



GELINGENSAKTOREN IN DER BERUFSBILDUNG



Erasmus+

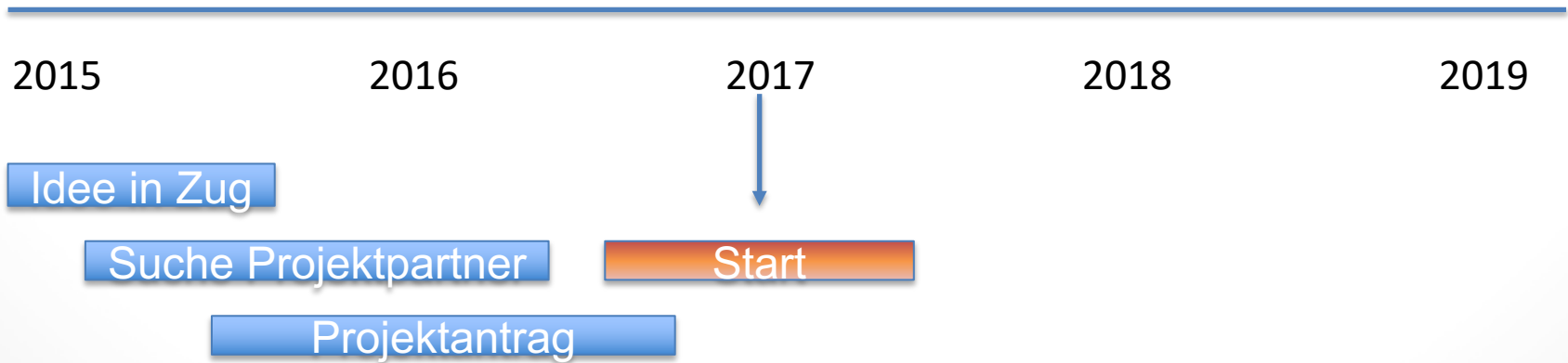
EU-Programm für allgemeine und berufliche Bildung, Jugend und Sport

Begrüßung



Jürgen Nigg, Geschäftsführer

Historisch



Idee

Vor der Lehre

Hypothese 1 und 2

Während der Lehre

Hypothese 3 und 4

Nach der Lehre

Hypothese 5 und 6



Projekt Team



Tina Widmann
Die Chance Agentur GmbH
Salzburg



Constanze Hellmann
Die Chance Agentur GmbH
Salzburg



Ivan Schurte
Wirtschaftskammer
Liechtenstein
Schaan



Mirko Cutri
Wirtschaftsverband Handwerk und
Dienstleistung
Bozen



Jean-Pierre Dällenbach
Die CHANCE Stiftung
Ostschweiz
Schweiz



Rémy Müller
BildungsNetz Zug
Zug



Remo Kluser
Hilti AG
Schaan

Historisch

2015

2016

2017

2018

2019

Idee in Zug

Suche Projektpartner

Projektantrag

1. 2017/11 Kick off Ruggell
2. 2018/01 Liechtenstein Vaduz TM / ME
3. 2018/05 Train the trainer Bozen
4. 2018/11 Schweiz Zug TM / ME
5. 2019/02 Österreich Salzburg TM / ME
6. 2019/05 Italien Bozen TM / ME
7. 2019/08 Abschluss Schaan

Herausforderungen

- Die Fachbegriffe der Berufsbildung
- Die Aufgaben und die Rolle des Staates (Finanzierung, gesetzliche Grundlage etc.)
- Politische Rahmenbedingungen
- Schulsystem
- Möglichkeiten nach der Berufslehre
- Unterschiedlichen Sichtweisen der Projektgruppenmitglieder (Arbeitgebervertreter, Stiftung, Teilselbstfinanzierte Organisation etc.)
- Wirtschaftsstandort

Resultate

- Die Resultate werden erst länderübergreifend präsentiert, mit einer Empfehlung pro Hypothese.
- Die Resultate sind auf Plakaten im Raum aufgehängt.
- Die Länderresultate sind im Nebenraum platziert, Vernissage während Apéro.

Hypothese 1 (Vor der Lehre)

Jugendliche wie Betriebe müssen eine fundierte Entscheidung bei der Auswahl treffen, damit die Ausbildung zum Erfolg wird. Die Ansprüche der KMU an die Lernenden müssen Jugendlichen, Eltern und Lehrpersonen fundiert vermittelt werden.

Präsentiert durch:



Tina Widmann

Die Chance Agentur GmbH
Salzburg



Constanze Hellmann

Die Chance Agentur GmbH
Salzburg

Jugendliche wie Betriebe müssen einen fundierten Entscheid bei der Auswahl treffen, damit die Ausbildung zum Erfolg wird. Die Ansprüche der KMU an die Lernenden müssen Jugendlichen, Eltern und Lehrpersonen fundiert vermittelt werden.

Hypothese 1

Die Anstellung folgt einem strukturierten Selektions-Prozess des Ausbildungsbetriebs

Handlungsempfehlung

Intensive Unterstützung in der Berufsorientierung ab der Schulzeit durch externe Profis erhöht die Treffsicherheit der richtigen Ausbildungs- bzw. Berufswahl und die Eignung der Jugendlichen zum jeweiligen Unternehmen.

Mittels

- Verstärkter Elternarbeit
- Sensibilisierung für die Vorzüge der dualen Berufsausbildung
- (Be)»greif«barmachen der Lehre
- Berufswahltests
- Schnupperlehren
- Betriebsbesichtigungen

Ist die Ausbildungs- bzw. Berufswahl erfolgt, macht ein Get Fit Programm (in Form von Workshops an Schulen oder Einzeltrainings mit Jugendlichen – aufsuchend und mobil) die zukünftigen Lehrlinge bewerbungsfit, u.a. durch Training digitaler und sozialer Kompetenzen. Bei Bedarf können Native Speaker eingesetzt werden, um keine Zeit bei neu Ankommenden verstreichen zu lassen und den Berufswahlprozess in der Muttersprache zu unterstützen.

Die Konkretisierung des Rekrutierungsprozesses seitens der Unternehmen unterstützt dabei, die Anforderungen an die Jugendlichen genauer zu definieren.

Beispiele

- Bildungssystem transparent und vollständig erklären sowie Wege der Durchlässigkeit und der Weiterentwicklungsmöglichkeiten präsentieren.
- Die Matura über eine Lehre als Alternative zum klassischen Schulweg präsentieren.
- Lehrlingsrückgang entgegen wirken.
- Erlebniswelt Baustelle – ein Kinderprojekt zum spielerischen Kennenlernen von Bauberufen.
- Handwerkerbus – mobil an Schulen, zum Kennenlernen der Handwerksberufe.
- Schnupperlehre ist erfolgt und Fragen zum Beruf sind geklärt.
- Der/die Neueintretende passt ins Team, kennt den Betrieb und die Erwartungen bis zum Beginn.
- Präventions-Workshops wie «dein Auftritt mit Ausblick», «Bewerben all inclusive» oder Ausbildungs-, Bewerbungs-, Lern-, Sprach-, Mental-, Gewaltpräventions-, Kompetenz-, Antimobbingtraining (bei Bedarf mit Native Speakern), auch über moderne, digitale Möglichkeiten (z.B. Skype).
- Beurteilungsmatrix definieren, Vorstellungsgespräch, Schnupperlehren konkretisieren, erforderliche Inhalte für die Bewerbungsunterlagen definieren, Zwischenevaluation / Zusagetermin.
- Kriterien der Firma, nach denen Neueintretende ausgewählt werden, sind für die Bewerber/innen aufbereitet.

Resultate

- [Informationsfolder „Duale Ausbildung“](#)
- [Berufsorientierungspass](#)
- [Flyer «Wir sichern Fachkräfte von morgen»](#)
- [Radio Spot: Familyday 100pro!](#)
- [Der Lehrlingspakt 2015–2018](#)
- [Veranstaltungsflyer](#)
- [Foto Handwerkerbus](#)
- [Auswertung Schnupperlehre für Jugendliche/n und Ausbilder/in](#)
- [Einschätzung Lehrperson](#)
- [Anmeldeformular die chance Agentur gGmbH](#)
- [Foto mobiles Büro](#)
- [Anmeldeformular für das BNZ+ Einzelcoaching](#)
- [Workshop-Folder](#)
- [Bewerbungstrainer](#)
- [Video Mert](#)
- [Foto Native Speaker somali](#)
- [Matrix](#)
- [Brief VG](#)
- [Brief SL](#)
- [Radiospot BNZ - Speck](#)

Hypothese 2 (Vor der Lehre)

KMU müssen auch mit dem Lernenden ein passendes Teammitglied finden. Für das Auswahlverfahren kann die KMU professionelle Unterstützung in Anspruch nehmen.

Präsentiert durch:



Jean-Pierre Dällenbach

Die CHANCE Stiftung
Ostschweiz
Schweiz

Hypothese 2

Der Ausbildungsbetrieb trifft bei der Selektion des Lernenden mit externer Unterstützung einen fundierten Entscheid.

KMU müssen auch mit dem Lernenden ein passendes Teammitglied finden. Für das Auswahlverfahren kann die KMU professionelle Unterstützung in Anspruch nehmen.

Handlungsempfehlung

Dank der externen Unterstützung der Unternehmungen bei der Auswahl der Lernenden, können die Abklärungen und Selektion professionell, umfangreich und breit abgestützt werden.

Verwendete Mittel:

1. Unterstützung bei der Prüfung der Bewerbungen (Administration, Triage, Erstinterview)
2. Vorträge halten und Beratungsschulungen für Schüler, welche in die Berufswahl kommen, durchführen
3. Vorstellungsgespräche führen
4. Schnupperlehren messbar durchführen und mit Beurteilungsmatrix auswerten
5. Anstellungsentscheid fällen. Lehrstellen werden nur besetzt wenn die Passung stimmt und alle Beteiligten einverstanden sind

Was erfolgt nach Zusage bis Lehrbeginn:

- Ziele mit Schülern vereinbaren und laufend kontrollieren
- Knigge und Reglement bekannt geben
- Lehrvertragsunterzeichnung drei Monate vor Lehrstart

Beispiele

- Dienstleistungs-Paket für KMU. Bewerbungsselektion – Auswahl der Lernenden
- speziell für Eltern und Jugendliche mit Migrationshintergrund sowie Familien mit patriarchalischen Familienstrukturen im letzten Pflichtschuljahr, um mehr in eine Lehre zu bringen
- Bei der Rekrutierung werden folgende Kernfragen beantwortet Kann er / sie? Will er /sie? Passt er / sie?
- Nur bei einer 100% Übereinstimmung kommt es zu einem Anstellungsvertrag

Resultate

Mit einer individuellen und durchgehenden Begleitung der Betriebe während des gesamten Selektionsprozesses wird eine zielgenaue Passung von Anforderungsprofil und Kompetenzen des Jugendlichen erreicht.

- <https://www.gelingensfaktoren-berufsbildung.com/schweiz/>
- [Bewerbungsselektion](#)
- [Pdf VG](#)
- [Pdf SL.pdf](#)

Hypothese 3 (Während der Lehre)

Eine Unterstützung in schulischen Belangen erhöht einerseits die Ausbildungsbereitschaft der KMU und lässt andererseits die Erfolgchancen der Jugendlichen steigen.

Präsentiert durch:



Remo Kluser

Hilti AG

Schaan

Hypothese 3

Unterstützung in schulischen Belangen und Sicherstellung eines erfolgreichen Ausbildungsverlaufs

Eine Unterstützung in schulischen Belangen erhöht einerseits die Ausbildungsbereitschaft der KMU und lässt andererseits die Erfolgchancen der Jugendlichen steigen.

Handlungsempfehlung

Durch transparente Ziele und regelmässige Termine / Gespräche sowie Anlässen wird ein erfolgreicher Ausbildungsverlauf massgebend unterstützt.

Mittels

1. Probezeitgespräch
2. Notensitzungen
3. Semestergespräche
4. Anlässe / Lager
5. Projekte

werden die schulischen und betrieblichen Ziele reflektiert und wenn nötig durch

- Nachhilfeunterricht
- Lernenden Coaching
- Buddy-System

verbessert

- Die Vorbereitung zum Abschluss ist ein wichtiger Bestandteil eines erfolgreichen Abschlusses.

Beispiele

- Die definierten Ziele sind allen Beteiligten zugänglich
- Imagevideo und Radio Sendung zu HALO
- Schulische Unterstützung
 - An der Schule
 - Externe Partner zur Unterstützung der KMU's
- Die Termine werden laufend schriftlich dokumentiert und abgelegt.
- Über die Anlässe und Lageraktivitäten sowie Projekte berichten wir in den regionalen Medien sowie über die SocialMedia (FB, youtube, Instagram) Kanäle.
- Implementierung eines Buddy-Systems für Lehrlinge um schulische wie auch betriebliche Leistungen zu verbessern.

Resultate

- Durch regelmässige Termine / Gespräche und Anlässen wird ein erfolgreicher Ausbildungsverlauf massgebend unterstützt.
- [Radio Audiofile](#)
- [Video LC](#)
- [Link YT](#)
- [Link FB](#)
- [Protokoll NS](#)
- [Protokoll SG](#)
- [Externes Studium](#)
- [Einzelcoaching](#)
- [Semesterprüfung](#)
- [Video zur Hypothese 3](#)
- [XBuddy-Flyer](#)
- [Buddy-Film](#)
- [Buddy-Wall](#)

Hypothese 4 (Während der Lehre)

Lehrverhältnisse werden vorzeitig aufgelöst, ohne dass eine externe Person vermittelnd einbezogen wird; KMU würden externe Hilfe einer Fachperson bei Schwierigkeiten annehmen.

Präsentiert durch:



Mirko Cutri

Wirtschaftsverband Handwerk und
Dienstleistung
Bozen

Hypothese 4

Mit externer Unterstützung bei Schwierigkeiten wird der Ausbildungserfolg sichergestellt.

Lehrverhältnisse werden vorzeitig aufgelöst, ohne dass eine externe Person vermittelnd einbezogen wird; KMU würden externe Hilfe einer Fachperson bei Schwierigkeiten annehmen.

Handlungsempfehlung

Sollte es zu Problemen kommen haben wir folgenden Prozessablauf (Eskalationsstufen) definiert. Jeder Schritt wird intern schriftlich dokumentiert:

Persönliches Gespräch, Gespräch mit Eltern, Schriftliche Ermahnung (geht an das Amt für Berufsbildung und Berufsberatung), Verwarnung (geht an das Amt für Berufsbildung und Berufsberatung), Auflösung
Es gibt auch fristlose Auflösungen, dies beruhen auf Erreichen der Leistungsgrenzen oder massivem Vertrauensbruch (z.B. Diebstahl).

Externe Unterstützung

Positiver Verlauf durch Einbezug externer Fachperson

Hilfsmittel zur Unterstützung

Einführung von Werkzeugen, Instrumenten zur Erkennung von Schwierigkeiten

Kooperation Beteiligte

Schaffung einer neuen Vertrauensbasis durch eine neutrale Drittperson

Einbezug der Eltern zur Unterstützung

Zusammenarbeit mit der Lehraufsicht

Eine Anlaufstelle macht bei den Fragestellungen die Triage und unterstützt bei komplexer Problematik

Coaching Angebot für Ausbilder

Unterstützung externer Fachpersonen

Bedarfsgerechte Begleitung im Lehrbetrieb, z.B. beim Spracherwerb von Fachausdrücken

Kopf-frei-Interventionsprogramm und Mentaltraining für

Lehrlinge in enger Zusammenarbeit mit den KMU

Aus der Arbeitgebersicht

Ausbildner wünschen sich Unterstützung im Bereich der Persönlichkeitsentwicklung.

Beispiele

Mögliche Ansprechpartner sind:

Amt für Berufsbildung und Berufsberatung (AfBB)
Psychologen
Amt für soziale Dienste (ASD)
Kirchlich sozialer Dienst (KSD)
Schuldenberatung (HiH)

Zusammenarbeit durch Coaching

Führung eines Coachingbuchs

Anmeldung beim Case Management Berufsbildung

Eltern unterschreiben Coachingbuch

Coach und Lehraufsicht kooperieren

Einführung einer Zusammenarbeitsform zwischen den verschiedenen Diensten (z. B. Koordination, Case Management)

Ausbildner können Unterstützung abrufen

Dank Unterstützung durch das BNZ wird bei

Schwierigkeiten der Ausbildungserfolg sichergestellt und die KMU benötigen weniger Zeit, sich mit der komplexen Problematik auseinanderzusetzen

Sprach- & Lernttraining

chanceKolleg

Prüfungsangst

DuALPlus – ein Interreg Projekt mit Beteiligung des Ivh.

Resultate

- [Link AfBB](#)

[Link ASD](#)

[Link KSD](#)

[Link HiH](#)

- [Einzelcoaching](#)
- [Coachingbuch](#)
- [Anmeldung CM BB](#)
- [Trailer CM BB](#)
- [Coaching für Ausbilder](#)
- [Video zur Hypothese 4](#)

- [Foto Lehrabschlussprüfung Marina](#)
- [Film chanceKolleg](#)
- [Interventionsplan](#)
- [Foto Zieltreppe](#)

- [DuALPlus Projekt-Homepage](#)

Hypothese 5 (Nach der Lehre)

Die Auftrittskompetenz und die kommunikativen Fähigkeiten machen bei jungen Berufsleuten den Erfolg bei der ersten Stellensuche aus.

Präsentiert durch:



Rémy Müller
BildungsNetz Zug
Zug

Hypothese 5

Mit Schulung der Auftrittskompetenz ist die Fortsetzung der Laufbahn erfolgreicher

Die Auftrittskompetenz und die kommunikativen Fähigkeiten machen bei jungen Berufsleuten den Erfolg bei der ersten Stellensuche aus.

Handlungsempfehlung

Befähigung des Lernenden

- Kommunikationsschulung

Unterstützung Lehrbetrieb

- Netzwerkpfege

P1 Gelingensfaktor

Schulung der Auftrittskompetenz und Kommunikation

- Individuelle eins-zu-eins Betreuung in tätiger Fallverantwortung
- Training sozialer & digitaler Kompetenzen (Get Fit Programm)
- Kopf-frei-Interventionsprogramm und Mental-training für Lehrlinge in enger Zusammenarbeit mit den KMU
- Sollten Lernende den Leistungen für einen entsprechenden Lehrabschluss nicht gerecht werden, wird ihnen Unterstützung angeboten. Sind diese nicht zielführend, würden die Lernenden rückgestuft. Kommen die Lernenden in das letzte Lehrjahr, werden diese auf das Qualifikationsverfahren vorbereitet und begleitet.
- Das Handwerk und die praktischen Berufe generell benötigen ein starkes Image, damit junge Fachkräfte stolz auf ihren Beruf sind, diesen Berufsstolz auch ausleben und ihre Auftrittskompetenz stärken können. Sie dienen letztendlich als Vorbilder für andere Jugendliche

Beispiele

- Kommunikation von Stärken, Umgang mit Schwächen; Kleidung und Sprache
- Frühzeitige Aktivierung und Pflege des Kontaktnetzes
- Dank Training der Auftretenskompetenz durch das BNZ ist die Laufbahnfortsetzung erfolgreicher
- Ausbildungs-, Bewerbungs-, Lern-, Sprach-, Mental-, Gewaltpräventions-, Kompetenz-, Antimobbingtraining (bei Bedarf mit Native Speakern)
- Präventions-Workshops wie «Dein Auftritt mit Ausblick», Einzeltrainings für Softskills, Career Management Skills – auch über moderne, digitale Möglichkeiten z.B. Skype (bei Bedarf mit Native Speakern)
- Prüfungsangst
- Fachliche Vorbereitungskurse oder die Möglichkeit bieten sich auf das Qualifikationsverfahren konzentriert vorzubereiten. Gemeinsam erarbeiten wir eine RoadMap hin zur Prüfung
- Generation H – die Imagekampagne des Südtiroler Handwerks

Resultate

- [Netzwerk EBA/EFZ \(Tagesschau\)](#)
- [Flyer Netzwerk EBA/EFZ](#)
- [Video zur Hypothese 5](#)
- [Foto Gewaltprävention](#)
- [Foto Händedruck, PPT-Folie](#)
- [Bewerbungstrainer](#)
- [Foto Native Speaker somali](#)
- [Foto chanceKolleg Tablets](#)
- [Interventionsplan](#)
- [Foto Zieltreppe](#)
- [Flyer FIT](#)
- [Flyer W&G](#)
- [Flyer HALO](#)
- [Imagefilm](#)
- [Infografik](#)
- [Bilderserie – die Generation H von jung bis alt](#)

Hypothese 6 (Nach der Lehre)

Betriebe können ein Interesse haben, einen erfolgreichen Lernenden nach zwei Jahren weiter zu beschäftigen und so einen eingearbeiteten und motivierten Mitarbeiter länger an den Betrieb binden.

Präsentiert durch:



Rémy Müller
BildungsNetz Zug
Zug

Hypothese 6

Eine Stelle und Weiterbildung nach erfolgreicher Ausbildung ist Ziel für alle Beteiligten

Betriebe können ein Interesse haben, einen erfolgreichen Lernenden nach zwei Jahren weiter zu beschäftigen und so einen eingearbeiteten und motivierten Mitarbeiter länger an den Betrieb binden.

Handlungsempfehlung

P1 Gelingensfaktor

- Interesse der Betriebe an einer Weiteranstellung
- 6 Monate vor Ablauf des Lehrverhältnisses wird geklärt wie das Bedürfnis nach der Lehre ist. Das Bedürfnis wird mit einem allfälligen Bedarf der Betriebe zusammengeführt. Die Absichtserklärungen werden schriftlich festgehalten, unabhängig vom Prüfungserfolg resp. der Rahmenbedingungen der Folgeanstellung.
- FIT für den Berufsalltag, Workshop für Absolventen mit einem externen Referenten.
- Coaching zur Erstellung der Bewerbungsunterlagen durch die Betreuer während der Lehrzeit.
- Allfällige Unterstützung zum Finden einer Anschlusslösung
- Individuelle eins-zu-eins Betreuung in tätiger Fallverantwortung
- Video -> Wie man`s nicht machen sollte...
- Lehrlingswettbewerbe und Berufswettkämpfe auch als Lernplattform. „Spielend lernt man am Leichtesten“. Ein Wettkampf - und die Vorbereitung darauf - verbessert nicht nur die technischen Fertigkeiten eines Jugendlichen, sondern es steigert auch maßgeblich seine Wahrnehmung von sich und seinem Selbstvertrauen und Marktwert





Beispiele

- Dank der Unterstützung durch das BNZ bei der Stellensuche im ersten Arbeitsmarkt werden die Ausbildungsbetriebe entlastet, wenn sie die Absolventin /den Absolventen nicht anstellen können oder wollen
- Workshop durch Gregor Loser
Coaching durch MA
- Publikationen in den Medien, Gratulation zur QV
- Ausbildungs-, **Bewerbungs**-, Lern-, Sprach-, Mental-, Gewaltpräventions-, Kompetenz-, Antimobbingtraining (bei Bedarf mit Native Speakern)
- WorldSkills – nicht nur ein Wettkampf

Resultate

- [Video zur Hypothese 6](#)
- [Denkfit.ch](#)
- [Foto QV2017](#)
- [Film Mert](#)
- [Film Mert II](#)
- [WorldSkills – der Weg zum Erfolg \(der Film\)](#)
- [WorldSkills Italy – Junge Talente im Wettbewerb](#)

Überblick

HYPOTHESEN	LIECHTENSTEIN 	SCHWEIZ 	ÖSTERREICH 	ITALIEN 
	Multiplier Event 22. 1. bis 23. 1. 2018	Multiplier Event 19. 11. bis 20. 11. 2018	Multiplier Event 28. 2. bis 1. 3. 2019	Transnationales Meeting 20. bis 21. Mai 2019
1. INFORMATION UND VORBEREITUNG AUF DIE BERUFSLEHRE	Hypothese bestätigt Es ist ein wesentlicher Erfolgsgarant.	Hypothese bestätigt Vorförderrolle entlastet die KMU's	Hypothese bestätigt	Hypothese mehrheitlich bestätigt Ein großer Teil der Unternehmen geht nach einem strukturierten Prozedere vor.
2. UNTERSTÜTZUNG BEI DER AUSWAHL VON LERNENDEN	Hypothese bestätigt Der Anstellungenscheid wird aufgrund einer Empfehlung getroffen	Hypothese bestätigt Umfangreiche externe Selektion und Abklärung	Hypothese bestätigt	Hypothese teilweise bestätigt Nur ein Teil der befragten Unternehmen nehmen bei der Rekrutierung von Lehrlingen externe Hilfe in Anspruch.
3. UNTERSTÜTZUNG IN SCHULISCHEN BELANGEN	Hypothese bestätigt Es ist ein wesentlicher Erfolgsgarant.	Hypothese bestätigt Unterstützung um den erfolgreichen Ausbildungsverlauf zu garantieren	Hypothese bestätigt	Hypothese bestätigt Unternehmen legen auf alle Fälle großen Wert darauf, dass die Lehrlinge, auch in der Schule gute Leistungen erzielen.
4. BEIZUG EXTERNER FACHPERSONEN BEI SCHWIERIGKEITEN	Hypothese bestätigt Es ist ein wesentlicher Erfolgsgarant.	Hypothese bestätigt Problematik und Schwierigkeiten werden von externen Coachs gelöst	Hypothese bestätigt	Hypothese bestätigt Die befragten Ausbilder wünschen sich durchaus auch Unterstützung im Bereich des Coachings zu Sozialkompetenzen sowie zu Team- & Mentaltraining.
5. SCHULUNG DER AUFTRITTSKOMPETENZ UND KOMMUNIKATION	Hypothese bestätigt	Hypothese mehrheitlich bestätigt Laufbahnförderung und Umgangsformen schulen	Hypothese bestätigt	Hypothese bestätigt Ein sicheres Auftreten erleichtert die Entscheidung des Lehrbetriebes, das Arbeitsverhältnis in einen unbefristeten Vertrag übergehen zu lassen.
6. INTERESSE DER BETRIEBE AN DER WEITERANSTELLUNG	Hypothese bestätigt	Hypothese teilweise bestätigt Dank externer Jobcoachs ist die Stellensuche im ersten Arbeitsmarkt möglich	Hypothese bestätigt	Hypothese bestätigt In den allermeisten Ausbildungsbetrieben der befragten Unternehmen erfolgt Ausbildung als Investition und als Maßnahme für den Fachkräftemangel.

Diskussion / Vernissage

Backup

Publikum

- Teilnehmerländer Vertreter und Akteure (bei uns z.B. Berufsschule Rektor Benedikt Heeb) (abgerechnet analog TM / ME), ausserhalb Budget (Anmeldung bis 27. Juli 2019)
- Ministerium Bildung
- Vertreter aus Industrie und Gewerbe (WKL, LIHK agil, Bildungsbeirat)
- AIBA (Agentur für internationale Angelegenheiten)
- AfBB (Amt für Berufsbildung und Berufsberatung)

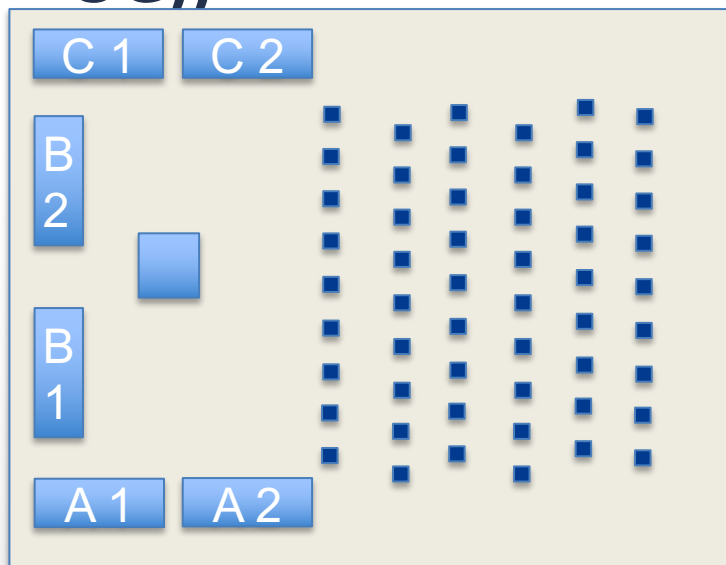
- Folgende Presse wird eingeladen 1 FLTV, Radio L, Vaterland, Volksblatt

Agenda

- 13.00 Uhr Eintreffen der Gäste (vorgängiges Mittagessen der Projektgruppe)
- 13.30 Uhr Eröffnung durch Ivan Schurte
- 13.35 Uhr Grussworte der Regierung oder AIBA
- 13.45 Uhr Grussworte des Präsidenten der Wirtschaftskammer Liechtenstein
- 13.55 Uhr Historie durch Ivan Schurte
- 14.05 Uhr Präsentation der Resultate
- 14.35 Uhr Verdanken / Apéro in der Vernissage
- 16.00 Uhr Ende

- 18.00 Uhr Abschiedsessen mit Ehrengästen

Räumlichkeiten (WKL, Zollstrasse 23, 9494 Schaan (2 OG))



A = vor der Lehre, B= während der Lehre, C = nach der Lehre
 A1 = Tina & Stanzi, A2 = Jean Pierre
 B1 = Remo, B2 = Mirco
 C1 = Rémy, C3 = Rémy

Zusammenfassung der Thesen gemäss Vorlage. Worte. Fazit.
 Bis 1. Juli an Remo Kluser. Referat pro These 5 Min.

Garderobe



Die Länder präsentieren ihre Resultate. Mit Fotos das Ganze auflockern. Hier kommen die einzelnen Resultate, Video, Flyer, Karten, T-Shirt zur Geltung.

Vorschlag:
 Remy macht einen Stand wie weiter.

Programm zweiter Tag

9.00 Uhr in Vaduz

- Besuch des Labors PepperMINT in Vaduz
<https://www.pepermint.li>
- Besuch der Schatzkammer
<https://tourismus.li/lie/ort/Schatzkammer%20Liechtenstein/>

ca. 12.00 Uhr gemeinsames Mittagessen

Anmeldung bis spätestens 5.7.2019

Neues Hotel in Vaduz: <https://www.b-smarts.net/vaduzerhof/>