

JOBPOOL 65-DE

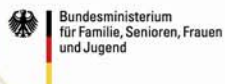


Wie ausbildungsfähig ist der Sprengelkiez?

Umfeld- und Sozialraumanalyse zur Ausbildungs- und Arbeitsplatzsituation für Jugendliche rund um den Sparrplatz .



Gefördert durch:



Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung: Hintergrund dieser Analyse	Seiten 3 - 4
2.	Ziele der Analyse	Seiten 4 - 5
3.	Erfahrungen bei der Bestandsaufnahme vor Ort	Seite 5
3.a.	Die Einstellung zur Analyse	Seite 5
3.b.	Nationalität und Herkunft der Unternehmer	Seiten 5 - 7
3.c.	Atmosphäre bei den Befragten	Seiten 7 - 8
3.d.	Mentale Einstellung der Unternehmer	Seiten 8
3.e.	Meinungen zu verschiedenen Kiez-Aktionen	Seiten 9 - 10
4.	Unternehmensformen im Sprengelkiez	Seite 10
5.	Defizite, die Arbeitgeber an jungen Bewerbern bemängeln	Seite 10
5.a.	Top10 der Kündigungsgründe	Seite 11
6.	Standpunkte zu den Themen Ausbildung und Angestellte	Seiten 11 - 12
6.a.	Informationsstand über Fördermöglichkeiten für Arbeitgeber die ausbilden wollen.	Seiten 12 - 13
7.	Über der Jobpool65	Seiten 13 - 14
8.	Handlungsempfehlungen	Seiten 15 - 19
9.	Anlage 1: Fragebogen	Seiten 20 - 25
	Anlage 2: Zitate der Arbeitgeber	Seiten 26 - 27

Erarbeitet im Juni 2008 von:

Olga Georgi
Janine Nusch
Tobias Horstkamp



© Die JugendTrainer®
Coaching für junge Leute.
Gleimstr. 5
13355 Berlin
Tel. 030 – 44 03 23 71

info@diejugendtrainer.de
www.diejugendtrainer.de

1. Hintergrund der vorliegenden Analyse.

Die JugendTrainer[®] sind seit 2005 mit dem Projekt „Coaching und Kommunikationstraining für Jugendliche im Sprengelkiez“ rund um den Sparrplatz vertreten. Gefördert wird unser Projekt durch die EU- Programme „Soziale Stadt“ und dem „Europäischen Sozialfonds“. Wir bieten mentales Coaching, qualifiziertes Bewerbungstraining sowie Beratung und Begleitung für junge Menschen mit sozialer Benachteiligung an. Unsere Absicht ist es, schwer erreichbare Jugendliche und auf dem Arbeitsmarkt als schwer vermittelbar geltende Jugendliche in Arbeit, Ausbildung, Job oder Schule zu vermitteln. Zusätzlich beraten wir Jugendliche bei Schuldenproblemen, bieten speziell für Mädchen Kurse und Beratung im Elternhaus an und begleiten bei Bedarf zu Ämtern, Institutionen und Behörden. Der Schwerpunkt liegt hierbei ganz besonders in der Beratung zum Ausländer- und Flüchtlingsrecht, ein ganz wichtiges Element unserer Arbeit ist es, den Aufenthaltsstatus beispielsweise von jungen Flüchtlingen abzusichern oder durch entsprechende Anträge bei den Ausländerbehörden zu stabilisieren.

Die Jugendlichen, mit denen wir arbeiten, sind ausgesprochene „Kiezpatrioten“ - d.h., sie leben gerne hier und verbringen ihre Freizeit fast ausschließlich im Sprengelkiez. Wenn wir sie beraten und mit ihnen Stellen recherchieren, sind sie auf den Wedding fixiert und zeigen sich unflexibel, wenn es um Ausbildung und Arbeit in einem anderen Berliner Bezirk, geschweige denn in einer anderen Stadt geht. Damit müssen wir umgehen und es ist aus unserer Sicht unzureichend ihnen zu sagen, sie sollen doch froh sein, überhaupt einen Arbeitsplatz zu bekommen. Genau genommen hat dieses Argument nur selten funktioniert. Unser Standpunkt ist, dass wir den Jugendlichen mit ihren Wünschen gerne bis zu einem angemessenen Maß entgegen kommen, vor allem auch aus der Erfahrung heraus, dass sie eher wählen der Dinge zu harren (versorgt sind sie ja immerhin durch Eltern, Familie und ARGE), als sich auf den Weg in einen anderen Bezirk zu machen. Um das zu durchbrechen, halten wir Ausschau nach Möglichkeiten im Kiez und im Bezirk.

Unsere Erfahrung in den letzten zwei Jahren war immer, dass potentielle Arbeitgeber skeptisch auf unsere Zielgruppe reagieren und vor allem erst dann ihre Ausbildungsplatz- und Arbeitsplatzangebote zur Verfügung stellen, wenn sie uns persönlich kennen gelernt und sich darüber vergewissert haben, dass wir einerseits seriös sind und andererseits dafür sorgen, dass sich nur die Jugendlichen auf die freien Stellen bewerben, die **auch wirklich** geeignet und qualifiziert sind. Fazit: manches läuft bei vielen kleinen und auch großen Unternehmen über persönliche Kontakte und Empfehlungen, vor allem dann, wenn die Bewerber zur sog. „schwer vermittelbaren“ Klientel mit schlechtem oder gar keinen

Schulabschluss gehört bzw. wenn im Lebenslauf von jungen Leuten schon mehrere Abbrüche und Lücken verzeichnet sind.

2. Ziele der Analyse.

Die Idee für die vorliegende Analyse entstand nach Beratungen mit unseren Kollegen aus der JFE „Die Lynar“. Wir haben die Analyse aufgrund der o. g. Erfahrungen und mit Blick auf folgende Fragestellungen geplant und umgesetzt:

Wir beabsichtigten im ersten Schritt eine **Bestandsaufnahme** der ansässigen Unternehmen, Institutionen und anderer potentieller Arbeitgeber mittels eines standardisierten Fragebogens¹. Interessant war für uns zu erfahren, welche Art der Unternehmen es im Sprengelkiez gibt, wie diese organisiert sind, welcher Staatsangehörigkeit bzw. Herkunft die Geschäftsführer und Geschäftsführerinnen angehören und wie es grundsätzlich um die Atmosphäre in den Geschäften und um die Gemütslage bei den Gewerbetreibenden steht. Letzteres ist den subjektiven Kriterien zuzurechnen, beeinflusst aber, wie wir gesehen haben, den Erfolg und Misserfolg so mancher Geschäfte.

Unser Hauptaugenmerk bei der Bestandsaufnahme lag auf die **Akquisition freier Ausbildungs-, Arbeits-, und Praktikumsplätze im Kiez** und auf dem Aspekt, dass, wenn uns die Arbeitgeber bei den Interviews kennen gelernt haben, sie eventuell bereit sind, mit uns zu kooperieren und freie Stellen zur Verfügung zu stellen. Wenn Unternehmen die Frage nach freien Stellen mit einem „Nein“ beantwortet haben, prüften wir nach, unter welchen Bedingungen sie bereit wären, Ausbildungsplätze und Arbeitsplätze zu schaffen. Die Ergebnisse dürften vor allem auch offizielle Stellen, wie die IHK, die Arbeitsagentur, die Handwerkskammer und auch für die Quartiersmanagements in Berlin interessant sein.

Nun, da wir wissen, dass es durchaus Arbeitsplatzpotential im Kiez gibt, gilt es für uns durch die **gezielte Erfassung von Stärken und Kompetenzen** der Jugendlichen einen Pool von Bewerbern zu erstellen, die wir interessierten Arbeitgebern vorschlagen können. Andererseits gilt es, intensive Angebote zu finden und selbst zu erschaffen, um die ermittelten Defizite beheben und ausgleichen zu können.

Vor allem bezüglich sozialer Kompetenzen (sog. „Soft Skills“) sehen wir bei unserer Zielgruppe enormen Handlungsbedarf: Teamarbeit, Win-Win-Verhalten, die angemessene Lösung von Konflikten, Pünktlichkeit - das sind nur einige Themen, die es intensiv aufzugreifen gilt.

¹ Der vollständige Fragebogen ist als **Anhang I / Fragebogen** diesem Bericht beigefügt.

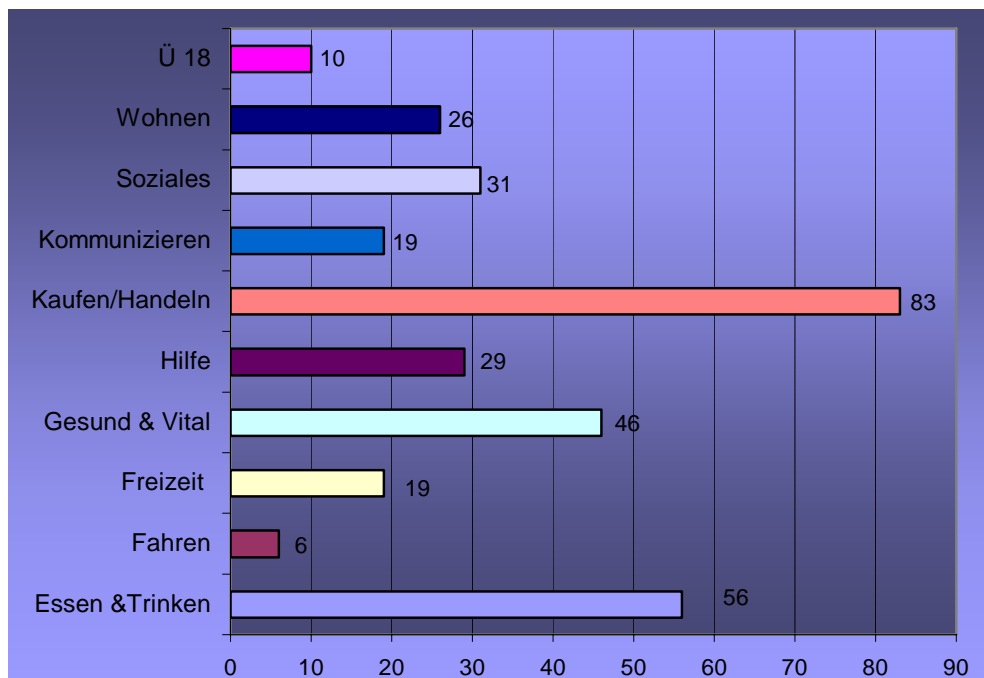
Die „**soziale Kontrolle**“ durch die Menschen im Kiez soll in Zukunft einen Einfluss auf die Zielstrebigkeit und Motivation der in Ausbildung und Arbeit gebrachten Jugendlichen haben. Wenn der Arbeitgeber Kontakt zu uns, zu den Eltern und anderen Institutionen im Kiez hat, sind Kommunikationswege kürzer und Konflikte lassen sich schneller und dadurch einfacher klären und auflösen.

3. Erfahrungen bei der Bestandsaufnahme vor Ort .

3.a. Die Einstellung zur Analyse:

Im Großen und Ganzen sind wir überwiegend wohlwollenden Gewerbetreibenden begegnet, die positiv auf unsere Umfrage reagiert haben - in vielen gastronomischen Einrichtungen bekamen wir sogar Essen und Trinken angeboten. Die meisten waren erfreut darüber, dass etwas für die Jugendlichen im Kiez getan wird (denn viele Unternehmer wissen um die Situation im Kiez, haben selbst Kinder und wissen nicht, was in Zukunft aus ihnen wird) und nahmen sich Zeit, unsere Fragen zu beantworten. Oftmals war zwar auch wenig Zeit und wir mussten die Befragung mehrmals kurz unterbrechen, unfreundliche Abweisungen kamen selten vor. Das Gegenteil gilt für die ansässigen Rechtsanwälte und Ärzte: hier war die Bereitschaft zur Umfrage-Teilnahme außergewöhnlich gering.

3.b. Branchen und Nationalität der Unternehmer:



Insgesamt haben nur 234 von 323 Befragten ihre Herkunft/ Nationalität genannt. Nicht alle Unternehmer wollten die Frage nach der Herkunft beantworten, insbesondere dann nicht,

wenn der Interviewende deutsch war. Manche Unternehmer reagierten dann regelrecht irritiert und abweisend („Wozu soll das wichtig sein?“). Diesbezügliches Fazit: es macht einen Unterschied, **wer** diese Frage stellt und ob der/ die Interviewende selbst nichtdeutscher Herkunft ist². Bei letzterem ist die Fragestellung dann ein Anlass, sich über die jeweiligen Herkunftsländer mit ihren Besonderheiten und Eigenarten auszutauschen.

Nationalität	Anteil in % (Anzahl der Befragten)	
Deutsch	66%	(156)
Türkisch	15%	(36)
Deutsch, türkischer Abstammung	6,4 %	(15)
Palästinensisch	1,7 %	(4)
Deutsch, palästinensischer Abstammung	0,5 %	(1)
Pakistanisch	0,85 %	(2)
Polnisch	1,2 %	(3)
Deutsch, polnischer Abstammung	0,5%	(1)
Chinesisch	0,85%	(2)
Syrisch	0,5 %	(1)
Ägyptisch	0,5 %	(1)
Afghanisch	0,5 %	(1)
Deutsche Aussiedler aus der ehem. Sowjetunion	0,5%	(1)
Ghana	0,5 %	(1)
Guinea	0,85 %	(2)
Kamerun	0,5%	(1)
Togo	0,5%	(1)
Gambia	0,5%	(1)
Italien	0,5%	(1)
Moldawien	0,5%	(1)
Kroatien	0,5%	(1)
Türkisch, griechischer Abstammung	0,5%	(1)
Englisch	0,5%	(1)
Indisch	0,85%	(2)

Der überwiegende Teil der Unternehmer hat sehr gute Sprachkenntnisse und legt auch im Team darauf wert, dass Kollegen und Angestellte gutes Deutsch sprechen. Wir haben zu

² Und manchmal gab es Situationen, in denen man als Befragender spürte, dass die Frage nach der Herkunft/Nationalität nicht angemessen ist und sie somit nicht stellte.

Beginn der Analyse damit gerechnet, viel öfter auf Sprachbarrieren zu treffen. Bei vielen asiatischen Geschäften und Restaurants gab es allerdings extreme Schwierigkeiten mit der Verständigung, so dass eine Befragung unmöglich war. Wir haben zu diesen Unternehmen keinen Zugang finden können, aber auch von diesen selbst kein Interesse daran gesehen, im Kiez mitzumachen und integriert zu sein. Wir erlebten viele asiatische Imbisse als „geschlossene Systeme“, in die uns der Zutritt nicht erlaubt wurde.

3.c. Atmosphäre bei den Befragten:

Nicht wenige haben unsere Befragung als Gelegenheit genutzt, um ihren Unmut über ihre Situation Luft zu machen: im Gespräch zeigte sich sehr häufig, dass sie unzufrieden mit der Lage - im Kiez oder in Berlin allgemein - sind. Besonders Gewerbe, die auf Laufkundschaft angewiesen sind, sehen für sich in den nächsten Jahren einen absteigenden Trend. Die Unternehmen bemängeln den schlechten Zustand des Kiezes: es sei dreckig, es gäbe überproportional viele Schlägereien unter Jugendlichen, das Bild am Sparrplatz sei geprägt durch viele Alkoholiker und einer tristen und farblosen Umgebung und nicht selten würden Kunden vor den Geschäften angepöbelt.

Etwa 30% der Geschäfte geht es finanziell schlecht, sie sehen kaum Zukunftsperspektiven für ihr Unternehmen – wenig Kundschaft, wenig Umsatz, mangelnde Kaufkraft, schlechte Stimmung. Manche haben innerlich schon resigniert und glauben nicht daran, dass es hier besser wird. Davon ausgeschlossen sind die wenigen, bewusst angesiedelten Unternehmen in den Seitenstraßen, die nicht unbedingt direkt auf Laufkundschaft angewiesen sind, sondern deren Name und Angebot sich einfach schon herumgesprochen hat.

Wir haben erfolgreiche und tolle Unternehmen kennen gelernt, die den Kiez durch ihre Anwesenheit aufwerten: Landschaftsarchitekten, einen Restaurator, Werbeagenturen, ein Tonstudio, das Cafe Auszeit, das Café Balu, das Restaurant „Deichgraf“ - nur um einige zu nennen. Diese äußerten sich zufrieden bis sehr zufrieden, das Argument der preiswerten und guten Lage ihrer Gewerberäume wurde hierbei mehrmals genannt. In jedem Fall gibt es die Hoffnung, dass sich doch noch langfristig etwas ändert: der überwiegende Teil der Unternehmer ist sehr interessiert daran, den Sprengelkiez zu optimieren und positiv zu verändern. Als „sehr zufrieden“ positionierten sich etwa 15% der befragten Unternehmen.

3.d. Mentale Einstellung der Unternehmer, die ihre Situation negativ einschätzen:

Wir haben gerade auf die Frage, was die Unternehmen bräuchten, um erfolgreicher zu sein einige Male gehört: *„Ich brauche keine Schulungen und keine Beratung, sondern mehr Umsatz, sonst nichts“*. Viele sehen den Zusammenhang zwischen ihrem Angebot, der Präsentation ihres Angebotes, einer gewissen Offenheit und Freundlichkeit gegenüber den Menschen und den Erfolg und Misserfolg ihres Unternehmens ganz offensichtlich nicht. Wenn es jemandem schlecht ging, waren (*natürlich*) ausschließlich die äußeren Umstände daran schuld.

Die Qualität der Werbung und Einrichtung der Läden ist teilweise sehr anspruchslos bis vernachlässigt, vor allem bei Unternehmern mit Migrationshintergrund. Da ist aus unserer Sicht einiges optimierbar, denn dieser äußere Gesamteindruck wertet den Kiez optisch ab: vor allem auch auf der Müllerstraße und auf der Burgsdorfstraße wirkt die Umgebung nachlässig.

Im Sprengelkiez gibt es einige Läden, die nur Billigwaren verkaufen – ungepflegte Geschäfte, mit *„Dingen, die die Welt nicht braucht“*, die schon von vorn herein Resignation ausstrahlen. An manchen Orten will man die Geschäfte weder betreten, geschweige denn etwas kaufen, noch bekommt man Lust darauf, eines der vielen leer stehenden Gewerbe zu mieten. Manchmal reihen sich die immer gleichen Angebote auf einer Straße (Telecafé an Telecafé, Kiosk an Kiosk, Gemüseladen an Gemüseladen usw.) – selbstverständlich hat das Auswirkungen auf die Freqüentierung der Geschäfte.

Ein Unternehmer sagte: *„Ich weiß, dass ich hier in ein paar Jahren drauf gehe, aber ich mach hier so lange weiter, bis nichts mehr geht“*. Viele neigen dazu, immer mehr vom selben zu tun, anstatt neue Wege zu beschreiten. Was war zuerst da? Der Misserfolg oder die Resignation und Unfreundlichkeit? Wenn man die Unternehmer fragt, trifft letzteres zu. Allerdings würden wir als Befragende das nicht in jedem Fall bestätigen. Selbst in frisch eröffneten Geschäften herrschte teilweise schon ein derart herber Stil, dass wir Bedenken bekamen, ob und wie lange sich die Geschäftsidee halten kann. Wer erfolgreich sein will, wird auf Dauer nicht umhin kommen, **dem Kunden zu geben, was er will**: Überschaubarkeit, Freundlichkeit, ein starkes Bewusstsein für Service, Frische und Sauberkeit und Produkte, die die Menschen wollen.

3.e. Meinungen zu verschiedenen Kiez Aktionen:

Obwohl wir hierzu keine explizite Frage stellten, ergab sich bei der Befragung fast immer auch ein Gespräch über die zahlreichen Aktionen, Initiativen und Projekte im Sprengelkiez. (Und natürlich wollten auch alle wissen, wie die vorliegende Analyse zustande kommt und wer sie finanziert.)

Die Meinungen über Aktionen der Stadt oder des QM gehen weit auseinander: Die einen sind froh, wenn überhaupt etwas gemacht wird und nach außen deutlich wird dass sich jemand kümmert. Manche bemängeln, es würde „viel Geld verpulvert, welches man auch sinnvoller hätte einsetzen können“. Auch wir mussten uns manchmal für diese Analyse rechtfertigen und erklären, dass wir auch nach Abschluss des Projektes nachhaltig mit den Ergebnissen arbeiten werden.

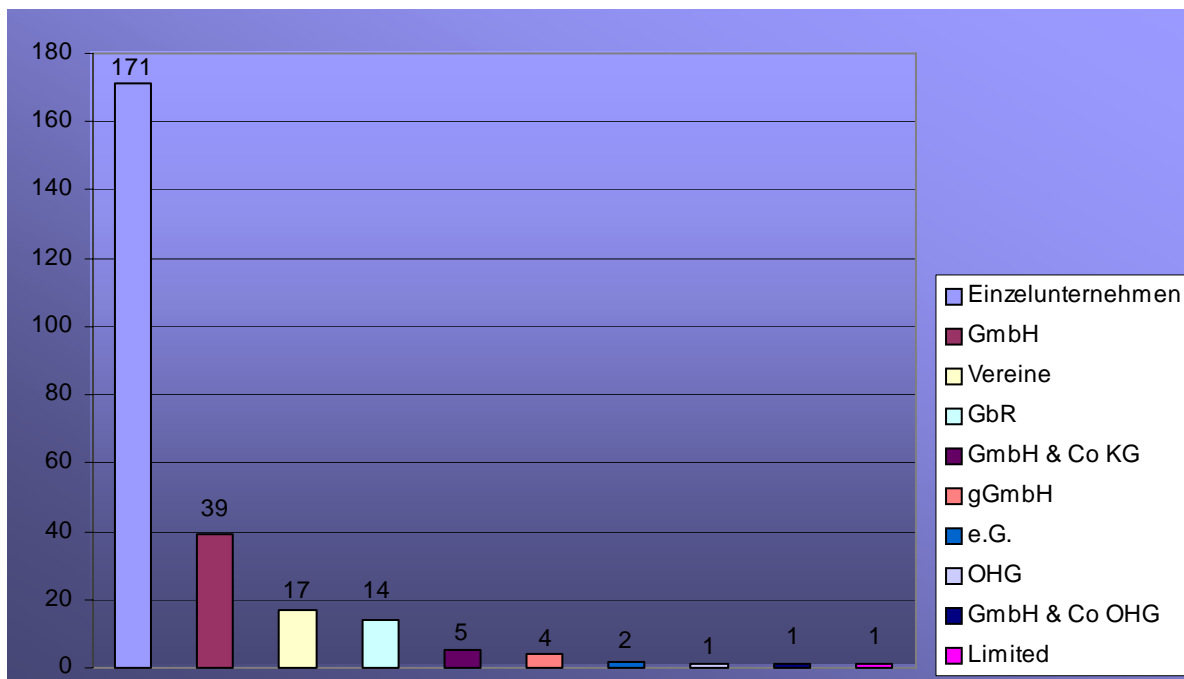
Sämtliche zu dieser Analyse befragten Unternehmer, aber auch die Verweigerer sind von uns zur Präsentation der Ergebnisse am 18.06.2008 in schriftlicher Form eingeladen worden. Wir brachten die Einladungen persönlich vorbei, was den Vorteil hatte, dass die Befragten mitbekommen haben: „Das Projekt wird nun beendet, es hat Ergebnisse gebracht, die offiziell präsentiert werden. Es gibt jetzt ein Forum mit freien Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplätzen für Jugendliche und es ist jemand erreichbar, wenn ich freie Stellen zu besetzen oder Konflikte mit meinen jungen Mitarbeitern habe“.

Einig sind sich fast alle darüber, dass der Erfolg von Maßnahmen und Projekten besser überprüft werden sollte. So bekamen wir einige Male die Frage gestellt: „Kann sich noch jemand an die Aktion `Rettet die Müllerstrasse´ erinnern?“ Diese Aktion ist wohl im Sande verlaufen - das haben sich die Unternehmer in einem negativen Kontext gemerkt. Im Empfinden der Unternehmer werden zu viele Maßnahmen verkündet und begonnen, ohne dass man einmal noch etwas von den Projektverantwortlichen oder dem Ablauf des Projektes hört. Dass es keine Weihnachtsdekoration mehr in der Müllerstraße gibt, bemängeln so gut wie alle Unternehmer, die dort angesiedelt sind- deutsche und nichtdeutsche.

Viele fühlen sich wenig informiert und eingebunden, wussten z. Bsp. nicht, wie sie sich auf der Quartiersmanagementseite eintragen können und oft saßen wir auch längere Zeit bei den Firmen, da sie sehr interessiert an allen Projekten im Sprengelkiez waren, und einfach auch selbst viele Fragen darüber hatten, was im Kiez gerade läuft. Offensichtlich benutzen sie die gängigen Infokanäle wie Quartiersmanagementseite, GewerbeSeite, das Lesen des

Kiezboten usw. nicht, um sich zu informieren. Die Frage, die wir uns danach stellten war, wie diese Menschen trotzdem regelmäßig informiert und eingebunden werden können (→ Siehe hierzu auch: Handlungsempfehlungen).

4. Unternehmensformen im Kiez.



Interessanterweise konnten viele die Organisationsform ihres Unternehmens nicht mit 100%iger Sicherheit benennen. Einige wollten die Frage auch nicht beantworten, da sie aus ihrer Sicht nichts mit unserem eigentlichen Anliegen (Arbeit für Jugendliche) gemein hat. Fakt ist: fast die Hälfte der interviewten Geschäfte werden von „Einzelunternehmern“ geführt.

5. Defizite, die Arbeitgeber an jungen Mitarbeiter/innen bemängeln.

Die meist genannten Defizite, die Arbeitgeber bei jungen Menschen sehen, sind: **Fehlende Motivation und fehlendes Interesse** an der Tätigkeit / am Unternehmen, **mangelnde Bildung, gravierende Unpünktlichkeit und Unzuverlässigkeit, fehlende soziale Kompetenzen** wie Kritikfähigkeit, Integrität, Freundlichkeit, die **geringe Belastbarkeit** und **völlig falsche Vorstellungen vom Arbeitsleben**³.

Nur drei Betriebe waren rundum zufrieden mit ihren Auszubildenden (immerhin!).

³ Einige prägnante Aussagen der Arbeitgeber zu diesem Thema haben wir dieser Analyse als **Anhang II / Zitate Arbeitgeber** beigelegt.

5.a. Top 10 der Kündigungsgründe :

- | | |
|--|---|
| 1. Leistungsmangel / Leistungsverweigerung | 6. Beleidigungen |
| 2. Diebstahl | 7. Kundenbeschwerden |
| 3. Zuspätkommen | 8. Alkohol- und Drogenmissbrauch |
| 4. unentschuldigtes Fehlen | 9. Betriebseinschränkungen (weniger Arbeit) |
| 5. Androhung von Krankheit/
Vortäuschung von Arbeitsunfähigkeit | 10. Kündigungswunsch der Mitarbeiter |

Etwa 10% der Befragten äußerten sich eher verständnisvoll und wohlwollend über Jugendliche und machten das Schulsystem, fehlende elterliche Unterstützung und Erziehung, fehlende Vorbilder, die momentane Lehrstellensituation und Perspektivlosigkeit für die Probleme verantwortlich. Einige der Unternehmen waren bezüglich der Veröffentlichung ihrer freien Arbeitsstellen extrem zurückhaltend, da sie schlechte Erfahrungen mit jungen Menschen gemacht haben, die sich ziellos bewerben. Da geht es nicht ernsthaft um einen Arbeitsplatz, sondern darum, irgendetwas zu machen, was am Ende womöglich weder zu ihren Stärken, noch zu ihren Kenntnissen und Fähigkeiten passt. Logisch, dass kaum einer dieser jungen Mitarbeiter lange in einem Betrieb/ Geschäft/ Unternehmen bleibt. Selbst soziale Träger sehen sich regelmäßig bei ihren FÖJ- und FSJ-Stellen mit diesem Problem konfrontiert.

Es wurde oft berichtet, dass viele Jugendliche sich nur bewerben, damit das Amt ihre Bemühungen sieht und sie weiterhin Leistungen zum Lebensunterhalt bekommen. Vereinzelt haben Unternehmer auch erzählt, dass sie immer wieder von jungen Leuten gebeten werden, ihnen Formulare abzustempeln und damit zu bestätigen, dass sie sich beworben haben - ohne sich wirklich zu bewerben. Das unterstützen manche und manche nicht, dennoch finden sie es nervig und unangemessen. **Eine gezielte und passgenaue Vermittlung und eventuell auch Begleitung wäre für viele wünschenswert.**

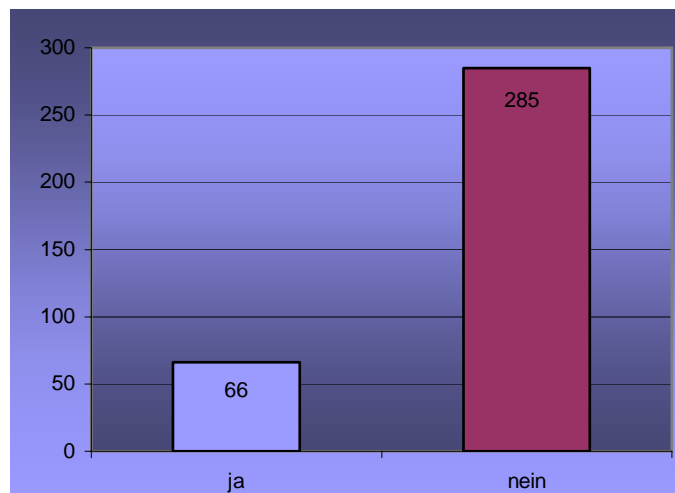
6. Standpunkte zu den Themen Ausbildung und Angestellte:

Ausbildungsplätze sind im Kiez vorhanden, aber nicht in allzu großer Fülle (von ca. 180 akquirierten Stellen waren ca. 60 Ausbildungsplätze). Viele kleinere Unternehmen haben keine Möglichkeit auszubilden, weil entweder das Geschäft zu klein ist und Räumlichkeiten fehlen (für Azubis braucht man extra Ruhe- Räume und Toiletten - Herren und Damen getrennt usw.) oder weil es nicht genug Arbeit gibt.

Sehr viele Läden sind als Familienunternehmen organisiert, in denen die Familie gemeinsam den Unterhalt für sich bestreitet, oder in denen nur Freunde und Bekannte eingestellt werden, weil sie sich so flexibel halten und genau wissen, mit wem sie es zu tun haben.

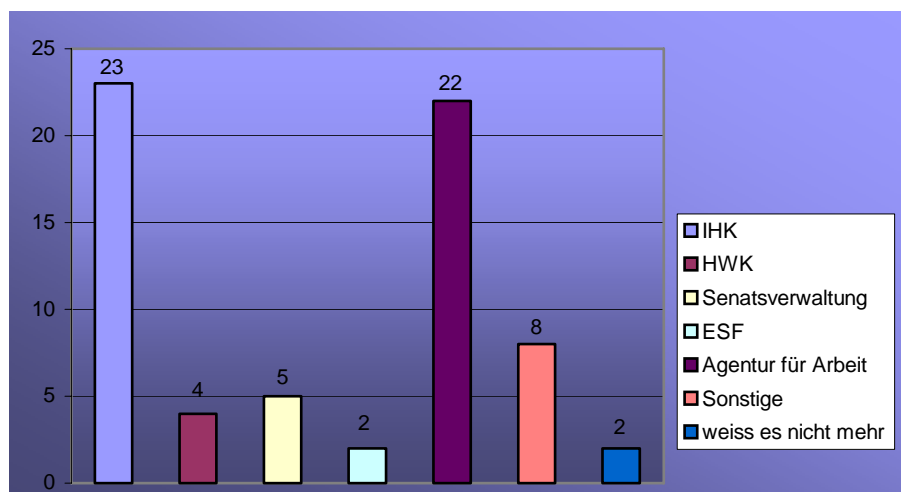
6.a. Informationsstand über Fördermöglichkeiten für Arbeitgeber die ausbilden wollen.

Frage: Haben Sie sich schon einmal mit Fördermöglichkeiten für Auszubildende auseinandergesetzt?



Nur etwa 20% der Befragten haben sich schon einmal über Fördermöglichkeiten für Auszubildende informiert. Weitere 20% wussten nicht, dass es Fördermöglichkeiten gibt. Mehr als die Hälfte scheut den großen (bürokratischen) Aufwand des Informationsgespräches („Man muss anrufen, Termine machen, warten, Zeit investieren-wann soll ich das alles auch noch machen?“)

Frage: Bei wem haben Sie sich über Fördermöglichkeiten für Auszubildende informiert?



(Sonstige: Schornsteinfegerinnung, Bildungswerk Kreuzberg, Jobcenter, Beratungsstelle eines freien Trägers)

Durch die Arbeitsagentur veröffentlichtes Informationsmaterial wird als „zu kompliziert“ und viel zu umfangreich beurteilt. Tatsächlich ist der aktuellste Wegeweiser für Arbeitgeber „Finanzielle Hilfen auf einen Blick“ etwa 130 Seite stark. Informationsbroschüren in den gängigsten Fremdsprachen fehlen gänzlich. Während der Befragung erkannten wir folgende Tendenz: die überwiegende Zahl der Migrant/-innen nimmt sowohl beim Start in die Selbständigkeit, als auch darüber hinaus weder die öffentlichen noch die privaten Beratungsangebote in Anspruch. Zum einen sehen sie die bestehende „Beratungskultur“ nicht unbedingt als eine gute Möglichkeit für sich, zum anderen können sie den erforderlichen Zeit- und Aufwandsbedarf und Nutzen nicht einschätzen. Weiterhin besteht in den meisten Fällen ein Defizit bezüglich der Kenntnis der Struktur und Fördermöglichkeiten der Berliner Wirtschaftsförderung⁴.

Die Beantragung von Fördergeldern bei den zuständigen Stellen sei zu aufwendig, zu bürokratisch und zusätzlich sehr zeit- und kostenaufwendig. Die Verhandlungen mit IHK, HWK und Arbeitsagenturen seien nur mit großer Zielstrebigkeit und Nervenstärke durchzuhalten. Die Organisation und Koordination der Stellen wird als optimierbar eingeschätzt. Positive Rückmeldungen über die bestehenden Förderstellen und Institutionen fehlten gänzlich, kaum einer sieht in ihnen starke Partner.

Gewerbetreibende müssten, um auszubilden noch Schulungen (mind. 60 Stunden) und extra Prüfungen bei der IHK ablegen, um einen Ausbilderschein zu machen. Der aber kostet den Betrieb auch erst einmal Geld (das manche nicht haben oder nicht dafür ausgeben wollen). Es gibt durchaus auch Möglichkeiten der Verbundausbildung, bei denen man den Ausbilderschein aussetzen und sich die Kosten teilen kann, aber wer weiß das schon? Mit Rücksicht darauf, dass ein Grossteil der Unternehmen als „Einzelunternehmer“ organisiert ist, ist es auch schwierig, das Tagesgeschäft zu erledigen, Schulungen zu besuchen, Prüfungen abzulegen und zusätzlich einen jungen Menschen intensiv auszubilden.

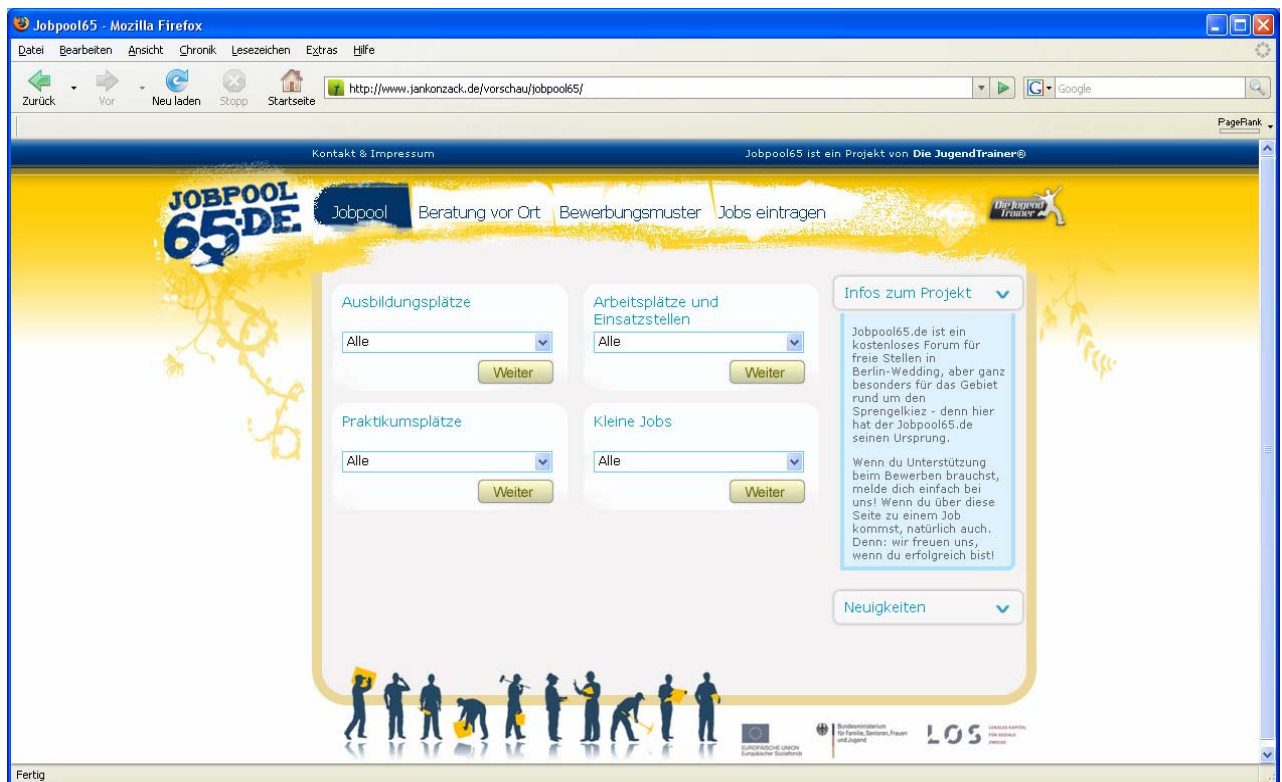
7. Über der Jobpool65

Für sämtliche akquirierten Ausbildungs-, Arbeits- und Praktikumsplätze werden wir (auch in Zukunft) vorab in unserem eigenen Jugendlichen-Umfeld nach passenden Bewerber/innen suchen. Viele Unternehmen wünschen sich eine Vorauswahl bzw. eine gezielte Vermittlung, da sie die gesparte Zeit und Kraft in das Unternehmen stecken können. Viele sind auch bereit, Langzeitarbeitslose einzustellen, aber nur wenn es nicht Mehrarbeit verursacht.

⁴ In Anbetracht dessen wundert es uns sehr, dass die Arbeitsagentur Berlin-Mitte die vorliegende Analyse und unsere Bitte, bei der Präsentation am 18.06.2008 zu erscheinen und den anwesenden Unternehmern ihre Fragen zu beantworten, gänzlich ignoriert hat.

Alle freien Stellen, für die wir keine geeigneten Bewerber/innen haben, veröffentlichen wir auf dem Internet-Portal www.jobpool65.de um sie anderen jungen Menschen zugänglich zu machen.

Den Namen jobpool65 haben wir in Anlehnung an die bei Weddinger Jugendlichen allseits beliebte alte Postleitzahl gewählt. Es soll schnell klar werden: es geht um Jobs und es geht um den Wedding. Letzteres soll auch Arbeitgeber außerhalb des Sprengelkieses dazu anregen, ihre Jobs einzutragen. Das Formular hierfür ist einfach zu bedienen, die gemeldete Stelle muss aber am Ende durch uns frei geschaltet werden, um einen Missbrauch der Homepage zu verhindern. Durch regelmäßige Recherchen und Telefonate mit potentiellen Arbeitgebern in einem angemessenen zeitlichen Abstand, wollen wir die Aktualität der Daten absichern.

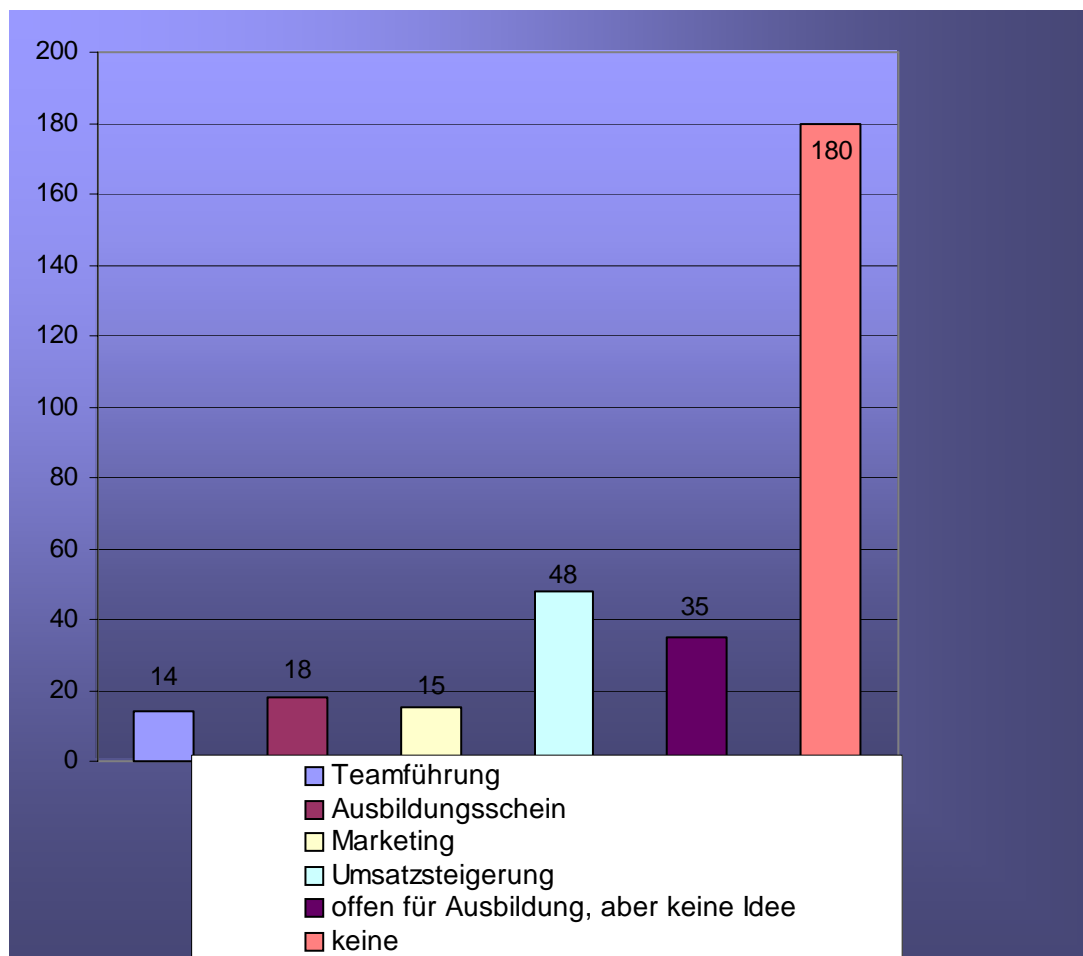


Das Layout haben wir einem jungen Kreativen in Auftrag gegeben, der mithilfe des beliebten „Streetstyles“ und mit Graffiti-Elementen die Jugendlichen optisch ansprechen und sie neugierig machen soll. Die Handhabung der Seite ist bewusst einfach gehalten, die Informationen sind schnell abrufbar und es gibt eine Serviceseite mit Vorlagen für Bewerbungsanschreiben, Deckblättern und Lebensläufen.

8. Handlungsempfehlungen zur Unterstützung der Unternehmen, Arbeits- und Ausbildungsplätze zu schaffen:

Im Großen und Ganzen gibt es drei Grundbedingungen, unter denen Unternehmer mehr Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen würden: flexiblere Arbeitsverträge, weniger Zeit- und Geldaufwand für den Ausbildereignungsschein und mehr Umsatz.

Die Frage, welche Schulungen, Fortbildungen und sonstige Veranstaltungen die Unternehmen unterstützen würden, haben die Befragungsteilnehmer/innen wie folgt beantwortet:



180 Befragte gaben an, keine Schulungen zu benötigen/ zu wünschen - aber dem stehen auch 129 Unternehmen gegenüber, die gerne eine Fort- und Weiterbildung machen würden. Daraus schließen wir: es gibt eine gewisse Schulungsresistenz im Kiez. Auch decken sich diese Zahlen mit unserer Erfahrung, dass vor allem Migrant/-innen das mögliche Potential solcher Veranstaltungen nicht erkennen (denn nicht alle Fortbildungen sind schlecht und nutzlos).

Beispiel Gründung und Selbständigkeit: Im Gespräch erfuhren wir, dass die Migranten fast ausnahmslos ohne einen Geschäftsplan gegründet haben. Die entsprechenden Defizite bei unternehmerischen Entscheidungen können zu fehlender Rentabilität der Geschäftsidee bis hin zu vorhersehbaren Insolvenzen führen. Investitionen werden in der Regel in Form von Eigenfinanzierung durch die Familie getragen und so fallen bei ausbleibendem Erfolg oftmals ganze Familien und Generationen in die Sozialhilfeabhängigkeit. Eine Beratung im Vorfeld des Gründungsvorhabens ist also zwingend notwendig und wird auch an verschiedenen Stellen und Institutionen angeboten - wird aber nicht genutzt. Wie kann das aufgelöst werden?

Mobile Ansätze der Beratung:

Aus unserer Sicht müssen wir weg von der „Kommstruktur“ und neue Formen der Kontaktaufnahmen und Ansprache wählen. Wenn die Unternehmer nicht zur Beratung und zu Schulungen kommen, sollte die Beratung zu den Unternehmern gehen - z.B. durch so genannte Unternehmerpaten..

Die Beratung sollte geeignetes Informationsmaterial in Form von übersetzten und leicht strukturierten Broschüren bereithalten, ferner jemanden mitbringen der das Gesagte übersetzt, sie sollte fähig sein, schnell mit dem Unternehmer zu analysieren, welche Faktoren und Probleme einem Geschäftserfolg entgegenstehen und dann eine(n) geeignete(n) Fachmann oder Fachfrau verordnen, der das Unternehmen über einen festgelegten Zeitraum vor Ort begleitet. Der Berater beobachtet und berät über alles was zu optimieren ist: sei es der Umgang mit den Kunden, die Gestaltung des Schaufensters, die Anordnung der Waren, die angemessene Teamführung, die Entwicklung geeigneter Werbemaßnahmen, die ordentliche Führung der Geschäftsbücher oder, oder, oder. Es gibt ja sogar schon freiwillige Mentoren-Agenturen, die sich genau das zur Aufgabe gemacht haben. Diese Maßnahme muss also noch nicht einmal teuer sein.

Unterstützung bei der Antragstellung:

Da viele nicht wissen, an wen sie sich bezüglich der Ausbildungsförderung wenden sollen, machen sie es einfach nicht und sie fürchten auch den Berg an zusätzlichem Papierkram und Behördengängen. Hilfreich wäre eine Liste mit allen Ansprechpartnern (mit Namen, Kontaktadressen und vollständigen Telefonnummern, es reicht nicht, eine dieser anonymen 01801-Nummern anzugeben, die schon von vorneherein so abschreckend wirken: Wer nimmt ab? Muss ich mich Weiterverbinden lassen? Was genau muss ich erzählen, um an die richtige Stelle zu gelangen und einen Termin zu bekommen? usw.).

Es sollte Stellen im Kiez geben, die bei der Antragstellung und Übersetzung („*Wen kann ich bitten, für mich anzurufen, wenn ich nicht so gutes deutsch spreche?*“) helfen. Diese Beratungsstellen müssen gut und zur Not auch ganz schnell erreichbar sein, denn alleine mit der Antragstellung ist es ja nicht getan. In der Regel folgen Schriftwechsel und weitere Formulare, Telefonate und Gespräche. Der häufigste Grund nicht auszubilden und sich nicht zu informieren ist Zeitmangel. Entsprechende Unterstützung bei der Antragstellung kann helfen, dieses Problem zu entschärfen.

Gesicherter Infofluss:

Vielleicht ist es möglich, verschiedene Tageszeitungen, Radio- und Fernsehstationen der Migranten dafür zu gewinnen, monatlich über ausgewählte Aktivitäten im Kiez zu informieren. Auch die Deutsch-Türkische Unternehmervereinigung könnte ein guter Partner für die Kommunikation, speziell mit türkischstämmigen Unternehmern, sein. Eine andere Möglichkeit besteht darin, die bereits vorhandenen Medien gezielt und regelmäßig (zum Beispiel durch die Kiezläufer) zu verteilen. Da viele Unternehmen sich nicht selbst in den Gewerbeseiten des Sprengelkiezes eintragen (können), sollte man ihnen zumindest anbieten, dass man das gerne für sie erledigt.

Anerkennung:

Bei einer Veranstaltung der Bundesarbeitsgemeinschaft Arbeit e.V. sprach ein Referent (Nihat Sorgec, Bildungswerk Kreuzberg GmbH) darüber, dass Unternehmer mit Migrationshintergrund „hungrig nach Anerkennung und Aufmerksamkeit“ sind. Der Referent organisiert gemeinsam mit dem türkischen Konsul in Berlin Unternehmertreffen, bei denen türkische Ausbildungsbetriebe explizit geehrt werden und eine hochwertig gerahmte Urkunde erhalten. Der Effekt ist enorm und geht soweit, dass ihn Unternehmer anrufen und fragen, was sie tun müssen, um auch eine Urkunde zu bekommen. Man sollte, so denken wir, über eine angemessene Art der Anerkennung von Ausbildungsbetrieben hier im Sprengelkiez nachdenken und diese Anerkennung nach außen sichtbar machen.

Der Kiezspaziergang :

In Mitte und Prenzlauer Berg ist er bereits eine Institution, der „Kiezspaziergang“. Auf dem zweisprachigen Stadtplan lädt die Initiatorin den Spaziergänger dazu ein, besondere Orte und Unternehmen zu entdecken. Im „Kiezspaziergang“ sind nur Geschäfte und Orte eingezeichnet, die für Qualität, Konzept und Herz stehen. Es gibt auch in unserem Kiez durchaus engagierte Unternehmen, die gute Qualität bieten und besonders hervorstechen.

Und einen Spaziergang ist der Sprengelkiez allemal wert, wie ja auch die beliebten Route65-Führungen beweisen. Erste Ansätze für den Wedding sind bereits erarbeitet worden (mehr dazu unter: www.kiezspaziergang.de).

Open - Space - Veranstaltung zum Thema „Projekt- und Geschäftsideen“:

Wo viele verschiedene Menschen sind, ist viel verschiedenes Potential. Die Verantwortlichen im Kiez haben schon oft bewiesen, dass sie in der Lage sind, viele Menschen zu mobilisieren. Warum sollte man nicht einmal zum Thema „Neue Geschäftsideen“ einladen? Open Space als eine offene Technik, die sehr viel Motivation und Verantwortung freisetzt. Gesamte Organisationen bzw. Öffentlichkeiten bis zu 1000 Personen können mit nur wenigen moderatorischen Interventionen aktiviert werden. Oder man organisiert hilfsweise eine „Kiez- Unternehmertmesse“, ähnlich der „Kiez-Projektemesse“.

Öffnung des Kiezes für Projektideen von (jungen) Außenstehenden:

Auffällig ist (und wir nehmen uns da nicht aus), dass im Kiez immer wieder die gleichen Menschen Aktionen und Projekte durchführen. Junge Leute kommen so gut wie gar nicht in Aktion, ganz besonders wenn es um Aktivitäten geht, die den wirtschaftlichen Erfolg des Sprengelkieses betreffen. Wir haben in der Vergangenheit mindestens zwei erfrischende Konzepte und Projektanträge gelesen, die nicht nur neue Akteure, sondern auch neue Ideen und Vorgehensweisen in den Kiez bringen würde. Die Projektideen sind damals abgelehnt worden, aber vielleicht ist es wirklich an der Zeit, die jüngere Generation vorzulassen.⁵ Als Vorteil sehen wir hier auch, dass Außenstehende immer auch einen anderen Blick auf den Kiez haben als wir (Stichwort „Betriebsblindheit“).

⁵ **Projektidee** „Ab zum Sparrplatz! - Wir gewinnen Jungunternehmer für den Kiez“ von elleks.artworks (2005)

Projektidee „Der wahre Kiez“- Weiterentwicklung des Ansatzes „Ein Original aus dem Sprengelkiez“, von Torius GmbH (2006)

Für die Arbeit mit den Jugendlichen gilt:

Im Sprengelkiez gibt es bereits eine Reihe von Projekten, die das Ziel haben, Jugendliche in Schule, Ausbildung und Arbeit zu integrieren. Träger wie LOK e.V., die JFE „Die Lynar“, Go-m-X (Find Out e.V.), www.ImKiez e.V., die Weddinger Kinderfarm e.V. und auch die JugendTrainer® sind bei Kiezjugendlichen schon recht bekannt und etabliert. Diverse L.O.S.-Projekte bereiten auf die Selbständigkeit vor und in Zukunft plant das CJD Berlin zusätzlich die Installation seines Projektes „Chance25“ mit einer festen Arbeitsstelle am Sparrplatz mit dem Ziel, der hohen Arbeitslosenzahl Jugendlicher mit Migrationshintergrund gegenzusteuern.

Unsere Kern - Erfahrungen in der Arbeit mit jungen Migrant-/innen und mit so genannten schwer erreichbaren und sozial benachteiligten Jugendlichen sind, dass

- die Jugendlichen Menschen an ihrer Seite brauchen, die eine große Vision vom Leben und für die Jugendlichen haben,
- es von Vorteil ist, wenn (erfolgreiche) Menschen mit Migrationshintergrund mit den Jugendlichen arbeiten,
- es oftmals schwierig ist, diese Zielgruppe auf intellektueller/ kognitiver Ebene anzusprechen, und daher emotionale Erfahrungen umso wichtiger sind,
- dass gefühlte Diskriminierung durch die Jugendlichen als solche erkannt werden muss und sie lernen müssen zu unterscheiden zwischen dem „Was Ist“ und ihrer Interpretation.

Doch der wichtigste Faktor ist, dass es uns gelingt, den Jugendlichen ihre eigene Verantwortlichkeit aufzuzeigen. Wenn nicht, dann funktioniert unsere Arbeit nicht und bleibt absolut wirkungslos.

Fragebogen zur Umfeld- und Sozialraumanalyse „Wie ausbildungsfähig ist der Sprengelkiez?“

1) Welche Unternehmensform hat Ihr Unternehmen?

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> OHG | <input type="checkbox"/> Einzelunternehmer/in |
| <input type="checkbox"/> GbR (Gesellschaft Bürgerl. Rechts) | <input type="checkbox"/> Stille Gesellschaft |
| <input type="checkbox"/> AG & Co. KG | <input type="checkbox"/> Verein |
| <input type="checkbox"/> AG & Co. KGaA (auf Aktien) | <input type="checkbox"/> EWIV (Europä. Wirtschaftl. Inter. Verein) |
| <input type="checkbox"/> e.G. (Eingetragene Genossenschaft) | <input type="checkbox"/> Inv AG (Investmentaktiengesellschaft) |
| <input type="checkbox"/> GmbH | <input type="checkbox"/> WaG (Vers. Verein auf Gegenseitigkeit) |
| <input type="checkbox"/> GmbH & Co. KG | <input type="checkbox"/> K.d.ö.R. (Körperschaftsstatus) |
| <input type="checkbox"/> GmbH & Co. KGaA | <input type="checkbox"/> Partenreederei |
| <input type="checkbox"/> GmbH & Co OHG | <input type="checkbox"/> PartG (Partnergesellschaft) |
| <input type="checkbox"/> KG | <input type="checkbox"/> SCE (Europäische Genossenschaft) |
| <input type="checkbox"/> KGaA | <input type="checkbox"/> SE (Europäische Gesellschaft) |
| <input type="checkbox"/> OHG | |

2) Welcher Branche gehören Sie an?

- Wohnen/Bauen/Reparieren:**
Hausverwaltungen, Studentenwohnheime, Immobilienbüros, Handwerker, Baufirmen, Gebäudereinigungen, Sicherheitstechnik, Ingenieurbüros, Architekten, Landschaftsarchitekten)
- Kaufen/Handeln:**
Lebensmittel, Naturkost, Bäckereien, Afro-Asia Shops, Fisch, Fleisch, Getränke, Drogerien, Zeitungen & Tabakwaren, Blumen, Babyausstatter, Technik, Heimtierbedarf, Büro- & Zeichenbedarf, Uhren & Schmuck, Bücher, Fahrräder, An- & Verkauf, Tankstellen, Sonstigen
- Essen/Trinken:**
Restaurants, Cafés, Kneipen, Imbisse
- Gesund und Vital:**
Ärzte, Zahnärzte, Dentaltechnik, Apotheke, Hauskrankenpflege, Krankengymnastik, Yoga, Therapeuten, Heilpraktiker, Hörgeräte, Friseure, Kosmetikstudios, Solarien, Tierärzte, Änderungsschneidereien
- Freizeit/Kultur/Bildung:**
Sport, Musik, Galerien, Videotheken, Filme, Theater, Reisebüros, Pensionen, Hotels, Tauschring, Weiterbildungen, Nachhilfe, Sprachschule, Gartenkolonie
- Fahren/Gefahren werden:**
Fahrschulen, Taxiunternehmen, Fuhrunternehmen
- Kommunizieren und Veröffentlichen:**
Grafiker, Druckereien, Verlage, Copy-Shops, Telefoncenter, Internetcafés, Übersetzer
- Hilfe/Service/Beratung:**
Beratungen, Rechtsanwälte, Versicherungen, Bestattungen
- Öffentliches/Soziales:**
Quartiersmanagement, Schulen, Kitas, Kinder- und Jugendprojekte, Gemeinwesen, Existenzgründungsberatung, Institute, Kirchen, Verwaltungen

3) Wie viele Mitarbeiter beschäftigen Sie in Ihrem Unternehmen?

4) Stellen Sie Arbeitsplätze zur Verfügung?

Ja
(weiter bei 5)

Nein
(Weiter bei 8)

5) Welche Ausbildungs- und Arbeitsplätze bieten Sie an?

Ausbildungsplatz als _____, Summe der Stellen: _____
Ausbildungsplatz als _____, Summe der Stellen: _____
Ausbildungsplatz als _____, Summe der Stellen: _____
Ausbildungsplatz als _____, Summe der Stellen: _____

Feste Stelle als _____, Summe der Stellen: _____
Feste Stelle als _____, Summe der Stellen: _____
Feste Stelle als _____, Summe der Stellen: _____
Feste Stelle als _____, Summe der Stellen: _____

ungelernte Tätigkeit als _____, Summe der Stellen: _____
ungelernte Tätigkeit als _____, Summe der Stellen: _____
ungelernte Tätigkeit als _____, Summe der Stellen: _____

Schüler Job als _____, Summe der Stellen: _____
Schüler Job als _____, Summe der Stellen: _____

Praktika im Bereich: _____; Summe der Stellen: _____
Praktika im Bereich: _____; Summe der Stellen: _____

Sonstige (FSJ/FÖJ/Zivildienst): _____

6) Bieten Sie voraussichtlich (in den nächsten Monaten / in diesem Jahr) freie Arbeitsplätze für Menschen bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres an?

Ja Nein

Welche Stellen sind frei? Stellen frei:

als _____, Summe der Stellen: _____, zu besetzen ab: _____
gewünschte Eigenschaften: _____

als _____, Summe der Stellen: _____, zu besetzen ab: _____
gewünschte Eigenschaften: _____

als _____, Summe der Stellen: _____, zu besetzen ab: _____
gewünschte Eigenschaften: _____

9) Welche (Weiterbildungs-) Möglichkeiten würden Sie in Anspruch nehmen, **um mehr Arbeitsplätze zu schaffen?**

alternativ:*

9a) Welche (Weiterbildungs-) Möglichkeiten würden Sie in Anspruch nehmen, **um erfolgreicher zu sein?** **(diese Frage stellen, wenn keine Arbeitsplätze zur Verfügung gestellt werden, z. Bsp. bei Einzelunternehmern)*

Alle Möglichkeiten Vorlesen!

- Weiterbildung für Unternehmen zum Thema „Fördermöglichkeiten von Arbeit und Ausbildung“
- Fortbildung für Unternehmen zum Thema „Teamführung“
- Fortbildung für Unternehmen zum Thema „Marketing/Umsatzsteigerung“
- Entlastung bei der Mitarbeitersuche (z.B. durch Profiling und Vermittlung durch Dritte)
- Flexiblere Arbeitsverträge
- sonstige: _____
- _____
- _____

10) Gibt es saisonale Schwankungen beim Geschäftserfolg?

- Ja Nein
Wann machen sich diese **positiv** bemerkbar? (Möglichst viele Einflüsse erfragen, (Bsp. Jahreszeiten, bestimmte Events, Strassenfeste etc.)

- _____
- _____
- _____
- _____

11) Wie schätzen Sie den Erfolg in Ihrem Unternehmen auf einer Skala von 1 - 10 ein?

1= wenig Erfolg 10=sehr hoher Erfolg

- gegenwärtig? ____
bis Ende 2008? ____
und in 5 Jahren? ____

Hier auch noch eventuelle Statements zur allgemeinen Stimmung erfragen, bzw. Aussagen zur Stimmung erfassen:

- _____
- _____
- _____

12) Was sind aus Ihrer Sicht die größten Defizite (Mankos) der jungen Arbeitnehmer heutzutage?

13) Was sind die häufigsten Gründe für Kündigungen bei jungen Mitarbeitern bis 27 Jahren?

- Abbau von Arbeitsplätzen
- Alkoholmissbrauch
- Androhung einer Krankheit
- Anzeige- und Nachweispflicht bei Arbeitsunfähigkeit
- Arbeitsverweigerung, beharrliche
- Beleidigungen
- Betriebseinschränkung/ -schließung
- Diebstahl
- Eignungsmangel
- Häufige Erkrankungen
- Kündigungswunsch des Mitarbeiters
- Kundenbeschwerden
- Leistungsmängel, Leistungsfähigkeit
- Straftaten
- Unentschuldigtes Fehlen
- Vortäuschen von Arbeitsunfähigkeit
- Zuspätkommen
- sonstiges. Was?:

14) Wenn Sie Fördermittel für Langzeitarbeitslose bekommen könnten, würden Sie diese dann einstellen?

(Beispiel „Stelle statt Stütze“)

- Nein Ja

Können Sie konkrete Gründe angeben?

15) Welcher Nationalität gehört der/die Geschäftsführer/in an?

- 16) Wie lange existiert das Unternehmen bereits?
 <1 1-5 5-10 10-20 ____ Jahre
- 17) Frage nach demographischen Daten:
Firma:
Interviewpartner:
Straße/Hausnummer:
PLZ:
Telefonnummer:
- 18) Dürfen wir die Profile für offene Stellen für die Arbeit mit unseren Jugendlichen nutzen, so dass diese sich bewerben könnten?
 Ja Nein
- 19) Haben Sie noch Fragen?
- 20) Sie bleiben anonym!

Anlage II

„Zitate der Arbeitgeber“

Meinungen über die Einstellung unserer Zielgruppe zur Arbeit und zum Betrieb/Unternehmen:

- „Junge Leute wollen sich nicht an unseren Betrieb und an die Arbeit anpassen.“
- „Sie denken nur an ihre Rechte, aber nicht an ihre Pflichten.“
- „Ich als Ausbilder will nicht auch noch erziehen müssen.“
- „Sie zeigen mangelnde Eigeninitiative und sind nicht belastbar.“
- „Ich hatte mal einen, der hatte keine Disziplin, war aufsässig, hatte eine große Klappe aber schlechte Noten. Seitdem stelle ich keine Jugendlichen mehr ein.“
- „Viele denken nicht mit. Ich will nicht für sie denken müssen.“
- „Was ich mitkriege ist: die wollen ihr Leben genießen und nicht unbedingt arbeiten.“
- „Die meisten können sich nicht konzentrieren, handeln unüberlegt und haben keinen starken Willen.“
- „Ich muss sehr aufpassen, die klauen alles weg.“
- „Pflichtbewusstsein fehlt mir. Und ich habe auch schon erlebt, dass viel gelogen wird.“
- „Ich finde, die Jugend ist träge. Denen fehlt Ausdauer und Fleiß. Sie bekommen einfach zu viele staatliche Leistungen und müssen sich dann nicht kümmern.“
- „Ich habe Bewerber, die sagen sie können türkisch. Dann stellt sich heraus, die können weder richtig deutsch, noch richtig türkisch.“
- „Seitdem wir nur noch Abiturienten einstellen, haben wir keine Probleme mehr.“
- „Im Wesentlichen sind es drei Sachen die mich stören: Kommunikationsschwierigkeiten, fehlende Teamfähigkeit und dass sie mich als weibliche Führungsperson nicht anerkennen.“
- „Sobald Kritik und Belastung kommt, flippen sie aus. Ihre Erwartungen sind falsch und viel zu hoch.“
- „Sie wollen ihr soziales Umfeld nicht verlassen.“
- „Sie wollen schnell reich werden- gucken zu viele Gangsterfilme in denen es so ist.“
- „Ich sage wie es ist: sie sind Scheiße drauf und können sich nicht benehmen. Ihre Umgangsformen sind mangelhaft.“
- „Leidenschaft für den Beruf fehlt. Ich will Leute, die begeistert sind von ihrem Beruf.“
- „Sie haben keine Ziele und keine Visionen.“
- „Jungen kommen für uns nicht in Frage, lieber junge Frauen da die es eher wissen wollen. Jungs sind zu verspielt.“
- „Also, unsere Azubis waren immer gut.“
- „Wenn Sie mich fragen: die betrachten Arbeit doch als Strafe. Die wollen ein Spaß-Leben ohne dafür zu arbeiten.“

Meinungen über das Elternhaus und die Erziehung unserer Zielgruppe:

- „Sie haben keinen familiären Halt. Der Familie fehlt das Interesse.“
- „Das Elternhaus hat einen schlechten Einfluss. HARTZ 4 in 2. Generation - was soll ich da erwarten?“
- „Das Elternhaus ist schlecht, die Erziehung ist daneben.“
- „Jugendliche werden schon so erzogen, dass aus ihnen nichts wird und sie zur Mafia gehen.“
- „Keine Erziehung, diese Hip-Hop-Jugend bekommt nichts auf die Reihe.“
- „Arbeitslose Jugendliche bekommen zu viel Geld, Eltern müssen mehr Druck machen, dass ihre Kinder nicht abhängen.“
- „Jugendliche sind frustriert und die Eltern sind überfordert.“
- „Es fehlt ein stabiles Elternhaus und es gibt zu viel Perspektivlosigkeit.“
- „Eltern und Jugendliche leben in den Tag hinein: lange Schlafen, Fernsehgucken, dann rausgehen - aber keiner geht arbeiten.“

Meinungen über staatliche Systeme (Schulen, Behörden, Politik):

„Sie sind schlecht ausgebildet, vor allem die, die überbetrieblich ausgebildet wurden.“

„Die, die von Bildungsträgern kommen haben fast keine Praxiserfahrung.“

„Jugendliche bekommen zu wenig staatliche Unterstützung und zu wenig Geld. Daraus resultiert Frust.“

„Sie sind Opfer des Schulsystems, bei schlechten Lehrern kann man nichts lernen.“

„Jugendliche werden ausgebeutet.“

„Sie sind nicht gut ausgebildet.“

„Wenn sie die Schule schwänzen, sollte das Konsequenzen haben.“

„Es müsste Pflicht sein, Deutsch zu sprechen.“

„Die schlechten Sprachkenntnisse sind ein Problem. Dagegen müsste man was machen.“

„Politiker kümmern sich zu wenig, so dass die Jugendlichen rebellieren.“