

---

**IT WORKS!**

# ASSISTED TRAINING SCHEME

Der Assistierte  
Ausbildungsplan



**It Works!**  
The Employable Youth

2019-1-DE02-KA202-00636



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



# Inhalt

<b>Einführung .....</b>	<b>2</b>
<b>Herausforderungen .....</b>	<b>3</b>
<b>Der assistierte Ausbildungsplan .....</b>	<b>4</b>
<b>I. Teilnehmer*innenwerbung / -Rekrutierung .....</b>	<b>5</b>
<b>II. Verbesserung der Soft Skills: Vorbereitung der Teilnehmenden .....</b>	<b>6</b>
<b>III. Praktika/Vermittlung von Arbeitsstellen .....</b>	<b>7</b>
<b>Schlussfolgerungen .....</b>	<b>9</b>

# Einführung

“The Employable Youth: It Works!” (*Die beschäftigungsfähige Jugend: Es funktioniert!*) Alle beteiligten Projektpartner arbeiten kontinuierlich mit jungen Menschen mit unterschiedlichem sozialem Hintergrund. In unserer täglichen Arbeit mit Jugendlichen erleben wir die Schwierigkeiten, die gerade benachteiligten Jugendlichen beim Einstieg in ein Praktikum oder eine Ausbildung begegnen.

Einer der Gründe, warum diese bestimmte Gruppe junger Menschen besondere Schwierigkeiten hat, überhaupt einen Praktikums-/Praktikumsplatz zu finden und schließlich ein Stellenangebot zu erhalten, ist der Mangel an situationsgerechter Kommunikation, nötiger Ausdauer und eine professionelle Einstellung am Arbeitsplatz. Unser Ziel im „It Works!“ Projekt war es, eine konkrete, abgerundete Maßnahme/Intervention in Form eines assistierten Ausbildungsplans zu schaffen. Damit soll den jungen Teilnehmer\*innen Unterstützung gegeben werden, die Hindernisse zu überwinden, die wir in der Arbeit mit ihnen beobachtet haben. Ein zentraler Bestandteil unserer Modellmaßnahme ist die **vermittelnde Rolle der Begleiter\*/Jugendberufshelfer\*/Pädagogen\*in** (im folgenden „Fachkräfte“) vor, während und nach den Praktika, um die Lücken zwischen Auszubildendem und Praktikumsbetrieb zu schließen.

Unser Ziel war es, ein tieferes Verständnis für die Herausforderungen zu erlangen, mit denen benachteiligte Jugendliche während des assistierten Ausbildungsprogramms konfrontiert sind, um deren Lernen am Arbeitsplatz, im Betrieb zu verbessern. Der in diesem Projekt angewandte methodische Ansatz hat uns wertvolle Erkenntnisse geliefert, die unter verschiedenen Bedingungen im europäischen Kontext multipliziert und angepasst werden können.

Daher haben wir in diesem Bericht die Erfahrungen und Rückmeldungen aus der Umsetzung des assistierten Ausbildungsplans zusammengetragen. Die beteiligten Jugendlichen waren in unterschiedlichen betrieblichen Bereichen eingesetzt. Um die Rahmendaten zu erheben, bildete jede Partnerorganisation Beratungsgruppen und führte halbstrukturierte und strukturierte Interviews mit den an den assistierten Ausbildungsprogrammen beteiligten Personen durch: a) die Fachkräfte der Jugendsozialarbeit und Trainer, die junge Menschen angeleitet/unterstützt haben, b) die Unternehmen, die Praktika an die jungen Menschen bereitgestellt haben und c) die jungen Menschen, die an den Modellmaßnahmen des Ausbildungsprogramms teilgenommen haben. Dieses Verfahren wurde zwischen April und August 2022 durchgeführt. Darüber hinaus diskutierte das YES Forum im Februar und im Mai 2022 die gesammelten Praxiserfahrungen und die Projektergebnisse in einem eintägigen Workshop mit Fachleuten der Sozial- und Jugendarbeit und Expert\*innen aus dem Berufshilfebereich aus Europa.

# Herausforderungen

"It Works!" ist ein Projekt, das vor der Covid-19-Pandemiekrise geplant wurde; dennoch wurde es hauptsächlich während der Pandemie umgesetzt. Die Projektpartner mussten in ihren Ländern auf unterschiedliche Weise mit mehreren Einschränkungen umgehen. Viele Unternehmen waren im Lockdown, Leute wurden entlassen und viele Betriebe haben ihre Möglichkeiten für ein Praktikum stark eingeschränkt oder sogar ausgesetzt. In einigen Ländern befand sich der Arbeitsmarkt in einer beispiellosen Krise.

Darüber hinaus sind die Modellmaßnahmen, die wir im Kontext des „It Works!“-Projektes geplant hatten ebenfalls auf erhebliche Hindernisse gestoßen. Begrenzte Praktikumsplätze und Kommunikationsschwierigkeiten mit den Betrieben und Arbeitgeber\*innen gehörten zu den häufigsten Problemen, mit denen die Projektpartner zu kämpfen hatten. Eine ebenso große Herausforderung bestand darin, die Beratungsgruppen, welche sich aus den an der assistierten Ausbildung Beteiligten zusammensetzten, zu organisieren. Dies geschah durch Gruppentreffen oder durch bilaterale Treffen (je nach den damaligen Covid-19-Regeln) und es gelang, Fachleute, Arbeitgeber\* und junge Menschen zusammenzubringen, die die verschiedenen Methoden erprobten und praktische Erfahrungen mit den Lerneinheiten sammelten.

Ein wesentlicher Aspekt, den die Projektpartner bei der Umsetzung des assistierten Ausbildungsprogramms berücksichtigen mussten, war, dass sich die nationalen, beruflichen und rechtlichen Strukturen bisweilen sehr unterscheiden. Unsere Untersuchungen und theoretischen Abklärungen zu den Rahmenbedingungen in den europäischen Ländern haben von Anfang an ergeben, wie unterschiedlich jedes Land mit der Beschäftigungsfähigkeit von Jugendlichen im Allgemeinen und assistierten Ausbildungssystemen im Besonderen umgeht. Einige nationale Arbeitsmarktstrukturen sind erfahrener und darauf vorbereitet, junge Menschen auf ihrem Weg zum Zugang zum Arbeitsmarkt anzuleiten. Einige Berufsbildungssysteme sind stärker darauf ausgerichtet, junge Menschen mit praktischen Fähigkeiten und Soft Skills auszustatten, die sie später in ihrem Berufsleben einsetzen können. Andere Länder haben bessere Bewältigungsmechanismen und lang erprobte Konzepte und Angebote für prekäre Jugendliche außerhalb von Schulischer Bildung, Ausbildung oder Beschäftigung. In einem Land bestanden zusätzliche arbeitsrechtliche Hürden, da unbezahlte Praktika eigentlich nicht erlaubt waren. One-size-fits-all-Lösungen lassen sich definitiv nicht überall einheitlich umsetzen. Ein assistiertes Ausbildungsprogramm muss formbar sein, um den Bedürfnissen jedes nationalen Kontextes und den Bedürfnissen jedes/jeder Teilnehmer\*in gerecht zu werden.

# Der assistierte Ausbildungsplan

Die Methodik, die wir in diesem Projekt entwickelt und angewendet haben, wird in 5 Hauptschritten beschrieben:

1. Die Partnerorganisationen ernennen zunächst die Fachkräfte der Jugend- und Sozialarbeit, die als „Referenzpersonen“ dafür verantwortlich sind, die jungen Teilnehmer\*innen während des gesamten Projekts zu unterstützen. Die Fachkräfte werden mit dem **„It Works! Handbuch“** und der **„Toolbox für Fachkräfte“** vorbereitet. Das Handbuch, ist eine Sammlung, die die Erfahrungen unserer Organisationen in der Arbeit mit prekären Jugendlichen zusammenfasst. Das Handbuch besteht aus einer Toolbox für den Aufbau von Lehr- und Lernmaterialien für Fachkräfte, die mit Jugendlichen arbeiten, um jungen Teilnehmer\*innen/Ausbildungssuchende, Unterstützung und Schulung bieten zu können.
2. Nach der Anwerbung der Teilnehmer\*innen führen die Fachkräfte persönliche Beratungsgespräche mit den jungen Menschen. Die Ziele, Erwartungen und Bedürfnisse der teilnehmenden Jugendlichen werden geklärt und die passenden „Lösungen“ schrittweise definiert. Als Ergebnis wird ein **individueller Förderplan** als Basis für eine erfolgreiche Förderplanung entwickelt.
3. In der nächsten Phase des Projekts konzentrieren sich die Fachkräfte auf die Bereitstellung der Lerneinheiten/dem Schulungsmaterial von **„It Works! Soft Skills For Employability (Teile I, II, III)“** für die jungen Teilnehmenden. Dort werden sie mit den notwendigen Fähigkeiten ausgestattet, um erfolgreich in den Arbeitsmarkt einzusteigen.
4. Durch die Vermittlungsarbeit der Fachkräfte wird der Einstieg in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt für die Jugendlichen ermöglicht. Das Hauptziel besteht darin, dass die Teilnehmenden jene Schwierigkeiten überwinden, die bei ihren bisherigen Bemühungen in ein Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis einzutreten, von den Fachkräften beobachtet wurden. Das Projekt bietet den Teilnehmenden die Möglichkeit, betriebliches Lernen zu erfahren und die Schwierigkeiten zu überwinden, die oft mit ihren schlechter entwickelten Soft Skills verbunden sind.
5. Die Fachkräfte begleiten die Teilnehmenden konsequent vor, während und nach dem Praktikum. Praktisch besteht ihre Rolle darin, als Vermittelnde zu fungieren und sicherzustellen, dass das betriebliche Lernen wie geplant stattfindet. Parallel dazu finden Beratungsgespräche mit den aufnehmenden Unternehmen statt, um dem/der Praktikantin/Auszubildenden ein reflektiertes, lehrreiches Feedback zu geben, welches wiederum zu Verbesserungen führt.

Die Überlegungen zur Umsetzung des Assisted Training Scheme und zu den Interviews der Beratungsgruppen wurden mit allen Projektpartnern besprochen. Die gemachten Erfahrungen werden im Folgenden dargestellt, wobei den drei gegebenen Hauptschritten gefolgt wird, beginnend mit der Suche nach geeigneten Projektteilnehmer\*innen und endend, mit der Bewertung ihrer Leistung.

## I. Teilnehmer\*innenwerbung / -Rekrutierung

Alle am "It Works!"-Projekt beteiligten Organisationen arbeiten mit und für junge Menschen, die bezogen auf ihre regionale und/oder nationale Herkunft, unterschiedliche (soziale) Benachteiligungen mitbringen. Jede Partnerorganisation ist verantwortlich für eine große Anzahl von Jugendlichen, mit denen sie regelmäßig arbeitet.

Die Auswahl der Projektteilnehmer\*innen verlief bei den meisten Organisationen relativ zügig. Häufig hatten die Fachkräfte bereits im Rahmen früherer Projekte und Maßnahmen Kontakte zu ihnen. Die Partnerorganisationen in Schweden und Deutschland fanden auch junge Teilnehmer\*innen, die schon über die kommunale Sozialverwaltung und/oder den Jobcenter ihrer Gemeinden/Kommunen zugewiesen wurden.

Dies war jedoch nicht bei allen Projektpartnern der Fall. Auch wenn sie bereits über ein etabliertes Netzwerk innerhalb ihrer lokalen und nationalen Umgebung verfügten, war die Zielgruppe teilweise nicht daran interessiert, an einem beruflichen Bildungsprogramm teilzunehmen. Laut unseren Projektpartnern in Griechenland und Rumänien war es ziemlich schwierig, Personen zu finden, die ein unbezahltes Praktikum machen würden. Für einige dieser jungen Menschen hatten sich deren Prioritäten vollständig darauf verlagert, schnelle Lösungen zu finden, die für sie und ihre Familien „die Rechnungen bezahlen“. Wie ein Teilnehmer sagte: „Neues zu lernen hat für mich keine Priorität mehr“.

Eine weitere interessante Beobachtung während des Rekrutierungsprozesses war, dass es Bewerbungen von jungen Menschen gab, die traditionell nicht zum Zielgruppenprofil der Partner passten und deren Teilnahme am Projekt deshalb nicht möglich war. Dennoch war klar, dass die konkreten Ziele des Projekts auch für andere Zielgruppen interessant sein können. Nicht wenige der teilnehmenden jungen Menschen, die sich schließlich für die Modellmaßnahmen eigneten, waren überrascht, als sie von der Existenz von Projekten wie „It Works!“ hörten.

## II. Verbesserung der Soft Skills: Vorbereitung der Teilnehmenden

Obwohl die meisten Fachkräfte viel Erfahrung mit der Jugendarbeit/Sozialarbeit mit der jeweiligen Zielgruppe haben, wurde im Allgemeinen ein vermehrter Bedarf an der Erweiterung des Fachwissens, der Kenntnisse über Arbeitsmaterialien und bereichsspezifischer Methoden festgestellt. Es ist von entscheidender Bedeutung sicherzustellen, dass alle jungen Menschen bei ihren Bemühungen um den Zugang zum Arbeitsmarkt eine qualitativ hochwertige Beratung erhalten. Alle beteiligten Fachkräfte müssen darauf hinarbeiten, wirksame Angebote bereitzustellen, die die Beschäftigungsfähigkeit junger Menschen erfolgreich fördern, insbesondere für diejenigen, die aus benachteiligten Verhältnissen stammen. Deshalb wurden die Fachkräfte zu Beginn der Implementierungsphase von IO4 zunächst selbst mit weiteren Lerntechniken und Methoden für die nächsten Phasen des Projekts ausgestattet.

Der Fokus lag dann auf der Stärkung der Soft Skills der jungen Teilnehmer\*innen. In dieser Phase wurden eine Reihe von Lerneinheiten durchgeführt. Die Partner waren bereits mit den bestehenden Instrumenten und Methoden vertraut, die in der Jugendsozialarbeit eingesetzt werden, um geringqualifizierte und bildungsferne Jugendliche zu unterstützen. Zusätzlich wurde der Versuch unternommen, ein auf EQF basierendes Modul zur Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit durch die Verbesserung von Soft Skills, für die jeweilige Zielgruppe zu entwickeln. Die Teilnehmer\*innen absolvierten eine Reihe von Lernaktivitäten, Spielerischen Lernangeboten, Workshops und Betriebs- und Arbeitsfeldbesuchen. Im Rahmen der Umsetzung dieser Lerneinheiten wurden unter anderem folgende Aspekte und Inhalte behandelt: die Erkundung von Talenten und Interessen, das Setzen von Zielen und die Verbesserung der Entscheidungsfindung, verbale und nonverbale Kommunikation, sowie das gewünschte Verhalten am Arbeitsplatz.

Generell waren sich die meisten Projektpartner einig, dass die Lerneinheiten von der Mehrheit der Jugendlichen positiv aufgenommen wurden. Wie Fachkräfte von IEKEP- betonten, war es eine gute Gelegenheit für die Teilnehmer\*innen, ihre verborgenen Talente zu entdecken und zu lernen, wie sie sie nutzen können, um ihren beruflichen Weg zu gestalten. Mehrere Fachkräfte bemerkten auch, dass die Teilnehmer\*innen, selbst wenn sie anfangs eher zurückhaltend reagierten, die Angebote und Aktivitäten wirklich schätzten.

Nichtsdestotrotz wurde von den Fachkräften die Notwendigkeit sehr hervorgehoben, dass die erstellten Lerneinheiten und Methoden an die unterschiedlichen Bedürfnisse und Ziele der Teilnehmer\*innen angepasst werden müssen. So bildeten beispielsweise die Fachkräfte bei Nevo Parudimos zwei verschiedene Gruppen und passten die Durchführung entsprechend an die Fähigkeiten, Interessen und das Alter der Teilnehmer\*innen an. Unter Berücksichtigung

des Bildungshintergrunds einiger Teilnehmer\*innen hielten es die Projektpartner oft für angemessener, Diskussionen/Gespräche zu ermöglichen und eher visuelle Elemente zu verwenden als an schriftlichen Dokumenten zu arbeiten. Zusätzlich musste gewährleistet werden, dass die Sprache kein Hindernis für das Verständnis und die Kommunikation darstellt, dies galt insbesondere für Jugendliche mit Migrationshintergrund.

Für die meisten Fachkräfte war die Durchführung der Lerneinheiten zu den Soft Skills eine bewältigbare Aufgabe. Sie alle haben viel Erfahrung in der Arbeit mit der Zielgruppe und wissen, wie man an ein Thema heranholt und es pädagogisch umsetzt. Trotzdem ist bei der Arbeit mit jungen Menschen immer mit mehr oder weniger Herausforderungen zu rechnen. Eine Rückmeldung war beispielsweise, dass einige der Teilnehmenden skeptisch gegenüber den Zielen und dem Nutzen der in dieser Phase durchgeführten Aktivitäten waren. Es musste dabei in Kauf genommen werden, dass diese Einstellung den gesamten Lernprozess aufhalten wird, da die Fachkräfte mehr Zeit darauf verwenden mussten, die Jugendlichen zu motivieren und ihnen Anreize zu geben.

### **III. Praktika/Vermittlung von Arbeitsstellen**

Der wichtigste Schritt, um den Jugendlichen ein effektives arbeitsplatzbasiertes bzw. betriebliches Lernen zu gewährleisten, war die Bereitstellung von assistierten Praktikumsplätzen. So wurden über die Partnerorganisationen die Fachleute, die in den vorangegangenen Phasen mit den benachteiligten Jugendlichen gearbeitet haben, mit Firmen bzw. den Personalabteilungen zusammengebracht. Von Anfang an wurden Kommunikationsbrücken gebaut und ein „geschützter“ Lernraum geschaffen, innerhalb dessen sich die jungen Auszubildenden persönlich und beruflich weiterentwickeln können.

Wie bereits im vorigen Kapitel erläutert wurde, war es sehr schwierig, überhaupt Praktikumsplätze in Firmen/Unternehmen zu finden. Ebenso herausfordernd war es jedoch für manche jungen Teilnehmer\*innen, einen Praktikumsplatz anzunehmen, da dieser finanziell nicht vergütet würde. Dies galt vor allem für Praktikant\*innen, die in Ländern wohnen, die das System der unbezahlten betrieblichen Praktika nicht oder nur wenig kennen. Die Fachkräfte versuchten ihr Bestes, um praktikable Lösungen zu finden, die den Bedürfnissen aller gerecht werden. Sie unterstützten die jungen Teilnehmer\*innen kontinuierlich während ihrer Praktika. Einigen Partnern gelang es, direkt oder indirekt Arbeitsvermittlungen für einige Teilnehmer\*innen zu sichern.

Während der Projekt- bzw. Implementierungsphase hielten die Fachkräfte regelmäßig Kontakt zu den Teilnehmern\*innen und den Verantwortlichen in den Betrieben. Wie Pitea betont, trafen sie sich zunächst mehrmals vor dem Praktikum, „um Vertrauen,

Stabilität und adäquate Erwartungen von Praktikant\*innen zu gewährleisten“. Nach Beginn der Modellmaßnahmen gaben die meisten Teilnehmer\*innen an, mit ihrer Platzierung zufrieden zu sein. Die Interviews die Nevo Parudimos mit seinen Jugendlichen zu den Stellenvermittlungen führte zeigten auch, dass die Rückmeldungen der meisten jungen Menschen positiv waren. Dies obwohl sie Bedenken hatten (z. B. Arbeitszeiten, Arbeitsbelastung usw.), schätzten sie die Lernerfahrung und im konkreten Fall die Tatsache, dass sie bereits Teil des Arbeitsmarktes waren. Die meisten Teilnehmer\*innen stimmten zu, dass sie das Gefühl hatten, dass das Training und die vorbereitenden Aktivitäten ihre Kompetenzen und ihr Selbstvertrauen gestärkt haben und sie sich „beschäftigungsfähiger“ gefühlt haben.

Wie die meisten Partnerorganisationen berichteten, dass die Praktikumsbetriebe mit den jungen Praktikant\*en/Stelleneinhaber\*innen zufrieden waren. IEKEP kommentierte, dass die Betriebe oft äußerten, dass sie mit der beruflichen Ausbildung von Menschen nicht vertraut seien, weshalb sie aber den assistierten Ausbildungsplan im Allgemeinen als eine großartige Idee empfanden. Das Inclusion Network teilte mit, dass die Unternehmen bereit seien, sich künftig wieder an ähnlichen Projekten zu beteiligen.

Es gab aber auch einige weniger positive Feedback von Praktikumsbetrieben, was sich aber auf die unterschiedliche Einschätzung der Leistungen während des Praktikums bezog. So musste die BAG KJS feststellen, dass jeweilige Feedback der Jugendlichen und das der Betriebe oft unterschiedlich ausfiel. Die Betriebe gaben mitunter ein weniger positives oder ein eher neutrales Feedback, aber in jedem Fall ein Konstruktives an die Jugendlichen. Pitea Kommun hob eine Beobachtung hervor, die im Arbeitsumfeld meistens vorkommt: Auszubildende brauchen Zeit, um zu lernen, wie man arbeitet, und dies sollten die Betriebe berücksichtigen, wenn sie sich an Ausbildungsprogrammen beteiligen. Sie stellten auch fest, dass Betriebe stärker in die Vorbereitungsphasen eingebunden werden müssten, um bessere Ergebnisse am Arbeitsplatz, bzw. im Praktikum zu gewährleisten.

# Schlussfolgerungen

Alles in allem war die Implementierung des „Assisted Training Scheme“ ein erfolgreiches Experiment, das in unterschiedlichen Kontexten und mit verschiedenen Zielgruppen näher abgestimmt und angepasst werden kann. Die erstellten Handbücher und Leitlinien bieten eine Sammlung an Lehr- und Lernmaterial, das flexibel den unterschiedlichen Rahmenbedingungen angewandt werden kann. Je nach den Zielen, Bedürfnissen und Erwartungen der einzelnen Teilnehmer\*innen, Fachkräfte und Praktikumsbetrieben kann das assistierte Trainingsprogramm entsprechend angepasst werden.

In der Arbeit mit benachteiligten Jugendlichen war von Anfang an klar, dass in der Regel die Fachkräfte im Rahmen zugehender Sozialarbeit dort hingehen müssen, wo die Zielgruppe zu finden ist. Es ist schwierig, besonders benachteiligte Jugendliche über die üblichen Kommunikationsplattformen zu erreichen und daher wird der unmittelbare Kontakt, die kontinuierliche Einbindung in die Strukturen unserer Arbeit immer erleichtern. Ein Schlüssel zur Erbringung qualitativ hochwertiger Angebote für unsere Zielgruppe ist die Anerkennung ihrer Kompetenzen, aber auch die Unterstützung bei Anpassungsprozessen an die Realitäten des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes. Mit anderen Worten, es ist wichtig, dass sie erkennen, wie wertvoll ihre Lebenserfahrungen und bisher erworbenen Fähigkeiten sind, aber sie auch dabei zu unterstützen, dass sie einen weiteren Schritt tun und mehr Anstrengungen unternehmen, damit sie ihre fehlenden Kompetenzen erweitern.

Das in dieser Phase des Projekts gesammelte Feedback hat uns wertvolle Erkenntnisse gebracht. Detaillierte Informationen und Empfehlungen wurden daraus entwickelt und können unseren „**It Works! Leitlinien: Assisted Training Scheme (Teile I, II, III)**“ entnommen werden.

Reference IO: IO4

IO Leader: BAG KJS

Project Title: The Employable Youth: It Works!

Project Acronym: It Works!

Project Number: 2019-1-DE02-KA202-006136

### Impressum

Diese Veröffentlichung wurde von allen Projektpartnerorganisationen erstellt: BAG KJS, Centro San Viator, IEKEP, The Inclusion Network, Piteå Kommun, Nevo Parudimos und YES Forum. Der Text wurde von Iliana Petsa (YES Forum) erstellt. Die Co-Redaktion und Design wurden vom YES Forum übernommen.

### Haftungsausschluss

“The Employable Youth: It Works!” (Finanzhilfevereinbarung Nr. 2019-1-DE02-KA202-006136) ist eine Strategische Partnerschaft zur Berufsbildung, die durch das Programm Erasmus+ finanziert und vom YES Forum koordiniert wird. Um weitere Informationen oder um unsere anderen Projektprodukte (Intellektuell Outputs IO) zu testen, besuchen Sie bitte die Projektwebsite (<https://www.yes-forum.eu/index.php?id=592>) oder kontaktieren Sie uns hierzu direkt. Der Inhalt dieses Dokuments liegt in der alleinigen Verantwortung der Projektpartner und spiegelt in keiner Weise die Ansichten der Europäischen Union wider. Die verwendeten Bilder wurden vom YES Forum bzw. seinen Projektpartnern erstellt und sind daher deren Eigentum. Die Verwendung durch andere Parteien ist untersagt.

### Datum/Jahr

August 2022



© 2021. This work is licensed under the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International.



This project has been funded with support from the European Commission under the Erasmus+ Programme. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.