Abschlussbericht

Netzwerkforum zur betrieblichen Integration junger Menschen

01.03.2013 - 28.02.2015

Ein Projekt von

Arbeit und Bildung e. V.
Kurfürstenstraße 131, 10785 Berlin

BBZ Berlin gGmbH
Prinzenstraße 32-34, 10969 Berlin

BIS - Netzwerk für betriebliche Integration und Sozialforschung e. V.
Winterfeldtstr. 25, 10781 Berlin

Ein Projekt des Bündnisses für Wirtschaft und Arbeit, Tempelhof – Schöneberg

BBWA LSK Berlin

Tempelhof-Schöneberg

NetzWerkForum

zur beruflichen Integration junger Menschen

Arbeit und Bildung e.V., BBZ Berlin gGmbH, BIS e.V.

Was wollen/wollten wir erreichen?

- Jungen Menschen mit Startschwierigkeiten die selbstbestimmte Teilhabe an der Arbeitswelt ermöglichen
- Unternehmen und Berater vernetzen
- Für das Thema Fachkräftesicherung und Teilhabe junger Menschen an der Arbeitswelt sensibilisieren
- Ein Forum für Informationen und Diskussionen für Betriebe und Beratungsfachkräfte bieten.
- Innovative Ideen zur branchenspezifischen Fachkräftesicherung im Netzwerk entwickeln

Was machen/machten wir?

- Bekanntmachung des Projektes bei sozialen und beruflichen Beratern in öffentlicher und freier Trägerschaft
- Projektvorstellungen in Gremien
- Veranstaltung: „Einführung in die Möglichkeiten der Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderungen“
- Vernetzung mit dem Jugendberatungszentrum Check-up u.a. Realisierung einer barrierefreien Beratung im Bezirk
- Bereitstellung von themenrelevanten Informationen und Studien (NWF-Homepage)
- Entwicklung und Durchführung der Veranstaltungsreihe „Dialog Ausbildung und Beschäftigung“

Wer macht/e mit?

- Beratungsfachkräfte der sozialen und beruflichen Beratung
- Kleine und mittelständische Betriebe mit Fachkräftebedarf
- 3 Träger mit besonderen Arbeitsschwerpunkten: „Menschen mit Behinderung“, „Regionaler Ausbildungsverbund“, „Menschen mit Migrationshintergrund“

Was war besonders/überraschend?

Das besondere Engagement einzelner Betriebe sich für junge Menschen mit Startschwierigkeit einzusetzen.

Gliederung

1 Das Netzwerkforum im Überblick 4

1.1 Die Träger 4

1.2 Das Ziel 4

1.3 Personal und Arbeitsstruktur 4

1.4 Projektbeirat, Öffentlichkeits- und Gremienarbeit 5

1.5 Fachveranstaltungen 6

2 Situationsbeschreibung und Bedarfserhebung 6

2.1 Eckdaten zum Bezirk Berlin Tempelhof-Schöneberg 6

2.2 Fachkräftebedarf 8

2.3 Fachkräftemangel und Arbeitslosigkeit als Passungs- und Vermittlungsproblem ..10

3 Dialog Ausbildung und Beschäftigung – Ein Ansatz zur passgenauen Vermittlung von Ausbildungs- und Arbeitplätzen 13

3.1 1. Dialog Ausbildung und Beschäftigung zur Fachkräftesicherung im Logistikbereich bei der Firma AUBIZ U.G. im März 2014 (unter Mitwirkung der Firma Plischka Logistik GmbH). 14

3.2 2. Dialog Ausbildung und Beschäftigung zur Fachkräftesicherung in den Bauberufen beim Lehrbauhof des Berufsförderungswerks der Fachgemeinschaft Bau Berlin-Brandenburg gGmbH im November 2014. 15

3.3 3. Dialog Ausbildung und Beschäftigung zur beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung beim Nachbarschaftsheim Schöneberg im Dezember 2014. 15

3.4 4. Dialog Ausbildung und Beschäftigung zur Fachkräftesicherung in den Gesundheits- und Pflegeberufen bei der Vivantes Netzwerk für Gesundheit GmbH mit dem Institut für berufliche Bildung im Gesundheitswesen im Januar 2015. 16

3.5 5. Dialog Ausbildung und Beschäftigung zur Arbeitsmarktintegration von Bleibeberechtigten und Flüchtlingen mit „bridge – Berliner Netzwerk für Bleiberecht“ im Februar 2015. 17

4 Max langer Weg in die Ausbildung – eine Erfolgsgeschichte aus dem Jugendberatungszentrum Check-Up 17

5 Ausblick 18

Anlagen 19

1 Das Netzwerkforum im Überblick

1.1 Die Träger

Das *Netzwerkforum zur betrieblichen Integration junger Menschen (NWF)* nahm am 1.3.2013 seine Arbeit in folgender Verbundstruktur auf:

- **Arbeit und Bildung e.V.** - Regieträger BBWA/PEB und Projektträger für die zugeordneten Assistenzkräfte/FAV sowie Fachträger Migration (NWF-Team: Herr Kotulla, Frau Kwiatek)
- **BBZ Berlin gGmbH** - Schnittstelle zum Regionalen Ausbildungsverbund Tempelhof-Schöneberg und betriebliche Netzwerkberatung (NWF-Team: Frau Hiersemann, Herr Giehse)
- **BIS - Netzwerk für betriebliche Integration und Sozialforschung e.V.** - Fachträger für die berufliche Integration für Menschen mit Behinderung und Lernschwierigkeiten. (NWF-Team: Herr Radatz, Frau Plückhahn)

In Verbindung mit den betrieblichen Arbeitsbezügen war das **Jugendberatungszentrum Check up** ein besonders relevanter Partner. Darüber hinaus war das Expertenwissen des Check up besonders gefragt, wenn die geplanten Aktivitäten des NWF fachlich vorbereitet wurden. Das Check up beteiligte sich an allen Kernteamsitzungen des NWF und nutzte die Firmenkontakte für Praktika, Ausbildung und Beschäftigung.

1.2 Das Ziel

Das NWF hatte sich zum Ziel gesetzt, Betriebe, Beratungsinstitutionen und freie Beratungsträger zu vernetzen, um für junge Menschen mit Startschwierigkeiten die Übergangshürden in die betriebliche Ausbildung und Beschäftigung zu reflektieren und unter dem Aspekt der Fachkräftesicherung im Bezirk Tempelhof-Schöneberg beide Seiten näher zusammenzuführen.

1.3 Personal und Arbeitsstruktur

Im März 2013 wurde das NWF-Projektteam gebildet. Mit Zeitanteilen zwischen 10,5 und 12 Stunden/Woche arbeiteten bei den Trägern 3 Netzwerkberater_innen, anteilige Geschäftsführungen mit 2,5 bis 3stündigen Zeitansätzen/Woche und ergänzten das Team nicht nur mit administrativen Leitungsaufgaben sondern ausdrücklich auch mit dem fachlichem Expertenwissen ihrer jeweiligen Organisation. Komplettiert wurde das Fachteam durch 3 Mitarbeiter_innen der Projekt- und Verwaltungsassistenz (FAV-Förderung durch das Jobcenter Tempelhof-Schöneberg, Kofinanzierung durch comovis GbR/ABG GmbH) mit Stellenanteilen von 30 Std./Woche je Mitarbeiter_in.

In dieser Personalaufstellung erarbeitete sich das Projektteam die erforderlichen Arbeitsstrukturen:

- Die Netzwerkberater_innen und Geschäftsführungen arbeiteten dezentral an ihren jeweiligen Standorten. Sie bilden gemeinschaftlich das so genannte *Kernteam*, das Arbeitspläne erstellte, Arbeitsaufträge entwickelte und zuordnete sowie den Projektablauf im Gesamtverbund organisierte.
- Die Assistenzmitarbeiter_innen unterstützen diesen dezentralen Ansatz. Jeweils 1 Mitarbeiter_in waren bei den Trägern BBZ Berlin gGmbH und BIS e.V. verortet und 1 Mitarbeiterin bildet die Schnittstelle zwischen der Geschäftsstelle am Tempelhofer Damm

(zugleich Sitz des Jugendberatungszentrums Check up) und der Vereinszentrale von Arbeit und Bildung e.V..

Die fachliche Arbeit wurde vom Kernteam im Rahmen von Kernteamsitzungen umgesetzt. Dazu fanden in den vergangenen zwei Jahren über 25 Arbeitstreffen statt.

Die Assistenzmitarbeiter_innen erhielten ihre Arbeitsaufträge dezentral von den 3 Verbundträgern bzw. im Rahmen der Aktionspläne, die ebenfalls auf den Kernteamsitzungen aufgestellt wurden. Bei der Verteilung der Assistenzmitarbeiter_innen innerhalb des Netzwerkes wurden Spezialisierungen definiert, die aufgrund der verschiedenen beruflichen Biografien der Kollegen_innen plausibel waren:

a) Medien- und Öffentlichkeitsarbeitsunterstützung

b) Dokumentation und Recherche

c) Geschäftsstellenassistenz

Alle Teams (Kernteam und das FAV-Team) arbeiteten in den vergangenen zwei Jahren ohne personellen Wechsel.

1.4 Projektbeirat, Öffentlichkeits- und Gremienarbeit

Projektbeirat

Zur Fachlichen Begleitung und Unterstützung wurde ein Projektbeirat eingerichtet, der aus den folgenden Mitgliedern bestand:

- Frau Burgmüller, Jobcenter Tempelhof-Schöneberg, Bereichsleiterin U25
- Frau Fechner-Barèrre, Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg, Jugendförderung
- Frau Hasecke, Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg, Frauenbeauftragte
- Herr Holland, SPI Consult GmbH/Koordination RAV
- Frau Kraatz, Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg, Wirtschaftsförderung
- Frau Schneider, Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg, Beauftragte für Menschen mit Behinderung
- Herr Schröter, Frau Dinter, Agentur für Arbeit Berlin Süd, Berufsberatung
- Frau Engler, Frau Laß, Check-Up Kompetenzagentur UG (haftungsbeschränkt)

Öffentlichkeitsarbeit

Die Printmaterialien: Der Projektflyer bewarb das Projekt in Gänze mit Aufgaben, Zielen und Leistungen in Bezug auf Arbeitgeber, Beratungseinrichtungen und den weiteren Kooperationspartnern. Ein *„Steckbrief für Betriebe*“ fokussierte die Informationen ausschließlich auf Fragen und Interessen der Unternehmen. Der *„Beratersteckbrief“* rundete Fragestellungen ab, die aus diesem Umfeld an Betriebe zu richten waren.

Mit einer eigenen Website stellte sich das Netzwerkforum auch im Internet dar. Auf dieser wurde eine Linksammlung mit relevanten Studien, Expertisen und Fachbeiträgen zum Fachkräftebedarf, zur Zielgruppenintegration und zur Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes veröffentlicht.

Gremienarbeit

Die Träger des NWF sind Mitglieder in der Fach-AG Jugendsozialarbeit/Jugendberufshilfe im Bezirk und berichteten dort regelmäßig über die Arbeitsstände der Projektarbeit und informierten über die anstehenden Fachveranstaltungen.

Das BBZ Berlin leitet und koordiniert den Regionalen Ausbildungsverbund Tempelhof-Schöneberg In den zweimonatlichen Jour fixen wurde insbesondere der Bereich Übergang Schule-Beruf, Ausbildungsmarketing sowie die Zusammenarbeit mit den Unternehmen reflektiert.

Ferner beteiligte sich das Projekt am „Thementisch Arbeit“.

1.5 Fachveranstaltungen

Die „logische Entwicklungslinie“ der fachlichen Arbeit entwickelte aufgrund der verschiedenen Aktionen eine „eigene Entwicklungsdynamik“. Zunächst ging es im 1. Fachgespräch mit ausgewählten Unternehmen darum, den Fachkräftemangel aus Sicht der Betriebe zu erfassen und zu diskutieren. Als Problem wurde das Thema eindeutig bestätigt, deutlich wurde aber auch, dass die Firmen differenzierte unternehmensspezifische Strategien entwickelten, um genügend und geeignete Bewerber zu finden.

In einem zweiten Schritt wurde mit den Mitgliedern der Fach-AG als Repräsentanten der Tempelhof-Schöneberger Beratungseinrichtungen das gleiche Thema aus gespiegelter Sicht diskutiert. Grundlage war ein entwickelter Fragebogen, der ausgewertet Gegenstand des zweiten Fachgesprächs war. Im Rahmen dieser Veranstaltung wurde deutlich, dass ein intensives Interesse bestand, Berufskunde und Arbeitsmarktsituation im Dialog mit Unternehmen und Verbandsvertretern zu besprechen, zu reflektieren und nach neuen gemeinsamen Kommunikationsforen zu suchen. In der Auswertung dieser Interessenlage wurde dann das Format „Dialog Ausbildung und Beschäftigung“ entwickelt und mit ausgewählten Kooperationspartnern durchgeführt.

2 Situationsbeschreibung und Bedarfserhebung

Um die Projektarbeit fachlich zu fundieren und sowohl am Bedarf der betrieblichen Netzwerkpartner als auch der partizipierenden Beratungs- und Qualifizierungsträger auszurichten, wurden

(1) in einem Fachgespräch mit Unternehmensvertretern_innen Erwartungen und Problemlagen im Zusammenhang mit der Ausbildung und Beschäftigung von jungen Menschen erfragt und besprochen

(2) die Mitglieder der Fach-AG Jugendsozialarbeit/Jugendberufshilfe in Tempelhof-Schöneberg mit einem Fragebogen (siehe Anlage 1) aufgefordert, die Situation ihrer Beratungskunden einzuschätzen

(3) die Ergebnisse dieser Umfrage in der Fach-AG vorgestellt und mit den Berater_innen besprochen (siehe Anlage 2)

(4) durch fortlaufende Recherchen Eckdaten zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt erhoben und projektintern reflektiert.

Die nachfolgend dargestellten Ergebnisse wurden durch Impulsvorträge in die Fachdiskussion der Veranstaltungsreihe des NWF „Dialog Ausbildung und Beschäftigung“ eingebunden.

2.1 Eckdaten zum Bezirk Berlin Tempelhof-Schöneberg

Nach dem Mikrozensus von 2012 hat der Bezirk Berlin Tempelhof Schöneberg rund 339.000 Einwohner_innen. Der Anteil der Frauen überwiegt mit 52% leicht den der Männer, was ziemlich genau der Berliner Gesamtverteilung entspricht. Auch hinsichtlich der Altersstruktur

weist der Bezirk im Verhältnis zum Land Berlin keine Besonderheiten auf. 12% der Einwohner_innen waren 2012 unter 15 Jahre alt, 67% im Alter von 15 bis 64 Jahre und 21% hatten das 65. Lebensjahr erreicht. Mit einem Ausländeranteil von 15% liegt Tempelhof-Schöneberg leicht über dem Berliner Durchschnitt (14%). Der Anteil von Einwohner_innen mit Migrationshintergrund beträgt 32% und ist damit um vier Prozentpunkte größer als der des Landes.

2012 waren im Unternehmensregister 17.241 Betriebe mit Sitz in Tempelhof-Schöneberg verzeichnet, wobei Kleinstunternehmen dominierten. Lediglich 56 (0,32%) Unternehmen hatten 250 und mehr Beschäftigte, über 90% weniger als zehn. Mehr als ein Drittel aller Betriebe sind den Wirtschaftzweigen „Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen“ (19%) und „Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen“ (18%) zuzuordnen. Das nachfolgende Diagramm (sie Abb. 1) gibt dazu ein Gesamtüberblick und zeigt, dass nahezu alle Wirtschaftszweige im Bezirk vertreten sind und damit ein sehr breit angelegtes Spektrum von Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten verfügbar ist.

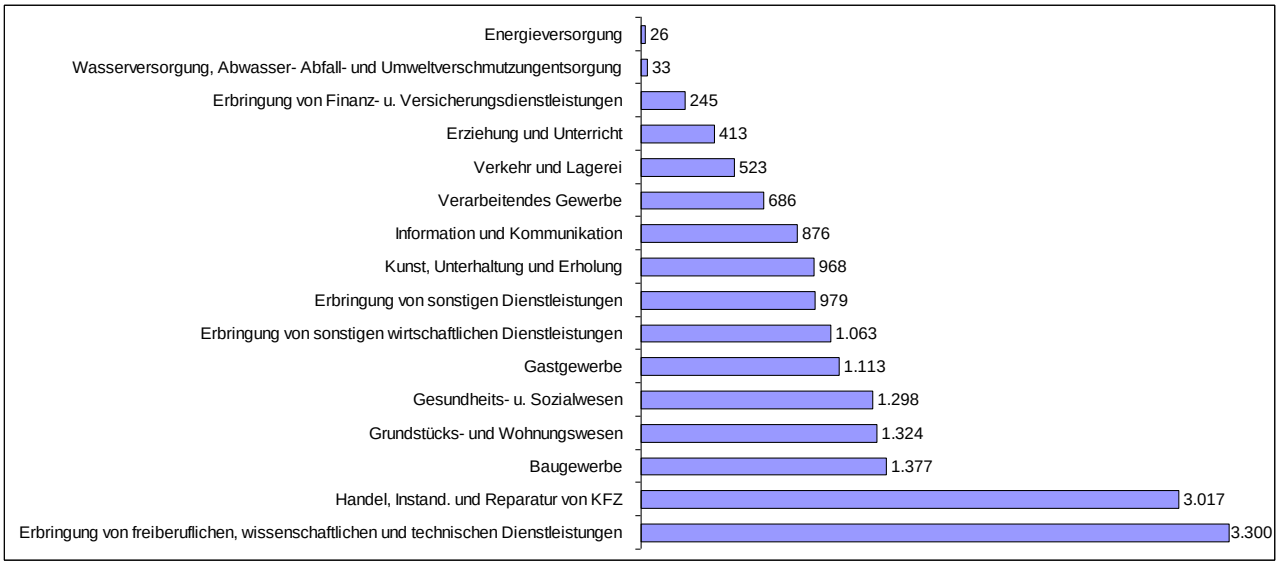


ABB. 1: BETRIEBE NACH WIRTSCHAFTSZWEIGEN IN TEMPELHOF-SCHÖNEBERG

Rund 29% der Haushalte verfügte 2012 über ein Nettoeinkommen von 3.200 Euro und mehr. Im Berliner Durchschnitt waren es weniger als 22%. Nettoeinkommen von weniger als 1.300 Euro hatten in Tempelhof-Schöneberg rund 21% der Haushalte. In Gesamtberlin waren es 24%. Diese Situation spiegelt sich in den Anteilen der Einwohner_innen, die Leistungen nach Hartz IV/SGB II bezogen wider. In Tempelhof-Schöneberg waren es 11%, landesweit 15%.

Nach wie vor problematisch ist die Arbeitsmarktsituation. Im November 2014 waren in Tempelhof-Schöneberg 17.887 Personen arbeitslos gemeldet. Die Arbeitslosenquote lag mit 10,2% zwar knapp unter der von ganz Berlin. 6.000 Personen waren aber ein Jahr und länger arbeitslos.

Der Anteil der Langzeitarbeitslosen betrug 33,5% und überstieg damit den landesweiten um 0,7 Prozentpunkte. Die spezifische Arbeitslosenquote der Ausländer lag bei 20,4% und entsprach damit ziemlich genau dem Landesdurchschnitt von 20,1%.

1.409 Arbeitslose hatten das 25. Lebensjahr noch nicht erreicht. Die Jugendarbeitslosigkeit lag damit bei 9,5% und gehört damit wie die in ganz Berlin (9,6%) zu den höchsten in Deutschland. Hier gibt es einen erheblichen Handlungsbedarf. Es besteht die Gefahr, dass

junge Menschen keinen Zugang in das Erwerbsleben finden und dadurch dauerhaft auf soziale Transferleistungen angewiesen sein werden. Andererseits scheint der prognostizierte und bereits zu spürende Mangel an Fachkräften neue Chancen für junge Menschen zu bieten.

2.2 Fachkräftebedarf

Weil bezirksspezifische Prognosen zum Fachkräftebedarf nach unserem Wissen nicht vorliegen, kann lediglich auf die von der Prognos AG durchgeführte und im Februar 2010 veröffentlichte „Gemeinsame Fachkräftestudie Berlin-Brandenburg“ (Pfeiffer, I. u. a., 2010) Bezug genommen werden. Danach wird in Berlin ab 2015 mit einem Fachkräftemangel gerechnet. In summarischer Betrachtung kommt diese Untersuchung zu dem Schluss, dass in Berlin und Brandenburg „rund 18% der 2,3 Mio. benötigten Erwerbstätigen aller Qualifikationsstufen bis 2030 fehlen werden, wenn keine Maßnahmen zur Reduzierung dieser Arbeitskräftelücke eingeleitet werden“ (ebd. S. 17).

Nach dem von der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen herausgegebenen Berliner Betriebspanel gaben 43% der Berliner Betriebe an, im Jahr 2013 alle oder einen Teil der angebotenen Stellen für Fachkräfte nicht besetzt zu haben. In 2005 war der entsprechende Anteil mit 20 Prozent nur etwa halb so groß. „Stellenbesetzungsprobleme“, so heißt es dort, „erfassen somit immer mehr Betriebe“ (SenAIF, 2014, S. 33). Besonders große Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung gab es in den Branchen „Unternehmensnahe Dienstleistungen“ sowie „Handel und Reparatur“. Hervorzuheben ist darüber hinaus, dass die Stellenbesetzungsprobleme mit abnehmender Betriebsgröße zunahmen. (ebd., vgl. S. 35) Beides ist angesichts der oben skizzierten betrieblichen Strukturen für den Wirtschaftsstandort Tempelhof-Schöneberg von Bedeutung.

Ein Indikator zur Messung von Engpässen bei der Stellenbesetzung ist die so genannte Vakanzzeit. Sie misst die Dauer vom gewünschten Besetzungstermin eines Stellenangebots bis zur „Erledigung“ durch Vermittlung, anderweitige Besetzung oder Stornierung. Informationen darüber veröffentlicht die Bundesagentur für Arbeit monatlich in ihrer „Engpassanalyse“.

Abbildung 2 zeigt den Anteil der offenen Stellen in Berlin, die länger als drei Monate vakant waren und macht deutlich, dass dieser Anteil im Verlauf der letzten zehn Jahre deutlich zugenommen hat, was die Ergebnisse des Betriebspanels bestätigt.

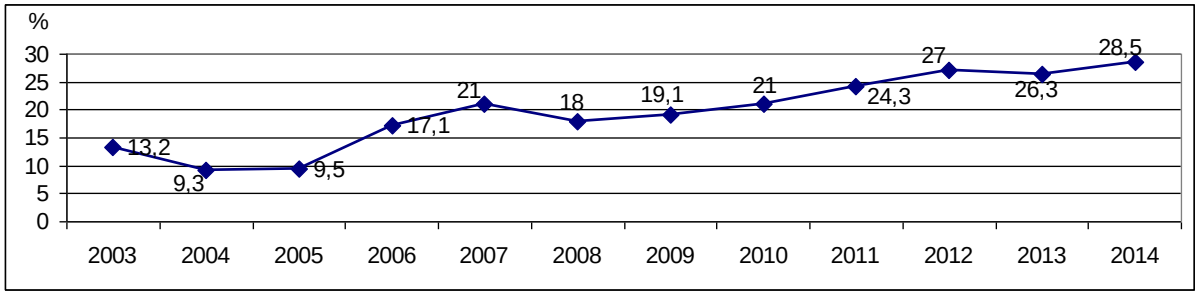


ABB.2: ANTEIL DER OFFENEN STELLEN, DIE LÄNGER AKS DREI MONATE IM BESTAND DER BERLINER AGENTUREN FÜR ARBEIT SIND (NOVEMBER 2014)

Differenziertere Aussagen zu den Problemen der Stellenbesetzung werden möglich, wenn die Vakanzzeiten auf unterschiedliche Berufsgruppen bezogen werden. Auch darüber gibt die Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit Auskunft. In der Novemberstatistik von 2014 sind 55 der insgesamt 144 Berufsgruppen gelistet, die es nach der Klassifikation der

Berufe von 2010 gibt. Bei folgenden 18 Berufsgruppen lag der Anteil von offenen Stellen, die länger als drei Monate vakant sind, über dem Mittelwert von 28,5%:

Objekt-, Personen-, Brandschutz und Arbeitssicherheit“ (48,9%)	Unternehmensorganisation und -strategie (33,9%)
Altenpflege (40,2%)	Gastronomie (33,1%)
Klempnerei, Sanitär- Heizungs- und Klimatechnik“ (39,9%)	Maschinenbau- und Betriebstechnik (32,6%)
Metallbau und Schweißtechnik (36,7%)	IT-Systemanalyse, Anwenderberatung und IT-Vertrieb (32%)
Informatik (36%)	Medizin-, Orthopädie- und Rehatechnik (31%)
Gesundheit, Krankenpflege, Rettungsdienst, Geburtshilfe (35,9%)	Aus- und Trockenbau, Isolierung, Zimmerei, Glaserei, Rollladen- und Jalousiebau (30,3%)
Energietechnik (34,5%)	Mechatronik und Automatisierungstechnik (29,9%)
Holzbe- und -verarbeitung (34,3%)	Technische Produktionsplanung und -steuerung (29,2%)
Ver- und Entsorgung (34,2%)	Softwareentwicklung und Programmierung (28,8%)

Dass Fragen zum Fachkräftemangel nach ausgesprochen differenzierten Antworten verlangen, zeigte auch das vom NWF mit Unternehmensvertretern_innen geführte Fachgespräch im Juni 2013. Die Mehrheit der Betriebe berichtete zwar, dass es schwieriger geworden ist, Auszubildende finden. Die Besprechung von unternehmensspezifischen Situationen führte jedoch zu dem Ergebnis, dass dabei entscheidend ist, für welche Berufe Auszubildende gesucht werden und wie attraktiv das Unternehmen von Ausbildungsplatzsuchenden wahrgenommen wird.

So stellt sich beispielsweise die Situation für ein Unternehmen im Bereich Transport und Logistik problematisch dar, weil die Ausbildungen zur Fachkraft für Lagerlogistik, zum Berufskraftfahrer oder zur Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice mit körperlich sehr anstrengenden Arbeiten verbunden sind, was junge Menschen davon abhält, sich für diese Berufe zu entscheiden. Deutlich wurde in diesem Zusammenhang auch, dass es sich bei der Ausbildung zum Berufskraftfahrer um eine relativ neue Möglichkeit handelt, die den jungen Menschen selbst aber auch den Beratungsfachkräften kaum bekannt ist.

Ein Betrieb im Garten- Landschaftsbau, der i. d. R. zwei bis drei Auszubildende beschäftigt, berichtete, dass beim ihm Auszubildende „abgesprungen“ sind, weil ihnen ein Ausbildungsplatz zum Gärtner auf der Insel Mainau angeboten wurde: „Der Wettbewerb unter den Unternehmen hat zugenommen“ so ein Unternehmensvertreter, „man muss sich nach außen darstellen“. Eine lediglich branchenspezifische Differenzierung bei der Förderung des Fachkräftenachwuchses reicht demnach nicht aus. Es bedarf eines Förderansatzes, der unterschiedliche Unternehmenssituationen berücksichtigt. Regionale Aspekte dürften dabei ebenso eine Rolle spielen wie die Unternehmensgröße.

Nach den Ergebnissen der vom NWF durchgeführten Befragung hat sich auch die Arbeitssituation von Beratungsfachkräften verändert. Auf die Frage „Macht sich der in unterschiedlichen Untersuchungen prognostizierte Fachkräftebedarf in Ihrer Arbeit bemerkbar?“ antworteten acht von 13 Berater_innen mit „Ja“. Befragte gaben unter anderem an, dass Betriebe heute aufgeschlossener auf ihre Anfragen reagieren als früher, die Zusammenarbeit mit Betrieben intensiviert wurde, es einfacher geworden ist, betriebliche Praktikumsplätze zu akqui-

rieren, häufiger betriebliche Ausbildungsverhältnisse erreicht werden und die Anzahl der Ausbildungs- / Arbeitsplatzsuchenden abgenommen hat (siehe Abb. 3)

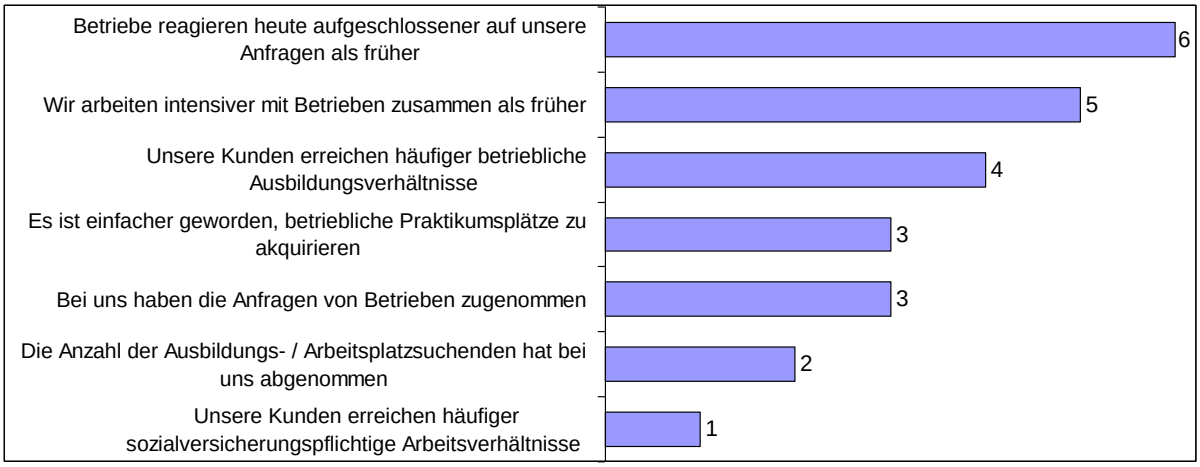


ABB.3: ERGEBNISSE ZUR UMFRAGE, WORAN SICH DER FACHKRÄFTEBEDARF IN DER BERATUNGSARBEIT BEMERKBAR MACHT

2.3 Fachkräftemangel und Arbeitslosigkeit als Passungs- und Vermittlungsproblem

Nach den Angaben der Bundesagentur für Arbeit standen in Berlin im Jahr 2011 durchschnittlich rund 229.000 arbeitslos gemeldete Personen knapp 12.600 gemeldete und sozialversicherungspflichtige offene Stellen gegenüber. Auf eine offene Stelle kamen demnach etwa 18 Arbeitslose. Im Jahr zuvor waren es jedoch noch rund 25, 2013 zwölf und 2014 nur noch elf. Betrachtet man dieses Verhältnis in einer längeren Zeitreihe, wird ein positiver Trend erkennbar (siehe Abb. 4).

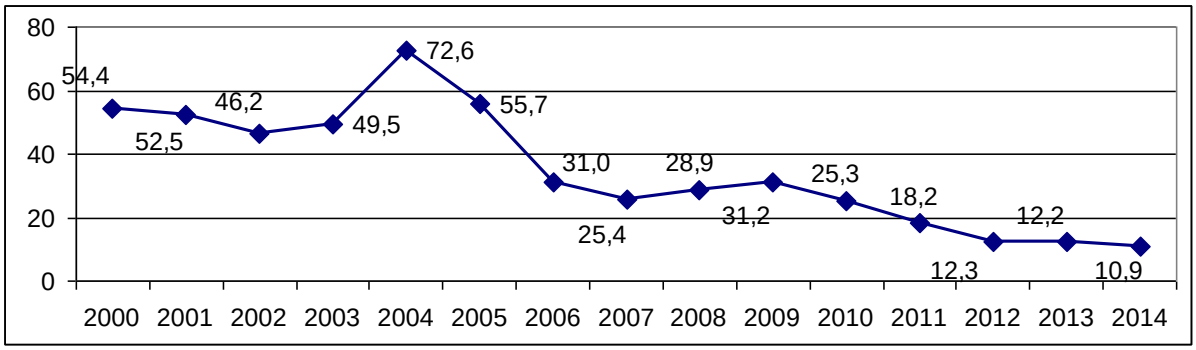


ABB.4: GEMELDETE ARBEITSLOSE PRO GEMELDETER OFFENER STELLE (2000 - 2014)

Ein ähnliches Bild zeigt sich auf dem Berliner Ausbildungsstellenmarkt. Ausbildungsplätze bleiben unbesetzt und Ausbildungsplatzsuchende unversorgt Betrachtet man die Entwicklung seit 2000/01 jeweils zum Stichtag 30. September, zeigt sich auch hier von 2005/06 bis 2010/11 eine gute Entwicklung. In diesem Zeitraum ist die Anzahl der unversorgten Bewerber/innen von über 5.600 auf knapp 1.300 gesunken. (siehe Abb. 5).

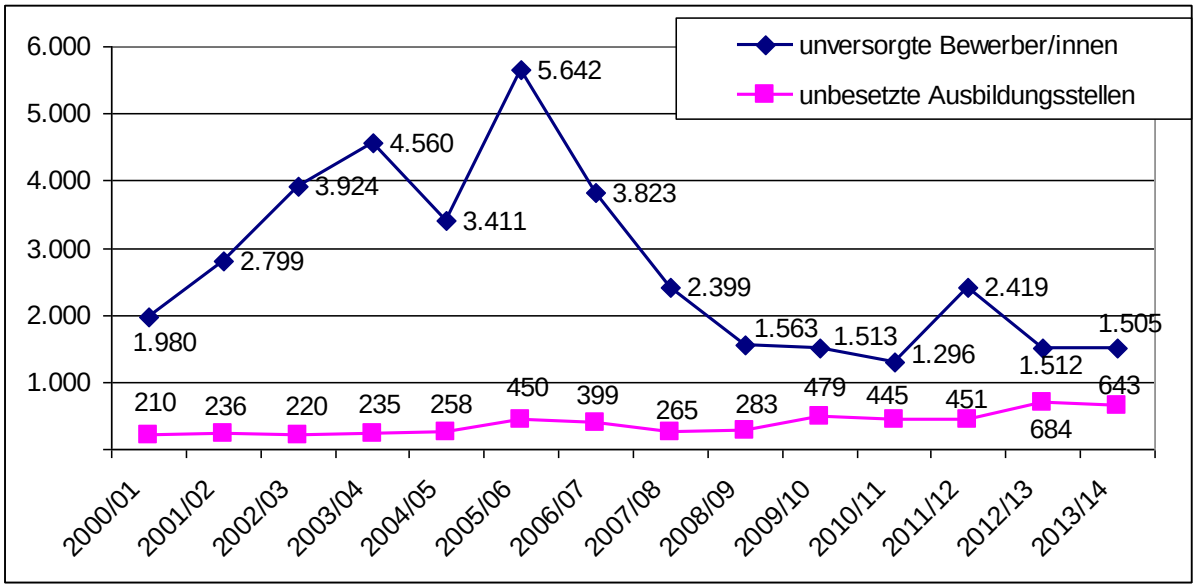


ABB. 5: UNVERSORGTE AUSBILDUNGSPLATZBEWERBER/INNEN UND UNBESETZTE AUSBILDUNGSSTELLEN

Kamen 2005/06 auf eine den Berliner Agenturen für Arbeit gemeldete Ausbildungsstelle noch 2,2 Bewerber/innen, so waren es 2009/10 nur noch 1,2 (siehe Abb. 6). In den drei Folgejahren verschlechterte sich diese Angebots-Nachfrage-Relation jedoch wieder, um sich dann 2013/14 wieder leicht zu verbessern.

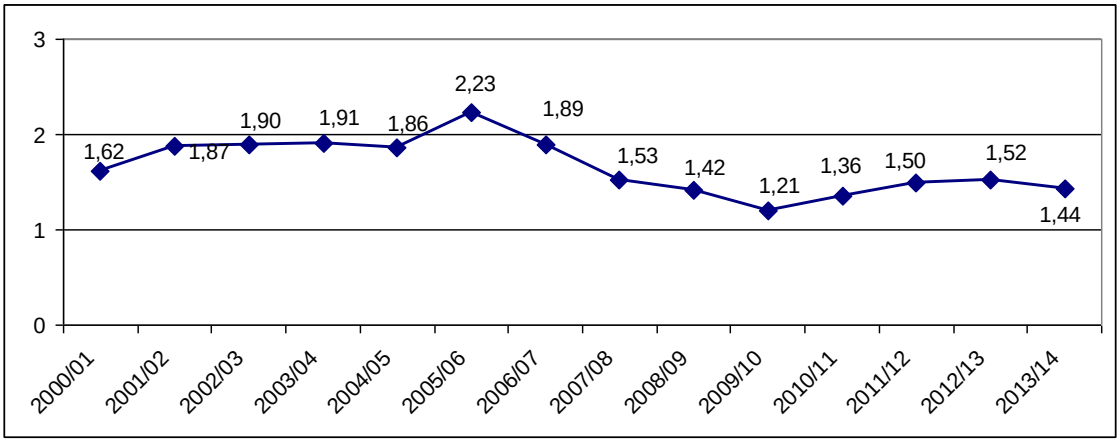


ABB. 6: AUSBILDUNGSPLATZBEWERBER/INNEN PRO AUSBILDUNGSSTELLE

Die Verschlechterungen der Angebots-Nachfrage-Relation sind darauf zurückzuführen, dass die Anzahl der angebotenen Ausbildungsplätze reduziert wurde. Bemerkenswert ist daran, dass diese Reduzierung im Wesentlichen durch einen Rückgang der außerbetrieblichen Ausbildungsplätze verursacht worden ist. Deutlich ist aber auch, dass es in Berlin nicht gelungen ist, das Angebot betrieblicher Ausbildungsplätze zu erhöhen. Das im Ausbildungsjahr 2000/01 gegebene Niveau konnte bis heute nicht wider erreicht werden (siehe Abb. 7).

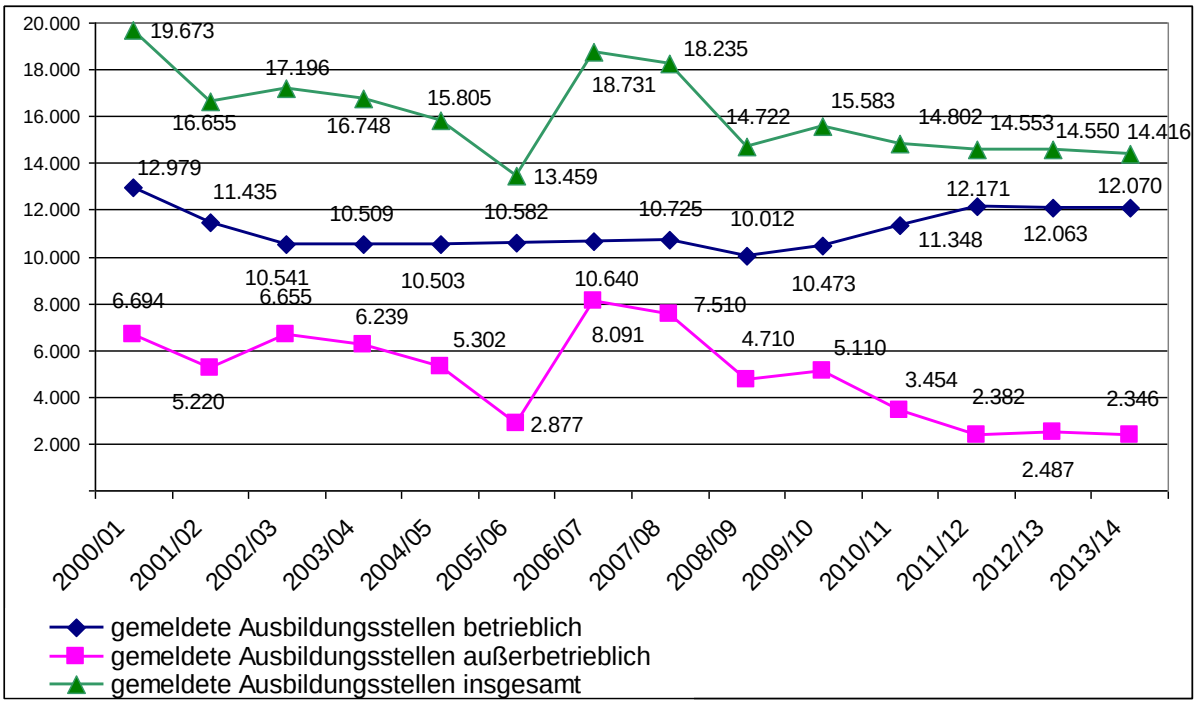


ABB. 7: GEMELDETE AUSBILDUNGSSTELLEN

Die hier referierten Statistiken reichen nicht aus, um ein vollständiges Bild vom Berliner Arbeits- und Ausbildungsstellenmarkt zu zeichnen. Sie beziehen nur die offenen Stellen und die Arbeitslosen ein, von denen die Bundesagentur für Arbeit Kenntnis hat. So blieben beispielsweise Personen, die ihre Suche nach Arbeit entmutigt aufgegeben haben, aber bei guter Arbeitsmarktlage Arbeitsplätze nachfragen würden ebenso unberücksichtigt wie solche, die beschäftigungslos sind und Arbeit suchen, ohne als Arbeitslose registriert zu sein. Auf der anderen Seite zeigen die vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung quartalsweise in repräsentativen Betriebsbefragungen erhobenen Daten, dass die den Agenturen für Arbeit bei weitem nicht alle offenen Stellen gemeldet werden. Auf Bundesebene liegt die Meldequote im Durchschnitt bei etwa 45%.

Dennoch belegen die Darstellungen, dass der in Berlin beklagte Fachkräftemangel und die hohe Arbeitslosigkeit auch darauf zurückzuführen sind, dass freie Arbeitsstellen nicht mit Personen besetzt werden, die arbeitslos sind und Ausbildungsstellen offen bleiben, weil es nicht gelingt, junge Menschen, die einen Ausbildungsplatz suchen, in das Ausbildungssystem zu integrieren. Dies kann unterschiedliche Gründe haben.

Aus Perspektive der vom NWF befragten Betriebe werden falsche Berufswahlentscheidungen, zu späte Bewerbungseingänge, Motivationsmangel und Unzuverlässigkeit der Jugendlichen als besonders problematisch wahrgenommen. Von besonderen Veränderungen im Rückblick auf die Vergangenheit wurde wenig Konkretes berichtet. Probleme gab es wohl schon immer. Lediglich die Mitteilung, dass die „Ausschläge zugenommen haben“ deutet eine Veränderung an und bringt zum Ausdruck, dass die Intensität und Plötzlichkeit, mit der Probleme auftauchen, heftiger geworden sind. Der Frage, ob es nach Erfahrung der Betriebe frühe Anzeichen geben würde, die auf kommende Probleme hinweisen, wurde zum Einen entgegnet, dass die Probleme sehr individuell seien und man deshalb wenig Chancen habe, sie früh zu erkennen. Mitgeteilt wurde aber auch, dass sich Probleme oft durch Fehlzeiten in der Berufsschule andeuten würden.

Eine Unternehmensvertreterin berichtete, dass junge Leute, die eine schulische Ausbildung machen, ein mehrmonatiges Praktikum ohne jedwede Unterstützung absolviert haben, was sehr viel Arbeit gemacht aber für den Betrieb nichts gebracht habe. Dieser Bericht führt zu einer kontroversen Diskussion über den Sinn außerbetrieblicher Ausbildungen. Auf der einen Seite wurde die „Ausweitung“ des außerbetrieblichen Ausbildungssystems heftig kritisiert und auf der anderen die gute Zusammenarbeit zwischen außerbetrieblichen Ausbildungsträgern und Betrieben betont. Ohne diese Zusammenarbeit, so eine Unternehmensvertreterin, hätte ihr Betrieb erhebliche Schwierigkeiten, seinen Fachkräftebedarf zu decken.

Nach Einschätzung der befragten Berater_innen sind Defizite im Bereich der überfachlichen Kompetenzen, ein nicht förderliches soziales Umfeld, nicht ausreichendes schulisches Wissen und fehlgeleitete berufliche Orientierung Hauptprobleme bei der betrieblichen Integration von jungen Menschen mit Startschwierigkeiten. Auf betrieblicher Seite werden von den Berater_innen zu hohe Erwartungen, Vorbehalte gegenüber der Zielgruppe und fehlende Kenntnisse / Qualifikationen von Betriebsangehörigen als problematisch wahrgenommen, im Hinblick auf Bildungsträger sind es Intransparenz bei der Ergebnisqualität und von ihnen produzierte Maßnahmekarrieren. Nicht klar ist oft eine Trennschärfe zwischen sinnvollen Förderketten und langen Verweilzeiten im Übergangssystem ohne aufsteigende Bildungsfortschritte.

3 Dialog Ausbildung und Beschäftigung – Ein Ansatz zur passgenauen Vermittlung von Ausbildungs- und Arbeitplätzen

Ganz sicher wird es durch passgenaue Vermittlung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen allein es nicht gelingen, die Arbeitslosigkeit wesentlich zurückzudrängen. Selbst wenn wir es schafften, alle gemeldeten offenen Stellen mit Arbeitslosen zu besetzen, blieben in Berlin deutlich mehr als 180.000 Personen arbeitslos. Hätten 2013/14 alle unbesetzten Ausbildungsplätze vergeben werden können, wären etwas mehr als 900 junge Menschen unversorgt geblieben. Das beste Matching kann angesichts des viel zu knappen Angebots von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen nur in sehr geringem Maße zum Abbau der Arbeitslosigkeit beitragen. Richtig ist aber auch, dass die im Einzelfall erreichte Arbeitsmarktintegration ungeachtet ihrer arbeitsmarktpolitischen Bedeutung ein biographischer Durchbruch sein kann und für den einstellenden Betrieb einen erheblichen Beitrag zur Deckung seines Personalbedarfs zu leisten vermag.

Sozialpädagogen_innen und Arbeitsvermittler_innen, die beauftragt sind, junge Menschen mit Startschwierigkeiten auf ihren Weg in das Arbeitsleben zu unterstützen, stehen vor der Herausforderung, geeignete Ausbildungs- oder Arbeitsplätze für Personen zu finden, die zum Teil mehrere Benachteiligungsmerkmale auf sich vereinen. Um hier erfolgreich zu sein, werden unterschiedliche Herangehensweisen praktiziert.

Zum einen wird eine qualitative am Einzelfall orientierte Akquisitionsstrategie umgesetzt, die von den jeweils individuellen Fähigkeiten, Wünschen und Einschränkungen ausgeht und gezielt potenzielle Arbeitgeber anspricht, um zu ermitteln, ob ein Betrieb, der zur Lernausgangslage des Einzelfalls passen könnte, für die Zusammenarbeit gewonnen werden kann. Dabei können Betriebsansprache oder Bewerbung initiativ erfolgen, ohne dass eine Stellenausschreibung vorliegt oder reaktiv als Anfrage oder Bewerbung auf ein ausgeschriebenes Stellenangebot geschehen. Werden bereits bekannte Betriebe angesprochen, handelt es

sich um eine so genannte Warmakquise, ist das nicht der Fall, spricht man von „Kaltakquise“.

Zum anderen wird die Möglichkeit genutzt, Betriebe für das Anliegen, junge Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf auszubilden und zu beschäftigen durch eine allgemeine nicht am Einzelfall orientierte Strategie zu gewinnen. Dies geschieht zum Beispiel in Veranstaltungen, auf denen Best-Practice-Beispiele gelungener Integrationen vorgestellt werden, die zur Nachahmung auffordern sollen oder auch durch Appelle, die zumeist mit Hinweisen auf mögliche Fördermittel den sozialen und betriebswirtschaftlichen Nutzen der Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen oder anderen „schwervermittelbaren“ Personengruppen heraus stellen.

Mit seiner Veranstaltungsreihe „Dialog Ausbildung und Beschäftigung“ hat das NWF neben der fallorientierten und allgemeinen Ansprache von Betrieben einen dritten Weg erprobt. Die Veranstaltungsreihe richtete sich an Personen, die junge Menschen dabei unterstützen, von der Schule oder aus der Arbeitslosigkeit heraus den Einstieg in das Arbeitsleben zu finden sowie an Betriebe, die nach Auszubildenden suchen oder Arbeitsplätze zu besetzen haben. Der Dialog Ausbildung und Beschäftigung fand in Betrieben mit Personalbedarf statt. Die betrieblichen Mitarbeiter_innen erläuterten diesen Bedarf, ihre Qualifizierungsmöglichkeiten und ihre Anforderungen an die Personen, die beauftragt sind, junge Menschen beim Übergang in das Arbeitsleben zu beraten und zu begleiten.

Auf diese Weise erfuhren Sozialpädagogen_innen und Arbeitsvermittler_innen aus erster Hand, was die beteiligten Betriebe bieten und erwarten. Sie hatten die Möglichkeit, zu prüfen, ob von ihnen unterstütze Personen zu den besuchten Betrieben passen. Es wurden persönliche Kontakte zwischen ihnen und betrieblichen Mitarbeiter_innen angebahnt, auf die im Sinne einer Warmakquise zurückgegriffen werden konnte.

Für die partizipierenden Betriebe wurde damit ein Weg zur Personalrekrutierung geebnet, der gerade für kleine und mittlere Unternehmen ausgesprochen erfolgreich ist. Nach einer Studie von M. Dietz u. a. geschieht die finanziell günstigste und gleichzeitig erfolgreichste Gewinnung von Arbeitskräften in diesen Unternehmen über persönliche Kontakte. „In 77 Prozent der Fälle, in denen kleine Betriebe über persönliche Kontakte suchten, führte dieser Weg letztlich zur Stellenbesetzung. Bei mittleren Betrieben war dieser Weg in jedem zweiten, bei großen Betrieben nur in jedem dritten Fall erfolgreich.“ (Dietz, M. u. a., 2013, S. 4)

Die thematisch-inhaltlichen und organisatorischen Vorbereitungen und Durchführungen der Fachveranstaltungen und der Dialogreihe waren die zentralen Leistungen und Angebote des NWF. Jede Veranstaltung wurde von den jeweiligen Experten der tragenden Organisationen/Firmen/Träger sichergestellt. In Vorgesprächen wurden Leitfragen abgestimmt, um eine zielgruppengerechte Informationsqualität abzusichern. Nach jeder Veranstaltung ergaben sich im Regelfall feste Kooperationsabsprachen für eine zukünftige Zusammenarbeit zwischen „abgebenden“ Beratungseinrichtungen und „aufnehmenden“ Firmen/Organisationen.

3.1 1. Dialog Ausbildung und Beschäftigung zur Fachkräftesicherung im Logistikbereich bei der Firma AUBIZ U.G. im März 2014 (unter Mitwirkung der Firma Plischka Logistik GmbH).

Firmen in der Lager- und Logistikbranche beklagen in der Region einen besonders starken Mangel an Bewerber_innen bei der Besetzung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen. Berufs-

bilder, Verdienstmöglichkeiten, Karrierewege sind Bewerber_innen, Beratungs- und Vermittlungsfachkräften oft nur ungenügend bekannt. Die Region Berlin-Brandenburg als Drehkreuz der inländischen und europäischen Warenströme bietet aber ausgezeichnete Berufsperspektiven.

Sämtliche Berufe der Branche (inkl. Berufskraftfahrer_in) wurden praxisnah vorgestellt. Die Teilnehmer_innen der Veranstaltung lernten modernste Lager- und Verkehrstechnik kennen, konnten mit Ausbildern die fachtheoretischen Anforderungen besprechen, lernten Innungsvertreter kennen und besprachen mit jungen Auszubildenden deren beruflichen Erfahrungen.

Alle Beratungsfachkräfte erhielten ausgezeichnete berufskundliche und arbeitsmarktliche Informationen, knüpften betriebliche Kontakte zur zukünftigen Bewerberübermittlung und vereinbarten feste Kooperationen. Das Jugendberatungszentrum Check-Up platzierte bereits zahlreiche junge Menschen in Ausbildung und berufsorientierende Praktika bei der Firma Plischka.

3.2 2. Dialog Ausbildung und Beschäftigung zur Fachkräftesicherung in den Bauberufen beim Lehrbauhof des Berufsförderungswerks der Fachgemeinschaft Bau Berlin-Brandenburg gGmbH im November 2014.

Das gesamte Baugewerbe in der Region sucht in allen Berufen des Hoch- und Tiefbaus inklusive des Innenausbaus Fachkräfte für einen perspektivisch sicheren Berufsweg. Berufsbilder, Verdienstmöglichkeiten, Karrierewege sind Bewerber_innen, Beratungs- und Vermittlungsfachkräften oft nur ungenügend bekannt. Oft werden vermutete besondere körperliche Anforderungen an den Beruf zu einem Hemmnis, die Baubranche für das persönliche Berufsziel auszuwählen.

14 Ausbildungsberufe der Branche im Spektrum zwischen Maurer_in, Stuckateur_in, Fliesen-, Platten- und Mosaikleger_in, Rohrleitungsbauer_in wurden praxisnah vorgestellt. Thematisiert wurden Berufseinstiege von Mädchen und jungen Frauen, die durchaus in den Betrieben beim Nachwuchs erwünscht sind. Die Teilnehmer_innen der Veranstaltung lernten die verschiedenen Berufsbilder im fachlichen Austausch mit Ausbilder_innen aller Gewerke (Industrie und Handwerk) kennen.

Alle Beratungsfachkräfte erhielten ausgezeichnete berufskundliche und arbeitsmarktliche Informationen und gewannen die eigenen Projekte der Fachgemeinschaft Bau als „Mittlerprojekte“ zwischen dem Lehrbauhof und den einzeln Firmen der Branche als verbindliche Kooperationspartner.

3.3 3. Dialog Ausbildung und Beschäftigung zur beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung beim Nachbarschaftsheim Schöneberg im Dezember 2014.

Bei der Verleihung des Inklusionspreises für Unternehmen am 21. Oktober 2014 hieß es in der Laudatio von Verena Bentele (Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen): "Inklusion am Arbeitsmarkt funktioniert, sie ist ein echter Gewinn für beide Seiten. Besonders in Zeiten drohenden Fachkräftemangels kann unsere Wirtschaft es sich nicht leisten, auf das Potential von Menschen mit Behinderung zu verzichten. Die Unternehmen zeigen, wie es gehen kann, und diese Vorbilder brauchen wir.“

Der 3. Dialog Ausbildung und Beschäftigung ging den Fragen nach,

- ob dies ebenso auf Menschen mit Behinderungen zutrifft, die aufgrund von Lernschwierigkeiten keinen Schulabschluss erreicht haben und keine Ausbildung schaffen konnten
- welche Wege und Probleme es bei der betrieblichen Qualifizierung und Integration von jungen Menschen mit Behinderung und Lernschwierigkeiten gibt.

Anhand von zwei Fallbeispielen wurde gezeigt, dass Menschen mit Lernschwierigkeiten in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes ihren Lebensunterhalt verdienen können, wenn sie dabei die notwendige Unterstützung erhalten. Klar wurde auf der Veranstaltung aber auch, dass dies bislang eher selten geschieht. So finden Schulabsolventen_innen mit dem Förderschwerpunkt geistige Entwicklung vom wenigen Ausnahmen abgesehen Aufnahme in Werkstätten für behinderte Menschen, wo sie in der Regel bis zum Eintritt des Rentenalters beschäftigt werden, was mit der auch von Deutschland ratifizierten UN – Behindertenrechtskonvention nicht zu vereinbaren ist. Nach Artikel 27 haben alle Menschen mit Behinderungen „das Recht auf die Möglichkeit den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird."

Als ein Weg, diesem Ziel näher zu kommen, wurde den Veranstaltungsteilnehmenden das Persönliche Budget vorgestellt. Dabei nutzen Menschen mit Behinderungen ihren Rechtsanspruch, das Geld für die Finanzierung von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben selbst zu bekommen, um damit die Unterstützung zu bezahlen, die ihnen den Zugang in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse ermöglicht.

3.4 4. Dialog Ausbildung und Beschäftigung zur Fachkräftesicherung in den Gesundheits- und Pflegeberufen bei der Vivantes Netzwerk für Gesundheit GmbH mit dem Institut für berufliche Bildung im Gesundheitswesen im Januar 2015.

Die Betriebe und Einrichtungen der Gesundheits- und Pflegeberufe in der Region suchen für sämtliche Berufsbilder im Pflegebereich von Kindern, Erwachsenen und alten Menschen in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen Fachkräfte und Nachwuchs in nahezu allen Ausbildungsberufen. Mit dem Institut für berufliche Bildung im Gesundheitswesen der Vivantes Netzwerk für Gesundheit GmbH wurde die Veranstaltung im Branchenausschnitt der Krankenpflege (einschließlich Kinderkrankenpflege), Altenpflege und der Sozialassistenz (Bereich Pflege) durchgeführt.

Allgemein und mit privaten Erfahrungen unterlegt sind die genannten Berufsbilder oft bekannt. Schnell ergab sich eine differenzierte Kenntnisvermittlung mit Diskussion zu spezifischen Anforderungen in Bezug auf die hohe Arbeitsqualität der Pflegeleistungen, spezifische Anforderungen durch lebenskulturell bedingte Eigenheiten der ethnisch vielfältigen Patientenschaft in Berlin, den Berufseinstiegschancen von Migrantinnen und Migranten, den hohen Berufsanforderungen durch den Schichtbetrieb, den Karriere- und Aufstiegschancen, den sehr guten Teilzeitarbeitsmöglichkeiten von Frauen in der Erziehungsphase und dem Wunsch der Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen, mehr männliche Fachkräfte zu gewinnen. Besonders interessant waren Informationen zur Sozialassistentenausbildung, die für (noch) leistungsschwächere Bewerber_innen ohne Mittleren Schulabschluss bei sich gut entwickelten Leistungen einen Übergang in die klassische Gesundheits- und Krankenpflegeausbildung ermöglicht (bei entsprechenden Leistungen sind auch Verkürzungen der Ausbildungszeit möglich).

Alle Beratungsfachkräfte erhielten ausgezeichnete berufskundliche und arbeitsmarktliche Informationen. Besonders ausführlich wurde der Bewerbungsweg bei Vivantes mit konkreter Abteilungsvorstellung und Nennung der Ansprechpartner_innen dargelegt.

3.5 5. Dialog Ausbildung und Beschäftigung zur Arbeitsmarktintegration von Bleibeberechtigten und Flüchtlingen mit „bridge – Berliner Netzwerk für Bleiberecht“ im Februar 2015.

Die Dialogveranstaltung stellte sich dem grundsätzlichen Thema der Arbeitsmarktintegration von Bleibeberechtigten und Flüchtlingen im sehr aktuellen Kontext des stark ansteigenden Anteils dieser Personengruppe in Berlin. Partner war das „bridge- Berliner Netzwerk für Bleiberecht“. „bridge“ präsentierte seinen Beratungsauftrag, für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge die Arbeitsmarktchancen zu verbessern und ihre aufenthaltsrechtliche Situation dauerhaft zu sichern. Gerade der letztgenannte Aspekt konnte durch eine an der Veranstaltung teilnehmende Rechtsanwältin des Projekts konkretisiert werden.

Die Diskussion bot ein breites Spektrum von Fragen in der Beratung dieser Zielgruppe. Die Schnittstelle zur Fachkräftesicherung in der Region fokussierte sich auf die Anerkennung der in den Herkunftsländern erworbenen Berufsabschlüsse. Die Spannbreite reicht hier von hochqualifizierter akademischer Ausbildung bis hin zu Praxiswissen aus den ausgeübten Berufen, dass aber nach den hier gelten Richtlinien nicht zertifiziert ist. Immer wieder stellte sich die Einsicht heraus, dass betriebliche Integration nur dann gelingen kann, wenn der rechtliche Status der Bleibeberechtigten und Flüchtlinge langfristig gesichert ist.

Alle Beratungsfachkräfte erhielten ausgezeichnete Informationen, vertieften ihr eigenes Wissen zu dieser sehr komplexen Themenstellung und bekamen die Kontaktdaten zu allen Teilprojekten des bridge-Netzwerks. Deutlich wurde aber auch, dass als gesellschaftliche Anforderung im Kontext „Status, Soziales und Beruf“ noch gewaltige Aufgaben in dieser Stadt vor Politik, Wirtschaft, Zivilgesellschaft, öffentliche und freie Träger stehen.

4 Max langer Weg in die Ausbildung – eine Erfolgsgeschichte aus dem Jugendberatungszentrum Check-Up

Das erste Mal erschien – wir nennen ihn Max - im September 2010 im Jugendberatungszentrum Check-Up. Er hatte eine Schule mit Förderschwerpunkt Lernen besucht, 2006 den einfachen Hauptschulabschluss erreicht, 2007 einen Berufsqualifizierenden Lehrgang vorzeitig beendet und eine Ausbildung zum Trockenbauer nach neun Monaten abgebrochen. Nach einer befristeten Beschäftigung als Bauhelfer wandte er sich an uns mit der Bitte, ihn zu unterstützen, sein Ziel war es, eine Ausbildung im Lager zu finden. Trotz intensiver Bemühung und zahlreichen Bewerbungen hatte Max keinen Erfolg. Insbesondere seine hohen Fehlzeiten während der Schulzeit, davon der überwiegende Teil unentschuldigt, führten dazu, dass Betriebe in ihm keinen passenden Bewerber sahen. Als Alternative entschloss sich Max, bei einer Zeitarbeitsfirma als Bauhelfer zu arbeiten und wurde dort auch als Lagerhelfer eingesetzt. Die praktische Arbeit machte ihm viel Spaß, in der Zusammenarbeit mit Kollegen traten jedoch immer wieder Probleme auf, Max fühlte sich schlecht behandelt und aufgrund seiner Lernschwierigkeiten ausgegrenzt. Diese Erfahrung motivierte ihn, nochmals seine berufliche Zukunft anzugehen und er besuchte eine berufsvorbereitende Maßnahme im Bereich Handel/Lager mit dem Ziel, als Auszubildender bzw. Facharbeiter mehr Anerkennung im Betrieb zu erhalten. Im Rahmen dieser Berufsvorbereitung absolvierte er ein Praktikum in einer Spedition, die ihn im Anschluss als geringfügig Beschäftigter im Umzugsservice ein-

stellte. Max hatte Freude an der Tätigkeit, der zunächst in Aussicht gestellte Ausbildungsplatz zur Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice kam jedoch nicht zustande. Max vermutete, dass seine schlechten schulischen Leistungen dazu führten, dass der Betrieb ihm keine Chance auf einen Ausbildungsplatz gab. Im März 2014 endete das Beschäftigungsverhältnis und Herr Max kam erneut ins Check-Up. Die Firma PLISCHKA Logistik GmbH hatte das Check-Up-Beratungsteam durch den 1. Dialog Ausbildung und Beschäftigung für Berufe der Lager- und Logistikbranche des Projektes NWF kennen gelernt und nahm Kontakt mit dem Betrieb auf. Mit der Vereinbarung, dass das Check-Up-Team Max auch während der Ausbildung begleitet und bei Problemen als Ansprechpartner zur Verfügung steht, entschied die Personalleitung nach einem Auswahlgespräch und einem Probearbeitstag, Max einen Ausbildungsvertrag zur Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice anzubieten. Max ist noch in der Ausbildung und sollten noch Probleme entstehen, werden wir ihn weiterhin unterstützen, damit dieser lange Weg erfolgreich zu Ende geführt wird.

5 Ausblick

Nach Ende der Projektförderung im Februar 2015 haben die Verbundträger des NWF beschlossen, die Reihe „Dialog Ausbildung und Beschäftigung“ weiter fortzuführen und nachhaltig zu verstetigen. In einer neuen Verbunddefinition werden dies die bisher beteiligten Träger gemeinsam mit dem Check up sein. Die BBZ gGmbH wird dies als RAV umsetzen. Die nächste Veranstaltung wird bereits am 9.3.2015 am OSZ Farbe gemeinsam mit der Maler- und Lackiererinnung stattfinden.

Dieser Sachbericht beendet die Projektphase und wird dem Beirat zur abschließenden Bewertung vorgelegt. An dieser Stelle möchten wir uns bei allen Beiratsmitgliedern für die unterstützende Beiratsarbeit ganz herzlich bedanken.

Unseren herzlichen Dank sprechen wir natürlich all unseren Partnern, Veranstaltern und Gästen für die immer sehr engagierte, kompetente und hochinteressante Gestaltung aller Veranstaltungen aus.

Berichterstellung: Projektteam NWF

Anlagen

Anlage 1: Fragebogen

Anlage 2: Auswertungsergebnisse

Anlage 3: Veranstaltungsteilnehmer_innen „Dialog Ausbildung und Beschäftigung“

Anlage 1

Fragebogen für Netzwerkpartner/innen

Bitte schicken Sie den ausgefüllten Fragebogen bis spätestens **20.09.2013**

per **Email** an : email@nwf-berlin.de

per **Fax** an: 030 – 7500897-14

per **Post** an: NetzwerkForum
Tempelhofer Damm 190,
12099 Berlin

1 Bitte schätzen Sie ein, wie häufig die Falleingangslagen der von Ihrer Organisation unterstützten Personen durch die folgenden Markmale gekennzeichnet sind:
(Zutreffendes bitte ankreuzen. Mehrfachnennungen sind möglich.)

Falleingangslage	i.d.R.*	oft	selten	nie
Schulbesuch	☐	☐	☐	☐
Schuldistanziert	☐	☐	☐	☐
Von Behinderung bedroht / betroffen	☐	☐	☐	☐
Gesundheitlich beeinträchtigt	☐	☐	☐	☐
In berufsvorbereitender Qualifizierung	☐	☐	☐	☐
Arbeitslos	☐	☐	☐	☐
In sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung	☐	☐	☐	☐
In Ausbildung	☐	☐	☐	☐
Straffällig	☐	☐	☐	☐
Unangemessener Umgang mit Drogen / Alkohol	☐	☐	☐	☐
Ohne festen Wohnsitz	☐	☐	☐	☐
Migrationshintergrund	☐	☐	☐	☐
Alleinerziehend	☐	☐	☐	☐

* Die Abkürzung i. d. R. steht für in der Regel und soll dann angekreuzt werden, wenn das Merkmal von Ausnahmen abgesehen zutreffend ist.

Fragebogen für Netzwerkpartner/innen

2 Bitte schätzen Sie ein, wie häufig die in Frage 1 benannten Personen bei Abschluss Ihrer Unterstützung folgende Anschlüsse erreicht haben:
(Zutreffendes bitte ankreuzen. Mehrfachnennungen sind möglich.)

Verbleib	oft	selten	nie
Schulbesuch	☐	☐	☐
Werkstatt für behinderte Menschen	☐	☐	☐
Unterstützte Beschäftigung (§ 38a SBG IX)	☐	☐	☐
Berufsvorbereitende Qualifizierung	☐	☐	☐
Betriebliche Ausbildung	☐	☐	☐
Verbundausbildung	☐	☐	☐
Schulische Ausbildung	☐	☐	☐
Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen	☐	☐	☐
Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung	☐	☐	☐
Arbeitslos	☐	☐	☐
(Berufsbegleitende) Weiterbildung / Nachqualifizierung	☐	☐	☐
Sonstiges	☐	☐	☐

*Falls Sie **„Sonstiges“** angekreuzt haben, geben Sie bitte an, welche Anschlüsse unter „Sonstiges“ fallen:*

3 Macht sich der in unterschiedlichen Untersuchungen prognostizierte Fachkräftebedarf in Ihrer Arbeit bemerkbar?

☐ Ja ☐ Nein

Falls ja, auf welche Weise?
(Zutreffendes bitte ankreuzen. Mehrfachnennungen sind möglich.)

Bei uns haben die Anfragen von Betrieben zugenommen	☐
Betriebe reagieren heute aufgeschlossener auf unsere Anfragen als früher	☐
Unsere Kunden erreichen häufiger betriebliche Ausbildungsverhältnisse	☐
Unsere Kunden erreichen häufiger sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse	☐
Es ist einfacher geworden, betriebliche Praktikumsplätze zu akquirieren	☐
Wir arbeiten intensiver mit Betrieben zusammen als früher	☐
Die Anzahl der Ausbildungs- / Arbeitsplatzsuchenden hat bei uns abgenommen	☐

Weitere Anhaltspunkte:

4 Was sind nach Ihrer Einschätzung die Hauptprobleme bei der betrieblichen Integration von jungen Menschen mit Startschwierigkeiten?

5 Bitte schätzen Sie die Bedeutung der folgenden Vorhaben für Ihre Arbeit ein:
(Zutreffendes bitte ankreuzen. Mehrfachnennungen sind möglich.)

	eher wichtig	eher unwichtig
Fachveranstaltungen, um aktuelle Entwicklungen mit Vertreter/innen aus Betrieben und Verwaltungen zu diskutieren und zu reflektieren	☐	☐
Erstellung von Handreichungen, die über die bezirklichen Beratungs- und Qualifizierungsangebote informieren.	☐	☐
Aufbau von Arbeitsbündnissen mit Betrieben und anderen Beratungsträgern und Bildungseinrichtungen	☐	☐
Entwicklung und Erprobung von Beratungs- und Qualifizierungsmodellen, die den Übergang von jungen Menschen in das Arbeitsleben fördern	☐	☐

6 Welche Themen sollten nach Ihrer Meinung vom Netzwerkforum vordringlich bearbeitet werden?

Anlage 2

Herzlich Willkommen beim NetzWerkForum

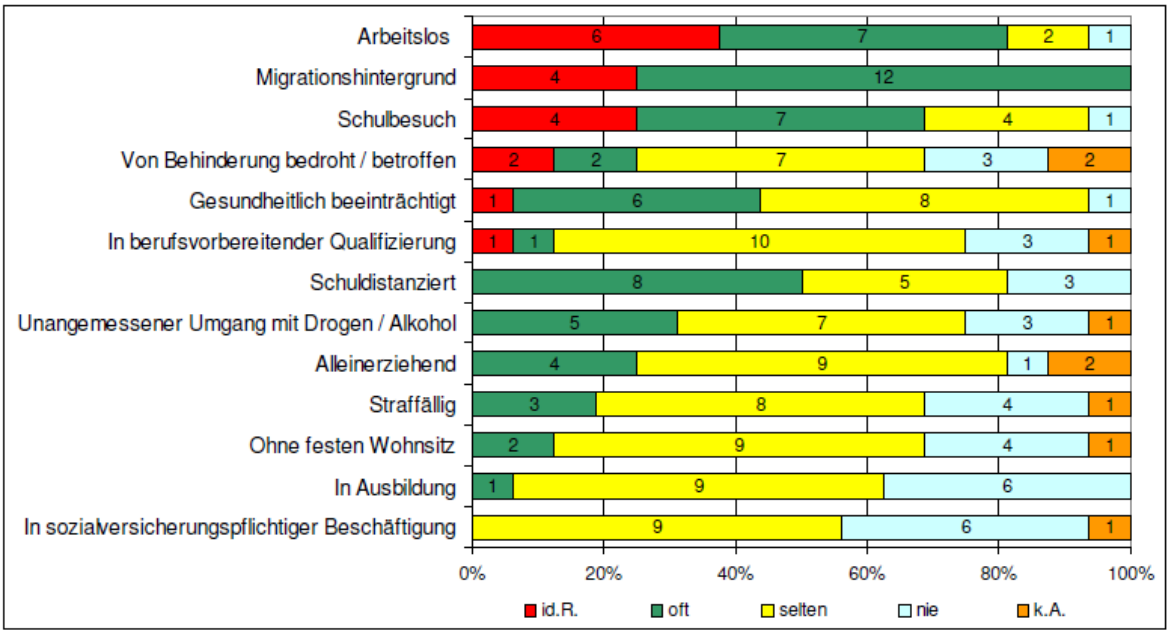
Fragebogen für Netzwerkpartner
September 2013

Ergebnisse

NWF

Netzwerk Forum ist ein Projekt des Bündnisses für Wirtschaft und Arbeit, Tempelhof – Schöneberg

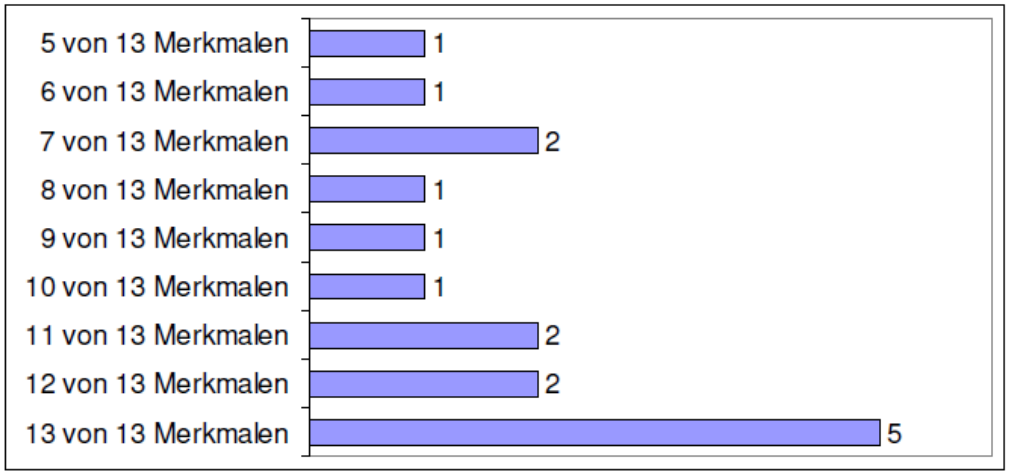
1. Bitte schätzen Sie ein, wie häufig die Falleingangslagen, der von Ihrer Organisation unterstützen Personen, durch die folgenden Merkmale gekennzeichnet sind:



N = 16

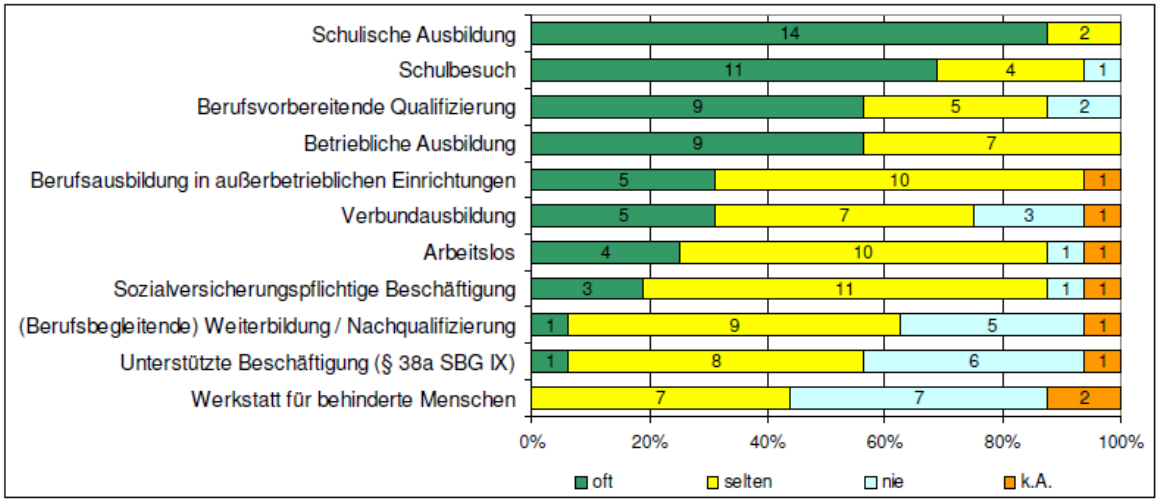
Zu 1.: Fallausgangslagen nach Vielfalt der Merkmale und Trägern

(Wie viele Merkmale wurden pro Fragebogen angegeben?)



N = 16

2. Bitte schätzen Sie ein, wie häufig die in Frage 1 benannten Personen bei Abschluss Ihrer Unterstützung folgende Anschlüsse erreicht haben

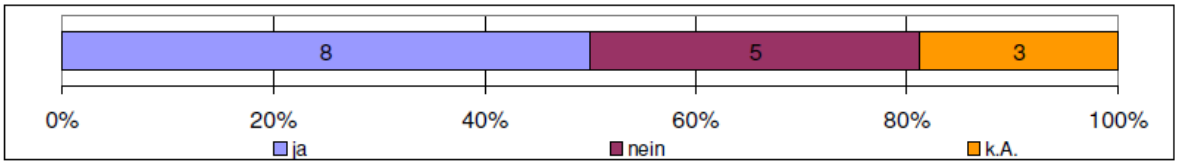


N = 16

Sonstiges:
Schulabschluss nachholen / Freiwilliges Soziales Jahr / Klinikaufenthalt / Therapieplatz / betreuter Wohnplatz / Mutterschutz- und Elternzeit

N = 3

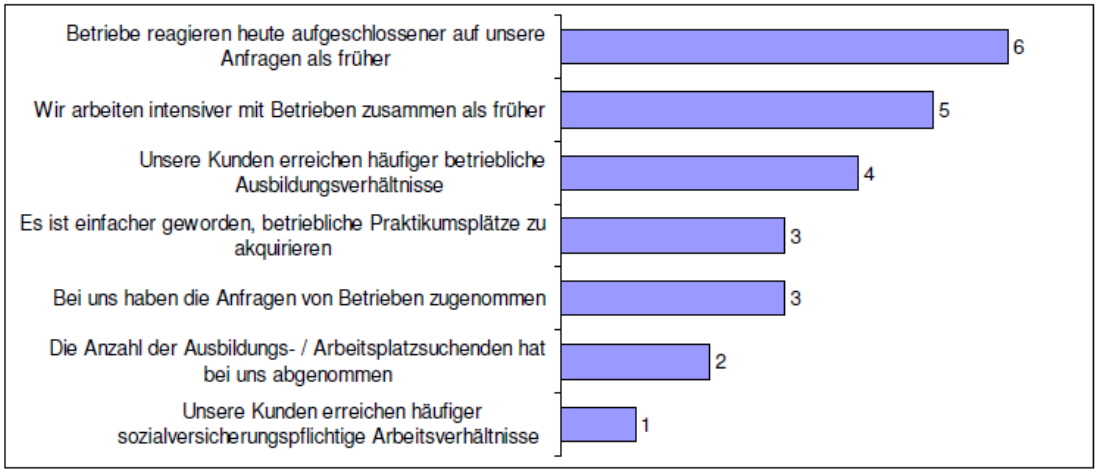
3. Macht sich der in unterschiedlichen Untersuchungen prognostizierte Fachkräftebedarf in Ihrer Arbeit bemerkbar?



N = 16

Falls ja, auf welche Weise?

Mehrfachnennungen möglich



N = 8

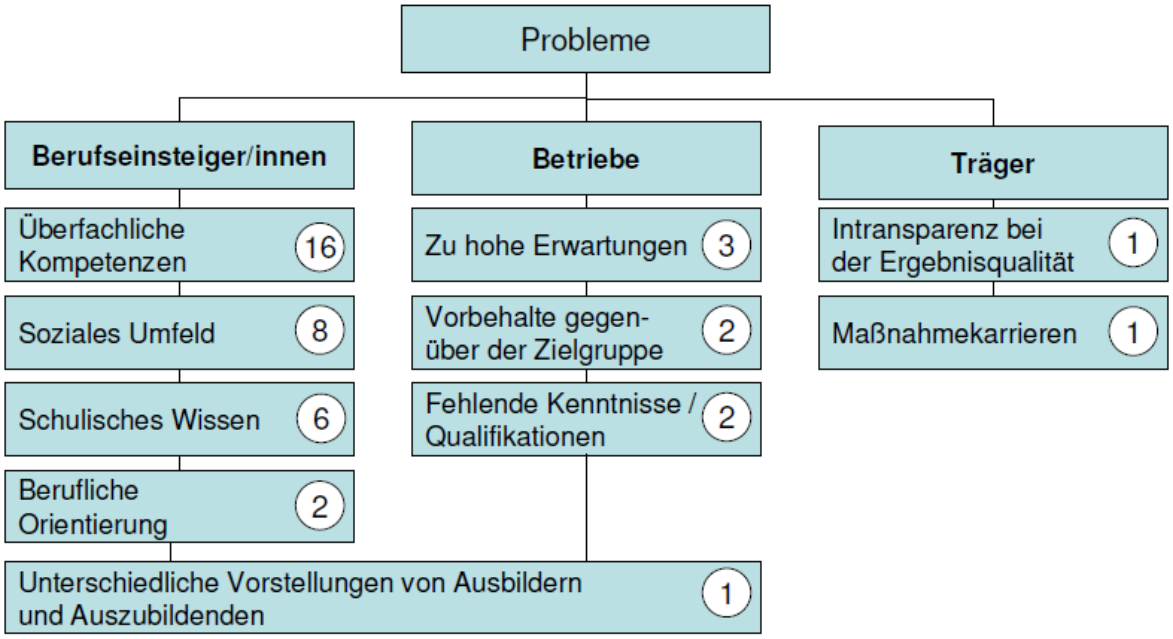
Zu 3.: Weitere Anhaltspunkte

Betriebe suchen die Kooperation mit beruflichen Schulen deutlich intensiver als zuvor

N = 1

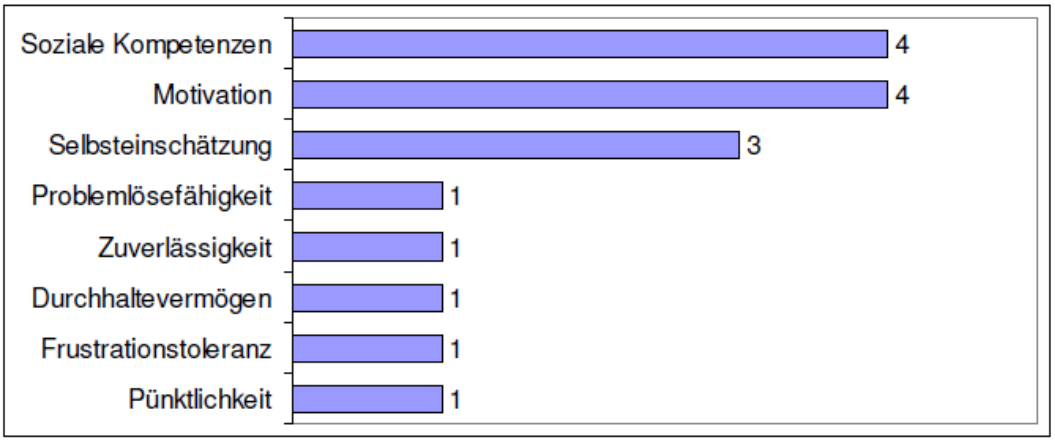
4. Was sind nach Ihrer Einschätzung die Hauptprobleme bei der betrieblichen Integration von jungen Menschen mit Startschwierigkeiten?

Mehrfachnennungen möglich

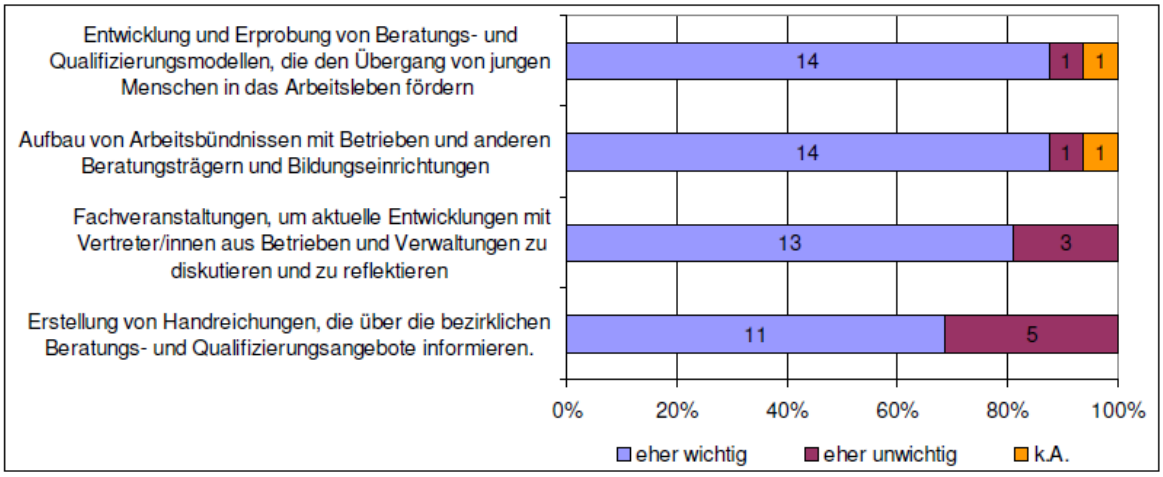


N = 12

Zu 4:
Probleme bei den überfachlichen Kompetenzen der Berufseinsteiger/innen



5. Bitte schätzen Sie die Bedeutung der folgenden Vorhaben für Ihre Arbeit ein:



N = 16

6. Welche Themen sollten nach Ihrer Meinung vom Netzwerkforum vordringlich bearbeitet werden?

Aufbau von Arbeitsbündnissen mit Betrieben

- Kommunikationsbarrieren zwischen Betrieben und Trägern abbauen
- Kontakte zu Betrieben herstellen / ausbauen und pflegen
- Vermitteln und Zusammenführen von Betrieben und Beratungs-/Bildungseinrichtungen
- Betriebliche Integrationspotenziale und Anforderungen erkennen
- Entwicklung gemeinsamer Ziele
- Passgenaue Platzierung in Betrieben
- Anforderungsorientierte Kompetenzvermittlung durch betriebsintegrierte Qualifizierung
- Projekte zur Unterstützung für Betriebe

Entwicklung und Erprobung von Beratungs- und Qualifizierungsmodellen

- Bündelung von Beratungs- / Qualifizierungsangeboten
- Entwicklung von Beratungs- u. Qualifizierungsangeboten
- Erlangung der Ausbildungsreife
- Maßnahmen zur Integration von Migranten/innen aus der EU

N = 8

Anlage 3 (Teilnehmnerliste der Veranstaltungsreihe „Dialog Ausbildung und Beschäftigung“

Name	Institution/Betrieb
Althammer, Ingrid	Leben Lernen
Bausch, Martina	BIS. e. V.
Baumgart, juliane	IHK Berlin
Baygül, Ümit	Outreach P12
Beyer, Ulrike	Wolff& Müller Regionalbau
Böhm, Carolina	SPI Consult
Bretschneider, Gerd	Fuhrgewerbe Innung
Bremeyer, Heike	KHS Kirchhofschmiede gGmbH
Brinkmann, Jana	Arbeit und Bildung e. V.
Brix, Florian	Check Up
Bochow-Rey, Anja	NNB e. V.
Bültermann, Dorothea	Jobcenter T-S
Bunte-Haug, Petra	UBS e.V.
Burgmüller	Jobcenter TS
Caliören, Veysel	Outreach-JFE Villa Schöneberg
Colbow, Ursula	AKC
Dinter, Beate	AA Berlin Süd/Teamleiterin U25
Doernbrack, Claudia	Bildungsmarkt Waldenser
Dürich, Angelika	Agentur für Arbeit Berlin-Süd
Dzijan, Zeljko	Jobcenter T-S
Ehlert, Simone	Schullaufbahnberatung T-S
Fechner-Barrére, Birgit	JA T-S Jugendförderung
Fetzer, Bettina	Jobcenter T-S
Förster, Claudia	Agentur für Arbeit Berlin-Süd
Franz, Lisa	Jobcenter T-S
Friedrich, Martin	Agentur für Arbeit Berlin-Süd
Frowein-Roschinski, Gabriele	AA Berlin Süd/Ausbildungsvermittlerin
Fuhrmann, Daniela	Bildungsmarkt Waldenser
Gaudlitz, Andreas	Bildungsmarkt Vulkan GmbH
Gehrke, Manfred	WAT T-S, Koordinator Duales Lernen
Gischler, Andrea	Bildungsmarkt Waldenser
Groß, Karl-Heinz	Arbeit und Bildung e. V.
Großkreuz, Jens	AUBIZ UG
Hallbauer, Ralf	Jobmobil
Hellwig, Susanne	Thementisch Arbeit
Heyder, Gabriele	k-s-e.org
Hildebrandt, Maren	Frauenzukunft e. V.
Hilgendorf, Manuela	Hufeland Schule, Arbeit und Bildung e. V.
Höhling, Juliane	Arbeit und Bildung e. V.
Holland, Rainer	SPI Consult GmbH
Hommeyer, Theresa	Stud. Bundesagentur für Arbeit
Jacobs, Klaudia	Life e.V.
Jahn, Karsten	Kreuzberger Kreis
Juchert, Anke	ISS
Karasiewicz, Maja	Diakoniewerk Simeon

Name	Institution/Betrieb
Klamandt, Barbara	Agentur für Arbeit Berlin-Süd
Klein, Susanne	EJF
Konermann, Marianne	Nachbarschaftsheim Schöneberg
Konieczny, Marina	Verbundberatung Berlin
Kuprat, Mona	ABU gGmbH
Laube, Dagmar	Life e.V.
Lüdeke, Mathias	Complet-Bau GmbH
Lwanga, Gotlinde	Jugendberatungshaus Mentos-Mitte/Nwik GmbH
Mannheim, Thomas	FAW gGmbH
Martens, Klaus-Dieter	GF Verband Verkehr und Logistik BB
Mechsner, Adelheid	Leben Lernen
Meier, Hartmut	WAT T-S, Koordinator Duales Lernen
Mende, Sara	AWO jmd
Mießen, Dieter	Frisch und Faust GmbH
Monreal, Guido	TCE
Müller, Gerlind	Bildungsmarkt Waldenser
Mülroth, René	Unternehmensnetzwerk Großbeerenstr.
Nasser, Hamad	Familienzentrum Schöneberg Nord
Neutz, Sabrina	UBS e.V.
Otremba, Michael	Jobcenter T-S
Patsina, Swetlana	Nachbarschaftsheim Schöneberg /Jobpaten
Pelzer, Veronika	Jobmobil
Puzina, Swetlana	JOBPATEN NBHS
Reckwell, Susanne	OSZ Lotis
Reißmann, Juliane	Jobcenter T-S
Riederle, Simon	AWO jmd
Rodenstock, Uta	Kreuzberger Kreis
Rost, Barbara	VHS TS
Rothkegel, Katrin	Bildungsmarkt Waldenser
Schäufele, Albrecht	Anndore Leber Bildungswerk
Scheuerle-Jahnke, Tobias	Dachser GmbH & Co KG
Schirmann, Tanja	Plischka Logistik GmbH
Schitteck-Preuß, Sabine	AWO jmd
Schleicher, Griseldis	Nachbarschaftsheim Schöneberg
Schröter, Peter	Agentur für Arbeit Berlin-Süd
Schuhman-Abendroth, Michaela	Bildungsmarkt Vulkan GmbH
Schult, Claudia	Jobcenter T-S
Seebauer, Florian	Jugendberatungshaus Mentos-Mitte/Nwik GmbH
Seydel-Pfeuffer	Berufseinstiegsbegleitung / Schule Lichtenrade
Seyhun, Deniz	MdB
Sohst, Claus-Dieter	Dachser GmbH & Co KG
Thyen, Heinrich	Check Up
Tsankova, Teodora	BGI Berliner Gesellschaft für Integeration
Türk, Mehmet	Arbeit und Bildung e. V.
Uyguner, Remzi	QM Schöneberg Nord
Valendiek-Böhm, Birgit	Jugendintigrationsdienst des Diakonischen Werk T-S
Voggeser, Doris	ejf

Name	Institution/Betrieb
Weiß, Claudia	Jobcenter T-S
Wiedow, Uta	Anndore Leber Bildungswerk
Wille, Thomas	Schullaufbahnberatung für berufliche Schulen und OSZ im Bezirk T-S
Wycisk, Gabriele	Agentur für Arbeit Berlin-Süd
Zimmerling, Sabine	Arbeit und Bildung e.V.