

## Programm

Moderation: JOBSTARTER Regionalbüro Ost

<b>10.00 Uhr</b>	<b>Begrüßung &amp; Ziel des regionalen Treffens</b> Peter Albrecht, JOBSTARTER-Regionalbüro Ost
<b>10.15 Uhr</b>	<b>Neues aus dem BIBB</b> Dr. Daniel König, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) Arbeitsbereich 4.4 „Stärkung der Berufsbildung, Bildungsketten“
<b>10.30 Uhr</b>	<b>Einblick in die Projekte</b> Vorstellung der Projektarbeit mit Elevator Pitch
<b>11.30 Uhr</b>	<b>Ideen aus der Projektarbeit</b> ...
<b>11.45 Uhr</b>	<b>Beispiele zur Unterstützung von Unternehmen</b> „Der Azubi als Qualitätsbeauftragter – Azubi Hygge“ Lea Sentner, JOBSTARTER Regionalbüro Ost
<b>12.00 Uhr</b>	<b>Individueller Austausch mit Mittagsimbiss</b>
<b>13.00 Uhr</b>	<b>Transferprozess – von Anfang an gedacht und gelebt</b> Manuela Zauritz, JOBSTARTER Regionalbüro Ost
<b>13.45 Uhr</b>	<b>Erfahrungsaustausch zu Erfolgen und Herausforderungen in der Projektarbeit</b>
<b>15.15 Uhr</b>	<b>Zusammenfassung und Verabschiedung</b> Peter Albrecht, JOBSTARTER Regionalbüro Ost
<b>15.30 Uhr</b>	<b>Ende der Veranstaltung</b>

Kaffeepausen wurden in den Tagesablauf individuell integriert.

## Begrüßung



**„Wir wollen, dass Sie miteinander reden –auch, wenn wir nicht dabei sind!“**

Peter Albrecht vom JOBSTARTER Regionalbüro Ost / GEBIFO mbH begrüßte alle Anwesenden herzlich zum Netzwerktreffen am 22. Oktober 2019. Er ging auf die Ziele der Veranstaltung ein, indem er verdeutlichte, wie wichtig es sei zu netzwerken und Ergebnisse aus der Projektarbeit sichtbar zu machen. Die Veranstaltung war dazu da, erzielte Erfolge und bestehende Herausforderungen bei der Umsetzung der Projekte zu sammeln und diese offen zu diskutieren. Das übergeordnete Ziel dabei war Transparenz zu schaffen, um die Ergebnisse der Projektarbeit auch nach Projektabschluss durch Transferkonzepte nachhaltig zu gestalten.

## Neues aus dem BiBB

**„Bedenken Sie: Die Azubis von heute könnten die Betriebsleiter von morgen sein!“**

Im Anschluss an Peter Albrecht stellte sich Dr. Daniel König vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) aus dem Arbeitsbereich 4.4 „Stärkung der Berufsbildung, Bildungsketten“ vor. Dr. König, der selbst einmal Projektmitarbeiter eines JOBSTARTER Projektes war, betonte, wie wertvoll das Konzept der dualen Ausbildung ist, indem er kurz von seinem eigenen Werdegang berichtete.



## Überblick

Anschließend gab er einen kurzen Überblick zum Stand der beiden Förderrunden. In der Förderrunde **3 A** befinden sich aktuell 18 laufende Projekte bundesweit, die bereits insgesamt ca. 1.800 KKU unterstützt und ca. 1.700 Jugendliche beraten haben. Herr Dr. König wies in diesem Zuge daraufhin, dass in der JOBSTARTER Projektdatenbank leider erst 500 Befragungen rückgemeldet wurden.

Er bat darum fehlende Nachweise nachzuarbeiten. Er wies außerdem darauf hin, dass die Projekte der 3. Förderrunde im Frühjahr 2020 auslaufen und gab diesbezüglich den Hinweis, dass es keinen Zwischen- und Sachbericht für die Monate des Jahres 2020 geben muss. Beides kann in den anschließenden Schlussbericht integriert werden.

In der 4. Förderrunde (unterteilt in zwei Wellen) laufen aktuell 39 Projekte bundesweit, in denen bereits 1.600 KKK und 900 Jugendliche unterstützt und beraten wurden.

Außerdem ist die 5. Förderrunde, die unter dem Thema „Digitalisierung“ steht, schon in den Startlöchern!

Dr. König verwies im Anschluss auf die grafische Neuerung des BiBB Logos, welches ab sofort verpflichtend genutzt werden sollte.

Zu finden ist das neue Logo inklusive der ebenfalls neuen Logoleiste in der JOBSTARTER Projektdatenbank.



### **„Netzwerken bedeutet auch voneinander zu lernen.“**

Die Projektarbeit sichtbar zu machen ist wichtig, um eine nachhaltige Wirkung in die Zielregion zu bringen, betonte Herr Dr. König. Es ist wichtig miteinander in den Austausch zu gehen.

### **Einblick in die Projekte**

Vorstellung der Projektarbeit mit Elevator Pitch

### **„Unternehmen haben oft keine Zeit für lange Gespräche – es muss kurz und knackig sein.“**

Manuela Zauritz vom JOBSTARTER Regionalbüro Ost / GEBIFO mbH begrüßte die Anwesenden und stellte anschließend die Methode des „Elevator Pitches“ vor. Ziel war es zu akzentuieren, was das Besondere an den jeweiligen Projekten ist, welche die Highlights aus der Projektarbeit sind und überzeugende regionale Projektansätze aufzuzeigen. Für diese kurze Vorstellung hatte jedes Projekt drei Minuten Zeit.



**Elevator Pitch** ist die Bezeichnung für die Vorstellung eines Produktes, eines Unternehmens oder einer Idee. Übersetzt ins Deutsche bedeutet der Begriff „Fahrstuhlpräsentation“. Da eine Fahrstuhlfahrt in der Regel nur 30-60 Sekunden dauert, sollte der **Elevator Pitch** dementsprechend kurz und prägnant sein.

### **„Im Grunde sind wir wie eine Partnerschaftsvermittlung – wir verkuppeln!“**

Die anwesenden Projektmitarbeiter\*innen stellten ihre Projekte auf abwechslungsreiche und kreative Weise vor und stellten die Vorzüge der Projektarbeit anschaulich dar.

**„Wir gehen nicht auf Messen – wir veranstalten selbst eine!“**

Untermalt wurde die Vorstellungsrunde beispielsweise mit einer schauspielerischen Interaktion mehrerer Projekte untereinander oder Flyern, Plakaten und Anschauungsmaterial. Die Materialsammlung zu den Projekten finden Sie im Anhang der Dokumentation.



„Worüber möchten Sie sich austauschen?“

Im Anschluss an den Elevator Pitch wurde von den Projekten ein Themenspeicher zusammengestellt. Dieser Themenspeicher fasste Themen zusammen, bei denen die Projekte Schwierigkeiten in der Umsetzung haben bzw. bei denen sie Input und Erfahrungsaustausch wünschten. Auf die aufgeschriebenen Themen wurde zum Ende der Veranstaltung Bezug genommen.



## Ideen aus der Projektarbeit

### **„In Berlin gibt es eine Vielzahl Praktikumsformate.“**

Als Schnittmenge der Projektarbeit stellten Nicole Goerke (Projekt „StartSmart“) und Anja Rakowski (Projekt „TopStart“) ihre Transferidee „In 20 Minuten...“ vor. In Berlin gibt es jährlich ca. 30.000 Schüler\*innen, die in der 9. Klasse ein Betriebspraktikum absolvieren. Für jedes dieser Praktika gibt es verschiedene Voraussetzungen. Die gemeinsame Transferidee „In 20 Minuten“ beinhaltet einen Leitfaden für Unternehmen, der eine Praktikumsübersicht aufzeigt, mit der in nur zwanzig Minuten ein attraktives Praktikumsangebot entwickelt werden kann.



### **„Vielen Unternehmen ist der Mehrwert eines Praktikums gar nicht bewusst!“**

Nicole Goerke verdeutlichte, was der konkrete Nutzen der Transferidee ist. Das Ziel des „In 20 Minuten“-Konzeptes ist, das richtige „Praktikums-Matching“ zwischen Unternehmen und Schüler\*in herzustellen und Praktika in Form einer Einstiegsqualifikation für eine Berufsausbildung zu nutzen.

## Beispiele zur Unterstützung von Unternehmen

### **„Der Azubi als Qualitätsbeauftragter – Azubi Hygge“**

### **„Das ist ja ,hyggelig‘! – Diesen Satz haben Sie alle schon einmal gedacht, ohne es zu wissen!“**



Im Zuge der Veranstaltung stellte Auszubildende Lea Sentner vom JOBSTARTER Regionalbüro Ost / GEBIFO mbH ihr Verbundausbildungsprojekt „Azubi Hygge“ vor, welches in Kooperation mit der BBZ Prignitz GmbH entstanden ist.

Gemeinsam mit dem Auszubildenden Maximilian Hardt von der BBZ Prignitz

GmbH entwarf Lea Sentner eine Checkliste in Form eines Phrasenkatalogs für Auszubildende. Diesen würden Auszubildende nutzen können, um überprüfen zu können, inwiefern sie selbst als Qualitätsbeauftragte der eigenen Ausbildung zur Sicherung der Ausbildungsqualität beitragen können.

Sie stellte die Projektindikatoren des Projektes vor und ging anschließend darauf ein, wie wertvoll es sei, die Ausbildungsqualität aus Azubi-Sicht zu sichern und zu optimieren.

Gemeinsam mit Peter Albrecht wurden weitere Verwendungsmöglichkeiten der Projektergebnisse aufgezeigt. In Planung sei beispielsweise ein Motivationsworkshop auf Augenhöhe – von Azubis für Azubis – in dem die Checkliste des Projektes von Lea Sentner und Maximilian Hardt anderen Azubis vorgestellt wird und das Ausfüllen der Checkliste angeleitet wird. Denkbar wäre außerdem die Entwicklung eines Mentorenmodells unter Auszubildenden.



Weitere Vorgaben zur Weiterverwendung der Projektergebnisse seien noch in der Entwicklung. Die entsprechenden Anschauungsmaterialien zum Projekt „Azubi Hygge“ finden Sie im Anhang des Dokuments.

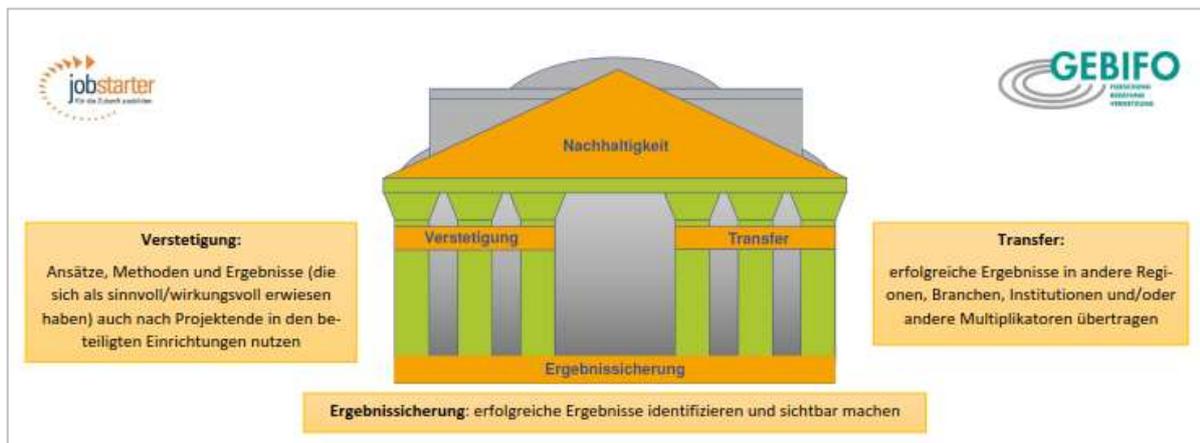


## Transferprozess – von Anfang an gedacht und gelebt

Manuela Zauritz, JOBSTARTER-Regionalbüro Ost

### „Denken Sie an ihr Netzwerk – Fragen Sie sich: Wie kann ich meine Projektarbeit am besten transferieren?“

Im Anschluss stellte Manuela Zauritz das Modell von Ramboll Management Consulting vor, das die verschiedenen Dimensionen von Nachhaltigkeit in der Projektarbeit abbildet.



Es beinhaltet **Dimension 1 Nachhaltigkeit im engeren Sinne** und umfasst sowohl die Sicherstellung der Finanzierung, die Übernahme durch andere Gruppen, die Fortführung durch den Projektträger als auch den Fokus auf Ziele und Zielgruppen.

Die Dimensionen 2-5 stehen für die Nachhaltigkeit im erweiterten Sinne, wobei die **2. Dimension die Entwicklung bei Individuen** beinhaltet. Im Projektkontext bedeutet das, dass sich über dauerhafte Effekte bei der Zielgruppe des Projektes, das Weiterertragen des Projektnutzens durch die Zielgruppe und über den Status und die berufliche Entwicklung von projektbeteiligten Mitarbeitenden Gedanken gemacht werden sollte.

Die **3. Dimension (Entwicklung bei Organisationen)** umfasst Kompetenzen, die dauerhaft hinzugewonnen wurden und veränderte Perspektiven. Wichtig dabei ist auch der Verbleib des Projektpersonals innerhalb der Organisation.

Daraus resultierend ist die **Dimension 4: Entwicklung interorganisationaler Beziehungen**. Ausschlaggebend in dieser Dimension ist die vorlaufende Beständigkeit von Kontakten, Kooperationen und Partnerschaften, die durch das Projekt hergestellt bzw. generell genutzt werden.

Die **Entwicklung im Handlungsfeld** wird in der **Dimension 5** zusammengefasst. Sowohl die Verzahnung von Maßnahmen, die Entwicklung von Strukturen, als auch die öffentliche Wahrnehmung spielen dabei eine Rolle.

**„Verstetigung ist eine Marktpositionierung!“**

Nachhaltigkeit im engeren Sinn (Dimension 1)	
Finden die Projektaktivitäten in irgendeiner Form weiterhin statt (ggf. auch Übernahme durch andere Akteure)?	
Welche entwickelten Produkte/Instrumente kommen weiterhin zum Einsatz?	
Wie kann eine Finanzierung sichergestellt werden (Weiterfinanzierung durch andere Finanzgeber, Regelförderung)?	
Nachhaltigkeit im erweiterten Sinn (Dimensionen 2 – 5)	
Dimension 2: Entwicklung bei Individuen/Zielgruppen	Dimension 3: Entwicklung bei Organisationen
Welche Wirkungen hat das Projekt auch nach Abschluss bei der Zielgruppe?	Welche im Rahmen der Projektdurchführung gewonnenen Kompetenzen bleiben der Trägerorganisation (oder anderen beteiligten Organisationen) erhalten?
Inwiefern übertragen Zielgruppen den Projektnutzen auf Personen aus ihrem Umfeld?	Inwiefern werden Wissen und Kompetenzen aus dem Projekt an andere Mitarbeiter*innen der Organisation weitergegeben?
Wie entwickelt sich der Status der Projektmitarbeiter*innen?	Bleiben Ansprechpartner*innen auch nach Auslaufen der Förderung vorhanden?
Dimension 4: Entwicklung interorganisationaler Beziehungen	Dimension 5: Entwicklung im Handlungsfeld
Wie verändern sich die Position des Projektträgers im Handlungsfeld und das Zusammenspiel der Akteure?	Welche Strukturen haben sich verändert/entwickelt?
Ist der Projektträger auch weiterhin Mitglied regionaler Netzwerke?	Inwiefern haben die Projektträger weiterhin die Möglichkeit, Ausbildungsstrukturen in den Regionen zu entwickeln?
Bleiben neu entstandene Kontakte bestehen?	Wie hat sich die öffentliche Wahrnehmung entwickelt (Bekanntheitsgrad, mediales Interesse, etc.)?

**„Tue Gutes und rede darüber!“**

Manuela Zauritz erklärte die einzelnen Dimensionen durch praxisorientierte Beispiele. In einer Partnerarbeit tauschten sich die anwesenden Projektmitarbeiter\*innen über die Dimensionen der Nachhaltigkeit aus und bekamen die Aufgabe für jede Dimension Aspekte für ihren individuellen Projektkontext aufzuschreiben. Anschließend wurden die Ergebnisse vorgestellt und gesammelt. Im Anschluss finden Sie die Ergebnisse der Nachhaltigkeitsdimensionen der Projekte zusammengefasst in Wortwolken.



## Dimension 1: Nachhaltigkeit im engeren Sinne



Grundsätzlich haben alle Teilnehmer\*innen bejaht, dass ihre Projektaktivität auch nach offiziellen Projektabschluss stattfinden wird. Beispielhaft wurden hier mehrfach das Implementieren von Ausbildungs- und Karrieremessen, Methoden wie das Azubi-Speeddating und weiterführende Beratung von Unternehmen genannt. Die Teilnehmer\*innen sehen die Weiterfinanzierung der Projektarbeit, sowohl durch Landesmittel als auch durch interessierte Unternehmen. Beispielhaft wurden dabei Dienstleistungsangebote wie Ausbilderqualifizierungen (AVEO, AdA) und entwickelte Leitfäden zur Praktikums- und Ausbildungsqualität genannt.

## Dimension 2: Entwicklung bei Individuen



Für jedes Projekt wurden Aspekte gefunden, wie eine nachhaltige Wirkung bei der Zielgruppe auch nach Projektabschluss erzeugt werden kann. Das weitere Bestehen und Nutzen von Netzwerken mit Kooperationsunternehmen, wurde dabei am häufigsten genannt. In vielen Projekten werden die jeweiligen Projektmitarbeiter\*innen auch nach Projektabschluss weiter beschäftigt oder in ähnliche Projektideen integriert. Die meisten Projektmitarbeiter\*innen sind außerdem als Ansprechpartner\*innen bekannt und suchen neue Projektideen für die bestehende Zielgruppe.

Die Ausbildungsbereitschaft, sowohl bei Jugendlichen als auch bei den Betrieben sehen viele Anwesende als gesteigert. Das Know-How wird teilweise betriebsintern weiter genutzt. Außerdem werden Instrumente zur Ausbildungsqualifizierung (AdA, AEVO) angeboten und weiterhin genutzt. Außerdem sehen einige Teilnehmer\*innen das Berufemarketing (besonders für unbekannte, wenig attraktive Berufe) durch ihre Projektarbeit gestärkt.

### Dimension 3: Entwicklung bei Organisationen



Nahezu alle der anwesenden Projektmitarbeiter\*innen berichteten, dass es durch die Projektarbeit einen Wissenszuwachs (beispielsweise in der Berufsbildung, bei der Integration von Flüchtlingen, Berufsbilder oder Branchen betreffend) gibt. Die durch die Projektarbeit erlernten Kompetenzen (wie z.B. Beratungskompetenz, Kommunikationskompetenz und Erfahrungen im Projektmanagement) werden betriebsintern weiter kommuniziert (durch z.B. betriebsinternes Intranet und Fachgruppen) und genutzt.

Alle Projekte schätzen die Netzwerkarbeit mit Kooperationsunternehmen, -institutionen aber auch mit anderen JOBSTARTERplus Projekten und möchten diese nach Projektabschluss weiterführen.

#### Dimension 4: Entwicklung interorganisationaler Beziehungen



Wie man bereits aus der vorherigen dritten Dimension erkennen konnte, haben alle Projektmitarbeiter\*innen auch nach Projektabschluss vor die aufgebauten Netzwerke weiterhin zu erhalten und zu nutzen. Zusätzlich haben nahezu alle der Projekte vor ihr Netzwerk weiter auszubauen bzw. sich als Ansprechpartner\*innen zu etablieren.

#### Dimension 5: Entwicklung im Handlungsfeld



Daraus ableitend lässt sich feststellen, dass sich die Kooperationsstrukturen stetig verbessern. Zweimal wurde hierbei auch die Zusammenarbeit mit den zuständigen Kammern benannt. Durch die Projektarbeit steigen der Bekanntheitsgrad der Projektträger und zusätzlich auch die Außenwahrnehmung der Projektträger als festen Ansprechpartner (regional sowie

überregional). Einzelne Projektträger haben vor sich nach Projektabschluss mit den neu erworbenen Kompetenzen in Gremien einzubringen und branchenspezifisch Berufemarketing zu betreiben, um unbekannte und weniger attraktive Berufe weiterhin zu etablieren.

### Erfahrungsaustausch zu Erfolgen und Herausforderungen in der Projektarbeit

Anschließend ging Peter Albrecht in Interaktion mit den Teilnehmern auf den zuvor gesammelten Themenspeicher ein:



#### **„Wie können wir Jugendliche richtig ansprechen?“**

Die Anwesenden gingen miteinander in den Austausch und sammelten Best-Practice Beispiele aus der Projektarbeit. Ein wesentlicher Aspekt sei die richtige Ansprache von Jugendlichen. Wenn man versteht wie Jugendliche ticken, könne man sie auch leichter für etwas begeistern. Mehrmals wurde das „Ausprobieren“ von Berufen genannt. Die Anwesenden berichteten über das Ausstellen von Berufen auf Messen mittels z.B. digitalen Tools. So könnten die Jugendlichen den Beruf testen und die Aufmerksamkeit der Jugendlichen wird schneller

geweckt. Beispielhaft wurde an dieser Stelle das Einsetzen von Virtual Reality Brillen oder das Ausstellen von 3D-Druckern genannt.

#### **„Was wollt ihr werden? - Dreht doch mal!“**

Ein weiterer, gut bewehrter Aspekt war der Tag der offenen Tür in Unternehmen, der zum Azubimarketing genutzt werden kann. Die anwesenden Projektmitarbeiter\*innen berichteten beispielsweise über ein Glücksrad, das zur Vorstellung von Berufen genutzt wurde. Die Schüler\*innen hatten die Möglichkeit an einem Rad zu drehen, um anschließend zu assoziieren, was sie sich unter dem jeweiligen Beruf vorstellen. Die Jugendlichen wurden dadurch zum Nachdenken angeregt, bevor das Berufsbild erklärt wurde.

#### **„Die Frage ist doch, wie wir uns verändern können, um Jugendliche richtig anzusprechen!“**

Im weiteren Austausch wurden mehrmals Methoden zum Berufemarketing als wichtiger Punkt benannt. Sowohl das Drehen von Videos, in denen von Azubis der eigene Beruf vorgestellt wird, als auch die Ansprache auf Augenhöhe (Azubi zu potenziellem Azubi) wurde mehrmals als ausschlaggebend beschrieben, da somit eine persönliche Ebene geschaffen wird.

**„Zu sagen, dass ein Jugendlicher nicht qualifiziert genug für eine Ausbildung ist, finde ich falsch! Jeder Jugendliche bringt Talent mit – Es geht um das richtige Matching!“**

**„Jugendliche sind oft nicht leicht – einige Unternehmen aber auch!“**

Im weiteren Gesprächsverlauf wurde auf verschiedene Ausbildungsmodelle eingegangen. Praktika als Einstiegsqualifizierung oder das Modell der „kooperativen Ausbildung“ könnten genutzt werden, um Jugendliche besser in Ausbildung zu integrieren und um für das richtige Matching zu sorgen. Um Ausbildung für Jugendliche attraktiver zu machen, können Alternativen wie Ausbildungsverkürzungen oder Teilzeitausbildungen aufgezeigt werden. Wichtig bei all den Möglichkeiten sei die richtige Betreuung der Jugendlichen, sowohl durch Externe als auch durch klare Ansprechpartner\*innen in den Unternehmen.

**„Wie können wir Unternehmen richtig ansprechen?“**

Viele Projekte hatten zuvor im Themenspeicher Schwierigkeiten bei der Ansprache von Unternehmen geäußert. Im gegenseitigen Austausch wurden regionales Netzwerken und Standortmarketing als zwei wesentliche Punkte genannt.

**„Nicht wir sagen, wir sind gut – sondern die Feedbackbögen sagen wir sind gut!“**

Aus den Erfahrungswerten der Projektarbeit, sprechen Weiterempfehlungen und positive Bewertungen Unternehmen am besten an. Daher sei es wichtig die „Werbetrommel“ für die Projektarbeit zu rühren. Bewährt haben sich außerdem das Teilnehmen an Berufs- und Karrieremessen sowie das Aufzeigen von Karrierewegen (Best-Practice aus der Projektarbeit).

## Zusammenfassung und Verabschiedung

Peter Albrecht, JOBSTARTER-Regionalbüro Ost

### ***Wünsche und Anregungen***

In einer abschließenden, kleinen Feedbackrunde wurde nach Wünschen oder Verbesserungsvorschlägen der Anwesenden gefragt. Einstimmig wurde mehrfach der Wunsch nach regelmäßigeren Vernetzungstreffen und engerer Vernetzung unter den Projekten geäußert. Explizit wurde der Wunsch nach ballungsbezogenem Netzwerken geäußert. Die Anwesenden konnten aus der Veranstaltung Wissensinputs und Erkenntnisse für ihre weitere Projektarbeit mitnehmen.

### ***„Berichten Sie uns gern von Ihren Projektergebnissen!“***

Außerdem wurde sich, sowohl auf Seiten der Projekte als auch auf Seiten des Bundesinstituts für Berufsbildung, vertreten durch Herr Dr. König, mehr Transfer und Transparenz gewünscht. Herr Dr. König wird dies im Bundesinstitut für Berufsbildung weiterkommunizieren und bestärkte die anwesenden Projekte darin Projektergebnisse gerne aufzuzeigen. Zusätzlich kündigte er an, dass eine Arbeitshilfe zur Gewinnung von Unternehmen geplant ist und voraussichtlich noch im Jahr 2019 veröffentlicht werden soll.

Zum Ende der Veranstaltung fasste Peter Albrecht die Erkenntnisse des Netzwerktreffens zusammen und verabschiedete die Anwesenden.

Wir bedanken uns recht herzlich bei allen anwesenden Projekten und bei Herrn Dr. Daniel König für die aktive Mitgestaltung des Netzwerktreffens!

## Anhang

### 1. Präsentation der Veranstaltung

[Präsentation EXAM-Netzwerktreffen am 22.10.2019](#)

### 2. Materialsammlung der Projekte

Hier finden Sie eine Sammlung aller projektbezogenen Materialien, die uns nach Veranstaltungsende zugesendet wurden.

#### MUT zur Ausbildung

- Projektwebsite: [www.mutzurausbildung.de/](http://www.mutzurausbildung.de/)
- Instagram Account: [www.instagram.com/mutzurausbildung/](https://www.instagram.com/mutzurausbildung/)
- [Informationen zum AdA-Schein](#)
- [Flyer Ausbildungsguide für Unternehmen](#)
- [Plakat des Projektes](#)

#### AltmarkPlus

- Projektwebsite: [www.bvh-karriere.de/projekte/altmarkplus/](http://www.bvh-karriere.de/projekte/altmarkplus/)

#### KUBA – Kleine Unternehmen bilden aus!

- Projektwebsite: [www.kuba-goerlitz.de/](http://www.kuba-goerlitz.de/)
- Instagram Account des Projektes: [www.instagram.com/kubagoerlitz/?hl=de](https://www.instagram.com/kubagoerlitz/?hl=de)
- Facebook-Seite des Projektes: [www.facebook.com/kubagoerlitz/](https://www.facebook.com/kubagoerlitz/)

#### Mittelthüringer Initiative für Ausbildung

- [Mittelthüringer Initiative – Erfolgsgeschichte](#)

### 3. Azubi Hygge

Weiterführende Informationen

- [Homepage des JOBSTARTER Regionalbüro Ost/ GEBIFO mbH](#)
- Instagram-Account JOBSTARTER Regionalbüro Ost / GEBIFO mbH: <https://www.instagram.com/gebifo/>
- Facebook-Seite JOBSTARTER Regionalbüro Ost / GEBIFO mbH: <https://de-de.facebook.com/gebifo/>
- [Zeitungsbeitrag in der Berliner Wirtschaft „Azubi Hygge“](#)
- [Checkliste für Auszubildende](#)
- [Checkliste für Unternehmen](#)

### 4. JOB UFO

- [Matching-Plattform, Website](#)

### 5. [Gute Beispiele](#) auf der JOBSTARTER Website