIA Metalltechnik/Zerspanungstechnik

Bei Beauftragung bzw. Abruf des vorliegenden Kurskonzeptes starten die erforderlichen Vorbereitungsaktivitäten: die **Projekt-/ Ausbildungsvorbereitung** (Vorbereitung der Lehrmaterialien pro TNI, Bestellung von Arbeitsmaterialien und Arbeitskleidung für jede/n TNI etc.), die **detaillierte Abstimmung mit Kooperationspartnern** (z.B. AMS Burgenland) sowie die **TNI-Akquise**. Für diese Aktivitäten ist eine Vorbereitungszeit von 2 Monaten vorgesehen. Insbesondere die **Infotage** sind wesentlich in dieser Phase, damit die verfügbaren Ausbildungsplätze mit geeigneten TNI besetzt werden können.

2.1.5. TNI-Akquise

Die Zuweisung zur Ausbildung erfolgt vorwiegend durch das **AMS Burgenland**. Die AMS Regionalstellen Oberwart, Stegersbach und gegebenenfalls Jennersdorf buchen interessierte AMS-Kunden/innen zu den Infotagen im Lehrbetrieb Rotenturm zu.

Zusätzlich können auch weitere Institutionen, insbesondere Projekte mit der Zielgruppe Frauen, als Schnittstellen genutzt werden (bspw. FBZ Oberwart³ oder spinup⁴). Jugend am Werk bietet jederzeit Informationen an und steht für einen Austausch mit potenziellen Interessent/innen zur Verfügung. Auch für diese Personengruppe gilt, dass die Teilnahme an der Ausbildung nur in Abstimmung mit dem AMS Burgenland erfolgen kann.

2.1.6. Ziele

Übergeordnete Ziele:

-  Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit und damit Verbesserung der Arbeitsmarktintegration der Zielgruppe, insbesondere Personen mit Armutsrisiko bzw. -gefährdung und benachteiligte Gruppen
-  Förderung der Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen und der Gleichstellung von Frauen und Männern
-  Erhöhung des Kompetenzniveaus der Zielgruppe durch den erfolgreichen Abschluss der Lehrabschlussprüfung im Beruf Metalltechnik/Zerspanungstechnik
-  Ausbildung von Fachkräften in Zusammenhang mit Mangelberufen im Burgenland

³ FBZ (Frauenberufszentrum): <http://www.frauenberatungsudbgld.at/index.php/fbz>

⁴ Spinup GmbH: <https://spinup.at/>

Arbeitsmarktpolitisches Ziel:

-  Mindestens 30 % der TNI sollen nach Abschluss der Ausbildung in den Arbeitsmarkt integriert werden.

Zur Erreichung der übergeordneten Ziele tragen folgende spezifische Projektziele bei.

Spezifische Projektziele:

-  Fachspezifische Ausbildung gemäß Berufsbild Metalltechnik | Zerspanungstechnik und Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung
-  Gezielte Förderung des Frauenanteils in der Metallbranche
-  Positiver Abschluss der Lehrabschlussprüfung

Alle im Ausbildungsangebot gesetzten Maßnahmen tragen dazu bei, die gesetzten Ziele und den Schulungserfolg zu sichern. Die Indikatoren, Zielwerte, Messinstrumente sowie der Zeitrahmen zum laufenden Monitoring werden im folgenden dargestellt:

Indikator	Messinstrument	Zielwert	Zeitraumen
Kurseinstiege	Einstiegs-Monitoring	Vorbereitungskurs: gesamt 28 TNI FIA: gesamt 15 TNI	unmittelbar nach den Einstiegsterminen
Frauenanteil	TNI-Statistik	mind. 50% Frauenanteil wird angestrebt	unmittelbar nach den Einstiegsterminen
DropOut	TNI-Statistik	max. 20% (3 TNI) brechen die FIA vorzeitig ab; 80 % (12 TNI) schließen die Ausbildung ab	monatlich
LAP	Prüfungsstatistik	90% der LAP-Antritte sind positiv	unmittelbar nach den LAP-Terminen
Arbeitsmarkterfolg	TNI-Statistik / Bestä- tigung von AMS	30 % der FIA-Absolvent/innen nehmen nach Ausbildungsab- schluss eine Beschäftigung auf	monatlich ab den ersten Abschlüssen
TNI-Zufriedenheit	interne TNI- Befragung	Gesamtnote: max. 1,9 (Bewertung 1-5)	jährlich

Um die gesetzten Ziele zu erreichen und einen positiven Projekterfolg sicherzustellen, werden alle MAI miteinbezogen und die jeweiligen Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten klar kommuniziert. Eine nachvollziehbare Dokumentation (Prüfungsergebnisse, Checklisten etc.) gewährleistet die Überprüfung der Zielerreichung und ermöglicht rechtzeitige gegensteuernde Maßnahmen.

2.1.7. Querschnittsziele

Die im ESF+ Programm definierten Querschnittsziele Gleichstellung von Frauen und Männern, Antidiskriminierung sowie ökologische Nachhaltigkeit werden auch im Ausbildungsangebot berücksichtigt. Anhand eines 4-Stufen-Modells wurde zunächst eine Ist-Analyse im Rahmen des Projektkonzepts erstellt, daraus Ziele für die Projektumsetzung definiert, Prozesse und Maßnahmen zur Zielerreichung abgeleitet sowie die vorgesehene Dokumentation festgelegt. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick dazu.

Gleichstellung der Geschlechter	
Ist-Analyse	<p>Die Metallbranche ist nach wie vor ein traditionell männerdominiertes Berufsfeld, in dem Frauen unterrepräsentiert sind. Zugleich ist davon auszugehen, dass es Unterschiede in den Vorkenntnissen und Bedürfnissen zwischen Teilnehmern und Teilnehmerinnen geben könnte: während Männer oft lange Zeit berufstätig waren und dementsprechende Vorkenntnisse und Erfahrungen mitbringen, haben Frauen oft Unterbrechungen in der Erwerbstätigkeit (bspw. aufgrund von Karenzen etc.). Daraus könnte sich ein erhöhter Bedarf an Unterstützung der Frauen bei der Wissensvermittlung ergeben. Gleichzeitig zeigt die Erfahrung, dass v.a. Frauen oft private Betreuungspflichten haben, was eine Hürde für die Teilnahme an der Ausbildung darstellen kann. In Betrieben können teilweise Vorbehalte gegenüber der Anstellung von Frauen vorgebracht werden, was erschwerend auf die erfolgreiche Arbeitsmarktintegration wirken kann.</p> <p>Ein Auszug aus Maßnahmen, die bereits umgesetzt werden bei Jugend am Werk:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alle TRI von Jugend am Werk besuchen regelmäßig Gender- und Diversity-Seminare und haben ein Bewusstsein für gender-bezogene Herausforderungen. Sie achten in der Ausbildung auf ein gleichberechtigtes und diskriminierungsfreies Miteinander. • Jugend am Werk verschreibt sich auch im Unternehmensleitbild der Geschlechtergerechtigkeit. • Es gibt eine Gleichstellungsbeauftragte, die für diesbezügliche Anliegen den MAI zur Verfügung steht. • Seit 2017 gibt es mit dem Projekt #futurefactory ein Referenzprojekt mit der Zielgruppe Frauen. Diese Expertise fließt in alle weiteren Dienstleistungsangebote von Jugend am Werk ein.
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> • Ein Frauenanteil von mindestens 50% bezogen auf alle Eintritte wird angestrebt. • Alle Frauen, die ein Betriebspraktikum absolvieren möchten, finden einen Praktikumsplatz.
Umsetzung	<p>a. Im Rahmen der TNI-Akquise (z.B. Infotage) werden Frauen verstärkt zur Teilnahme an der Ausbildung motiviert. Etwaige Vorbehalte oder Unsicherheiten werden aktiv thematisiert und gemeinsam mit den Frauen an Lösungen gearbeitet. Hierfür werden optionale Schnuppertage im Anschluss an die Infotage angeboten, wo sich Interessent/innen ein besseres Bild von der Ausbildung machen können, wodurch die Entscheidung für die Ausbildung forciert werden soll.</p> <p>b. Zusätzlich zur Einladung des AMS von Interessent/innen zu den Infotagen, stellt Jugend am Werk das Ausbildungsangebot bei vorgelagerten Projekten, die sich speziell an Mädchen und Frauen richten, vor. Auf eine gendersensible Informationsaufbereitung wird dabei besonders geachtet.</p> <p>c. Die Schulungszeiten werden als „Teilzeit-Modell“ mit 34 Stunden pro Woche gestaltet. Gleichzeitig werden die genauen Beginn- und Endzeiten zu Ausbildungsbeginn mit der Gruppe festgelegt, um bspw. auf etwaige Betreuungspflichten Rücksicht zu nehmen. Zusätzlich steht die sozialpädagogische Betreuung zur Verfügung, um mit den TNI Lösungen zu finden, um die Ausbildung mit etwaigen Betreuungspflichten vereinbaren zu können.</p> <p>d. Alle TNI werden bei Interesse an einem Betriebspraktikum bei der Suche nach einem geeigneten Praktikumsplatz unterstützt.</p>

Dokumentation/ Evaluierung	<p>a. Durchgeführte Schnuppertage werden durch die Arbeitsaufzeichnungen (Wochenberichte) der TRI dokumentiert.</p> <p>b. Besuche bei und von vorgelagerten Projekten werden in Form einer Liste mit Angabe von Datum und Anzahl von TNI (anonym) festgehalten.</p> <p>c. Über die Festlegung der genauen Schulungszeiten zu Ausbildungsbeginn wird ein Protokoll verfasst, das von allen TNI unterschrieben wird. Zusätzlich führt die sozialpädagogische Betreuung Aufzeichnungen über Beratungsgespräche mit TNI.</p> <p>d. Die Unterstützung bei der Praktikumssuche wird durch Aufzeichnungen der MAI belegt. Zusätzlich wird bei der Praktikumsdurchführung eine entsprechende Praktikumsvereinbarung abgeschlossen.</p>
---------------------------------------	--

Antidiskriminierung	
Ist-Analyse	<p>Die Ausbildung FIA Metalltechnik/Zerspanungstechnik richtet sich an erwachsene Frauen und Männer, insbesondere niedrig qualifizierte Personen, Ältere, Migranten/innen und Angehörige von Minderheiten. Für die Teilnahme an der Ausbildung sind ausschließlich die Eignung sowie etwaige Vorkenntnisse ausschlaggebend.</p> <p>Als Voraussetzung für die Teilnahme sind Deutschkenntnisse mindestens auf Niveau B2 erforderlich, um die Lehrinhalte erlernen zu können. Insbesondere bei Menschen mit Migrationshintergrund könnte dies eine Hürde für die Teilnahme an der Ausbildung darstellen.</p> <p>Bei der Aufnahme von Menschen mit besonderen Bedürfnissen sind uns als Bildungsträger teilweise Grenzen gesetzt. Abhängig von der Art und dem Grad der Behinderung hängt die Möglichkeit für eine Kursteilnahme ab.</p> <p>Bei der Zielgruppe von älteren Personen könnten Barrieren bestehen, wenn diese schon längere Zeit nicht mehr in einem Ausbildungskontext situiert waren und das tägliche Lernen nicht mehr gewöhnt sind.</p> <p>Bei Menschen mit Migrationshintergrund könnten sprachliche Barrieren vorhanden sein, wenn die Deutschkenntnisse noch nicht gefestigt sind.</p> <p>Ein Auszug aus Maßnahmen, die bereits umgesetzt werden bei Jugend am Werk:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alle TRI von Jugend am Werk besuchen regelmäßig Gender- und Diversity-Seminare und haben ein Bewusstsein für damit verbundene Herausforderungen. Sie achten in der Ausbildung auf ein gleichberechtigtes und diskriminierungsfreies Miteinander. • Jugend am Werk verschreibt sich auch im Unternehmensleitbild der gleichberechtigten Teilhabe und Inklusion aller Menschen.
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> • Bei Interessent/innen, die die Teilnahmevoraussetzungen nicht erfüllen, wird geprüft, ob und wie die Voraussetzungen für einen späteren Eintritt erfüllt werden können (z.B. Empfehlung eines Deutschkurses). • Im Falle einer Behinderung wird individuell geprüft, durch welche unterstützenden Maßnahmen (z.B. persönliche Assistenz) eine Teilnahme an der Ausbildung ermöglicht werden kann. • Bestehende Barrieren, die die Teilnahme an der Ausbildung erschweren, werden aktiv bearbeitet und soweit wie möglich aufgelöst.

Umsetzung	<p>a. Durch ein standardisiertes Aufnahmeverfahren wird die Eignung der Interessent/innen objektiv und frei von Diskriminierung geprüft.</p> <p>b. Bei Interessent/innen, die nach dem Aufnahmeverfahren nicht die Teilnahmevoraussetzungen erfüllen, werden Empfehlungen ausgesprochen und konkrete nächste Schritte erarbeitet um eine spätere Teilnahme am Kurs zu ermöglichen.</p> <p>c. Um das Angebot einer möglichst breiten Interessensgruppe vorstellen zu können, wird unsere Öffentlichkeitsarbeit darauf abzielen möglichst barrierefrei zu agieren.</p> <p>d. Älteren Personen wird aktiv zusätzliche Lernunterstützung angeboten („Lernen lernen“).</p> <p>e. Personen mit erhöhtem Deutsch-Förderbedarf wird aktiv Unterstützung angeboten, um insbesondere die Fachsprache besser erlernen zu können.</p>
Dokumentation/ Evaluierung	<p>a. Ergebnisdokumentation des Auswahlverfahrens je TNI</p> <p>b. Dokumentation der empfohlenen weiteren Schritte für Personen, die die Aufnahmekriterien nicht erfüllen</p> <p>c. Folder auf denen unser Angebot dargestellt wird, sind einfach les- und verstehbar.</p> <p>d. Arbeitsaufzeichnungen der TRI</p> <p>e. Arbeitsaufzeichnungen der TRI</p>

Ökologische Nachhaltigkeit	
Ist-Analyse	<p>Die FIA Metalltechnik/Zerspanungstechnik eignet sich sehr gut, um Aspekte der ökologischen Nachhaltigkeit in die Ausbildung zu integrieren. Auf Ebene der Ausbildung selbst gibt es zahlreiche Ansatzpunkte, um ökologische Nachhaltigkeit mit den Lehrinhalten zu verknüpfen. Gleichzeitig kann während der Ausbildung auf die ökologisch nachhaltige Umsetzung geachtet werden. Auch auf Unternehmensebene können Maßnahmen getroffen werden, um den Kursstandort noch nachhaltiger zu gestalten.</p> <p>Ein Auszug aus Maßnahmen, die bereits umgesetzt werden bei Jugend am Werk:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Energiemanagementsystem nach ISO 50001 • Sachgerechte Mülltrennung und Entsorgung (z.B. Stahl, Alu, Messing) • Möglichst geringer Stromverbrauch am Kursstandort Lehrbetrieb Rotenturm (Tägliche Betätigung der Notausschaltung nach Ausbildungsende, damit kein Strom durch die Maschinen während Stillstandzeiten verbraucht wird. Lediglich die Server müssen in Betrieb bleiben.) • Die v.a. mit Schmieröl verschmutzten Putzlappen (v.a. für die Reinigung von diversen Maschinen benötigt) werden im Lehrbetrieb Rotenturm in Containern gelagert und regelmäßig einer professionellen Reinigung unterzogen, sodass diese wiederverwendet werden können anstatt eines Einmalgebrauchs. • Die verwendeten Kühlmittel (bspw. bei CNC-Maschinen) werden monatlich auf ihre Zusammensetzung geprüft und bei etwaigen Abweichungen sofortige Korrekturmaßnahmen eingeleitet, um die Lebensdauer so lange wie möglich zu erhalten. • Die Klimaanlage in den Schulungsräumlichkeiten wird möglichst zeitlich begrenzt verwendet.
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> • In der Ausbildungsumsetzung wird auf Ressourcenschonung geachtet – sowohl bei den eingesetzten Materialien als auch bei der verbrauchten Energie.

	<ul style="list-style-type: none"> • Die TNI erlangen im Rahmen der Ausbildung ein gestärktes Bewusstsein für ökologisches Handeln und wie man verantwortungsvoll mit Ressourcen umgeht.
Umsetzung	<p>a. Ressourcenschonung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einsparen von Rohstoffen (z.B. Stahl, Aluminium, Kupfer, Messing, Nirossta, Edelstahl) sowie Hilfsmitteln (z.B. Kühlmittel, Schmiermittel), z.B. durch möglichst geringen Materialverschnitt und dadurch auch geringeren Abfall. • Sicherstellung von effizientem Arbeiten der Maschinen und Geräte durch regelmäßige Inspektionen und Wartungen, damit kein erhöhter Stromverbrauch entsteht. • Beschaffung von langlebigen Produkten (z.B. Qualität von Stahl, von Feilen, von Verschleißteilen wie Wendeschneidplatten bei Drehmessern). Dadurch werden auch mögliche Folgeschäden vermieden, die weitere Ressourcen verbrauchen würden. <p>b. Bewusstseinsbildung mit den TNI:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aspekte der ökologischen Nachhaltigkeit werden während der gesamten Ausbildung mit den Lehrinhalten verknüpft (z.B. Werkstoffkunde, Energieeffizienz etc.). Bsp.: Die TNI lernen den energieintensiven Herstellungsprozess von Metallen (z.B. Stahl) und erkennen die Wichtigkeit vom richtigen Recycling und der Wiederverwertung dieser wertvollen Ressourcen. • Mobilität: Für die TNI steht ein Fahrradabstellplatz am Kursstandort zur Verfügung. Gleichzeitig ist der Kursstandort mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar.
Dokumentation/ Evaluierung	<p>a. Ressourcenschonung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Es werden Sammelbestellungen für das benötigte Material aufgegeben, um Emissionen bei der Anlieferung gering zu halten. Der Materialverbrauch wird kalkuliert und in den Bestelllisten dokumentiert. Abfallmengen metallischer Rohstoffe werden durch Wiegescheine bei der Entsorgung dokumentiert. Sondermüll wird bei Fachfirmen zur Entsorgung abgegeben und durch einen Schein quittiert. • Jede Maschine verfügt über einen eigenen Wartungsplan. Darin werden die regelmäßigen Inspektionen festgehalten. • Entscheidungen zu Gunsten qualitativ hochwertiger Produkte führen zu längeren Einsatzmöglichkeiten und werden in firmeninternen Aufzeichnungen genau dokumentiert. <p>b. Bewusstseinsbildung mit den TNI:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ausbildungsdokumentation durch TRI und TNI • Vor-Ort Besichtigung

2.1.8. Kursstandort und Infrastruktur

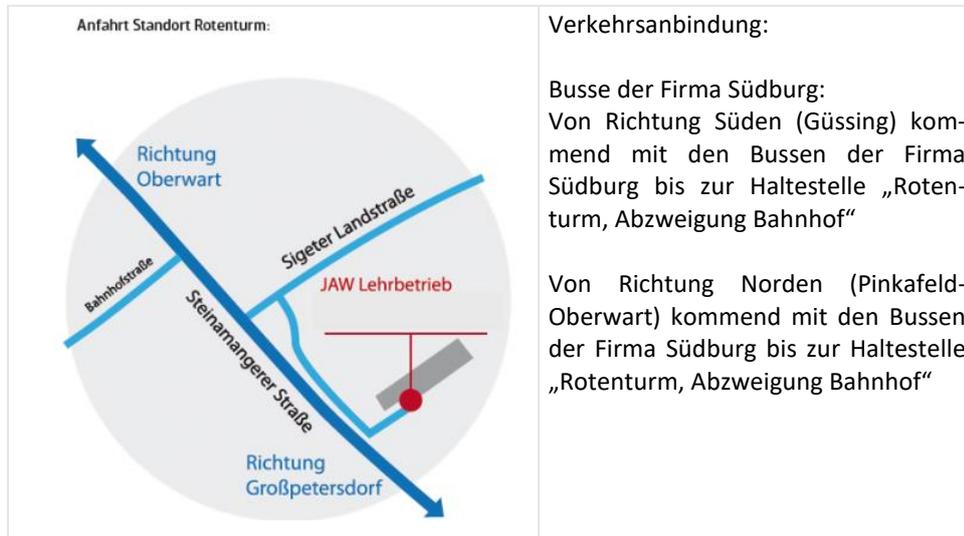
Jugend am Werk Bildungs:Raum GmbH

Standort Lehrbetrieb Rotenturm

1. Gewerbestraße 4

A – 7501 Siget in der Wart (Bezirk Oberwart)

Tel.: 03352/31900; Fax: 03352/31900-14



Der 2016 in Rotenturm neueröffnete Lehrbetrieb bietet über 50 Jahre Erfahrung in der Berufsausbildung, an einem zeitgemäß und ansprechend ausgestatteten Standort mit modernsten Maschinen und Betriebsräumlichkeiten, barrierefreiem Zugang und sehr guter verkehrstechnischer Anbindung an das öffentliche Verkehrsnetz.

Der Standort bietet zur Versorgung der TNI von Montag bis Donnerstag ein **warmes Mittagessen** (bei Voranmeldung) an, wofür ein gemeinsamer Speisesaal zur Verfügung steht. Ein Teil der Kosten dafür wird von Jugend am Werk übernommen, sodass das Mittagessen zu einem vergünstigten Preis den TNI angeboten werden kann. Zusätzlich wird am Vormittag der Kauf einer **Jause** ermöglicht. Ebenfalls können kalte und warme **Getränke** bei entsprechenden Automaten erworben werden.

Für die Ausbildung stehen die erforderlichen Räumlichkeiten mit der entsprechenden **Ausstattung für die fachliche Ausbildung** zur Verfügung. Eine genaue Beschreibung der Infrastruktur ist im Anhang I zum Konzept zu finden.

2.2. Kurs-Umsetzung

Während der beiden Projektvorbereitungsmonate finden bereits 2 Infotage statt, um die ersten TNI für den Kursstart zu gewinnen. Insgesamt sind 12 monatliche Infotage geplant.

An die Infotage anschließend findet ein 1-monatiger Vorbereitungskurs statt, wo einerseits die TNI **erste berufsspezifische Kenntnisse** erlangen und andererseits der Bildungsträger mithilfe eines **Auswahlverfahrens** jene TNI ermittelt, die an der folgenden Facharbeiter/innen-Intensiv-Ausbildung (FIA) teilnehmen werden.

Zwischen den Infotagen und dem Vorbereitungskurs können optional **Schnuppertage** für die Dauer von 2 bis 5 Tagen von den TNI in Anspruch genommen werden. Diese sollen insbesondere Frauen die Möglichkeit geben, den Beruf und den Lehrbetrieb noch besser kennenzulernen, um etwaige Ängste aufzulösen und die Entscheidung für die Absolvierung der Ausbildung zu erleichtern.

Nach dem Vorbereitungskurs beginnt zum nächstmöglichen Termin die **Facharbeiter/innen-Intensiv-Ausbildung** für jene TNI, die im Rahmen des Vorbereitungskurses ausgewählt wurden. Während der Dauer von 23 Monaten werden die **Ausbildungsinhalte gemäß Berufsbild** vermittelt und letztlich auf die außerordentliche **Lehrabschlussprüfung** vorbereitet. Die reguläre Lehrzeit im Lehrberuf Metalltechnik mit Hauptmodul Zerspanungstechnik beträgt 3,5 Jahre (42 Monate). Im Rahmen der FIA verkürzt sich die Ausbildungszeit um die Hälfte. Aufgrund des Teilzeit-Modells mit 34 Stunden/Woche, wird die Ausbildungszeit um 2 Monate auf 23 Monate verlängert, damit für das Erlernen aller Ausbildungsinhalte ausreichend Zeit zur Verfügung steht.

Neben der fachlichen Ausbildung werden die TNI auch **sozialpädagogisch begleitet**, um etwaige Barrieren zur erfolgreichen Kursabsolvierung und Arbeitsmarktintegration abzubauen und die sozialen Kompetenzen zu stärken. Zusätzlich werden die TNI gegen Ende der Ausbildung bei der Arbeitssuche durch **gezieltes Bewerbungstraining** unterstützt. Es besteht auch die Möglichkeit, ein **Betriebspraktikum** zu absolvieren, um den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu erleichtern. In den letzten Wochen der Ausbildung liegt der Schwerpunkt auf der gezielten Vorbereitung zur Lehrabschlussprüfung.

2.2.1. Kurs- und Ausbildungsinhalte

Infotage

-  Vorstellung der Inhalte und Ziele der Ausbildung
-  Erklärung der notwendigen Voraussetzungen
-  Abstimmung der persönlichen Ziele mit denen der Ausbildung

Der Infotag dient dazu, die TNI über **Ziel, Dauer und Ablauf des Kurses** in Kenntnis zu setzen. Die TNI werden darüber informiert, dass die Facharbeiter/innen-Intensiv-Ausbildung mit Lehrabschlussprüfung sich über einen relativ langen Zeitraum (24 Monate, inkl. „Vorbereitungskurs“) erstreckt, gleichzeitig nur etwa die halbe Lehrzeit für das Erlernen der Ausbildungsinhalte gemäß Berufsbild zur Verfügung steht. Ziel ist es, den TNI ein klares Bild zu vermitteln, welche Chancen und auch Herausforderungen (Lernaufwand etc.) sich durch die Ausbildung ergeben. Sie sollen sich bewusst dafür entscheiden können, diese Ausbildung tatsächlich absolvieren zu wollen, um potenziellen späteren Abbrüchen vorzubeugen.

Ebenso bekommen die TNI im Rahmen des Infotages bei einer Betriebsbesichtigung einen ersten Einblick in den Lehrbetrieb und in das Berufsbild. Darüber hinaus steht die Lehrbetriebsleitung sowie der/die Ausbilder/in für die interessierten TNI für ein persönliches Gespräch zur Verfügung. Etwaige Unklarheiten und Verunsicherungen bezüglich der Ausbildung können so bereits im Vorfeld abgefangen werden.

Die **Infotage** finden **monatlich** statt und sollen jeweils von 8.00 bis 12.00 Uhr dauern. Die genauen Termine werden im Vorfeld mit dem AMS Burgenland abgestimmt und zeitgerecht fixiert. Pro Infotag können bis zu 15 interessierte Personen teilnehmen.

Im Anschluss an die Infotage wird das AMS Burgenland informiert, welche TNI mit der Ausbildung beginnen bzw. am Vorbereitungskurs teilnehmen werden.

Vorbereitungskurs (1 Monat)

Inhalte des Vorbereitungskurses

-  Kennenlernen, Gruppenfindung und Stärkung der sozialen Kompetenzen
-  TNI-bezogene Standortbestimmung und Bedarfserhebung
-  Vertiefung und Erweiterung schulischer Kenntnisse und unterschiedlicher Lerntechniken
-  Vorqualifizierung in den Grundkenntnissen des Berufsbildes Metalltechnik (z.B. Fachrechnen, Fachzeichnen)
-  Auswahlverfahren für den Übertritt in die FIA

Kennenlernen, Gruppenfindung und Stärkung der sozialen Kompetenzen

Zunächst werden das Personal des Lehrbetriebs und die wichtigsten Ansprechpartner/innen vorgestellt. Die TNI erhalten zu Beginn außerdem eine **Informationsmappe** mit allen wichtigen Inhalten zur Ausbildung sowie zu Jugend am Werk. Erste Einblicke in die zu erwerbenden Kenntnisse des Berufes als Metalltechniker/in bzw. Zerspanungstechniker/in erleichtern den TNI den Ausbildungseinstieg und geben ihnen überdies ein realistisches Bild des Berufs. In der ersten Woche machen sich die TNI auch die Rechtsgrundlagen und die sich daraus ergebenden **Rechte und Pflichten im Rahmen der Ausbildung** bewusst und setzen sich so mit ihrer neuen Rolle als Auszubildende aktiv auseinander. Etwaige Ausbildungshindernisse, die sich für die Zielgruppe ergeben können, werden in diesem Zusammenhang gezielt thematisiert (z.B. Betreuungspflichten).

Nach Neueintritt jedes/r TNI wird der/die Ausbilder/in und sozialpädagogische Betreuung, die anfangs noch sehr heterogene Gruppe beim Aufbau unterstützen und stärken. Dabei ist auch die gemeinsame Erstellung von Gruppenregeln wichtig. Diese werden verschriftlicht und in den Ausbildungsräumlichkeiten gut sichtbar platziert. Eine positive Gruppendynamik erleichtert auch die Stabilisierung der TNI.

Von Beginn an wird das Augenmerk auch auf die Stärkung der **sozialen Kompetenzen** gelegt, was als begleitender Bestandteil der gesamten Ausbildung gesehen wird. Das Äußern persönlicher Bedürfnisse, Meinungen, Durchsetzungsvermögen, sowie der konstruktive Umgang mit Konflikten – all das sind Kompetenzen, die regelmäßig wiederholt werden.

TNI-bezogene Standortbestimmung und Bedarfserhebung

Der Wissensstand, den die einzelnen TNI aus der Pflichtschule oder anderen vorangegangenen Ausbildungen mitbringen, wird überprüft. Mangelnde Kenntnisse, aber auch Stärken, Vorkenntnisse und besondere Interessen der TNI werden erhoben, um zu bestimmen, wo sie derzeit stehen und „wo sie abgeholt werden können“. Wichtig ist auch, auf die unterschiedlichen – positiven wie negativen – Erfahrungen im Zuge ihrer Schul- bzw. Ausbildungslaufbahn einzugehen. Die dadurch gewonnenen Informationen helfen dem/der Ausbilder/in in ähnlichen Situationen lösungsorientiert auf die TNI eingehen zu können. Für die sozialpädagogische Betreuung sind diese Informationen die Basis für die Erarbeitung von Lösungsstrategien mit den TNI. Die Standortbestimmung persönlicher und sozialer Stärken bezieht sich u.a. auf die Selbstständigkeit, Eigenverantwortlichkeit, Zuverlässigkeit, Lern- und Leistungsbereitschaft, Teamfähigkeit, Hilfsbereitschaft, etc. der TNI.

Bei Bedarf werden Einzelgespräche mit der sozialpädagogischen Betreuung angeboten, um den/die TNI bei der Bewältigung von Herausforderungen im sozialen Umfeld, die einen erfolgreichen Start in die Berufslaufbahn behindern, zu unterstützen. Unrealistische Erwartungen und/oder auftretende Ängste bezüglich der Ausbildung werden in Einzelgesprächen aufgegriffen und bearbeitet.

Die Standortbestimmung, bezogen auf die derzeitigen schulischen Kenntnisse der TNI, erfolgt mittels schriftlicher oder digitaler Arbeitsblätter und Tests. Daraus erfolgt eine erste Einschätzung der Stärken, Vorkenntnisse und mangelnden Kenntnisse der TNI.

Vertiefung und Erweiterung schulischer Kenntnisse und unterschiedlicher Lerntechniken

Erfahrungsgemäß ist Jugend am Werk in der Berufsausbildung immer wieder mit TNI konfrontiert, die beispielsweise Kulturtechniken wie Lesen und Schreiben oder die Grundrechnungsarten nur unzureichend beherrschen. Der Einstieg ins reguläre Berufsleben wird dadurch erschwert. Diese „Auffrischung“ in den wichtigsten Schulfächern bildet eine gute Basis, um in die komplexeren Ausbildungsinhalte besser einsteigen zu können. Hier wird sowohl in der Gruppe als auch individuell auf den Kenntnisstand des Einzelnen/der Einzelnen abgestimmt gearbeitet.

Dabei werden vor allem schulische Grundkenntnisse in den Basisbildungsgegenständen wie Deutsch und Mathematik wiederholt und vertieft. Dies erfolgt bspw. durch das Lesen von Fachtexten und die Wiedergabe der Inhalte, das Verfassen von eigenen Texten, das Bearbeiten von Übungsbeispielen und Arbeitsblättern als Einzel- und/oder Gruppenarbeit. Auch grundlegende IKT-Kenntnisse können hier je nach Bedarf vermittelt werden. Auf die Förderung der digitalen Kompetenzen wird dabei besonderer Wert gelegt.

Darüber hinaus werden auch verschiedene **Lerntechniken** vermittelt, damit die TNI die für sie geeigneten Lernmethoden finden können. Dabei wird vor allem auf die verschiedenen Lerntypen eingegangen. Die TNI lernen auf diesem Wege Methoden kennen, wie sie sich den Lernstoff am besten einteilen, merken und wiedergeben können. Insbesondere bei der Zielgruppe von älteren Personen spielt das „Lernen lernen“ eine wichtige Rolle.

Die Anforderungen sollen langsam gesteigert und die Lerneinheiten laufend an die Stoffmenge und Vermittlungsgeschwindigkeit der Ausbildung angepasst werden.

Lernerfolgskontrollen

Die TNI werden während der Vorbereitungsphase laufend beurteilt, z.B. mittels Tests und Wiederholungen. Bewertet werden die Kompetenzen der TNI, im Besonderen folgende theoretische und praktische Fähigkeiten und Kenntnisse:

- Zahlengefühl / (Fach-)Rechnen
- Technisches Interesse und Verständnis
- Leseverständnis und Ausdrucksfähigkeit

Darüber hinaus finden auch folgende Faktoren Eingang in die Beurteilung:

- Motivation und Lernbereitschaft
- Anwesenheit
- Pünktlichkeit
- Arbeitsfähigkeit (z.B. konzentriert einige Stunden arbeiten können)

Auswahlverfahren

Die Einstiegsvoraussetzungen der TNI werden seitens Jugend am Werk dahingehend überprüft, ob innerhalb der vorgegebenen Ausbildungsdauer (FIA, 23 Monate) die „Ausnahmsweise Zulassung zur Lehrabschlussprüfung gemäß § 23 Abs. 5 lit. a. BAG“ möglich ist.

Das Auswahlverfahren am Ende des Vorbereitungskurses erfolgt über

- die persönliche Entscheidung der TNI,
- der vorgelegten Ausbildungsunterlagen und dem Lebenslauf des/der TNI,
- die Ergebnisse der Lernerfolgskontrollen,
- die Ergebnisse aus dem Reflexionsgespräch zwischen dem/der TNI, dem/der Ausbilder/in sowie der Lehrbetriebsleitung am Ende der Vorbereitungsphase.

Für jene TNI, die nach dem Vorbereitungskurs nicht in die FIA Metalltechnik/Zerspanungstechnik übertreten können, wird ein kurzer aussagekräftiger Abschlussbericht je TNI an die zuständige Beraterin/den zuständigen Berater des AMS übermittelt. Der Abschlussbericht enthält den Ablehnungsgrund und etwaige weitere Qualifizierungsvorschläge.

Facharbeiter/innen-Intensiv Ausbildung Metalltechnik / Zerspanungstechnik (23 Monate)

Zu Beginn der Facharbeiter/innen-Intensiv-Ausbildung unterzeichnet jede/r TNI eine **Teilnahmevereinbarung**, worin alle Eckdaten der Ausbildung sowie die Rechte und Pflichten festgehalten sind.

Inhalte der FIA Metalltechnik / Zerspanungstechnik

-  Fachtheoretische und fachpraktische Ausbildung im Berufsbild Metalltechnik / Zerspanungstechnik
-  Persönlichkeitsbildende Maßnahmen / Sozialkompetenzen
-  Bewerbungstraining
-  gegebenenfalls Betriebspraktika
-  Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung

Metalltechniker/innen in der Zerspanungstechnik sind insbesondere mit folgenden Tätigkeiten beschäftigt:

-  Bauteile aus Kunststoff und Metall mit Hilfe spanender Bearbeitungsverfahren herstellen, z. B. Achsen, Keile
-  Bauteile mit Werkzeugen und CNC-Maschinen bearbeiten
-  Verbindungs- und Trennverfahren anwenden, wie z.B. Schweißen, Löten, Brennschneiden
-  Fehler bei der Fertigung der Werkstücke erkennen und beheben
-  Qualität der fertigen Werkstücke überprüfen
-  Technische Zeichnungen per Hand oder mit CAD-Software erstellen

Typische Beschäftigungsfelder sind Betriebe, die Metall be- und verarbeiten, z. B. Schlossereien, Spenglereien, Schmieden, Betriebe im Anlagen-, Metall- und Maschinenbau sowie die Fahrzeugindustrie.

Das Berufsbild Zerspanungstechniker/in scheint aufgrund attraktiver Arbeitsbedingungen, guter Verdienst- sowie Vermittlungsmöglichkeiten in der Region Südburgenland vielversprechend. Die Tätigkeiten in der Zerspanungstechnik sind vielseitig und anspruchsvoll. Gleichzeitig hält sich die körperliche Belastung in Grenzen, da der Großteil der Tätigkeiten das Bedienen und Programmieren von unterschiedlichen Maschinen umfasst.

Die Jugend am Werk Bildungs:Raum GmbH bzw. der Lehrbetrieb Rotenturm stellt sicher, dass die TNi sämtliche Fertigkeiten und Kenntnisse des Lehrberufs Zerspanungstechnik erlernen können, um am Ende der Ausbildung die Lehrabschlussprüfung positiv zu absolvieren. Die gesetzliche Grundlage für die Ausbildung ist das Berufsbild gemäß der geltenden Verordnung⁵. Das Berufsbild Zerspanungstechnik ist eines von acht Modulen des Modullehrberufes „Metalltechnik“. Die Ausbildungsinhalte gliedern sich in das Grundmodul „Metalltechnik“ sowie das ergänzende Hauptmodul „Zerspanungstechnik“ und umfassen gemäß den gesetzlichen Vorgaben **fachliche Kenntnisse und Fertigkeiten in folgenden Kompetenzbereichen:**

Kompetenzbereiche im Grundmodul Metalltechnik:

-  Arbeiten im betrieblichen und beruflichen Umfeld
-  Qualitätsorientiertes, sicheres und nachhaltiges Arbeiten
-  Digitales Arbeiten
-  Prüf- und Werkstofftechnik
-  Fertigungs- und Maschinenteknik
-  Automatisierung und Fertigungsmanagement

Kompetenzbereiche im Hauptmodul Zerspanungstechnik:

-  technische Unterlagen, Skizzen, fertigungsgerechte Zeichnungen oder 3D-Modelle lesen, daraus benötigte Informationen entnehmen, etwaige Mängel erkennen und beschreiben sowie Skizzen und fertigungsgerechte Zeichnungen oder 3D-Modelle unter Berücksichtigung von Normvorgaben erstellen und verschiedene Produkte oder Einzelteile planen und entwerfen,
-  Prüf- und Messmittel auftragsbezogen auswählen, anwenden und ermittelte Ergebnisse auf Plausibilität prüfen sowie etwaige Fehlerquellen identifizieren,
-  die persönliche Schutzausrüstung verwenden sowie die Sicherheit von Handwerkzeugen, handgeführten Maschinen und Maschinen durch Sichtkontrollen feststellen,
-  Füge- und Trenntechniken (Schrauben, Kleben, Pressen, Drehen, Fräsen, Bohren, Schneiden, Sägen, Polieren) mit geeigneten Werkzeugen, Geräten, Maschinen und computerunterstützten Werkzeugmaschinen ausführen,
-  Urformtechniken (einfache additive Verfahren) mit geeigneten Maschinen ausführen,
-  für die Bedienung der computerunterstützten Werkzeugmaschinen Programme erstellen und bestehende Programme ausbessern bzw. an neue Anforderungen anpassen,
-  komplexe Bauteile sowie Bauteile mit hohen Fertigungszahlen mit unterschiedlichen Fertigungsverfahren auftragsbezogen herstellen, Fertigungsfehler vor deren Entstehen vermeiden und aufgetretene Fehler in Einklang mit rechtlichen und betrieblichen Vorgaben beheben.
-  im Rahmen des Qualitätsmanagements, Arbeiten wie Funktions- und Mängelkontrollen durchführen und in Absprache Korrekturmaßnahmen einleiten,
-  bei allen Arbeiten die jeweiligen relevanten Vorschriften und gesetzlichen Bestimmungen berücksichtigen.

⁵ https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2022_II_97/BGBLA_2022_II_97.pdf

Die Details zu den einzelnen Kompetenzbereichen können dem Berufsbild gemäß der geltenden Verordnung entnommen werden.

Im Folgenden werden die Ausbildungsabläufe und -inhalte näher beschrieben.

Fachtheoretische und fachpraktische Ausbildung

Die Ausbildung findet im modern ausgestatteten Lehrbetrieb statt, wo die TNI die praktischen Kenntnisse und Fertigkeiten erwerben. Dort steht die erforderliche Ausstattung, wie etwa Werkbänke mit u.a. Tisch- und Säulenbohrmaschinen sowie Dreh- und Fräsmaschinen zur Verfügung stehen. Die einzelnen Arbeitstechniken und -schritte werden vom Ausbilder/von der Ausbilderin detailliert erklärt, vorgezeigt und von den TNI genau beobachtet und nachgemacht. Dabei sind klar strukturierte Abläufe Voraussetzung für die Nachvollziehbarkeit durch die TNI. Dann folgt die konvergente Einübungsphase, in der die TNI die Arbeitsschritte selbstständig wiederholen. In dieser Phase wird die Tätigkeit der TNI vom Ausbilder/von der Ausbilderin intensiv beobachtet. Der/die Ausbilder/in kann auf etwaige Fehler aufmerksam machen, indem er den TNI beratend und korrigierend zur Seite steht. Der/die Ausbilder/in arbeitet dabei mit Methoden der **positiven Verstärkung**.

Im Zuge der Ausbildung führen die TNI die einzelnen, vom Ausbilder/von der Ausbilderin angeleiteten Arbeitsschritte durch und sind ständig in Übung. Mit Fortdauer der Ausbildung werden die Arbeitsschritte komplexer und einzelne erlangte Kompetenzen werden zusammengefügt sowie die Grundfertigkeiten kontinuierlich gefestigt.

In den ersten Monaten der Ausbildung Metalltechnik/Zerspanungstechnik, wo die Grundkenntnisse der Metallbearbeitung vermittelt werden, steht die Handarbeit im Vordergrund. Im Zuge verschiedener Lehrstücke wird auch eine Lehrarbeit wie z. B. ein Schonhammer gefertigt, der für die weitere Ausbildung immer wieder verwendet wird.

Nach der Grundausbildung, in der die TNI schon Kenntnisse mit dem Bedienen von handgeführten und stationären Maschinen erlangt haben, kommt es zu diversen Dreh- und Fräsübungen, wo das genaue und ausdauernde Arbeiten im Vordergrund steht. Die Arbeitsgänge werden immer umfangreicher und umfassen auch das Arbeiten nach einer Zeichnung, so dass man eine fachgerechte Herstellung von Werkstücken erzielt.

Berufsschule

Den TNI wird auch die Möglichkeit über den **Besuch der Berufsschule** vorgestellt. Im Gegensatz zur Lehre ist bei der FIA der Berufsschulbesuch nicht verpflichtend. Der Vorteil besteht darin, dass v.a. die theoretischen Kenntnisse durch den Berufsschulbesuch noch weiter intensiviert werden können. Beim positiven Abschluss der letzten Berufsschulklasse entfällt der theoretische Teil der Lehrabschlussprüfung.⁶ Der Berufsschulbesuch muss in jedem Fall individuell und zu einem konkreten Zeitpunkt mit der Berufsschule in Pinkafeld abgeklärt werden und ist daher Teil der Projektvorbereitung. Einerseits ist ausschlaggebend, ob der/die TNI am ergänzenden Berufsschulbesuch interessiert ist. Andererseits müssen mit der Berufsschule individuell die jeweiligen Möglichkeiten und Rahmenbedingungen (Zeitpunkt, Berufsschulinhalte etc.) abgeklärt werden.

⁶ https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2022_II_97/BGBLA_2022_II_97.pdf

Persönlichkeitsbildende Maßnahmen / Sozialkompetenzen

Sozialkompetenzen wie z.B. Kommunikations- oder Konfliktkompetenz werden einerseits gezielt in Projektarbeiten sowie speziellen Workshops erarbeitet, andererseits den TNI laufend vermittelt. Gemeinsam werden Teilziele erarbeitet und diese im Laufe der Ausbildung immer wieder reflektiert. Skalen zur Selbst- und Fremdeinschätzung, Erfolgsanalysen, Rollenspiele und Videoanalysen können beim Training der Sozialkompetenzen zum Einsatz kommen. Siehe dazu auch Kapitel: 2.2.4.

Bewerbungstraining

Um die TNI optimal auf ein Dienstverhältnis im entsprechenden Berufsfeld vorzubereiten, braucht es eine gute Vorbereitung in Form von **professionellem Bewerbungstraining**. Innerhalb der letzten Monate der Ausbildung werden daher Bewerbungsunterlagen ggf. aktualisiert, freie Stellen recherchiert und (Initiativ-)Bewerbungen gemeinsam ausgearbeitet und verschickt. Die TNI werden in dieser Phase zusätzlich persönlich gestärkt, die positiven Entwicklungen erläutert, die Stärken jedes/jeder Einzelnen hervorgehoben und bestehende sowie neu erlangte Kompetenzen in Erinnerung gerufen. In Rollenspielen, im Einzelsetting sowie in der Gruppe werden die konkreten Bewerbungssituationen geübt, damit die TNI mehr Sicherheit im Auftreten und im sprachlichen Ausdruck gewinnen. Die TNI übernehmen beide Rollen „Bewerber/in und „Arbeitgeber/in“. Dieser Perspektivenwechsel bringt wichtige Erkenntnisse und Selbsterfahrung. Die Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Gesprächsverläufen sowie das Erarbeiten von Antwortmöglichkeiten auf schwierige Fragen dienen dem Abbau von Ängsten. In den Übungssituationen werden auch etwaige frühere Erfahrungswerte von TNI berücksichtigt. Insbesondere Frauen sollen hier gestärkt werden, um in der nach wie vor „männlich-dominierten“ Metallbranche gut bestehen zu können.

Betriebspraktika

Zerspanungstechniker/innen sind vorwiegend in Großbetrieben der Metallindustrie (Stahl-, Maschinen-, Anlagenbau) und in der Fahrzeugindustrie beschäftigt, teilweise aber auch in mittleren und kleineren Betrieben. Jugend am Werk verfügt über ein dichtes und jahrelang **bewährtes Netz an Partnerbetrieben**. Im Rahmen der bisherigen Lehrausbildung im Lehrbetrieb Rotenturm werden dort Praktika durchgeführt oder auch Lehrlinge in ein Lehr- oder Dienstverhältnis vermittelt. Ebenso wenden sich viele Betriebe an den Lehrbetrieb Rotenturm mit Auftragsarbeiten, die von den Lehrlingen unter Anleitung der Ausbilder/innen ausgeführt werden. Aufgrund dieser Erfahrung kennt Jugend am Werk bzw. der Lehrbetrieb Rotenturm die regionale Unternehmensstruktur und deren Facharbeiter/innen-Bedarf sehr gut. Die Lehrbetriebsleitung ist mit den Partnerbetrieben laufend in Kontakt und klärt im Vorfeld die Kapazitäten und den Bedarf nach Facharbeiter/innen ab.

In den letzten Monaten der Ausbildung sollen die TNI zusätzlich die Möglichkeit bekommen, ein **Betriebspraktikum** von ungefähr zwei Wochen zu absolvieren. Dies gibt den TNI die Chance, sich bereits vor Lehrabschluss am Arbeitsmarkt zu etablieren. Die Erfahrung zeigt, dass durch vorangehende Betriebspraktika die die Arbeitsmarktintegration wesentlich besser funktioniert. Die Betriebe können die TNI kennenlernen, was im Rahmen eines herkömmlichen Bewerbungsverfahrens in dieser Form nicht möglich ist. Das gegenseitige Kennenlernen ermöglicht eine rasche und nachhaltige Aufnahme in den Betrieb.

Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung

Mindestens vier Wochen vor dem vereinbarten Prüfungstermin wird eine intensive Prüfungsvorbereitung durchgeführt. Die Ablegung der Lehrabschlussprüfung erfolgt im Rahmen

der Ausbildung und wird – so seitens der Wirtschaftskammer möglich – innerhalb der Kursdauer absolviert. Die zeitgerechte Anmeldung zur „Ausnahmsweisen Zulassung zur Lehrabschlussprüfung“ obliegt Jugend am Werk.

2.2.2. Lehrmethoden und Grundprinzipien in der Didaktik & Methodik

Alle Ausbilder/innen des Lehrbetriebs Rotenturm haben eine zumindest 100-stündige TRI-Ausbildung absolviert oder verfügen über ausreichend Erfahrung in der Jugend- oder Erwachsenenbildung. Dies ermöglicht es ihnen, einen breiten Methodenmix in der Ausbildung anzuwenden. Dabei bilden folgende Grundprinzipien die Basis für die Kurs- und Ausbildungsgestaltung:

Zielgruppenorientierung & TNI-Zentrierung

Die breite Definition der Zielgruppe spiegelt die Offenheit des Ausbildungsangebotes wider. Dadurch ist zu erwarten, dass Personen mit **unterschiedlichen Kompetenzen und Erfahrungshintergründen** an der Ausbildung teilnehmen werden. Dabei können die bisherigen (Aus-)Bildungserfahrungen sehr unterschiedlich ausfallen. Insbesondere ist zu erwarten, dass in den Basiskompetenzen Deutsch inkl. Fachdeutsch, Mathematik und digitaler Kompetenz zu Beginn unterschiedliche Niveaus vorliegen.

Allen TNI ist neben ihrer Arbeitslosigkeit gemein, dass sie in der Regel als höchsten Bildungsabschluss die Pflichtschule aufweisen und Interesse oder erste Erfahrungen im Berufsfeld der Metalltechnik haben. Personen, die bereits Berufserfahrung in diversen Bereichen gesammelt haben, treffen auf TNI ohne Erfahrung im Berufsleben. Junge Menschen lernen gemeinsam mit Personen mit viel Lebenserfahrung. Digital Natives mit hoher Affinität zu digitalen Tools finden sich in einer Gruppe mit Personen mit geringen digitalen Kompetenzen. Jede/r TNI bringt ein eigenes Setting aus Kompetenzen und Nachholbedarfen mit. Gerade deswegen ist die **Orientierung an der Zielgruppe, eine Individualisierung des Angebotes und eine Ressourcen-/ Kompetenz-Orientierung** von der Startanalyse bis zum erfolgreichen Ausbildungsabschluss von zentraler Bedeutung.

Aufgrund der unterschiedlichen Einstiegszeitpunkte befinden sich die TNI immer auf unterschiedlichen Wissensständen. Dies kann gruppendynamisch positiv genutzt werden, da erfahrene TNI bereits erlernte Kenntnisse den Kollegen/innen erklären und weitergeben können.

Lernorientierung

Lernorientierte Didaktik stellt die Lernenden in den Mittelpunkt des Geschehens. Dafür ist es notwendig, auf das Vorwissen, Potenzial, die Interessen und Erfahrungen der TNI einzugehen. „Mitgebrachte“ Stärken werden berücksichtigt und gefördert. Es wird auf die **spezifischen Lebens- und Lernerfahrungen** eingegangen, individuelle Unterstützung ist von maßgeblicher Bedeutung. Es geht vor allem um ein selbstbestimmtes Lernen, die TNI sind aktiv an der Gestaltung beteiligt. Die Ausbilder/innen unterstützen dabei, lassen den Lernenden aber ausreichend Freiraum, um Inhalte selbstständig zu erarbeiten und das neue Wissen mit dem vorhandenen zu verknüpfen. Insbesondere Gruppenarbeiten und der Einsatz digitaler Tools oder des Internets als Recherchequelle eignen sich hier sehr gut.

Praxis- und Handlungsorientierung

Die TNI können durch aktives Handeln gezielter lernen. Inhalte können aktiv erfahren und angeeignet werden. Das Lernen wird mit dem Handeln verbunden, Verknüpfungen werden

hergestellt, dadurch können Inhalte aktiv erfahren und sich angeeignet werden, Erfahrungsräume werden geschaffen. Das Lernen mit allen Sinnen steht im Vordergrund und garantiert somit einen langanhaltenden Lernerfolg. **Handlungsorientierter Unterricht** eröffnet neue Perspektiven, insbesondere Projektarbeiten eignen sich hierfür hervorragend und werden folglich einen Schwerpunkt bilden.

Von den Selbstlernkompetenzen zum selbständigen Arbeiten

Die Selbstlernkompetenzen der TNI werden strukturiert gefördert. Mit den TNI werden die individuellen Ziele und der jeweilige Zeitrahmen festgelegt. Zu Beginn der Ausbildung wird gemeinsam der individuelle Bedarf an Unterstützung festgelegt. **Nachhaltiger Wissenstransfer** kann nur dann stattfinden, wenn die fachtheoretischen und -praktischen Inhalte möglichst praxisorientiert, abwechslungsreich (trotz oftmaliger Wiederholungen der gleichen Inhalte) und einfach (sprich gut strukturiert, in Lern-Bausteinen aufgeteilt, anschaulich) aufbereitet werden. Wichtig ist dabei, die **unterschiedlichen Lerntypen, das individuelle Lern-tempo und die Aufnahmefähigkeit unserer TNI zu berücksichtigen**.

Gender- und Diversity-gerechte Didaktik & Methodik

Jugend am Werk legt großen Wert auf gender- und diversity-sensible Lehrmethoden. Dieser Didaktik liegt die Idee zugrunde, Lernziele, Bildungsinhalte, Methoden, Strukturen und Rahmenbedingungen in der Ausbildung so zu wählen und zu gestalten, dass die gesellschaftliche Gleichstellung von Frauen und Männern gefördert wird. Mit Gleichstellungsorientierung verfolgt Jugend am Werk das Ziel, individuelle Handlungsmöglichkeiten jenseits von Zuschreibungen und Stereotypen aufzumachen und (weiter) zu entwickeln. Jugend am Werk bezieht die TNI – ihren individuellen, persönlichen und sozialen sowie kulturellen Hintergründen entsprechend – aktiv bei der Gestaltung der Lehr- und Lernmethoden mit ein, um das Ziel, einen Ausbildungsabschluss zu erhalten, zielführend zu ermöglichen. Die Förderung des Bewusstseins für Chancengleichheit erfolgt durch eine gezielte Thematisierung von Gender und Diversität als Querschnittsthema während der gesamten Ausbildung. Stereotype Rollenzuschreibungen sollen aufgebrochen werden. Ein geschlechtssensibler Sprachgebrauch ist Standard in der Ausbildung. Allgemeine Arbeitsunterlagen werden laufend auf ihren Sprachgebrauch und die etwaige Verwendung hinsichtlich Geschlechterstereotypen überprüft.

Im Rahmen der fachpraktischen Ausbildung kommen u.a. folgende **Methoden** zur Anwendung:

-  **Abbilden von Arbeitsrealitäten und -abläufen** in Betrieben durch Auftragsarbeiten und Projektarbeiten.
-  (Komplexe) **Arbeitsaufträge** werden von den Fachausbilder/innen **vorgezeigt**, in **Teilschritte zerlegt** und graphisch veranschaulicht.
-  „**Fragen-entwickelnder**“ **Unterricht zur Förderung von Denkanstößen** und zur Abklärung der Verständnislage bzw. bestehender Schwierigkeiten. Beispielhaft lassen sich die Fachausbilder/innen von den TNI Materialien, Geräte, Arbeitsschritte zeigen und erklären.
-  **Stationenlernen**: Die TNI erhalten Arbeitspläne mit Pflicht- und Wahlaufgaben. Die Zeiteinteilung, Reihenfolge der Aufgaben und Form der Bearbeitung (Einzel-, Paar-, Gruppenarbeit) kann selbst gewählt werden.
-  **Erkennungsstraßen**: Arbeitsutensilien werden auf einem Tisch aufgelegt, sollen erkannt, richtig benannt und mit ihrem Einsatzgebiet in Verbindung gesetzt werden.
-  **Unmittelbares Feedback im Sinne der Lernerfolgskontrolle** während der Durchführung von Arbeitsaufträgen durch die Ausbilder/innen und TRI.

Digitale Kompetenzen und Distance Learning

Digitale Kompetenzen sind aus der Berufswelt nicht mehr wegzudenken und mittlerweile Voraussetzung, um am Arbeitsmarkt bestehen zu können. Deshalb werden im Rahmen der Ausbildung gezielt digitale Grundkompetenzen gestärkt, wobei der Fokus auf folgenden Kompetenzbereichen liegt: Grundlagen, Zugang und Umgang mit Informationen und Daten, Kommunikation und Zusammenarbeit, Kreation digitaler Inhalte, Sicherheit und Probleme lösen.

Durch den Einsatz von Notebooks und Tablets soll ein interaktiver Unterricht ermöglicht und das Lernen einfacher, vielfältiger, spannender und effektiver gestaltet werden. Die Lernenden erhalten zu Beginn der Ausbildung ein Office 365 Account, um u.a. die Programme MS Teams, One Note und One Drive nutzen zu können. Insbesondere MS Teams wird für den digital unterstützten Unterricht genutzt, wo Aufgaben digital an die TNI ausgegeben, von diesen bearbeitet und vom Ausbilder/von der Ausbilderin beurteilt sowie Feedback gegeben werden kann. Des Weiteren stehen den TNI diverse Apps, Quizzes, Videos, etc. zur Verfügung. Speziell für Metalltechnik gibt es Lern-Apps, die während der Ausbildung und auch gezielt bei der LAP-Vorbereitung genutzt werden können.

Folgend ein paar Beispiele, wie solche Online-Quizzes oder Apps aussehen können:

- Der Messschieber: <https://learningapps.org/view11225756>
- Gewindedrehen: <https://learningapps.org/view12864030>
- Arbeitsschritte Grundplatte erstellen: <https://learningapps.org/view14100627>
- Kreuzworträtsel zu Fachbegriffen: <https://learningapps.org/view6893182>
- Fräsen: <https://create.kahoot.it/share/frasen-grundlagen/981df3b1-8e68-46b7-9b9e-9ec38f489fa7>
- Drehen: <https://learningapps.org/4316082>
- Bohren: <https://create.kahoot.it/share/grundlagen-beim-bohren/f27fe21f-2b60-43ba-b17c-1488ef6fe070>
- Schleifen: <https://create.kahoot.it/share/lf-12-schleifen/3366c67b-a19c-4695-a666-889ac89b0e1a>
- CNC Grundlagen: <https://create.kahoot.it/share/lf-08-cnc-befehle-wegmessung-theorie/2b158dcf-c722-4bf2-b15b-de296479e2ac>

Distance Learning hat sich in vielen unserer Projekte bewährt und unseren TNI insbesondere seit der Corona-Pandemie sehr gute Dienste erwiesen. Im Rahmen der FIA Metalltechnik/Zerspanungstechnik sind keine fixen bzw. regelmäßigen Distance Learning Einheiten vorgesehen. Sollte es aufgrund veränderter Rahmenbedingungen (z.B. Lockdown) erforderlich sein, ist es möglich, auch kurzfristig zu reagieren und die Ausbildung per Distance Learning weiterzuführen. In diesem Fall wird verstärkt auf die Vermittlung der theoretischen Fachinhalte gesetzt. Der/die Ausbilder/in steht dabei während den Schulungszeiten online zur Verfügung, um die TNI bei Aufgabenstellungen etc. zu unterstützen.

2.2.3. Lernerfolgskontrollen

Über das Setzen von individuellen Zwischenzielen mit den TNI und **regelmäßigen Lernerfolgskontrollen** durch das Ausbildungsteam wird sichergestellt, dass hohe Erfolgsquoten bei den Ergebnissen der **Zwischenprüfungen** und **Lehrabschlussprüfungen** gesichert werden. Wöchentlich werden Ziele ausgegeben, die jeweils am Ende der Woche abgefragt werden.

Somit wird auf sehr regelmäßiger Basis der Lernerfolg und -fortschritt kontrolliert – und es kann rasch gegengesteuert werden.

Jede/r TNI führt selbstständig eine Dokumentation über seine/ihre Ausbildungsinhalte. Dafür bekommt jede/r TNI zu Beginn der Ausbildung einen Ordner, wo sämtliche Unterlagen gesammelt werden: Zwischenprüfungen, schriftliche Wiederholungen und auch die persönlichen Wochenberichte über die jeweiligen Lerninhalte und Aktivitäten während der Ausbildung. Gleichzeitig sammelt auch der Ausbilder die Lernerfolgskontrollen je TNI.

Die geltenden **Instrumente der Kompetenz-Erfassung** sind:

-  Regelmäßige Wiederholungen (mündlich/schriftlich)
-  Abhalten von Reflexionseinheiten und Feedbackrunden (z.B. am Ende einer Woche)
-  Zwischenprüfungen
-  Schriftliche Tests (mindestens einmal im Semester)

Im Rahmen einer **Zwischenprüfung** werden Auftragsarbeiten genau überwacht und auch das fachtheoretische Wissen überprüft (Warum erfolgen Arbeitsschritte in einer gewissen Reihenfolge? Welche Logik steckt dahinter? etc.). Weiters wird die Eigeninitiative der TNI bewertet und fließt in die Beurteilung mit ein (z.B. wichtige Informationen eines Werkstoffs nachlesen anstatt zu raten).

Einmal im Semester erfolgt eine **fachpraktische Zwischenprüfung** bei der die **Kenntnisse** in Anlehnung an den Ausbildungsplan und an die Lehrabschlussprüfung überprüft werden. Dabei erhalten die TNI einen Arbeitsauftrag unter einer bestimmten Zeitvorgabe (z.B. Erstellung eines dem Lehrplan entsprechenden Werkstückes). Im Anschluss erfolgen individuelle Gespräche mit den TNI, wo sie vom Ausbilder/von der Ausbilderin ein persönliches Feedback erhalten.

Zweimal im Semester werden die **fachtheoretischen Kompetenzen** aus den Bereichen Fachkunde, Fachrechnen etc. in einem **schriftlichen Test** abgefragt. Ziel ist zu überprüfen, ob die TNI die erworbenen Kompetenzen einsetzen können (Verbindung der einzeln erworbenen, aufeinander aufbauenden Kompetenzen). Weitere Fördermaßnahmen und Unterstützungsmöglichkeiten des/der TNI können daraus abgeleitet werden.

2.2.4. Sozialpädagogische Betreuung

Die sozialpädagogische Betreuung, die bei Bedarf in Anspruch genommen werden kann, dient als Ergänzung zum Ausbildungsangebot für die TNI und steht über die gesamte Dauer der Ausbildung zur Verfügung.

Aktuell bestehende Herausforderungen, die mitunter einer erfolgreichen Arbeitsmarktintegration entgegenstehen könnten, werden von Beginn an im Stabilisierungsprozess mittels Setzen von (Teil-)Zielen bearbeitet. Der Fortschritt der gesetzten Ziele wird im Laufe des Projekts in regelmäßigen, bedarfsorientierten Gesprächen zwischen dem/der TNI und der sozialpädagogischen Betreuung abgefragt und dokumentiert. Wenn nötig werden weitere, auch externe Hilfestellungen angeboten bzw. vermittelt. In kontinuierlichen Reflexionsgesprächen mit allen relevanten Akteuren werden auftretende Herausforderungen bearbeitet. Dabei wird versucht, Faktoren wie Stress, begrenzte Betreuungsdauer bzw. Unterstützungsdauer in einem integrativen, ganzheitlichen Weg zu minimieren.

Alle im Projekt beschäftigten MAI, insbesondere aber die sozialpädagogische Betreuung haben als Kernaufgabe, für den Arbeitsmarkt notwendige Sozialkompetenzen zu vermitteln. Wichtige Schwerpunkte sind hier:

-  Individualverhalten
z.B. persönliche Einstellungen wie Lern- und Leistungsbereitschaft, Pünktlichkeit, Selbstständigkeit, Eigenverantwortlichkeit, Ausdauer, Verlässlichkeit, Flexibilität
-  Soziale Kompetenz (sozialkommunikative Fähigkeiten)
z.B. Kooperationsbereitschaft, Teamfähigkeit, Kontaktbereitschaft, Ausdrucksfähigkeit, Hilfsbereitschaft, Konflikt- und Kritikfähigkeit
-  Kognitive Faktoren
z.B. Problemlösungsverhalten, Lern- und Leistungsfähigkeit

Zudem werden individuelle Herausforderungen, wie z.B. Schulden, Suchtproblematik, Wohnungs-, oder familiäre Probleme, thematisiert und Lösungsansätze erarbeitet.

Auf die **Drop-Out-Prävention** wird großes Augenmerk gelegt. Ein wesentlicher Faktor dabei ist die Motivation der TNI, die individuelle Förderung und die TNI-zentrierte Betreuung. Ein abgestimmter **Stufen- und Interventionsplan** – bei mangelndem Interesse oder fehlender Disziplin bzw. gehäufter Abwesenheit – reagiert auf die ersten Alarmzeichen.

⇒ **Erste Alarmzeichen – Früherkennung**

Mangelnde Motivation bzw. Teilnahme am Ausbildungsgeschehen sind erste Alarmzeichen. Interventionsebene ist ein Gespräch des Ausbilders/ der Ausbilderin oder der sozialpädagogischen Betreuung gemeinsam mit dem/der TNI über die Hintergründe. Hier wird versucht, die Ursache zu erkennen und motivierend auf den/die TNI einzugehen und alternative Wege aufzuzeigen.

⇒ **Deutliche Alarmzeichen – Gegenmaßnahmen**

Wenig Präsenz im Lehrbetrieb, unentschuldigtes Fernbleiben, diszipliniäre Schwierigkeiten im Ausbildungsbetrieb sind sehr ernst zu nehmende Alarmzeichen. In einer **ersten Stufe** bespricht der/die Ausbilder/in die auftretenden Probleme mit dem/der TNI und versucht Lösungen anzubieten, weist allerdings auf die Konsequenzen hin. Diese Schritte werden mit dem/der TNI abgestimmt und dokumentiert. Wenn dies nicht zum Erfolg führt, wird im Rahmen der **zweiten Stufe** die Leitung informiert. Gemeinsam wird die weitere Vorgangsweise besprochen. Je nach Notwendigkeit werden weitere Interventionen gesetzt. Diese Schritte werden ebenfalls dokumentiert. Setzen sich die Probleme fort, spricht die Lehrbetriebsleitung dem/der TNI im Zuge der **dritten und letzten Stufe** eine mündliche Verwarnung aus. In der Folge werden Verwarnungen schriftlich ausgesprochen. Nach der zweiten schriftlichen Verwarnung erfolgt der Ausschluss.

2.2.5. Personal

Die Qualität der Ausbildung „FIA Metalltechnik/Zerspanungstechnik“ hängt im Wesentlichen vom Engagement der MAI ab. Sie werden als große Ressource und Qualitätsfaktor angesehen und sind ein wesentlicher Schlüssel zum Erfolg. MAI, die ihren Beruf als Berufung ansehen, mit Freude in ihrem Beruf tätig sind und diese weitergeben, wirken durch ihr Vorbild motivierend und inspirierend. Eine gute und reibungslose Zusammenarbeit des Teams ist eine der Grundvoraussetzungen des Ausbildungserfolges. Jugend am Werk gewährleistet die fachgemäße Vermittlung der für die einzelnen Arbeitsschritte notwendigen Inhalte. Hierbei wird ein kompetenzorientierter Ansatz verfolgt.

Um ein selbstständiges Handeln sicherzustellen, werden den MAI von Jugend am Werk eine Reihe an Ressourcen zur Verfügung gestellt, bspw. interne, an die Ausbildungsanforderungen angepasste TRI-Ausbildung, regelmäßige, zielgerichtete Gender- und Diversity-Seminare, Zugang aller MAI zu wichtigen aktuellen Informationen im Intranet, interne Weiterbildungsmaßnahmen/Zusatzqualifikationen in der hausinternen „Erika Stubenvoll Akademie“, externe Weiterbildungsmöglichkeiten bei Bildungsträgern.

Das geplante Projekt- und Ausbildungsteam für die FIA Metalltechnik/ZT setzt sich wie folgt zusammen:

-  **Bereichsleitung Berufsausbildung (Projektleitung):** Bernhard Braun
 - ✓ Qualifizierung: Reifeprüfung HLT, Masterstudium Organisationsentwicklung
 - ✓ Erfahrung: 5 Jahre Bereichsleitung und Prokurist Berufsausbildung (Jugend am Werk)

-  **Stellvertretung Lehrbetriebsleitung (Maßnahmenleitung):** Norbert Stangl
 - ✓ Qualifizierung: LAP Maschinenschlosser, Meisterprüfung Schlosser
 - ✓ Fachtrainer-Ausbildung (110 UE)
 - ✓ regelmäßige Besuche von Gender- und Diversity-Seminaren
 - ✓ Erfahrung: 9 Jahre Lehrlingsausbilder sowie 5 Jahre stellvertretende Leitung im Lehrbetrieb Rotenturm

-  **Lehrbetriebsleitung Standort Rotenturm:** Andreas Klepits
 - ✓ Qualifizierung: LAP Maschinenbautechniker, Meisterprüfung Schlosser, Unternehmerprüfung, Schweißwerkmeister
 - ✓ Trainer-Ausbildung (100 Std.)
 - ✓ regelmäßige Besuche von Gender- und Diversity-Seminaren
 - ✓ Erfahrung: 1,5 Jahre Lehrlingsausbilder im Lehrbetrieb Rotenturm

-  **Ausbilder:** Konstantin Schmerbacher
 - ✓ Qualifizierung: LAP Maschinenbautechniker, Werkmeister Maschinenbau-Automatisierungstechnik
 - ✓ Erfahrung im Bereich der Erwachsenenbildung von mindestens 500 Unterrichtsstunden innerhalb der letzten fünf Jahre: seit November 2021 als Ausbilder im Lehrbetrieb Rotenturm (Jugend am Werk) im Projekt FIA Zerspanungstechnik
 - ✓ regelmäßige Besuche von Gender- und Diversity-Seminaren
 - ✓ Zusätzliche Weiterbildung: Kompetenzorientierung

-  **Sozialpädagogische Betreuung und Bewerbungstraining:** Judith Petschinger
 - ✓ Qualifizierung: Reifeprüfung, Diplomsozialpädagogin, Trainerin der Erwachsenenbildung
 - ✓ Zusätzliche Weiterbildungen: Gewaltprävention/Gewaltpädagogik; Sprachkursleiterin DaF/DaZ
 - ✓ regelmäßige Besuche von Gender- und Diversity-Seminaren
 - ✓ Erfahrung: 1 Jahr als sozialpädagogische Betreuerin bei Jugend am Werk (Lehrbetrieb Rotenturm); darüber hinaus mehrjährige Erfahrung in der Sozialarbeit

Die Nachweise zu Qualifikationen und Erfahrungen sowie ein aktueller Lebenslauf des pädagogischen Personals sind im Anhang I zum Konzept beigefügt.

2.3. Projektsteuerung & Qualitätssicherungsmaßnahmen

Das Projektteam sowie die damit verbundenen Strukturen sichern ein gleichbleibend hohes Qualitätsniveau in der Ausbildung, einen flexiblen und effizienten Ressourceneinsatz, die kontinuierliche Verbesserung und Qualitätssicherung sowie eine partnerschaftliche Zusammenarbeit mit dem Auftraggeber. Die **Miteinbeziehung der MAI und auch TNI in den kontinuierlichen Verbesserungsprozess** ist ein wesentliches Element für den Projekterfolg.

Im Sinne eines Informationsmanagements sowie des laufenden Projektfortschritt-Monitorings sind folgende **Meeting-Strukturen** geplant.

Kick-off-Meeting bei Projektabruf			
Zuständigkeit	PL + ML	Frequenz	unmittelbar nach Projektabruf durch den Auftraggeber
Agenda: Vernetzung des Projektteams, Organisationsbesprechung, Projektvorbereitungen in die Wege leiten, Vernetzung TRI-Team, Klärung interner Ansprechpersonen			
Projektvorbereitungs-Meetings			
Zuständigkeit	PL + ML	Frequenz	wöchentlich während den 2 Projektvorbereitungsmonaten
Agenda: Abstimmung mit Kooperationspartner/innen, Beschaffung von Arbeitsmaterialien etc., TNI-Akquise			
Projektleitungs-Meetings			
Zuständigkeit	PL + ML	Frequenz	ca. monatlich + nach Bedarf
Agenda: Monitoring (Erfolgsquoten, Auslastung, Zufriedenheitswerte, Drop-out etc.), Abstimmung und Optimierungen von Prozessen in der Projektumsetzung, Personalentwicklung			
Projektteam-Meetings			
Zuständigkeit	ML + TRI	Frequenz	ca. monatlich + nach Bedarf
Agenda: Klärung Dokumentationsanforderungen und Strukturen sowie interner Ansprechpersonen, Abstimmung und Optimierungen im Projektteam, TRI-Zufriedenheit			
Fallbezogene Meetings			
Zuständigkeit	ML + TRI	Frequenz	nach Bedarf
Agenda: Konkrete Fallbesprechungen, Diskussion von Optimierungsvorschlägen und Erfahrungsberichten			
TNI-Meetings			
Zuständigkeit	ML + TRI + TNI	Frequenz	ca. monatlich + nach Bedarf
Agenda: TNI-Zufriedenheit (Fragebogen-Ergebnisse und konkrete Rückmeldungen), Diskussion von Verbesserungsvorschlägen			

Neben den Projekt-bezogenen MAI stehen weitere Ansprechpersonen für bestimmten Themen im Ausbildungsangebot zur Verfügung. Folgend ein Überblick über die wesentlichen Funktionen – für die TNI relevante Kontakte werden zu Ausbildungsbeginn weitergegeben.

Funktion	Name
Bereichsleitung (Projektleitung)	Bernhard Braun
Lehrbetriebsleitung	Andreas Klepits
Stv. Lehrbetriebsleitung (Maßnahmenleitung)	Norbert Stangl
Qualitätsmanagement	Anna Speckmayr
Gleichstellungsbeauftragte	Anna Speckmayr
Deradikalisierungsbeauftragte und Gewaltprävention	Alexandra Steinfelder
Arbeitsmedizin	Sicherheitstechnisches Zentrum ASBÖ
Sicherheitsfachkraft und Brandschutzbeauftragter	Sicherheitstechnisches Zentrum ASBÖ
Energiebeauftragter	Markus Wieland

Beschwerde- und Feedback-Management

Der konstruktive Umgang mit Beschwerden und Feedback sind Teil der Projektumsetzung und des **kontinuierlichen Verbesserungsprozesses** und stellt eine wichtige qualitätssichernde Maßnahme dar. Beschwerden, Feedbacks und Vorschläge der TNI werden sowohl von den TRI als auch von der Projektleitung direkt entgegengenommen, können aber auch an die Bereichsleitung, das Qualitätsmanagement oder die Gleichstellungsbeauftragte gerichtet werden. Die entsprechenden Kontaktdaten stehen allen TNI und TRI zur Verfügung. **Anonyme Beschwerden** sind mittels Beschwerdebriefkasten am Schulungsstandort möglich. Beschwerden werden systematisch erfasst und schriftlich festgehalten. Bei umfassenden Beschwerden von TNI, MAI und/oder externen Stellen werden sowohl die Bereichsleitung als auch das Qualitätsmanagement informiert. Falls nötig, beauftragt die Geschäftsführung die Interne Revision und/oder das Qualitätsmanagement mit weiterführenden Untersuchungen.

Es kommt zu einer unmittelbaren Fallbearbeitung, Lösungsfindung und Kommunikation mit dem/der Beschwerdeführer/in durch die Person, die das Anliegen entgegennimmt bzw. die Projektleitung. Bei umfassenderen Fällen ist die Bereichsleitung sowie das Beschwerdemanagement miteinzubeziehen. Der Auftraggeber wird je nach Schweregrad der Beschwerde in das Lösungsverfahren eingebunden.

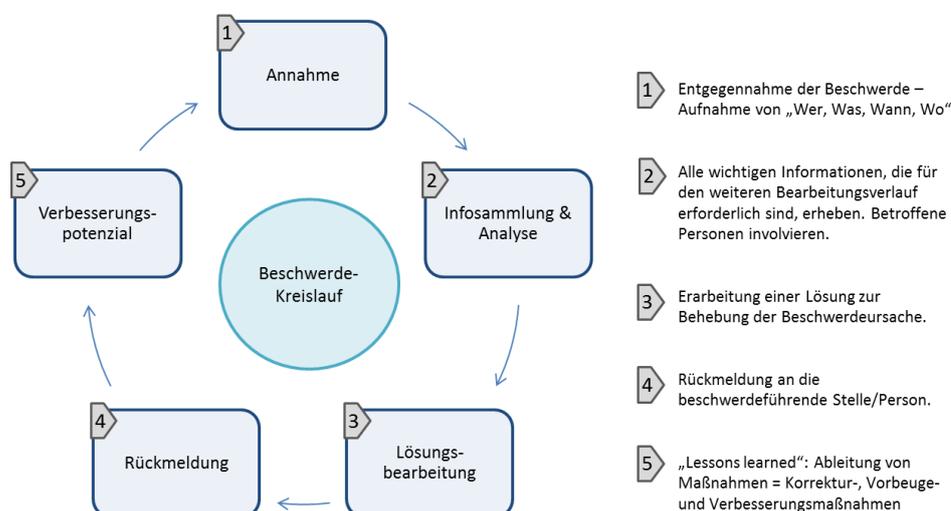


Abbildung 5: Beschwerdekreislauf gemäß IMS Handbuch JaW

Befragung zur TNI-Zufriedenheit als Qualitätssicherungsinstrument

TNI-Zufriedenheit bedeutet, die Bedürfnisse unserer TNI wahrzunehmen, um darauf zeitgerecht zu reagieren. Diese wird mittels eines anonymen, internen Online-Fragebogens einmal jährlich erhoben. Der Fragebogen beinhaltet Fragen betreffend der Ausbildungsorganisation, des -personals und -qualität bei Jugend am Werk und die Einschätzung des persönlichen Lernerfolges durch den/die TNI. Die Ergebnisse werden analysiert und gegebenenfalls entsprechende Maßnahmen zur Qualitätssteigerung abgeleitet.

2.4. Preis

Die Summe der Lehreinheiten für den angebotenen Kurs über die Dauer der Rahmenvereinbarung (3 Jahre) wurde mit 5.401,60 Stunden kalkuliert. Berechnet wurden 34 Wochenstunden ab dem 3. Projektmonat. Feiertage und Schließzeiten wurden bei der Berechnung nicht berücksichtigt, d.h. sind bei den Gesamtstunden in Abzug gebracht worden. Abhängig vom tatsächlichen Startdatum können diese Stunden leicht variieren.

Für die Umsetzung des gesamten Kurskonzeptes wurde ein **Einheitspreis von EUR 125,14 (brutto)** errechnet. Wie oben beschrieben ist die Projektdauer auf 36 Monate angesetzt, wobei 2 Vorbereitungsmonate für die Akquise von TNI veranschlagt werden. Die Ausbildungsphase ist für 34 Monate kalkuliert worden. Die Brutto-Gesamtkosten setzen sich wie folgt zusammen:

Personalkosten	EUR	281.109,14	Ausbildungsteam, Verwaltungspersonal, Reinigungskräfte
Sachkosten	EUR	152.856,02	z.B. räumliche Ausstattung, technische Ausstattung, Arbeitsmaterialien, etc.
Sonstiger Aufwand	EUR	129.345,69	Sonstiges Kosten, Overhead
Gesamt	EUR	563.310,85	brutto (10% USt.)

In den Personalkosten ist das im Kapitel 0 beschriebene Ausbildungsteam inkludiert sowie das erforderliche Verwaltungs- und Reinigungspersonal. Die erforderliche Vor- und Nachbereitungszeit ist mit 10% berechnet. Jugend am Werk verfügt über langjährige Erfahrung in der Planung und Umsetzung von Ausbildungsprojekten, daher ist die Vor- bzw. Nachbereitungszeit der Ausbildungseinheiten mit 10% ausreichend kalkuliert.

Zu den Sachkosten zählen u.a. räumliche und technische Ausstattung, Arbeitsmaterialien, die Standort-, Betriebs- und Energiekosten. Im sonstigen Aufwand sind sonstige für das Projekt erforderliche Kosten (z.B. Prüfungsgebühren, Büromaterial, Reisekosten etc.) enthalten. Zusätzlich wurden die anteiligen Gemeinkosten (10 %) berücksichtigt. Die Gemeinkosten beinhalten die Kosten für die projekttechnische Abwicklung und Korrespondenz mit dem Fördergeber u.a. aber auch den technischen/IT- Support, der bei steigender Digitalisierung erforderlich ist. Mit dem Einheitspreis sind auch alle in den vorangegangenen Kapiteln beschriebenen sowie alle anfallenden Nebenkosten abgedeckt.