



**Improving Proximity Responses for the Adaptation of Vocational Education and Training**

**(Verbesserung zeitnaher Reaktionen für die Anpassung der beruflichen Aus- und Weiterbildung)**

**2015-1-ES01-KA202-015976**

**FALLSTUDIE – Wisamar Bildungsgesellschaft  
gemeinnützige GmbH, Leipzig, Deutschland**



Koordinator	Wisamar Bildungsgesellschaft gemeinnützige GmbH
Datum	17.11.2017
Überarbeitungsdatum	
Version	V1

## DATEN DER FALLSTUDIE

**Territorium: Stadt Leipzig**

**Land: Deutschland**

**Organisator / Leitende Organisation: wisamar Bildungsgesellschaft gemeinnützige GmbH**

### A. DER KONTEXT

#### Einführung Leipzig

Leipzig ist neben Berlin und Dresden eine der größten Städte im Osten Deutschlands. Es befindet sich im Bundesland Sachsen und zählt über 560.000 Einwohner. In Bezug auf die Einwohnerzahl gehört es zu den am stärksten wachsenden Städten in Deutschland. Die Stadt breitet sich auf fast 300 km<sup>2</sup> aus.

Traditionell wird Leipzig mit dem Bild einer Handels- und Messestadt in Verbindung gebracht, aber im Jahr der Wiedervereinigung 1990 war es vor allem eine Industriestadt. Seit dieser Zeit wurde sehr viel Industrie geschlossen, was zum Verlust von fast 90% der Arbeitsstellen in der Fertigung führte. Die Auswirkungen sind bis heute sichtbar, vor allem anhand der fortwährend hohen Arbeitslosenrate und freier und vernachlässigter Flächen in der Innenstadt.

Dieser Trend wurde in den letzten 10-15 Jahren gestoppt, unter anderem dank der Entscheidungen von BMW und Porsche als Standort für ihre neuen Fertigungswerke auszuwählen. Das BMW-Werk, das 2005 gebaut wurde, ist mit über 5.000 Angestellten der größte Arbeitgeber der Stadt und brachte eine Investition von 1,3 Billionen Euro nach Leipzig. Verschiedene verwandte Industrien siedelten sich in der Nähe der Werke an, wie beispielsweise Lieferanten und andere unternehmensbezogene Dienstleistungen. Auch der Wohnungs- und Arbeitsmarkt erhielten durch diese bedeutende Entwicklung Auftrieb. Die Arbeitslosenrate ist derzeit auf dem niedrigsten Stand seit den 90er Jahren ((ca. 8% in 2017; ca. 18% in 2003).

Neben der Autoindustrie ist Logistik ein weiterer wichtiger Wirtschaftsbereich. 2004 und 2006 entschieden sich DHL und Amazon für Leipzig und den Flughafen Halle-Leipzig als Standort für ihr neues Luftfrachtzentrum/ Versand- und Empfangszentrum.

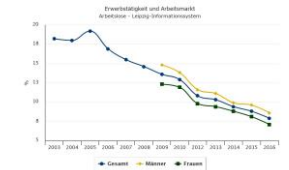
Andere wichtige Branchen sind Gesundheitsfürsorge und Biotech-Industrie, Energie- und Umweltwirtschaft sowie Medien und Kreativität.



Leipzig Rathaus



BMW-Werk



Arbeitslosenrate 2003 – 2016 (Quelle: Stadt Leipzig)

### wisamar Bildungsgesellschaft gemeinnützige GmbH

Wisamar ist ein gemeinnütziger Bildungsträger in Leipzig, Deutschland, der in den Bereichen berufliche, kulturelle und Erwachsenenbildung tätig ist. Wisamar ist durch den TÜV Süd als Bildungsträger nach AZAV zertifiziert sowie als Träger für Integrationskurse durch das Bundesamt für Migranten und Flüchtlinge anerkannt. Im Rahmen der AZAV-Akkreditierung wird das Qualitätsmanagementsystem jährlich geprüft.

Wisamar arbeitet in vier Bereichen:

- **Integration – Arbeitsmarkt- und soziale Integration:** Dieser Teil unserer Arbeit beinhaltet Integrationskurse und andere Angebote für Menschen mit Migrationshintergrund (Anerkennung durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge). Darüber hinaus bieten wir verschiedene Ansätze zur Unterstützung der Arbeitsmarktintegration von Schulabbrechern und Arbeitslosen im Allgemeinen und für Menschen, die Orientierung suchen, an. Das Angebot umfasst Kompetenzanalyse, Bewerbungstraining, Weiterbildung und auch Beratung zur Selbständigkeit sowie Kurse mit dem Ziel des Empowerment und der Aktivierung von Arbeitslosen.
- **Weiterbildung:** Wir haben verschiedene Weiterbildungsangebote in Bezug auf das Arbeitsleben aber auch in informellen Bereichen. Derzeit bieten wir regelmäßig Kurse zu Computer-/IT-/ Webprogrammierung, Internationalisierung und EU-Mobilität, innovativen Lehrmethoden und Storytelling in der Bildung an.
- **Projektmanagement:** Wir sind ein erfahrener Partner und Koordinator verschiedener EU-geförderter Projekte in thematischen Bereichen wie Arbeitsmarkt- und soziale Integration, Innovation in der Bildung sowie Kultur & Kreativität.
- **EU-Mobilität und Mobilitätsberatung:** Jährlich begrüßen wir rund 400 Personen in EU-Mobilitätsprojekten in Leipzig und entsenden Auszubildende und Trainer aus unserer Region ins Ausland. Unsere Projekte erhielten bereits Best Practice Auszeichnungen und die deutsche Nationalagentur erwähnte eins unserer Mobilitätsprojekte auf ihrer Webseite als Referenz. Darüber hinaus fungieren wir als Experten zu diesem Thema, beispielsweise bei den EC-Kampagnen "Youth on the Move" und "We mean Business", bei denen wir Präsentationen zu EU-Mobilität hielten. Die deutsche Nationalagentur erwähnt uns als regionale Mobilitätsberatung.

Ziel der Organisation ist die Förderung von Bildung, Toleranz und internationaler Einstellung in allen Bereichen der Verständigung zwischen verschiedenen Kulturen.



## Das Berufsbildungssystem in Deutschland

Deutschland hat ein duales Ausbildungssystem, vor allem in Bezug auf berufliche Erstausbildung. Jede Person, die die Pflichtschulzeit abgeschlossen hat, hat Zugang zur Berufsbildung (mit einer Dauer von normalerweise drei Jahren), die zwei Lernorte verbindet, Unternehmen und Berufsschulen. Jeder, der seine Ausbildung erfolgreich abgeschlossen hat, kann als Facharbeiter angestellt werden.

Die Lernenden sind als Auszubildende bei einem Unternehmen angestellt, wo sie etwa 70% ihrer Ausbildung absolvieren. Die Unternehmen bieten systematisches Training unter realen Arbeitsbedingungen (Ausbilder im Betrieb, moderne Geräte, etc.) und zahlen ihren Auszubildenden eine gewisse Ausbildungsvergütung.

Darüber hinaus bieten Berufsschulen kostenfrei Unterricht in berufsspezifischen (2/3) und allgemeinen (1/3) Fächern an.



### I. Überblick – Leistungen Dualer Berufsausbildung

#### Auszubildende (Azubis)



- 52,4 % der Bevölkerung beginnt eine duale Berufsausbildung
- 41,9 % schließt sie ab
- 1,3 Mio. Azubis in 326 anerkannten Ausbildungsberufen
- 5,1 % aller Beschäftigten sind Auszubildende
- Hohe Beschäftigungssicherheit (95 % Berufsbildungsabsolventen in Arbeit, ohne Abschluss nur 80 % in Arbeit)
- Ausbildungsvergütung in Höhe von durchschnittlich 854 €/Monat

#### Arbeitgeber



- 428.000 von 2,1 Mio. Betriebe bilden aus (20,0 %)
- Bilden mehr als 500.000 neue Azubis jedes Jahr aus
- Übernehmen 68 % der Azubis nach Ihrer Ausbildung
- Investieren durchschnittlich 18.000 € pro Azubi pro Jahr (davon 61 % Ausbildungsvergütung)
- 70 % der Investition amortisieren sich durch die produktiven Beiträge der Auszubildenden

#### Staat



- Teilt Ausgaben für das Duale Berufsausbildungssystem mit der Wirtschaft
- Öffentliche Ausgaben für Duale Berufsausbildung: 4,75 Mrd. €
  - 2,9 Mrd. € für 1.550 Berufsschulen
  - 1,85 Mrd. € für Steuerungs-, Monitoring- und Fördermaßnahmen
- 7,7 Mrd. € bringt die Wirtschaft für Berufsausbildung auf (Gesamt-Nettokosten; Bruttokosten = 25,6 Mrd. €)

#### Beitrag

#### Nationale Wirtschaft / Gesellschaft

- Starke internationale Wettbewerbsfähigkeit der KMU
- Relativ niedrige Jugendarbeitslosigkeit in Deutschland (7,2 %)

Quellen: BIBB Datenreport zum Berufsbildungsbericht (2017), Statistisches Bundesamt

In Deutschland ist berufliche Weiterbildung eine wichtige Angelegenheit um die Fähigkeiten der Angestellten zu verbessern und Arbeitslose in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Im Vergleich zur Erstausbildung ist Weiterbildung nicht strikt reguliert und es gibt eine sehr große Vielzahl an Weiterbildungsanbietern. Weiterbildung wird von den Unternehmen, den Individuen oder durch öffentliche Förderung finanziert. Vor allem große Unternehmen bieten ihren Angestellten Weiterbildungsmöglichkeiten. Individuen bezahlen Weiterbildung selbst um ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern oder wenn die neuen Fähigkeiten für das Unternehmen, in welchem sie derzeit arbeiten, nicht relevant sind. Öffentliche Förderung von Weiterbildung gibt es vor allem für benachteiligte Personen.

## B. DIE UMSETZUNG

### Einführung in die Umsetzung

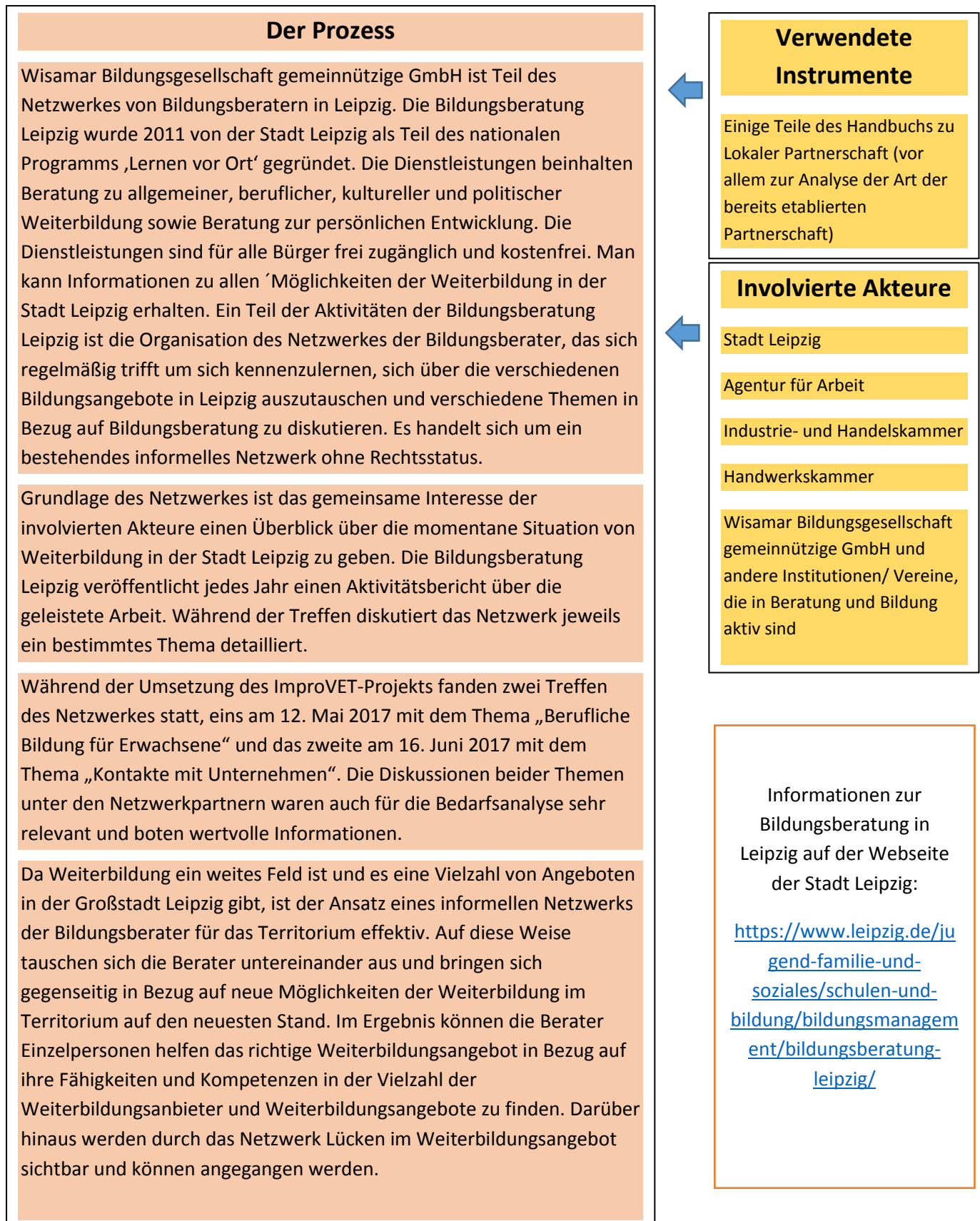
Die Umsetzung der Handbücher des ImproVET-Projektes im Territorium der Stadt Leipzig fand zwischen April und September 2017 statt. Die Gesamtverantwortung der Umsetzung lag bei der Wisamar Bildungsgesellschaft gemeinnützige GmbH.

Handbuch 1 „Wie bildet man eine lokale Partnerschaft für die Anpassung beruflicher (Weiter)Bildung“ wurde teilweise genutzt, da wir auf einer bereits bestehenden Partnerschaft im Territorium aufbauen konnten – einem Netzwerk der Berater und Bildungsträger im Bereich Bildungsberatung. Das Netzwerk bot vor allem viele Einblicke zur Unterstützung der Umsetzung des Handbuchs 2 „Wie analysiert man die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes um das Weiterbildungsangebot proaktiv anzupassen“. Die Recherche konzentrierte sich einerseits darauf einen Überblick über die Weiterbildungsangebote zu erlangen und andererseits auf den Bedarf innerhalb des Territoriums um mögliche Lücken zu identifizieren. Ein Ergebnis der Analyse war, dass es bereits eine Vielzahl allgemeiner und spezialisierter Weiterbildungsangebote in der Stadt Leipzig gibt. Dies beruht auf dem fest etablierten Berufsbildungssystem in Deutschland. Ein weiterer Grund hierfür ist allerdings auch, dass gerade im Osten Deutschlands in einigen Branchen Fachkräftemangel herrscht und die Unternehmen ihre Mitarbeiter gern halten wollen. Daher sind sie sehr daran interessiert ihren Mitarbeitern Weiterbildung zu ermöglichen. Etwas, was bisher nur sehr begrenzt im Territorium angeboten wird, sind Trainings zu interkulturellen Kompetenzen. Diese werden für allem für Studenten und Akademiker angeboten, allerdings nicht innerhalb des Berufsbildungssystems. Basierend auf diesem Bedarf haben wir mithilfe des Handbuchs 3 „Wie entwickelt und realisiert man einen lokalen Weiterbildungsplan“ ein Training zu interkultureller Kommunikation entwickelt. Das Training wurde geplant, organisiert, durchgeführt und evaluiert. Die Evaluation berücksichtigte die Empfehlungen und Vorlagen des Handbuchs 4 „Wie wertet man die lokale Wirkung von Weiterbildung aus“. Weitere Details zur Umsetzung der einzelnen Handbücher finden Sie auf den folgenden Seiten.

Die gesamte Erfahrung war in unserem Fall positive. Die relevanten Akteure waren vor allem an unserem Training zu interkultureller Kommunikation interessiert und wir werden dieses Training ab jetzt regelmäßig anbieten. Da interkulturelle Fähigkeiten in allen Branchen immer wichtiger werden, wollen wir versuchen diese Art von Training bereits in die Erstausbildung zu integrieren.

Ein wichtiger Faktor bei der Umsetzung war die begrenzte Zeit im Rahmen des ImproVET-Projektes. Unserer Meinung sind tiefgehende Analysen und die Entwicklung und Umsetzung mehrerer Trainings nur über einen größeren Zeitraum möglich. Auch die Evaluation der mittelfristigen und langfristigen Wirkung der Trainings kann nur über einen längeren Zeitraum hinweg erfolgen. Aber die Handbücher bieten eine gute theoretische Basis mit praktischen Beispielen und Vorlagen um die Arbeit in diesem Bereich fortzusetzen.

## B.1. Phase 1. Partnerschaft





### Erfahrungen und wichtige Tipps

- Es ist sehr nützlich, wenn die Partnerschaft durch die öffentliche Verwaltung des Territoriums geleitet wird, da es für die Partner auf diese Weise häufig verbindlicher ist.

- Um einen besseren Überblick über Weiterbildung in Ihrem Territorium zu erhalten, versuchen Sie Bildungsberater zu involvieren, die bereits über einen Überblick verfügen und die relevanten Akteure in diesem Bereich kennen.



### Ergebnisse und Produkte

Da es sich um eine bereits etablierte Partnerschaft handelt, gibt es keine neuen Ergebnisse

- Agenda und Protokolle der Treffen



## B.2. Phase 2. Analyse des Arbeitsmarktbedarfs

### Der Prozess

Die Analyse des Arbeitsmarktbedarfs wurde durch die Wisamar Bildungsgesellschaft gemeinnützige GmbH auf Grundlage des Handbuchs zu diesem Thema durchgeführt.

In einem ersten Schritt wurde eine Recherche zu Weiterbildung in der Stadt Leipzig durchgeführt. Hierfür waren die Diskussionen während der Treffen des Netzwerkes der Bildungsberater sehr relevant. Die hierbei geteilten Informationen wurden weiterführend recherchiert. Innerhalb dieses Schrittes lag der Fokus auch auf der Identifizierung aller Weiterbildungsanbieter im Territorium. Dies war für allem für den nächsten Schritt wichtig. Die Recherche beinhaltete folgende Aspekte:

- Weiterbildungsanbieter im Territorium
- Weiterbildungsangebote im Territorium
- Statistiken zu Weiterbildung in der Stadt Leipzig (wie viele Personen nehmen daran teil, was charakterisiert sie, in welchen Bereichen nehmen sie Weiterbildung wahr, wie ist die Altersverteilung, wie ist der Status dieser Personen – in Arbeit oder arbeitslos)
- Finanzierung von Weiterbildung (Unternehmen, Individuen, öffentliche Förderung)
- Analyse offener Jobangebote und erforderliche Fähigkeiten

In einem zweiten Schritt fanden informelle Diskussionen mit Berufsschulen und Unternehmen in Bezug auf ihre Bedürfnisse statt. Wir haben keinen formellen Fragebogen entwickelt, da der persönliche Kontakt mit den Akteuren erfolgreicher ist. Die Diskussionen wurden mit Partnern unseres lokalen Netzwerkes durchgeführt.

In einem dritten Schritt wurden alle gesammelten Materialien sortiert, ausgewertet und analysiert, was zu einer Beschreibung der Ergebnisse in einem Bericht führte. Leipzig verfügt über eine florierende Landschaft an Weiterbildungsanbietern und Weiterbildungsangeboten. Vor allem große Unternehmen investieren in ihre Mitarbeiter und schicken sie zu Weiterbildungen. Für  $\frac{3}{4}$  der Teilnehmer an Weiterbildungen übernehmen die Unternehmen die Kosten. Weiterbildungen werden vor allem gemacht um die beruflichen Fähigkeiten beispielsweise in Bezug auf neue Technologien zu verbessern. Sozialkompetenzen werden von Arbeitgebern häufig vorausgesetzt, aber in Jobausschreibungen nicht explizit erwähnt. Trainings zu Sozialkompetenzen decken vordergründig Bewerbungstraining, Zeitmanagement oder Teamwork ab.

Durch die Bedarfsanalyse haben wir festgestellt, dass es einen Bedarf für interkulturelle Fähigkeiten gibt, da diese heutzutage immer wichtiger werden. Durch die erhöhte Anzahl an Migranten im Territorium werden interkulturelle Kompetenzen für alle Bereiche relevant. Interkulturelle Kompetenzen sind nicht nur für die Migranten selbst wichtig, sondern auch für die Arbeitgeber und ihre Angestellten um in Bezug auf die Einstellung von Menschen mit Migrationshintergrund offener zu sein.

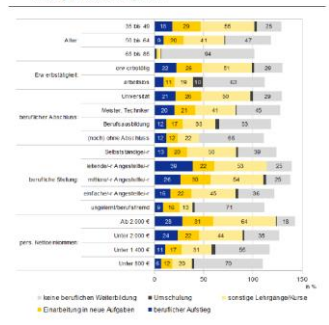
### Verwendete Instrumente

Handbuch zur Analyse des Arbeitsmarktbedarfs und die darin erwähnten Instrumente, die im Toolkit erklärt werden

### Involvierte Akteure

- Berater Netzwerk
- wisamar Bildungsgesellschaft gemeinnützige GmbH
- Partner unseres regionalen Netzwerkes (Berufsschulen und Unternehmen)

Abb. 6.2: Teilnahme an beruflicher Weiterbildung in den letzten drei Jahren nach soziodemographischen Gesichtspunkten



Teilnahme an beruflicher Weiterbildung in den letzten drei Jahren nach soziodemographischen Gesichtspunkten (Quelle: Bildungsreport Leipzig 2016, S. 149)





**Erfahrungen und wichtige Tipps**

- Lokale Statistiken geben häufig einen Überblick zu Weiterbildung im Allgemeinen und es gibt nicht immer spezifische Daten zu beruflicher Weiterbildung



**Ergebnisse und Produkte**

Bericht Bedarfsanalyse

### B.3. Phase 3. Entwicklung eines Weiterbildungsplans

#### Der Prozess

In Übereinstimmung mit dem in der Bedarfsanalyse identifizierten Bedarf wurde das Training basierend auf dem Handbuch zur Entwicklung eines Weiterbildungsplans geplant. Aufgrund des begrenzten Zeitrahmens haben wir uns auf die Entwicklung eines spezifischen Trainings konzentriert und haben keinen allgemeinen Weiterbildungsplan mit verschiedenen Trainings in verschiedenen Bereichen entwickelt. Alle im Handbuch beschriebenen Schritte wurden beachtet: Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung. Das Thema des Trainings war interkulturelle Kommunikation. Da dies heutzutage ein wichtiges Thema für alle Arbeitnehmer aller Branchen ist, haben wir uns entschieden die Zielgruppe offen zu halten und sie nicht auf eine spezifische Gruppe zu beschränken. Daher war es jedem Interessierten möglich am Training teilzunehmen und es gab auch keinerlei Voraussetzungen für das Training. Um eine gute und kooperative Atmosphäre zu schaffen, begrenzten wir die Teilnehmerzahl allerdings auf 16 Personen. Auf diese Weise konnten alle Teilnehmer aktiv am Workshop teilnehmen.

Themen wie interkulturelle Kommunikation sollten auf interaktive und praktische Weise trainiert werden. Daher fand das Training in Form eines Workshops statt. Der Workshop war eine allgemeine Einführung in interkulturelle Kommunikation und war für einen Tag geplant. Um das Thema detaillierter zu behandeln und noch mehr praktische Beispiele zu geben und mehr interaktive Aktivitäten einzubeziehen wäre mehr Zeit notwendig.

Da wir über einen großen Seminarraum mit aller notwendiger Ausstattung, Materialien und technischer Ausstattung verfügen, wurde das Training in unseren Räumlichkeiten durchgeführt. Die Teilnehmer hatten keinerlei Kosten für das Training, da alle Ausgaben über das Projekt abgedeckt werden konnten. Bei zukünftigen Trainings werden wir voraussichtlich einen geringen Teilnehmerbeitrag erheben. Wir bewarben das Training über das Partnerschaftsnetzwerk und unsere eigenen Kontakte in Leipzig. Vor dem Training wurde ein detaillierter Trainingsplan erstellt, der die Ziele, Themen, notwendigen Materialien und Medien sowie einen Zeitplan beinhaltete. Das Training fand am 16. Juni 2017 mit 2 Trainern und 16 Teilnehmern statt. Da es sich um einen eintägigen Workshop handelte, waren keine Monitoring-Aktivitäten während der Durchführung des Trainings notwendig. Am Ende des Trainings machten die Teilnehmer einen Test um zu sehen ob sie das Thema verstanden und ihr Wissen in diesem Bereich erweitert hatten. Außerdem wurden die Teilnehmer gefragt einen Evaluationsfragebogen zu beantworten und erhielten eine Teilnahmebestätigung.

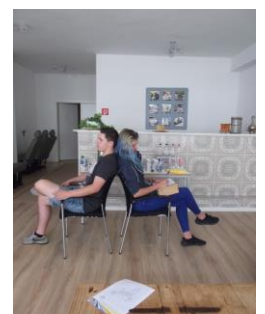
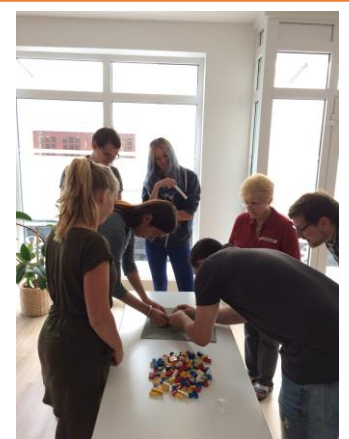
Die Entwicklung und Durchführung des Trainings verlief sehr gut, auch aufgrund der Erfahrungen, die wir in diesem Bereich haben. Daher gab es in dieser Phase der Umsetzung innerhalb des ImproVET-Projektes keinerlei Probleme.

#### Verwendete Instrumente

Handbuch zur Entwicklung eines Weiterbildungsplans und die darin erwähnten Instrumente, die im Toolkit erklärt werden (vor allem das Beispiel eines Trainingsprogramms)

#### Involvierte Akteure

Wir führten das Training selbst im Rahmen unserer Organisation durch.





### **Erfahrungen und wichtige Tipps**

- Beginnen Sie die Entwicklung und Planung des Trainings frühzeitig
- Planen Sie ausreichend Zeit für die Verbreitung des Trainings ein um möglichst viele Teilnehmer zu erreichen
- Eine Prüfung am Ende des Trainings ist nicht nur für die Teilnehmer wichtig, sondern auch für Sie. Auf diese Weise erhalten Sie Informationen wie gut die behandelten Themen durch die Teilnehmer verstanden wurden und ob Sie ein qualitativ hochwertiges Training durchgeführt haben.



### **Ergebnisse und Produkte**

- Detailliertes Trainingsprogramm für den Workshop
- Materialien für die Durchführung des Workshops
- Unterschriftenliste, Tests, Teilnahmebestätigungen, Fotos vom Training

#### B.4. Phase 4. Auswertung der Wirkung

##### Der Prozess

Die Auswertung der Wirkung des Trainings wurde von Anfang an bei der Planung des Trainings berücksichtigt. Die Vorlagen für Evaluationsfragebögen, die im Handbuch zur Auswertung der Wirkung erwähnt und im Toolkit beschrieben werden, wurden ins Deutsche übersetzt und an das Training angepasst. Aufgrund des begrenzten Zeitrahmens konzentrierten wir uns vor allem auf Schritt 1 des Handbuchs – die Wirkung auf Individuen.

Bevor das Training losging, diskutierten wir die Erwartungen der Gruppe in Bezug auf das Training sowie ihre Bedürfnisse in Bezug auf das Thema des Workshops (interkulturelle Kommunikation). Dies fand in Form einer offenen Diskussion statt, da wir in früheren Trainings die Erfahrung gemacht haben, dass die Antworten spezifischer sind und innerhalb der Gruppe direkt Feedback gegeben werden kann im Unterschied zum Ausfüllen von Fragebögen vor dem Training. Außerdem haben die Trainer so die Möglichkeit Nachfragen zu stellen. Direkt nach dem Training füllten die Teilnehmer einen Evaluationsfragebogen aus. Der Fragebogen aus dem Toolkit gewährt einen sehr guten Einblick in die Meinungen der Teilnehmer. Die Fragen sind sehr klar und verständlich formuliert. Im Allgemeinen waren die Teilnehmer mit dem Training sehr zufrieden. Sie waren vor allem mit den Trainern und der Tiefe der im Training diskutierten Themen zufrieden. Einige Teilnehmer kommentierten, dass sie im Training keine Themen vermisst hätten. Andere Teilnehmer wiesen darauf hin, dass es nützlich gewesen wäre mehr Beispiele zu einem spezifischen Land zu geben. Alle Teilnehmer würden das Training ihren Kollegen empfehlen und gaben an, dass das Training trotz einiger theoretischer Teile sehr praxisbezogen war. Wir planen die Teilnehmer noch einmal nach sechs Monaten um eine Evaluation zu bitten um die mittelfristige Wirkung analysieren zu können. Allerdings wird dies erst nach Ende des Projektes stattfinden und die Ergebnisse konnten hier nicht berücksichtigt werden.

Darüber hinaus evaluierten wir das Training mündlich mit den Unternehmen, was Zufriedenheit unter den Arbeitgebern zeigte. Die Arbeitgeber schätzen interkulturelle Fähigkeiten bei ihren Arbeitnehmern, vor allem mit Blick auf die steigende Zahl der Migranten in der Stadt Leipzig. Bisher ist natürlich noch keine Langzeitwirkung messbar. Wir haben mit den Arbeitgebern auch die Möglichkeit diskutiert ihre Auszubildenden für ein Praktikum ins europäische Ausland zu entsenden um ihre beruflichen Fähigkeiten in einem anderen Kontext auszuprobieren, Erfahrung in der Arbeit mit Menschen aus einer anderen Kultur zu sammeln und dadurch ihre interkulturellen Fähigkeiten zu verbessern. Die Unternehmen waren für diese Möglichkeit sehr dankbar und würden gern in diesem Bereich weiter kooperieren.

##### Verwendete Instrumente

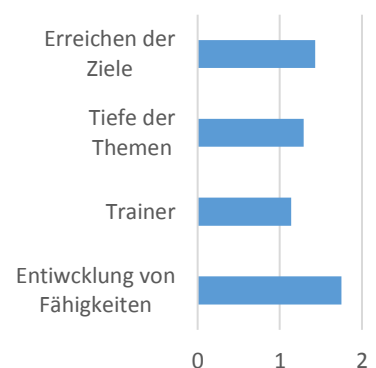
- Fragebogen für Individuen vor dem Training (zur mündlichen Diskussion genutzt)
- Fragebogen für Individuen nach dem Training
- Fragebogen nach dem Training für Manager (einige Fragen wurden direkt nach dem Training in mündlichen Diskussionen mit Unternehmen verwendet) (All diese Instrumente sind im ImproVET-Toolkit zu finden)

##### Involvierte Akteure

Wir führten die Evaluation selbst im Rahmen unserer Organisation durch. Die Teilnehmer des Trainings kamen zum Teil vom lokalen Transportunternehmen und andere kamen von anderen Unternehmen verschiedener Sektoren in Leipzig.

##### Evaluationsergebnisse des Trainings

(1 steht für den höchsten und 4 für den geringsten Wert)





### Erfahrungen und wichtige Tipps

- Denken Sie daran die Evaluationsvorlagen an Ihre spezifischen Trainings anzupassen, aber behalten Sie auch allgemeine Fragen um die Evaluationen verschiedener Trainings vergleichen zu können.

- Planen Sie ausreichend Zeit für die Evaluation am Ende des Trainings ein. Die Teilnehmer sollten beim Ausfüllen der Evaluation nicht unter Stress stehen.



### Ergebnisse und Produkte

- Durch die Teilnehmer ausgefüllte Evaluationsbögen
- Ergebnisse der Diskussionen mit Unternehmen
- Entwurf des Evaluationsberichts mit den bisher verfügbaren Ergebnissen