

magazin



U25

Reportagen und
Interviews
**Nominiere Dich selbst
für die U25**

nominierung@u25er.de



WIR MACHEN WAS!



www.u25er.de

U25-Haus
Viktoriastraße 26-28
45468 Mülheim an der Ruhr

Nominiere Dich selbst für die U25

**Dein Talent,
Deine Ausbildung**

Ailin Khalou,
Medizinische
Fachangestellte



nominierung@u25er.de

www.u25er.de

„Wir machen was!“

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

als Optionskommune nimmt die Stadt Mülheim an der Ruhr seit 2005 die im zweiten Sozialgesetzbuch festgelegten Aufgaben zur Grund-sicherung für Arbeitssuchende in eigener Regie wahr. Eine besondere Verantwortung tragen wir dabei im Kampf gegen die Arbeitslosigkeit junger Menschen.

Eine der wichtigsten Maßnahmen, die wir umgesetzt haben, war die Einrichtung des U25-Hauses inmitten der Mülheimer Innen-stadt, wo Schulabgänger und junge Arbeitslose unter 25 Jahre umfas-send beraten und betreut werden. Hier finden junge Menschen in offener und freundlicher Atmosphäre alles unter einem Dach: Berufs-beratung und -orientierung, Vermittlung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen und Hilfe bei familiären und persönlichen Problemen.

Über die in der Landesinitiative „Kein Abschluss ohne Anschluss“ formulierten Ziele sind wir weit hinausgegangen: Um einer möglichen Jugendarbeitslosigkeit frühzeitig zu begegnen, haben wir an fast allen Mülheimer Haupt-, Real- und Gesamtschulen und Berufskollegs Ausbildungscoaches im Einsatz, die junge Menschen beim Über-gang von der Schule ins Berufsleben begleiten und mit zahlreichen prak-tischen Hilfen zur Seite stehen.

Die Erfolgsbilanz des U25-Hauses, das Modellcharakter in Nordrhein-Westfalen hat, spricht für sich selbst: Zunehmend gelingt es uns, junge Menschen unter 25 Jahren mit Brüchen in ihren Lebensläufen in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu integrieren und Schulabgängern den

Weg in einen dualen Ausbildungsberuf mit Zukunftschancen zu ebnen. Seit Eröffnung des U25-Hauses 2007 haben wir viele junge Menschen bei ihrem Start bzw. Neustart auf dem Arbeitsmarkt begleitet. Einige von ihnen werden Sie in der aktuellen Plakatkampagne „Nominiere Dich selbst für die U25. Dein Talent, Deine Ausbildung“ entdecken.

In dem Magazin, das Sie in Händen halten, berichten Auszubildende und Unternehmer von ihren Erfahrungen mit dem U25-Haus. Machen Sie sich selbst ein Bild! Das Motto des U25-Hauses „Wir machen was!“ ist keine leere Worthölse für uns, sondern ein Versprechen, das wir jungen Menschen, Unternehmen und uns selbst täglich geben.

Herzlichst,

Ulrich Scholten
Oberbürgermeister der Stadt
Mülheim an der Ruhr



Du suchst Ansprechpartner
für deinen **Übergang**
von der **Schule**
in die **Ausbildung**?

Du stehst **kurz vor dem**
Schulabschluss und suchst
einen Ausbildungsplatz?

Du bist unter 25 Jahre alt,
hast die **Schule oder die Ausbildung abgebrochen**,
Anspruch auf **Arbeitslosengeld II**
und willst dein Leben wieder in den Griff bekommen?

**Du hast deine Talente
noch nicht erkannt?**

Du hast **familiäre oder persönliche Probleme**, die dich darin hindern, eine Ausbildung in Angriff zu nehmen oder fertig zu machen?

Du hast das Gefühl, dass dein Leben einem
DRAHTSEILAKT ohne Netz und doppelten
Boden gleicht und niemand dich auffängt?

**Du hast nicht
die leiseste
Ahnung, was
für eine
Ausbildung du
machen
möchtest?**

Du bist SCHWANGER, möchtest
eine Ausbildung machen und weißt
nicht, wie du das mit einem Kleinkind
geregelt bekommen sollst?

Wenn du eine der Fragen
mit „Ja“ beantwortet
hast, dann komm vorbei
im **U25-Haus in der Viktoriastraße**.
Du brauchst nicht vorher anzurufen
oder einen Termin zu vereinbaren.
Nominiere dich einfach selbst.

Wie das funktioniert?

Mach dich auf den Weg ins
U25-Haus, das mitten in der Stadt
liegt. Sprache mit uns. Erzähle uns,
was dir durch den Kopf geht.

Wo stehst du in deinem Leben?
Was möchtest du machen?
Was hindert dich daran?

Wir werden dir zuhören und
unser Bestes geben, um die
nächsten Schritte mit dir zu planen
und gemeinsam zu gehen.

**Das Team des U25-Hauses
besteht aus erfahrenen Beratern
und Betreuern**, die sich engagiert
für dich und deine berufliche
Zukunft einsetzen werden. Einzige
Voraussetzung: Du musst den ersten
Schritt alleine gehen und ins
U25-Haus kommen. Wir werden dich
auffangen, weil wir mit Netz und
doppeltem Boden arbeiten.

Es kann sein, dass der Weg
kein leichter sein wird. Es kann
sein, dass wir nicht über Nacht
eine Lösung finden werden. Es
kann sein, dass wir gemeinsam
Rückschläge erleiden werden.

Nur eines kann nicht sein:
Dass du durchs Netz fällst.

„Wir holen die Jugendlichen dort ab, wo sie stehen.“

Klaus Konietzka, Leiter des Sozialamtes,
im Gespräch über die Entstehung des U25-Hauses.

Was war Ihre Motivation, alle Beratungs- und Leistungsangebote unter einem Dach zu bündeln?

Die Gründung und Ansiedlung des U25-Hauses inmitten der Stadt, in dem wir eine umfassende Beratung und Betreuung für alle beruflichen und persönlichen Belange von Jugendlichen anbieten, basiert auf einem zentralen Gedanken: Wenn wir diese Begleitung nicht übernehmen, dann werden wir Jugendliche verlieren. Dann werden wir gegebenenfalls durch unsere Passivität zu ihrem schulischen und beruflichen Scheitern mit beitragen.

Erfahren Jugendliche zu wenig Unterstützung durch ihre Eltern?

Viele Familien sind angesichts der Komplexität der Arbeitswelt damit überfordert, ihre Kinder an die Hand zu nehmen und zu begleiten. Geschweige denn umfassend bei der Berufswahl zu beraten. Auf den Übergang in einen neuen Lebenschnitt sind nur die

wenigsten jungen Menschen vorbereitet. Die meisten von ihnen schaffen den Übergang von der Schule in den Beruf nicht alleine.

Welche Ausbildung haben Sie gemacht? Wie haben Sie den Einstieg in den Arbeitsmarkt bewältigt?

Nach meinem Schulabschluss habe ich zunächst eine duale Ausbildung zum Maschinenschlosser absolviert. Den beruflichen Einstieg habe ich problemlos geschafft, weil mein großer Bruder mich an die Hand genommen hat, um mit mir Firmen abzuklappern. Ohne seine Begleitung hätte ich niemals die Halle eines großen Unternehmens betreten. Es war dieses Gefühl, nicht alleine im Leben zu stehen, das mir meinen Weg in den Beruf geebnet hat.

Wie sind Sie dann in den sozialen Arbeitsbereich eingestiegen?

Im Grunde unterscheidet sich meine Biografie nicht so sehr von den Biografien der Jugendlichen, mit denen wir hier arbeiten. Ich habe zunächst meine duale Berufsausbildung abgeschlossen. Später habe ich die Fachhochschulreife gemacht und Sozialarbeit studiert. Mit Leib und Seele war ich als Sozialarbeiter unter anderem in der Jugendgerichtshilfe tätig und weiß aus Erfahrung, wie schnell Brüche in einem Lebenslauf entstehen können.

Was für Grundvoraussetzungen muss man mitbringen, um mit jungen Menschen zu arbeiten?

Um junge Menschen zu begleiten, muss ich ein grundlegendes Verständnis dafür entwickeln, in welcher Lebenssituation sie sich befinden, aus welchem familiären Umfeld sie kommen, an welchem Punkt ihrer Entwicklung sie stehen.

Im U25-Haus bündeln Sie alle Beratungs- und Leistungsangebote unter einem Dach. Wie schwierig war die Umsetzung dieses Konzeptes?

Die Stadt Mülheim an der Ruhr ist seit 2005 Optionskommune. Das bedeutet, dass sie die im Sozialgesetzbuch II (SGB II) geregelten Aufgaben der Grundsicherung für Arbeitsuchende eigenverantwortlich – also nicht als gemeinsame Einrichtung mit den Agenturen für Arbeit – wahrnimmt. Auf dieser Grundlage war es möglich, die U25-Initiative zu realisieren. Wir haben zunächst mit einem Modell in Styrum begonnen. 2007 haben wir das U25-Haus dann inmitten der Stadt eröffnet, das durch seine Lage und seine moderne und offene Gestaltung zum Abbau von Schwellenängsten bei Jugendlichen beiträgt.

In den letzten Jahren wurde die Betreuung junger Menschen im U25-Haus noch stärker auf ihren Lebensraum ausgerichtet.

Das Schlüsselwort lautet hier Sozialraumorientierung: wir müssen uns an der individuellen Lebenswelt der jungen Menschen orientieren. Im U25-Haus verfolgen wir einen ganzheitlichen Ansatz. Die Jugendlichen müssen sich hier nicht den Abläufen einer Verwaltung unterordnen, sondern wir folgen ihren Lebensläufen. Sie sind keine Nummern für uns, die wir abarbeiten, sondern Menschen, die das Recht auf eine bestmögliche Begleitung haben. Das ist eine vollkommen andere Perspektive.

Wie funktioniert die interdisziplinäre Zusammenarbeit im U25-Haus?

Die Zusammenarbeit ist so gestaltet, dass die Fachkräfte der unterschiedlichen Bereiche des Sozialamtes jeweils für dieselben sozialen Räume verantwortlich sind und fallbezogen miteinander arbeiten. Durch das Fallmanagement und die sozialräumliche Gestaltung der Dienstleistungen wird es erst möglich, die Jugendlichen dort abzuholen, wo sie gerade stehen.

Du gehst noch zur Schule und stehst kurz vor dem Abschluss? Du besuchst eine Haupt-, Real-, Gesamtschule oder ein Berufskolleg? Du weißt, dass du bessere Chancen hast, wenn du dich frühzeitig mit deiner Berufswahl beschäftigst.

Übergangsbegleitung in Schulen



An den meisten Mülheimer Schulen stehen Übergangsbegleiter des U25-Teams für dich zur Verfügung, die dich durch den Ausbildungsdschun-gel lotsen. „Ein großer Teil der Schülerinnen und Schüler benötigt jemanden, der sie an die Hand nimmt“, so Übergangsbegleiterin Fiona Skibbe, „wir beraten sie bei der Berufswahl und helfen ihnen beispielsweise bei der Bewerbung.“

Gemeinsam mit Lehrern und Eltern kümmern sich die Übergangsbegleiter darum, dass der Übergang von der Schule in eine duale Ausbildung mühelos gelingt.

Der große Erfolg spricht für sich: Seit Bestehen des U25-Hauses konnten in Mülheim an der Ruhr deutlich mehr Schulabgänger nahtlos in eine berufliche Ausbildung vermittelt werden als jemals zuvor. Rund 40 Prozent der Hauptschüler begannen im Jahr 2013 nach ihrem Abschluss eine duale Ausbildung. An den Berufskollegs waren es 34, an den Gesamtschulen 32 Prozent.

„Die intensive Betreuung durch meine Übergangsbegleiterin Fiona Skibbe hat mir sehr dabei geholfen, mein Talent frühzeitig zu erkennen und den Ausbildungsweg einzuschlagen, auf dem ich mich jetzt befinde“, erzählt der 17-jährige Arben Dernjani, der eine Ausbildung zum Altenpfleger macht.



Wie unterstützen dich Übergangsbegleiter?

Individuelle Beratung bei der Berufsorientierung und Berufswahl

Unterstützung bei der Recherche von Ausbildungsplätzen in Zusammenarbeit mit dem Akquise- und Vermittlungsservice, Ausbildung im U25-Haus

Hilfe bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen

Vorbereitung auf Bewerbungsgespräche und Einstellungstests

„Für uns sind alle Schüler förderungswürdig.“

Hannah Leitzen, Teamleitung

Übergangsbegleitung, im Gespräch über die Herausforderungen des Coachings von Schülern.

Hat jeder Schüler in Mülheim Anspruch auf eine Übergangsbegleitung?

Aus unserer Sicht sind alle Schulabgänger förderungswürdig. Seit 2011 existiert die Landesinitiative ‚Kein Abschluss ohne Anschluss – Übergang Schule – Beruf in NRW‘. In Mülheim an der Ruhr sind wir von Beginn an, voller Begeisterung übers Ziel hinausgeschossen. Denn bei der systematischen

Gestaltung des Übergangs benötigen nicht nur Schüler mit besonderem Förderbedarf eine individuelle Unterstützung durch eine Begleitung des Berufseinstiegs, sondern alle Schüler.

Warum besteht aus Ihrer Sicht dieser wachsende Förderbedarf?

Mangelndes Wissen über duale Ausbildungsberufe, zu wenig Unterstützung aus dem familiären Umfeld und Unkenntnis der eigenen Schwächen und Stärken führen zu Brüchen beim Übergang von der Schule ins Berufsleben. Hier setzen wir mit unserer Arbeit an, um für jeden Schüler mit einem Abschluss auch ein Anschluss zu gewährleisten.

Welche Berufsausbildung haben die Übergangsbegleiter?

Die meisten der Übergangsbegleiter haben eine sozialpädagogische oder sozialwissenschaftliche Ausbildung. Das ist eine gute Ausgangsbasis, um mit Jugendlichen zu arbeiten. Sie müssen die Fähigkeit haben, sich in die Lebenswelt von Jugendlichen hineinzuversetzen. Wir sind an Hauptschulen,

Gesamtschulen, Realschulen und Berufskollegs im Einsatz. Zudem steht eine Übergangsbegleiterin im U25-Haus als Ansprechpartnerin bereit.

Wie sieht die Arbeit der Übergangsbegleiter aus?

Die zentrale Aufgabe besteht darin, die Schüler bei der Berufsorientierung- und -wahl intensiv zu unterstützen – in Zusammenarbeit mit Lehrern und Eltern. Die wenigsten Schüler haben in der 9.

oder 10. Schulklasse präzise Vorstellungen von ihren Stärken und Schwächen entwickelt. Im gemeinsamen Gespräch versuchen die Übergangsbegleiter zunächst auszuloten, welche Talente, Interessen und Wünsche die Schüler haben.

Zu Beginn steht also der Aufbau einer vertrauensvollen Beziehung?

Ohne gegenseitiges Vertrauen ist keine Betreuung möglich. Wenn Übergangsbegleiter und Schüler eine Beziehung aufgebaut haben, nimmt die Betreuung sehr konkrete Formen an. Schließlich gilt es, wichtige Weichen für den Übergang von der Schule ins Berufsleben zu stellen und einen nahtlosen Einstieg in eine Ausbildung zur Zufriedenheit der Schüler sicherzustellen.

Welche praktischen Hilfen bieten Sie den Schülern?

In praktischer Hinsicht bieten wir vielfältige Unterstützungsmaßnahmen. Wenn erst einmal feststeht, welche Ausbildungsberufe in Frage kommen, hilft der Übergangsbegleiter zum Beispiel bei der Suche nach einem Praktikumsplatz. In einem weiteren Schritt erfahren die Schüler Hilfe bei der Recherche nach Ausbildungsplätzen, bei der Gestaltung von Bewerbungen und bei der Vorbereitung auf Bewerbungsgespräche.

Die Übergangsbegleitung wird durch Mittel des Landes NRW und der Kommune finanziert.



Die zentrale Aufgabe der Übergangsbegleiter besteht darin, die Schüler bei der Berufsorientierung- und -wahl intensiv zu unterstützen – in Zusammenarbeit mit Lehrern und Eltern.

Du bist unter 25 Jahren? Du hast keinen Schulabschluss, keine Ausbildung oder keinen Job? Hinzu kommen familiäre und persönliche Probleme, die dich belasten und die du nicht alleine bewältigen kannst.

Casemanagement für unter 25-jährige mit Anspruch auf Arbeitslosengeld II

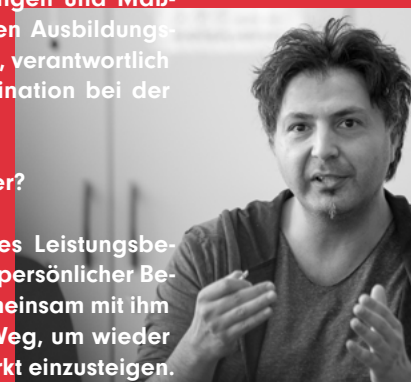
Wenn du Anspruch auf Arbeitslosengeld II hast, wirst du auf Wunsch im U25-Haus von einem Casemanager betreut, der dich langfristig bei allen schulischen Fragen berät und dir dabei hilft, einen Abschluss nachzuholen, einen Ausbildungsplatz oder einen Job zu finden. Auch bei der Bewältigung von beispielsweise Suchtproblemen oder Schulden wirst du Unterstützung erfahren.

„Durch intensives Casemanagement, das sich manchmal über Jahre hinzieht, gelingt es uns, auch nachträglich junge Erwachsene mit Anspruch auf Arbeitslosengeld II und auf Leistungen und Maßnahmen zur Arbeitsförderung in den Ausbildungsmarkt zu integrieren“, so Birgit Mohr, verantwortlich für Projektentwicklung und -koordination bei der Mülheimer Sozialagentur.

Wie unterstützen dich Casemanager?

Während der gesamten Zeit deines Leistungsbezugs steht dir ein Casemanager als persönlicher Betreuer mit Rat und Tat zur Seite. Gemeinsam mit ihm entwirfst und beschließt du einen Weg, um wieder in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt einzusteigen.

„Wesentlich in dem Zusammenhang ist, dass wir nach Aufbau einer vertrauensvollen Beziehung eine sehr klare Abmachung mit den jungen Erwachsenen treffen, die in einer Eingliederungsvereinbarung schriftlich festgehalten wird. Das ist die Basis unserer zukünftigen Zusammenarbeit“, erklärt Casemanager Murat Özdemir.



Casemanagement im Blick

Gemeinsame Analyse deiner persönlichen und beruflichen Situation

Gemeinsame Suche nach Lösungen für persönliche oder familiäre Probleme

Einbindung von weiteren Institutionen wie Schuldnerberatung, Jugendsozialarbeit oder Hilfe für junge Volljährige

Vereinbarung notwendiger Schritte zur sozialen und beruflichen Eingliederung

Unterstützung und Beratung bei der Ausbildungsplatz- und Arbeitssuche

Vereinbarung notwendiger Förderleistungen (z.B. Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung)

Steuerung, Koordination und Überprüfung der vereinbarten Eingliederungsschritte



BERUFSSTART Zukunft im Blick!

**Einmal im Jahr besuchen rund 1500 Schulabgänger
und interessierte junge Erwachsene die
Mülheimer Ausbildungsmesse BERUFSSTART.**



Seit der ersten Durchführung im Jahr 2008 hat sich die Mülheimer Ausbildungsmesse BERUFSSTART zu einer erfolgreichen Plattform für einen Austausch zwischen Schulabgängern, Ausbildungsplatzsuchenden und Unternehmen in Mülheim an der Ruhr entwickelt.

Nach dem Motto „Die Talente der Region brauchen uns“ bündeln hier verschiedene Bildungs- und Arbeitsmarktakeure ihre Kräfte, um den Nachwuchs zu fördern und neue Talente zu gewinnen. Organisiert wird die Ausbildungsmesse von dem U25-Haus der Sozialagentur in Kooperation mit der Agentur für Arbeit, der jsg (Job.Service GmbH), und dem Bildungsbüro.

„Viele junge Menschen nutzen die Gelegenheit, sich persönlich bei den mehr als 50 ausstellenden Unternehmen vorzustellen, sich über Ausbildungsberufe zu informieren und Gespräche mit Ausbildern und Personalverantwortlichen zu führen“, so Hannah Leitzen, Teamleitung Übergangsbegleitung im U25-Haus.

Zahlreiche Unternehmen

ermöglichen an ihren Ständen fundierte Einblicke in ihre Arbeitswelten. Das kann ein großer Lebensmittelkonzern sein, der vor Ort eine Kasse samt Warenlaufband aufbaut, an der Jugendliche typische Handgriffe praktisch ausprobieren können, das kann ein Tischlerbetrieb oder auch ein Bestattungsunternehmen sein.

Bereits im Vorfeld erhalten Schulen einen Leitfaden für den Messebesuch, der ausführliche Informationen zu Ausbildungsberufen, dem Ausbildungsverlauf, den Unternehmen, dem Bewerbungsverfahren und den Ansprechpartnern erhält. Auch mit Unterstützung der an den Mülheimer Schulen tätigen Übergangsbegleiter können Schüler Bewerbungen gezielt für den Messetag vorbereiten.

Am Messetag werden auf Wunsch Führungen durch zahlreiche Messe-Guides angeboten, welche eine moderierende Aufgabe haben und die Jugendlichen dabei unterstützen, Gespräche an den Messeständen zu führen. Zur Vorbereitung auf die Bewerbungssituation und das Auswahlverfahren werden zudem Workshops zu Themen wie Berufswahl, Einstellungstest, Vorstellungsgespräch und Start in die Arbeitswelt angeboten: Unter anderem werden der Umgang mit persönlichen Daten im Internet, die Rechte und Pflichten eines Auszubildenden oder die geschlechtstypische

Berufswahl thematisiert. Die Themen und Aktivitäten auf der Messe werden in jedem Jahr – orientiert am Bedarf der Schulen – geplant und verändert.

Großer Beliebtheit erfreut sich jedes Jahr eine Last-Minute-Ausbildungsplatzbörse, die Jugendlichen die Gelegenheit bietet, sich auf noch offene Ausbildungsplätze zu bewerben und die ersten Ausbildungsplatzangebote für das kommende Jahr näher in Augenschein zu nehmen.

Parallel zu allen Messeaktivitäten informieren Mitarbeiter des U25-Hauses über ihre vielfältigen Beratungs- und Betreuungsangebote für Jugendliche, junge Erwachsene unter 25 Jahren und für Unternehmer.

„Die 2005 gestartete U25-Initiative hat in der Vergangenheit maßgeblich dazu beigetragen, dass Schulabgänger einen reibungslosen Übergang von der Schule in einen dualen Ausbildungsberuf geschafft haben. Zunehmend konnten auch junge Erwachsene unter 25 Jahren durch die engagierte Arbeit von Casemanagern in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt integriert werden“, so Hannah Leitzen. Eine steigende Anzahl von Unternehmen profitiert von der Unterstützung bei der Suche nach passenden Auszubildenden durch das U25-Haus, die neben der Messe auch auf Wunsch Recruiting-Veranstaltungen in Unternehmen durchführen.



„Niemand geht verloren.“

Heike Gnilka, Bereichsleitung Casemanagement, im Gespräch über die Herausforderung, junge Erwachsene im SGB II Bezug in den Arbeitsmarkt zu integrieren.



Im U25-Team arbeiten derzeit 19 Casemanager. Offensichtlich besteht hier ein großer Bedarf.

Nicht nur der Bedarf ist groß. Für die Casemanager stellt es auch eine große Herausforderung dar, junge Erwachsene mit teilweise gravierenden Brüchen in ihren Lebensläufen wieder an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt heranzuführen. Die Sozialagentur bietet seit 2005 ein umfassendes Beratungs- und Betreuungsangebot für Arbeits- und Ausbildungsplatzsuchende, die jünger als 25 Jahre sind und Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch II beziehen. Durch die U25-Initiative und die Ansiedlung des U25-Hauses in der Innenstadt haben viele junge Erwachsene den Weg zu uns gefunden.

Der Casemanager leistet vielfältige Unterstützung bei der Auswahl und Beantragung möglicher Arbeitsfördermaßnahmen, bei der Ausbildungs- und Arbeitsplatzsuche und bei der Bewältigung persönlicher Probleme.

Im ersten Schritt muss ein Casemanager eine tragfähige Beziehung zu den jungen Erwachsenen aufbauen, was bisweilen einen langen Atem erfordert. Aber nur auf der Basis von gegenseitigem Respekt, Vertrauen und Offenheit lassen sich Veränderungen herbeiführen und Probleme lösen. Im Mittelpunkt stehen zunächst die fundierte Auseinandersetzung mit dem beruflichen und privaten Werdegang der jungen Erwachsenen und die Analyse des beruflichen Scheiterns. Wo liegen die Potenziale? Wo die Schwächen? Was hat dazu geführt, dass die Ausbildungsplatzsuche nicht geklappt hat? Warum wurde eine Ausbildung

abgebrochen? Welche persönlichen Probleme müssen im Vorfeld in Angriff genommen werden?

Wie sieht die praktische Unterstützung durch einen Casemanager aus?

Auf Basis der gesetzlich vorgeschriebenen Eingliederungsvereinbarung, in der nach mehreren Beratungsgesprächen die einzelnen Eingliederungsschritte festgehalten werden, leistet der Casemanager vielfältige Unterstützung bei der Auswahl und Beantragung möglicher Arbeitsfördermaßnahmen, bei der Ausbildungs- und Arbeitsplatzsuche und bei der Bewältigung persönlicher Probleme. Auch über 20-Jährige haben erfreulicherweise noch Interesse an einer dualen Ausbildung, deren Realisierung wir mit allen uns zur Verfügung stehenden Maßnahmen und Mitteln unterstützen.

Welche Eigenschaften muss ein Casemanager haben, um erfolgreich einen jungen Erwachsenen zu betreuen?

Erfolgreiches Casemanagement steht und fällt mit den sozialen und kommunikativen Fähigkeiten der Casemanager, die im U25-Haus fast alle eine pädagogische Ausbildung haben. Empathie, Enthusiasmus und Geduld sind wesentliche Grundvoraussetzungen, um in diesem Bereich zu arbeiten. Die Casemanager müssen den Lebensraum, die besonderen Probleme und Hemmnisse verstehen, um die jungen Erwachsenen dabei zu unterstützen, ihr Leben in den Griff zu bekommen. Vor allem aber müssen Casemanager davon überzeugt sein, dass niemand verloren geht.

Das Team im U25-Haus startet durch in der Pole Position. Auf Wunsch bringen wir den Akquise- und Vermittlungsservice, Ausbildung und Ihr Unternehmen zusammen, wenn Sie in der dualen Ausbildung eine Chance sehen, dem Fachkräftemangel langfristig entgegenzuwirken.

Fachkräftemangel? Auszubildende gesucht?

Gemeinsam denken wir darüber nach, mit welchen Maßnahmen wir die passenden Auszubildenden für Sie finden. Wir bieten verschiedene Unterstützungsmöglichkeiten für Unternehmen an, die einen Ausbildungsplatz oder mehrere Ausbildungsplätze besetzen möchten.

Sprechen Sie uns auch an, wenn Sie noch niemals zuvor ausgebildet haben. Wir beraten Sie im Detail, welche Möglichkeiten Sie haben, um ein Ausbildungsbetrieb zu werden. Für die Dauer einer durch uns vermittelten Ausbildung bleiben wir Ihr Ansprechpartner.

Sie haben allgemeine Fragen zum Thema Ausbildung? Wir beraten und unterstützen Sie in jeder Hinsicht.

Sie haben Interesse daran, eine RECRUITING-VERANSTALTUNG in Ihrem Unternehmen durchzuführen? Gerne helfen wir Ihnen bei der Organisation einer solchen Veranstaltung.



Mit einer unternehmensinternen Recruiting-Veranstaltung optimieren Sie Ihr Ausbildungsmanagement.

Warum eine Recruiting-Veranstaltung?

In Ihrem Unternehmen bewerben sich zu wenige junge Menschen, da sie sich von der Ausbildung oder eines persönlichen Gesprächs, Sie entscheiden, wie Sie Ihren Betrieb vorstellen möchten. Auf Wunsch unterstützen wir Sie dabei.

Die Anzahl der Bewerber ist sehr gering, da die Jugendlichen zu wenig über den Beruf und die Arbeitsfelder wissen.

Die Bewerbungen entsprechen nicht der von Ihnen gewünschten Qualität.

Ihr Unternehmen verfügt nicht über Kontakte zu Schulen, um dort selbst Jugendliche für Ihr Unternehmen zu gewinnen.

Wie wird die Recruiting-Veranstaltung organisiert?

Nennen Sie uns den gewünschten Ort für die Rekrutierung, den Ausbildungsberuf und die maximale Teilnehmeranzahl.

Wir vereinbaren einen zwei- bis dreistündigen Termin, zu dem wir mit den Bewerbern erscheinen.

Ob mit Hilfe von Powerpoint, einer Führung oder eines persönlichen Gesprächs, Sie entscheiden, wie Sie Ihren Betrieb vorstellen möchten. Auf Wunsch unterstützen wir Sie dabei.

Wir stellen die passenden Teilnehmer für die Veranstaltung zusammen und sind von Anfang bis Ende vor Ort.

Bei der Auswahl berücksichtigen wir die genannten Anforderungen des Betriebs.

Wir behalten uns vor, auch Interessierte mitzubringen, die nicht unbedingt Ihren Wunschkriterien entsprechen, aber aus unserer Sicht besondere Fähigkeiten oder Eigenschaften mitbringen.

Kommen Sie mit uns und den potenziellen Auszubildenden ins Gespräch!

„Der Erfolg des U25-Hauses ist die Summe vieler kleiner Schritte.“

Birgit Wiese, Teamleiterin des U25-Hauses, im Gespräch über die Komplexität von Beratungsprozessen.



Sie leiten seit 2014 das U25-Haus. Welche Herausforderungen müssen Sie bewältigen?

Die Arbeit, die Übergangsbegleiter und Casemanager im U25-Haus leisten, ist fallweise sehr anspruchsvoll. Im Fokus stehen zunächst die unterschiedlichen Lebensgeschichten junger Menschen, mitunter geprägt von großen Brüchen, auf die wir uns sensibel einlassen müssen, um in weiterer Folge eine individuell passende Beratung und Betreuung einleiten zu können. Eine Herausforderung für mich als Hausleiterin ist die Begleitung und Optimierung von beispielsweise Casemanagement-Prozessen, was in Zusammenarbeit mit dem Team und der Bereichsleitung passiert.

Die im U25-Haus laufenden Beratungsprozesse werden regelmäßig bewertet und verbessert?

Casemanagement ist eine komplexe soziale Dienstleistung, die ständig weiterentwickelt wird. Unser langfristiges Ziel ist es, jungen Menschen, die keine Ausbildung oder Arbeit haben, einen Einstieg in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Den meisten fehlt allerdings viel mehr als nur ein Arbeits- oder Ausbildungsplatz. Familiäre oder persönliche Probleme sind zu analysieren und in den Griff zu bekommen. Die intensiven Beratungsprozesse ziehen sich oftmals über lange Zeiträume, da in der Regel zunächst diffuse Problemlagen zu entschlüsseln sind. Die Befähigung zur und die Vermittlung

Casemanagement ist eine komplexe soziale Dienstleistung, die ständig weiterentwickelt wird.

in Arbeit funktionieren nur, wenn zuvor oder gleichzeitig eine Reihe anderer Probleme abgearbeitet wird.

Mit welchen Maßnahmen optimieren Sie Beratungsprozesse?

Beispielsweise wurden alle Casemanager im Bereich Suchterkrankungen und psychische Erkrankungen geschult. Die Beratung von jungen Menschen, die beispielsweise unter einer Psychose oder Angststörung leiden oder drogenabhängig sind, stellt eine große Herausforderung dar, die nur mit entsprechender Schulung zu bewältigen ist.

Welche Ausbildung haben Sie?

Ich habe ursprünglich Sozialarbeit studiert und nach meinem Studium diverse berufliche Stationen durchlaufen: vom Jugendamt über allgemeine soziale Beratung bis hin zum Casemanagement. Vor Beginn meiner Tätigkeit im U25-Haus war ich sieben Jahre lang im Bereich Maßnahmenplanung tätig gewesen. Sozialarbeit ist für mich kein Beruf, sondern eine Berufung.

Was gefällt Ihnen an Ihrer Arbeit?

Die Nähe zu Jugendlichen und jungen Menschen, die zunehmend das Beratungs- und Betreuungsangebot des U25-Hauses in Anspruch nehmen. Ich habe das Gefühl, dass wir hier täglich im Team etwas bewegen, auch wenn manche Prozesse länger dauern, als wir hoffen. Der Erfolg des U25-Hauses ist die Summe vieler kleiner Schritte.

Nominiere Dich selbst für die U25

**Dein Talent,
Deine Ausbildung**
Jenny Schmieder,
Tiermedizinische
Fachangestellte



WIR MACHEN WAS!

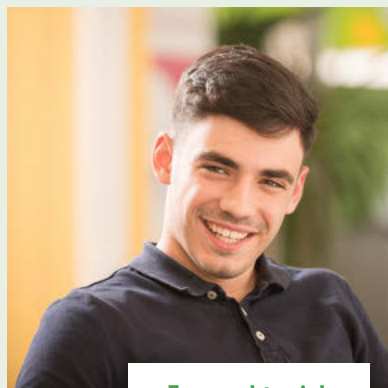


nominierung@u25er.de

www.u25er.de

Ich musste lernen, Selbstgespräche zu führen

Seine dunklen Augen strahlen, wenn er von seiner Arbeit mit Wachkoma- und Beatmungspatienten erzählt. Seit über einem Jahr macht der 17-jährige Arben Dernjani eine Ausbildung zum Altenpfleger bei dem Mülheimer Unternehmen amicu – Außerklinische Intensivpflege. Zuvor hat er die 10. Klasse einer Hauptschule erfolgreich mit der Fachoberschulreife abgeschlossen.



„Es macht mich glücklich, dass ich anderen Menschen helfen kann, es ist eine sehr befriedigende Arbeit.“

In insgesamt vier Wohngemeinschaften werden beatmungspflichtige und intensivpflegebedürftige Patienten rund um die Uhr betreut. „Ursprünglich hatte ich die Idee, eine Ausbildung zum Kaufmann für Büromanagement zu machen“, erzählt Arben Dernjani, „da ich aber keinen Praktikumsplatz finden konnte, habe ich dann ein Praktikum im Krankenhaus gemacht. Ich war zu diesem Zeitpunkt erst 15 Jahre alt und selbst überrascht, dass mich diese Arbeit so begeistert hat.“

Nach weiteren Praktika im Krankenhaus – unter anderem hat er sechs Monate lang ehrenamtlich in der geriatrischen Abteilung des Evangelischen Krankenhauses gearbeitet – stand sein Berufswunsch fest. „In der Geriatrie habe ich den älteren Menschen aus Büchern vorgelesen und mit ihnen Spiele gespielt – Mensch ärgere dich nicht, Memory und Gedächtnisspiele. Für mich stand rasch fest, dass ich im medizinischen Bereich eine Ausbildung machen wollte.“

Aufgrund seines Alters kam eine Ausbildung zum Krankenpfleger noch nicht in Betracht, da diese Ausbildung erst ab dem 18. Lebensjahr möglich ist. Deshalb entschied er sich für den Beruf des Altenpflegers. Seit kurzem betreut er Wachkoma- und Beatmungspatienten, die zwischen 35 und 77 Jahre alt sind. „Derzeit betreue ich drei Patienten, bei denen ich zum Beispiel im Laufe meines Frühdienstes die Vital-

werte überprüfe, die Beatmungsmaschine reinige und die Pflege durchführe.“

„Die Arbeit mit Wachkomapatienten finde ich sehr spannend. Ich musste allerdings erst lernen, Selbstgespräche zu führen. Als ich erfuhr, dass ein Patient ein großer Fußballfan war, begann ich, ihm regelmäßig von

den Bundesligaspielen zu berichten. Jedes Mal steigt dann sein Puls leicht an. Und manchmal lächelt er mich an.“ Bei einer Beatmungspatientin trainiert er die Kunst des Lippenlesens. „Ich erzähle ihr immer, was ich tagsüber gemacht und erlebt habe. Da sie kein Sprechventil hat, achte ich genau auf ihre Lippen, die sie bewegt, um ihre Antworten zu entschlüsseln.“

Ist Altenpfleger sein Traumberuf? „Auf jeden Fall, es macht mich glücklich, dass ich anderen Menschen helfen kann, es ist eine sehr befriedigende Arbeit. Auch bin ich in der Lage, in Notfallsituationen zu reagieren.“

Seine aus Albanien stammende und seit rund 30 Jahren in Deutschland lebende Familie – er hat fünf Schwestern und einen Zwillingenbruder – ist stolz darauf, dass Arben eine Ausbildung zum Altenpfleger macht.

Nach Beendigung seiner Ausbildung stehen ihm vielfältige Weiterbildungsmöglichkeiten zur Verfügung: „Ich könnte eine Weiterbildung in den Bereichen Wundmanagement, Team- oder Pflegedienstleitung machen oder eine weitere Ausbildung zum Krankenpfleger oder ein Fachhochschulstudium im Fach Gesundheitsmanagement anstreben. Derzeit bin ich aber am liebsten als Altenpfleger im Einsatz.“



U25-Haus

Viktoriastraße 26-28
45468 Mülheim an der Ruhr

Nominiere Dich selbst für die U25

Dein Talent,
Deine Ausbildung

Serpil Ceylan,
Kauffrau für
Büromanagement



WIR MACHEN WAS!



www.u25er.de

nominierung@u25er.de

Wir machen Menschen mit unseren Waren glücklich

Seit einem Jahr macht die 25-jährige Janine Hartmann, Mutter eines fünfjährigen Sohnes, eine Teilzeitausbildung zur Kauffrau im Einzelhandel bei Hema im Mülheimer Forum. In ihrer Freizeit trainiert sie ihren Sohn und andere Kinder im Fußballverein.



„Mit Unterstützung des Akquise- und Vermittlungsservices, Ausbildung im U25-Haus habe ich den Einstieg in eine Teilzeitausbildung geschafft.“

Was hast du vor deinem Ausbildungsstart bei Hema gemacht?

Ich habe die Hauptschule beendet und dann eine Ausbildung zur Bäckerinverkauferin begonnen. Während dieser Zeit wurde ich allerdings schwanger, was ich erst sehr spät feststellte. Als mein Sohn dann auf der Welt war, konnte ich die Ausbildung nicht mehr fortsetzen. Die Belastung war einfach zu viel zu groß für mich – in körperlicher und seelischer Hinsicht.

Hast du familiäre Unterstützung in dieser Zeit erfahren?

Ich habe große Unterstützung durch meine Familie erfahren. Mit dem Vater meines Sohnes bin ich erfreulicherweise immer noch zusammen. Wir standen kurz vor der Trennung, aber das Kind hat uns wieder zusammengebracht. Wir leben gemeinsam in einer Wohnung im Haus meiner Eltern.

Was war dein ursprünglicher Berufswunsch?

Eigentlich wollte ich Tiermedizinische Fachangestellte werden. Obwohl ich Praktika in Tierarztpraxen zuvor gemacht hatte, konnte ich in dem Bereich keine Ausbildung beginnen. Ich habe selbst drei Hunde und lange Zeit mit einem Hund Turnierhundsport betrieben. Seitdem mein Sohn auf der Welt ist, habe ich keine Zeit mehr dafür. Allerdings habe ich ein anderes Hobby gefunden: Als mein Sohn im Alter von vier Jahren mit dem Fußballspielen begann, habe ich mich engagiert im Verein eingebracht. Mittlerweile arbeite ich als Betreuerin und dritte Trainerin mit Grundschulkindern bei einem Verein in Oberhausen Lirich, was mir große Freude macht.



Wie hast du den Ausbildungsplatz bei Hema gefunden?

Mit Unterstützung des Akquise- und Vermittlungsservices, Ausbildung im U25-Haus habe ich den Einstieg in eine Teilzeitausbildung geschafft. Die Ausbildung ist auf 25 Stunden in der Woche begrenzt, was ich gut mit meinem familiären Leben vereinbaren kann. Obwohl mein Sohn in den Kindergarten geht, bin ich dennoch mit meiner Ausbildung, mit Lernen und Familienleben mehr als ausgelastet. Wenn ich zurückblicke, bin ich auf jeden Fall glücklich, dass ich den Sprung ins Berufsleben geschafft habe. Mein Freund, der als Garten- und Landschaftsgärtner arbeitet, hat mich auch sehr dabei unterstützt, diesen Weg einzuschlagen.

Wie gefällt dir die Arbeit im Einzelhandel?

Mir macht die Arbeit bei Hema große Freude. Ich hätte mir vorher nicht gedacht, dass die Arbeit so vielfältig sein kann. Die Teamarbeit funktioniert sehr gut, wir helfen und unterstützen einander. Die Arbeitsatmosphäre ist sehr familiär, was mir gut gefällt.

Wie sieht ein Arbeitstag von dir aus?

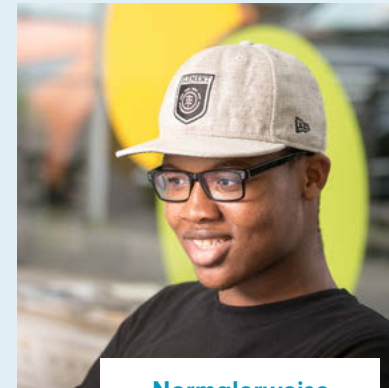
Morgens um acht wird beispielsweise der Kassenbestand gezählt, um zehn Uhr kommt die Ware an, die ausgepackt und in die entsprechenden Zimmer wie „Kochen“ oder „Wohnen“ geräumt werden muss. Die Arbeit umfasst sehr unterschiedliche Tätigkeiten: wir führen Beratungsgespräche mit Kunden, verkaufen und bestellen Waren, nehmen Lieferungen entgegen, prüfen die Qualität der gelieferten Waren und zeichnen sie aus, kümmern uns um die fachgerechte Lagerung in den Zimmern.

Was gefällt dir besonders gut an der Arbeit?

Mir gefällt vor allem der Umgang mit den Kunden. Viele von ihnen kommen offen auf einen zu und freuen sich über eine Beratung. Wesentliche Grundvoraussetzungen für diesen Beruf sind Offenheit, Freundlichkeit und die Fähigkeit, Ruhe zu bewahren, auch wenn es mal stressig wird.

Übers Speeddating habe ich meinen Arbeitgeber kennengelernt

Mit elf Jahren zog der 18-jährige Moussa Souare von Guinea nach Mülheim an der Ruhr, wo sein Vater schon viele Jahre lebte. Nach seinem Realschulabschluss begann er eine 3,5-jährige Ausbildung als Elektroniker für Betriebstechnik bei dem Mülheimer Unternehmen Menerga.



„Normalerweise geht man ja nicht zu einem Speeddating, um einen Arbeitgeber zu finden.“

Was war der Grund von Guinea nach Deutschland zu kommen?

In Deutschland stehen mir natürlich viel mehr Ausbildungsmöglichkeiten zur Verfügung als in Guinea. Auch habe ich hier viel größere Chancen, einen guten Arbeitsplatz zu finden. Für mich war schon sehr früh klar, dass ich irgendwann zu meinem Vater nach Deutschland ziehen würde.

Ist es dir leicht gefallen, die deutsche Sprache mit elf Jahren zu erlernen?

Das war nicht so schwierig, vor allem wenn man in der Schule und in der Freizeit viel mit Freunden spricht. Ich bin mit der französischen Sprache und einem afrikanischen Dialekt aufgewachsen, in dem ich mich auch mit meinem Vater unterhalte.

Wie hast du deinen Ausbildungsplatz gefunden?

Das war ganz lustig. Meine Übergangsbegleiterin Frau Linnenkemper machte mich auf ein Speeddating in der Mülheimer Stadthalle aufmerksam. Ich habe natürlich im ersten Moment lachen müssen. Wie ist denn das Speeddating verlaufen?

Ich war vorher schon ein wenig aufgeregt, aber Frau Linnenkemper hat mich gut vorbereitet. Meine Bewerbungsunterlagen hatte ich dabei. Mir saßen drei Mitarbeiter aus der Personalabteilung gegenüber, die mir Fragen stellten.

Was waren das für Fragen? Sie haben mich zum Beispiel nach meinen Stärken und Schwächen gefragt. Wenn

ich im Vorfeld nicht gemeinsam mit Frau Linnenkemper darüber nachgedacht hätte, wäre mir wahrscheinlich nicht so rasch eine Antwort eingefallen.

Was sind deine Stärken?

Handwerkliches Geschick und rasche Auffassungsgabe (lacht), allerdings empfinde ich es immer noch als befremdlich, dass man über sich selbst positive und negative Aussagen treffen muss.

Was gefällt dir an dem Beruf des Elektrikers für Betriebstechnik?

Ich bin ja schon im 2. Ausbildungsjahr und freue mich immer noch jeden Tag darüber, dass dieser Beruf sehr abwechslungsreich ist. Menerga produziert innovative Lüftungs- und Klimatechnik für verschiedenste Einsatzbereiche. Wir bauen zum Beispiel Klimaanlage nach genauen Kundenspezifikationen, was jedes Mal sehr spannend ist. Denn jede Klimaanlage, ob sie kühlt, lüftet oder wärmt, wird maßgefertigt.

Du wolltest auf jeden Fall einen handwerklichen Beruf erlernen?

Ich hatte mich vor dem Speeddating sehr intensiv mit Berufsbildern auseinandergesetzt. Mir war schon klar, dass ich im Bereich der Elektronik etwas machen wollte. Ich hatte mir auch die Berufsbilder Mechatroniker und KFZ-Mechaniker genauer angeschaut. Auf jeden Fall bin ich jetzt sehr glücklich, dass ich bei Menerga diesen Beruf erlernen kann. Wir werden hier sehr gut betreut und geschult. Auch finden regelmäßig Feedback-Gespräche statt, in denen die Ausbilder mit uns besprechen, was gut und was weniger gut gelaufen ist.

Was wolltest du werden, als du noch klein warst?

Fußballer (lacht), ich glaube, ich habe nicht so schlecht gespielt. Aber mit 11 Jahren war ich schon zu alt, um in einem deutschen Verein starten zu können. Hier fängt man mit vier oder fünf Jahren an.

Du spielst aber noch Fußball?

Ja, aber nur mit Freunden in der Freizeit. Ansonsten höre ich gerne Musik, Rap oder Hip Hop, und zeichne sehr gerne.

Lächelnd schiebt uns Moussa eine Skizze über den Tisch, die er während dieses Gesprächs mit dem Bleistift angefertigt hat: Die Situation des Speeddatings in der Stadthalle. Statt Menschen hat er überdimensional große Sanduhren gezeichnet, die um einen Tisch herumstehen.



Wir lernen, effektiv zu kommunizieren

Susanne Thom, Inhaberin einer logopädischen Praxis in Duisburg, kooperiert schon seit Jahren erfolgreich mit dem U25-Haus. Derzeit bildet sie drei junge Menschen zum Kaufmann bzw. zur Kauffrau im Gesundheitswesen aus: Nathalie Momber, 23 Jahre, Isabel Henkel, 22 Jahre, und Mohamet Alawie, 26 Jahre.

In der Duisburger Praxis herrscht emsiges Treiben: Das Telefon klingelt, Patienten unterhalten sich im Wartezimmer miteinander, Kinder tummeln sich lachend in der Spielecke. Ursprünglich hat Susanne Thom parallel Sprachheilpädagogik und Sonderpädagogik auf Lehramt studiert. „Schon während meines Studiums und in begleitenden Praktika habe ich festgestellt, dass ich mit meinem Enthusiasmus, meiner Individualität und Empathie im existierenden Schulsystem kaum Platz finde. Ich habe dann den Abschluss als akademische Sprachtherapeutin absolviert, mich kurz vor meinem dreißigsten Lebensjahr selbstständig gemacht und bilde seit rund acht Jahren aus.“

Die ersten Auszubildenden, die teilweise ihren Weg über das U25-Haus zu ihr gefunden haben, konnten nach ihrem Abschluss erfolgreich Fuß auf dem Arbeitsmarkt fassen. Einige wurden

sogar unmittelbar nach bestandener Prüfung abgeworben. Brüche in den Lebensläufen junger Menschen sind kein Grund für sie, einen Auszubildenden „auszusortieren“. „Es kann passieren, dass besondere Menschen mit besonderen Fähigkeiten auch Brüche in ihrem Leben erfahren. Grundsätzlich bin ich der Ansicht, dass jeder

Mensch ein zweite, eine dritte oder eine vierte Chance verdient. Wir tragen Verantwortung gegenüber jungen Menschen, die zum Beispiel aufgrund persönlicher oder familiärer Probleme, früher Schwangerschaft oder gesundheitlicher Probleme nicht vom System aufgefangen werden.“

Isabel Henkel, alleinerziehende Mutter eines zweijährigen Sohnes, absolviert in der Praxis für Logopädie eine Teilzeitausbildung, die auf 30 Stunden in der Woche begrenzt ist. „Nach meinem Fachabitur habe ich zunächst den Beruf der Kosmetikerin erlernt, in dem ich aber nicht arbeiten wollte. Frau Thom hat mir mit Kind ermöglicht,

einen interessanten Beruf zu erlernen. Wir lernen, mit Menschen zu kommunizieren, auf ihre Bedürfnisse einzugehen und selbst unter Zeitdruck die Arbeitsabläufe zu managen.“

Auch Nathalie Momber und Mohamet Alawie sind nach dem Fachabitur und beruflichen Umwegen bei Susanne Thom gelandet. Am Beruf der Kauffrau im Gesundheitswesen gefällt Nathalie Momber vor allem die Vielseitigkeit: „Wir planen und organisieren alle Arbeitsprozesse, von der Patientenaufnahme über die Eintragung der Daten in den Computer bis hin zur Erstellung der Arbeitspläne der Therapeuten.“

Mohamet Alawie lacht: „Die Terminplanung für Therapeuten ist eine logistische Herausforderung. Wir müssen unter Zeitdruck rasch reagieren, wenn jemand ausfällt und nach Ersatz suchen. Die Koordination der Arbeitszeiten und die Absprachen mit den Patienten müssen reibungslos funktionieren.“ Was den Dreien besonders an dem Beruf gefällt, ist der Kontakt mit den Patienten. „Ich glaube, dass wir hier eine sinnvolle Arbeit leisten, weil wir ja mit dazu beitragen, dass den Patienten rasch und effektiv geholfen wird“, erklärt Nathalie.

„Von Beginn an zeige ich im Gespräch mit Auszubildenden bewusst viele Facetten von menschlicher Kommunikation – von sehr enthusiastisch bis sehr verärgert und von sehr lobend bis hin zu sehr kritisierend. Die Arbeitsabläufe hier unterliegen einem Qualitätsmanagement, und die Auszubildenden müssen dieses im Laufe der Ausbildung sicher beherrschen, ohne die von mir gezeigten Arten der Kommunikation zu persönlich zu nehmen. Es geht dabei immer um die Arbeitsinhalte und Optimierung der Abläufe. Wer das erkennt und sich dafür entscheidet, entscheidet sich zugleich, in der inhaltlich und zwischenmenschlich facettenreichen Arbeitswelt Teil eines Teams zu werden, so hoffe ich. Wichtig ist mir, dass die Ausbildung auf hohem Niveau stattfindet und meine Auszubildenden nach Abschluss in jeder anderen Einrichtung des Gesundheitswesens problemlos arbeiten können.“



„Von Beginn an zeige ich bewusst viele Facetten von menschlicher Kommunikation – von sehr enthusiastisch bis sehr verärgert und von sehr lobend bis hin zu sehr kritisierend.“



Mohamet Alawie, Isabel Henkel und Nathalie Momber

U25-Haus

Viktoriastraße 26-28
45468 Mülheim an der Ruhr

Nominiere Dich selbst für die U25

Dein Talent,
Deine Ausbildung
Mohamet Alawie,
Kaufmann im
Gesundheitswesen



WIR MACHEN WAS!



www.u25er.de

nominierung@u25er.de

Man muss ein Händchen dafür haben

2012 haben Andrea und Frank Peine ihr Unternehmen Lackwerk – Die Fahrzeuglackiererei in Duisburg gegründet. Ein mutiger Schritt, denn beide waren damals bereits 46 Jahre alt. Mit viel Elan bilden sie seitdem junge Menschen zu Fahrzeuglackierern aus.

Es ist ja eher ungewöhnlich im Alter von 46 Jahren den Schritt in die Selbstständigkeit zu wagen. Wie ist es dazu gekommen, Frau Peine?

Vor der Gründung hatte ich 20 Jahre lang im kaufmännischen Bereich für einen Maschinenbauer gearbeitet. Mein Mann war viele Jahre als Anwendungstechniker in der Automobillackindustrie tätig gewesen. Wir beide haben erst spät geheiratet, unsere Kinder aus anderen Ehen waren aus dem Haus. Als ein Kollege dann einen Nachfolger für eine Lackiererei suchte, sagte ich spontan, warum machen wir das nicht? Diese

Lackiererei haben wir nicht übernommen, aber der Gedanke stand im Raum. Wollen wir die nächsten 20 Jahre tag-ein und tagaus die uns vertraute Arbeit machen oder in diesem Leben noch etwas Eigenständiges auf die Beine stellen. Lange Rede, kurzer Sinn:

Nach der Übernahme eines insolventen Unternehmens haben wir dann im März 2012 unser Lackwerk eröffnet.

Ein aufregender Neuanfang, der Ihnen offensichtlich geglückt ist.

In den vier Jahren haben wir viel erlebt, gelernt und gelitten. Wir haben von Beginn an mit dem Autohaus nebenan zusammengearbeitet. Ohne Kundenbestand hätten wir diesen Schritt wahrscheinlich nicht gewagt.

Was sind Ihre Arbeitsschwerpunkte?

Unfallinstandsetzung und Lackierung. Wir arbeiten mit drei Autohäusern zusammen, welche die Karosseriarbeiten, aber keine Lackierungen machen. Auch Privatkunden finden

ihren Weg zu uns. Ob kleiner oder großer Schaden, unser Team bringt nach einem Unfall den Wagen wieder fachmännisch in Ordnung. Zudem sind wir ein Meisterbetrieb für Lackierung und benutzen die modernsten Techniken für Fahrzeug-, Motorrad-, Industrie- und Möbellackierung.

Wie viele Mitarbeiter bzw. Auszubildende haben Sie?

Wir haben elf Mitarbeiter, davon sind drei Auszubildende im Alter zwischen 18 und 23 Jahren. Die Auszubildenden werden an unterschiedlichen Stationen geschult: in der Vorbereitung, in der Lackierung und im Finish. Auch im Büro kommen sie zum Einsatz. Mir ist es wichtig, dass sie die Grundlagen einer Kalkulation oder das Anlegen von Aufträgen lernen. Nur dann können sie auch verstehen, wie die Arbeitszeiten pro Job zustande kommen.

Ihre Auszubildenden sind schon ein wenig älter. Brüche im Lebenslauf scheinen kein Hindernis zu sein, um bei Ihnen einen Ausbildungsplatz zu bekommen?

Nein, wir schauen uns die jungen Menschen, die sich bei uns bewerben, schon sehr genau an und testen sie in einem Praktikum. Wenn wir die Brüche im Lebenslauf nachvollziehen können, hat jeder eine zweite Chance verdient. Marvin Peters, der auch bei der U25-Plakatkampagne mitmacht, hatte zuvor in einem Sozialkaufhaus gearbeitet und sich dann sehr engagiert um ein Praktikum bemüht. Er ist zum U25-Haus gegangen und hat dort alles in die Wege geleitet. Das hat uns überzeugt.

Welche Rolle spielen Zeugnisnoten bei einer Bewerbung?

Noten sind schon ein Kriterium, schließlich müssen die jungen Menschen ja auch die Berufsschule bewältigen. Mein erster Blick geht aber immer auf unentschuldigte Fehlstunden. Bei 60 bis 80 unentschuldigten

Fehlstunden brauche ich mir gar nicht die Noten anzuschauen.

Was macht für Sie einen guten Auszubildenden aus?

Neben dem handwerklichen Geschick steht Zuverlässigkeit an oberster Stelle. Er muss sich in eine Gruppe eingliedern können und teamfähig sein. Gute Umgangsformen sind wichtig, aber die bekommen sie hier auch schnell beigebracht.

Was sind wesentliche

Anforderungen an den Beruf?

Das präzise Lackieren nach den neuesten Beschichtungstechniken setzt ein handwerkliches Geschick und viel Fingerspitzengefühl voraus. Manche fühlen jede Beule sofort, andere spüren keinen Unterschied zwischen Tal und Berg. Man merkt sofort, ob jemand ein Händchen hat oder nicht. Dieses Gefühl kann man nicht lernen. Im Grunde ist der Beruf des Fahrzeuglackierers ein sehr kreativer Beruf. Man muss sich aber im Klaren darüber sein, dass man sich bei diesem Job schmutzig macht und verstaubt nach Hause geht.

Wie sind die Zukunftschancen in diesem Beruf?

In dem Berufszweig herrscht ein absoluter Fachkräftemangel. Wer sich für diesen Beruf entscheidet, kann ein Topmitarbeiter mit Topgehalt werden.

Erhalten Sie auch Bewerbungen von jungen Frauen?

Ja, aber eher selten. Wir hatten eine weibliche Auszubildende, die aus fachlicher Sicht eine ganz Große hätte werden können. Sie hatte wirklich Talent. Allerdings war sie so unzuverlässig, dass sie gehen musste. Frauen haben häufig ein gutes Gefühl für Farbgestaltung und Farbdifferenzierung, was in dem Beruf auch wichtig ist. Bei Wettbewerben wie The Best Painter schneiden sie immer gut ab. Die meisten mögen aber nicht die schmutzige Seite dieses Handwerks.

U25-Haus

Viktoriastraße 26-28
45468 Mülheim an der Ruhr

Nominiere Dich selbst für die U25

**Dein Talent,
Deine Ausbildung**

Marvin Peters,
Fahrzeuglackierer



WIR MACHEN WAS!



www.u25er.de

nominierung@u25er.de

Ich lade jeden Bewerber ein

Seit der Einführung des Ausbildungsberufes Fachfrau/-mann für die Systemgastronomie im Jahr 1998 bildet Maredo junge Erwachsene fundiert in diesem Beruf aus. Ben Pütz, Betriebsleiter des Maredo Steakhouses im Oberhausener Centro, arbeitet erfolgreich mit dem U25-Haus zusammen.

Haben Sie selbst bei Maredo eine Ausbildung absolviert?

Nach meinem Abitur und meiner Zeit als Wehrdienstverlängerer bei der Luftwaffe habe ich selbst vor 12 Jahren bei Maredo zunächst eine Ausbildung zum Fachmann für Systemgastronomie gemacht, weil mich der Arbeitsbereich sehr interessiert hat. Aufgrund harter Arbeit

und persönlicher Weiterbildung und -entwicklung bin ich dann innerhalb des Unternehmens aufgestiegen und als Betriebsleiter in meine ursprüngliche Ausbildungsstätte zurückgekehrt. Mit dem U25-Haus kooperiere ich schon seit einigen Jahren,

und Murat Özdemir, einer der Casemanager, hat mir immer wieder vielversprechende junge Menschen vermittelt. Zuletzt Yasemin Ceylan, die auch auf den U25-Plakaten zu sehen ist.

Nach welchen Kriterien wählen Sie Auszubildende aus?

Bei der Auswahl verlasse ich mich auf meine Menschenkenntnis, was bislang immer gut funktioniert hat. Jeder Mensch kann in seinem Leben berufliche Wege einschlagen, die sich nach kurzer Zeit als falsche herausstellen. Grundsätzlich lade ich alle Bewerberinnen und Bewerber ein und rede mit Ihnen, um selbst ein Gefühl für ihren Charakter und ihrem Verständnis vom Leben zu entwickeln.

Sie sortieren keine Bewerbungen aus?

Nein, niemals. Ich selbst fand es immer sehr mühsam, Bewerbungen zu gestalten. Und es ist keine große Kunst, mit Hilfe von Software und sonstiger Unterstützung eine gute Bewerbung zu schreiben, die allerdings nicht viel Aussagekraft hat. Ich mache mir lieber selbst ein Bild von den jungen Menschen, die hier eine Ausbildung machen möchten. Das Alter spielt dabei keine Rolle. Ich habe auch Auszubildende betreut, die 25 Jahre alt waren. Wenn mir jemand verständlich machen kann, warum er mehrmals eine Ausbildung abgebrochen hat und warum er hier arbeiten möchte, dann sage ich bei charakterlicher Eignung: Willkommen!

Sie schauen sich nicht die Schulnoten genauer an?

Ich schaue mir kurz vor dem Bewerbungsgespräch schon die Schulnoten an, aber auch diese sind nicht von großer Aussagekraft. Letztendlich müssen die Auszubildenden aber die Berufsschule bestehen. Und im Ernstfall liefere ich sie dort persönlich ab, wenn ich merke, dass sie dort Fehlstunden haben. Sie müssen schon verstehen, dass bei dieser dualen Ausbildung die Schule auch wichtig ist und dass sie Gas geben müssen.

Wie gehen Sie mit den Auszubildenden um?

Ich formuliere klar, was ich von Ihnen im Rahmen der Ausbildung erwarte. Ich begegne ihnen mit Empathie und versuche, mich auf sie einzustellen und gemeinsam mit ihnen Probleme zu lösen. Meine erste Auszubildende hat übrigens den nationalen Azubi Award der DEHOGA gewonnen, was mich sehr gefreut hat. Die Qualität der Ausbildung zeigt sich durchwegs in dem erfolgreichen Abschneiden der Maredo-Anwärter bei regionalen IHK-Meisterschaften und beim jährlichen Azubi Award der DEHOGA.



„Wenn mir jemand verständlich machen kann, warum er mehrmals eine Ausbildung abgebrochen hat und warum er hier arbeiten möchte, dann sage ich bei charakterlicher Eignung: Willkommen!“



Nominiere Dich selbst für die U25

Dein Talent,
Deine Ausbildung

Julian Tabori,
Fachlagerist



WIR MACHEN WAS!



www.u25er.de

nominierung@u25er.de

Sie wissen, dass es jetzt darauf ankommt

Lachend und scherzend sitzen die Auszubildenden Patrick Hoppe, 22 Jahre, Jason Fleck, 24 Jahre, Denise Pinder, 27 Jahre, und Semiha Aktürk, 24 Jahre, im Besprechungszimmer der Geschäftsleitung der Saturn Niederlassung im Mülheimer Rhein-Ruhr-Zentrum. Von Berührungsängsten mit ihren Chefs ist nichts zu spüren.

Über schulische und berufliche Umwege haben alle vier Auszubildenden ihren Weg zu Saturn gefunden. „Wir freuen uns, die vier im Team zu haben“, sagt Geschäftsführer Dieter Naas, „die meisten jungen Menschen, die eine Schleife in ihrem Leben gedreht haben, wissen sehr genau, dass es ab einem bestimmten Punkt darauf ankommt, das berufliche Leben ernst zu nehmen und zielgerichtet durchzustarten.“ Und Thomas Jasper, kaufmännischer Geschäftsführer, ergänzt: „Brüche im Lebenslauf sind kein Grund für uns, einen Bewerber abzulehnen. Auch die Zeugnisnoten werden von

uns nicht überbewertet. Im persönlichen Gespräch spüren wir meistens sehr rasch, wie ernst es den potenziellen Auszubildenden mit ihrem Wunsch ist, bei uns eine Ausbildung zu machen.“

Der Jüngste, aber immerhin schon 22-jährige Patrick Hoppe hat gerade sein erstes Ausbildungsjahr begonnen und konnte die Ausbilder im persönlichen Gespräch und im Praktikum überzeugen. Seine erste Ausbildung zum Maler und Lackierer musste er aus persönlichen Gründen abbrechen. „Ich bin ein Technikfreak und beschäftige mich auch in meiner Freizeit mit Konsolen, Computern, Handys und Fernsehern. Ich freue mich sehr auf meine Ausbildung hier und habe schon nach kurzer Zeit das Gefühl, dass ich endlich auf dem richtigen Weg bin.“

„Nach einem intensiven Vorstellungsgespräch lassen wir die potenziellen Auszubildenden ein mindestens einwöchiges Praktikum bei uns machen. Schließlich wollen wir zuvor die jungen Menschen kennenlernen und im Arbeitsumfeld erleben. Wenn wir sehen, dass ihnen die Arbeit Freude bereitet und auch die Zusammenarbeit im Team funktioniert, schließen wir einen Ausbildungsvertrag mit ihnen“, erklärt Thomas Jasper.

Jason Fleck, 24 Jahre alt, ist über eine einjährige Einstiegsqualifizierung zu Saturn gekommen und bereits im zweiten Ausbildungsjahr. Nach seinem Hauptschulabschluss begann der Technikliebhaber und passionierte Geigenspieler mit einer Ausbildung zum Kaufmann im Einzelhandel bei einem anderen Elektronikanbieter. „Die Ausbildung musste ich aus gesundheitlichen Gründen abbrechen. Ich bin jetzt sehr froh darüber, dass ich meine Ausbildung hier fertig machen kann.“

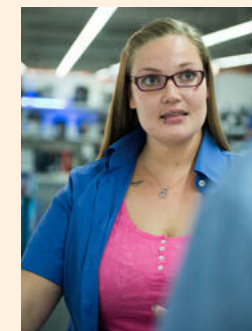
Neben der Kundenberatung setzt die Arbeit bei Saturn fundiertes technisches Wissen in den unterschiedlichsten Produktsegmenten voraus, vor allem weil die technischen Geräte und das Zubehör immer komplexer werden. Nicht nur die Kunden sind bei der Bedienung der Technik gefordert, sondern auch die Mitarbeiter. „Wir müssen die Produkte



Dieter Naas, Semiha Aktürk, Patrick Hoppe, Denise Pinder, Jason Fleck, Thomas Jasper (von links)

ja verkaufen, und das funktioniert nur, wenn man sich selbst intensiv damit beschäftigt“, sagt Jason Fleck. Saturn bietet im Rahmen einer Online-Akademie allen Mitarbeitern die Möglichkeit, sich weiterzubilden und zusätzliche Qualifikationen zu erwerben. „Viele Auszubildende haben nach dieser Zeit eine große Chance, in dem einen oder anderen Markt innerhalb der Firmengruppe übernommen zu werden. Bei besonderer Qualifikation und Eignung können sie eine Weiterbildung zum Verkaufsleiterassistenten oder Verkaufsleiter absolvieren“, so Dieter Naas.

Denise Pinder, die sich schon im dritten Ausbildungsjahr befindet, ist ebenfalls 2014 über eine Einstiegsqualifizierung zu Saturn gekommen. Nach ihrer Fachoberschulreife hat sie zunächst eine Ausbildung zur Hotelfachfrau begonnen und abgebrochen. „Die Ausbildung gefiel mir nicht, dann habe ich eine zweite Ausbildung als Restaurantfachfrau angefangen, die ich aber aus gesundheitlichen Gründen abbrechen musste“, erzählt sie. Bei Saturn hat sie offensichtlich eine Ausbildungsstelle gefunden, die ihren Talenten entspricht. „Sie ist eine unserer besten Kräfte im Kundenservice, der einer unserer umfangreichsten Bereiche darstellt. Neben den logistisch aufwändigen Arbeitsprozessen muss man sich manchmal auch mit verärgerten und aufgebracht Kunden auseinandersetzen“, sagt Dieter Naas.



Schon beim Vorstellungsgespräch gefiel

Dieter Naas das selbstbewusste Auftreten von Denise Pinder, die auch in Zukunft im Service arbeiten möchte. „Ich bin ein Kommunikationstalent und mir macht die Arbeit dort großen Spaß. Natürlich muss ich den Kunden freundlich begegnen, wenn sie mit Reklamationen kommen, aber ich lasse mich auch nicht von Kunden anschreien oder auf der Nase herumtanzen. Mir gefällt vor allem, dass ich hier sehr unterschiedlichen Herausforderungen ausgesetzt bin.“

Dem Engagement von Denise Pinder hat es Saturn zu verdanken, das Semiha Aktürk ihr drittes Ausbildungsjahr bei Saturn macht. „Frau Pinder kannte sie von der Berufsschule und kam irgendwann in das Büro und sagte uns, dass sie eine sehr geeignete Schulkollegin habe. Diese junge Frau haben wir dann umgehend zu einem Bewerbungsgespräch mit positivem Ausgang eingeladen.“

Trotz mehrerer Schleifen in ihrem Leben konnte Semiha Aktürk die Geschäftsführer für sich sofort begeistern. Nach Abschluss der 10. Klasse auf einer Gesamtschule startete sie

eine Ausbildung als Verkäuferin bei einer Tankstelle, das zweite Ausbildungsjahr absolvierte sie in einer Partnerfiliale der Post. Zwischen den Stationen Tankstelle und Post heiratete sie und bekam eine Tochter. „Bei der Postfiliale stieg ich ins zweite Ausbildungsjahr ein, kurz nachdem meine Tochter

in den Kindergarten gekommen war. Mein Arbeitgeber wollte mir aber nicht ein drittes Ausbildungsjahr ermöglichen. Ich hätte dort nur den Abschluss als Verkäuferin machen können.“

Sie strahlt übers ganze Gesicht, dass sie es schließlich mit Unterstützung von Denise Pinder geschafft hat, bei Saturn unterzukommen. „Die Ausbildung ist anspruchsvoll, ich lerne hier jeden Tag etwas Neues dazu. Vor allem schätze ich die gute Arbeitsatmosphäre. Herr Naas und Herr Jasper bringen uns Vertrauen entgegen und unterstützen uns bei Bedarf, was wir wohl alle sehr zu schätzen wissen.“ Und Jason Fleck, der ruhigste in der Runde, ergänzt leise: „Ich komme und gehe jeden Tag mit einem Lächeln.“



Wir machen die Welt schöner und bunter

Während eines Praktikums vor rund drei Jahren entdeckte der mittlerweile 20-jährige Furkan Buharali seine Liebe zu einem traditionsreichen Handwerk: Begeistert erlernt er den Beruf des Malers und Lackierers bei dem 1949 gegründeten Familienunternehmen Probsthain.

Nach seinem Praktikum bei der Lothar Probsthain GmbH hätte Furkan Buharali am liebsten sofort mit einer Ausbildung dort angefangen. Ein Jahr lang musste er warten, bis ein Ausbildungsplatz zur Verfügung stand. „Im Praktikum zeigte sich schon, dass Furkan über handwerkliches Geschick verfügt. Allerdings war damals kein Ausbildungsplatz frei“, sagt Lothar Probsthain, der 1978 den Betrieb von seinem Vater Artur übernommen hat.

Gemeinsam mit seinem Sohn Leonard, ebenfalls gelernter Maler und Lackierer und Betriebswirt, leitet er das Unternehmen. „Wir sind traditionell ein

Familienbetrieb, auch meine Mutter Claudia arbeitet in der Geschäftsführung“, ergänzt Leonard Probsthain, der die Auszubildenden betreut. Als „hart, aber herzlich“ beschreibt er seinen Führungsstil. „Die unterschiedlichsten Arbeiten müssen sorgfältig unter Anleitung ausgeführt werden. Bei Schwierigkeiten stehen wir den Auszubildenden mit Rat und Tat zur Seite.“

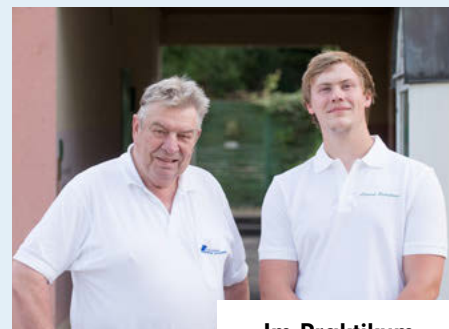
Ursprünglich wollte Furkan Buharali KFZ-Mechaniker werden. „Mit einem Hauptschulabschluss ist es aber schwierig,

einen Ausbildungsplatz in diesem Bereich zu finden“, erzählt er lachend, „mein Entschluss, Maler und Lackierer zu werden, stand eigentlich fest, nachdem ich mein Zimmer gestrichen hatte. Die Arbeit hat mir großen Spaß gemacht, und mein Zimmer sah schöner aus als vorher.“

„Ohne das Praktikum hätte ich nicht gewusst, wie vielseitig dieser Beruf ist. Wir übernehmen Anstrich-, Lackier- oder Tapezierarbeiten im Innenbereich. Im Außenbereich zum Beispiel bauen wir Wärmedämmverbundsysteme, machen Fassadenbeschichtungen oder führen Rissanierungen durch. Jeder Tag ist anders, und jede Arbeit erfordert eine sorgfältige Ausführung. Ohne Liebe zum Detail kann niemand ein guter Maler und Lackierer werden.“

Mit seinen beiden Chefs hat Furkan, wie er sagt, einen „Volltreffer“ gelandet. „Sie gehen freundlich, fair und respektvoll mit mir um. Den gleichen Respekt bringe ich ihnen entgegen.“ Vor allem gefällt ihm die familiäre Atmosphäre des Unternehmens, in dem Probleme schnell angesprochen und gelöst werden. „Die Menschen, die hier arbeiten, lieben ihren Beruf“, so Leonard Probsthain, „das spüren auch die Auszubildenden. Wir legen großen Wert auf Zuverlässigkeit, auf ein respektvolles Miteinander und auf persönliches Engagement.“

Auf die Frage, was ihm besonders an dem Beruf gefällt, hat Furkan rasch eine Antwort parat: „Aus Alt mach Neu! Wir machen die Welt bunter und schöner. Stellen Sie sich doch nur mal eine rostige Fläche vor, die nach unserer Arbeit in neuem Glanz erstrahlt.“



„Im Praktikum zeigte sich schon, dass Furkan über handwerkliches Geschick verfügt.“

ausbilderpokal

Erwartungsvoll sitzen die Auszubildenden in der zweiten, dritten und vierten Reihe im Lichthof des Hauses der Wirtschaft: Furkan Buharali, der bei dem Familienunternehmen Probsthain eine Ausbildung zum Maler und Lackierer macht. Unmittelbar hinter ihm Jason Fleck, Patrick Hoppe, Denise Pinder und Semiha Aktürk, die nach beruflichen Umwegen in der Saturn-Niederlassung im Mülheimer Rhein-Ruhr-Zentrum gelandet sind, wo sie eine Ausbildung zum Kaufmann bzw. zur Kauffrau im Einzelhandel absolvieren. Oder Moussa Souare, der bei Menerga den Beruf des Elektrikers für Betriebstechnik erlernt. Auch Janine Hartmann, Mutter eines fünfjährigen Sohnes, ist mit Unterstützung des U25-Hauses der Einstieg in eine Teilzeitausbildung zur Kauffrau im Einzelhandel bei Hema im Mülheimer Forum gelungen. Trotz anfänglicher Sprachschwierigkeiten konnten auch Helen Al-Ali und Dilara Soldin die Zahnärztin Valentina Streich davon überzeugen, ihnen eine Ausbildung zur zahnmedizinischen Fachangestellten zu ermöglichen.

„Ausbildung ermöglicht eine eigenständige Lebensführung und gesellschaftliche Teilhabe“.

Sie alle sind DIE Gesichter der aktuellen U25-Kampagne, die Erfolgsgeschichten junger Menschen ins Licht der Öffentlichkeit rückt. „Ausbildung ermöglicht jungen Menschen eine eigenständige Lebensführung und gesellschaftliche Teilhabe“, betont Klaus Konietzka, Amtsleiter des Sozialamtes, in seiner Begrüßungsrede anlässlich der 5. Verleihung des Mülheimer Ausbilderpokals. Zudem trage eine qualifizierte Ausbildung zu einer Fachkräftesicherung in der Zukunft bei und stelle einen wesentlichen Erfolgsfaktor für Unternehmen dar.

Was aber macht Netzwerkarbeit zu einer Erfolgsgeschichte? „Vor allem die verbindliche Haltung aller beteiligten Partner, das zielorientierte Zusammenwirken und eine Abstimmung zwischen den unterschiedlichen Maßnahmen, um Jugendlichen Türen zur dualen Ausbildung zu öffnen“, ergänzt Klaus Konietzka.

Eine zentrale Rolle spielen dabei die Ausbildungsbetriebe. „Neben den Auszubildenden selbst sind die Personalentscheider bzw. die Ausbilder in den Unternehmen zentrale Akteure: Sie geben den Auszubildenden einen Platz, an dem sie etwas lernen können, um den weiteren Weg ins Leben



Ausbildung gemeinsam meistern

Durch gezielte Netzwerkarbeit des U25-Teams haben zahlreiche junge Menschen seit 2007 in Mülheim an der Ruhr einen Ausbildungsplatz gefunden, der ihren Talenten entspricht. Besonders engagierte Unternehmen werden seit 2011 mit dem Ausbilderpokal der Stadt Mülheim an der Ruhr ausgezeichnet.

selbständig beschreiten zu können“, so Margarete Wietelmann, Bürgermeisterin der Stadt Mülheim an der Ruhr. Für ihr besonderes Engagement für junge Menschen zeichnete

Bürgermeisterin Margarete Wietelmann 2016 drei Betriebe mit dem Mülheimer Ausbilderpokal aus: den traditionellen Handwerksbetrieb Lothar Probsthain GmbH, die Filiale der Saturn Electro-Handelsgesellschaft mbH im Rhein-Ruhr-Zentrum und die Zahnarztpraxis Valentina Streich aus Mülheim an der Ruhr-Styrum (Foto oben).

Das Herzblut, mit dem sich Ausbilder und Personalverantwortliche um die ihnen anvertrauten jungen Menschen kümmern, spiegelt sich in vielen O-Tönen wider, die hier im aktuellen U25-Magazin nachzulesen sind.



5. Verleihung des Mülheimer Ausbilderpokals: Unter der Moderation von Pressesprecher Volker Wiebels diskutierten Judith Kellerhoff, Abteilungsleiterin für Personalentwicklung, Aus- und Fortbildung im Personal- und Organisationsamt der Stadt Mülheim an der Ruhr, Ass. jur. Barbara Yeboah, Geschäftsführerin der Kreishandwerkerschaft Mülheim an der Ruhr/Oberhausen, Thomas Jasper, kaufmännischer Geschäftsführer der Saturn Niederlassung im Rhein-Ruhr-Zentrum, Nadine Bringenberg, Metallbauermeisterin bei der Schlosserei Seeger, und Anke Schürmann-Rupp, Competentia - Kompetenzzentrum Frau und Beruf MEO, verschiedene Aspekte zum Thema Ausbildung.

U25-Haus
Viktoriastraße 26-28
45468 Mülheim an der Ruhr

Nominiere Dich selbst für die U25

**Dein Talent,
Deine Ausbildung**
Nina Mchedlishvili,
Fachkraft
für Speiseeis



nominierung@u25er.de

www.u25er.de

Einen habt ihr bei mir gut

2011 feierte die Friedrich Wilhelms-Hütte Eisenguss GmbH ihr 200-jähriges Bestehen. Sie ist weltweit bekannt für die Entwicklung und Herstellung hochwertiger Eisengusskomponenten. Hans-Rainer Hammelsbrock, der für die technische Ausbildung der jungen Menschen verantwortlich ist, erzählt von den vielfältigen Ausbildungsberufen, den Voraussetzungen und Arbeitsbedingungen.

Nach einer Führung durch die hauseigenen Schulungsräume und Werkstätten des traditionsreichen Unternehmens erläutert uns Hans-Rainer Hammelsbrock im Detail die Abschlussarbeit eines technischen Modellbauers. Auf Basis von technischen Zeichnungen fertigt ein Modellbauer die Modelle aus Holz, Kunststoff oder Hartschaumstoffen, mit deren Hilfe Gießformen aus Formsand hergestellt werden. Ein Modell besteht häufig aus mehreren Einzelteilen, die zunächst einzeln hergestellt und dann zusammengebaut werden. Für diese Arbeit ist ein gutes räumliches Vorstellungsvermögen unerlässlich. Jemand, der diesen Beruf erlernt, muss Freude an handwerklicher Arbeit haben, die ein hohes Maß an Präzision erfordert.

Wie gut informiert sind junge Menschen über die Ausbildungsberufe, die Sie anbieten?

Manche sind sehr gut informiert, andere haben eher vage Vorstellungen davon, was auf sie zukommen wird. Wir bieten sechs verschiedene Ausbildungen an: Gießereimechaniker im Einsatzgebiet Handformen, technischer Modellbauer mit Fachrichtung Gießereimodellbau, Zerspanungsmechaniker für den Bereich Drehtechnik, Konstruktionsmechaniker für den Bereich Schweißtechnik und Industriemechaniker im Einsatzgebiet Instandhaltung. Gemeinsam mit Siemens bilden wir zudem Mechatroniker aus. Die Vielschichtigkeit der Berufe lässt sich am besten im Rahmen von Praktika vermitteln. In Kooperation mit Schulen bieten wir dreiwöchige Praktika an, aber auch Langzeitpraktika sind bei uns möglich.

Wie bewerten Sie Bewerbungen?

Wir erhalten ja jährlich bis zu 130

Bewerbungen, die wir uns sehr genau anschauen. Neben der sorgfältigen Gestaltung der Bewerbungsunterlagen ist mir ein individuell gestaltetes Anschreiben wichtig. Ich möchte spüren, dass sich jemand wirklich für das Unternehmen interessiert. Die Noten in den naturwissenschaftlichen Fächern sollten auch nicht allzu schlecht sein.

Welche Grundvoraussetzungen muss jemand mitbringen, um einen Ausbildungsplatz bei Ihnen zu bekommen?

Interesse an dem Unternehmen und den Sektoren, für die wir arbeiten. Wir liefern ja weltweit Eisenprodukte für die unterschiedlichsten Anwendungsbereiche: Windkraftanlagen, Gas- und Dampfturbinen, Großmotorenbau, Stahl- und Schmiedeiindustrie, Maschinen- und Anlagenbau oder Zement- und Mineralienindustrie. Die Auszubildenden sollten Freude an handwerklicher Arbeit, ein mathematisches und technisches Grundverständnis haben und lernwillig und zuverlässig sein.

Wie hoch ist der Anteil der weiblichen Bewerber?

Der Anteil liegt unter 10 Prozent. Im Rahmen von Praktika treffen wir aber immer wieder auf junge Frauen, die großes handwerkliches Geschick haben. Was die meisten wohl davon abhält, eine Ausbildung bei uns in Erwägung zu ziehen, ist die Tatsache, dass die Arbeit in einer Gießerei auch körperlich belastend ist und schmutzig macht.

Stellen Sie auch junge Menschen ein, die beispielsweise schon über 20 Jahre alt sind und andere Ausbildungen zuvor abgebrochen haben?

Damit haben wir überhaupt kein



Problem, wenn wir die Knicke in Lebensläufen nachvollziehen können. Wir haben schon zahlreiche junge Menschen eingestellt, die zuvor andere Ausbildungen oder sogar ein Studium abgebrochen hatten. Ein ehemaliger Auszubildender ist während seiner Zeit bei uns 30 Jahre alt geworden.

Führen Sie eigentlich einen Einstellungstest durch?

Ja, einen relativ umfangreichen Test, der sich über zwei Stunden zieht. Im Mittelpunkt dabei steht die Überprüfung des mathematischen und technischen Verständnisses. Schulabgänger der 9. oder 10. Klasse müssten den von mir gestalteten Test regulär bewältigen können. Neben Rechenaufgaben, die ohne Taschenrechner zu lösen sind, müssen sie zum Beispiel Flächeninhalt und Umfangberechnungen durchführen. An dem Test kann ich ganz gut ablesen, wo die Stärken und Schwächen liegen.

Wie wichtig ist das Einstellungsgespräch?

Auf das Einstellungsgespräch legen wir sehr großen Wert. Hier bietet sich uns die Möglichkeit, den jungen Menschen ein wenig kennenzulernen und mehr über seine Motivationen zu erfahren. Wir laden auch grundsätzlich die Eltern mit dazu ein, um uns selbst einen Eindruck vom familiären Umfeld zu machen. Damit sind wir in der Vergangenheit immer sehr gut gefahren.

Wie würden Sie Ihren Führungsstil beschreiben?

Ich habe einen kooperativen Stil und versuche, mich so gut wie möglich auf den Reifegrad der Auszubildenden einzustellen. Natürlich verzapfen sie auch manchmal einen Blödsinn, aber ich war ja selbst auch mal Auszubildender und sage immer: Einen habt ihr bei mir gut.



WIR MACHEN WAS!

Dein Talent Deine Ausbildung Dein Team

Schon nominiert für die U25?



www.u25er.de

Unser Angebot und die Angebote
unserer Kooperationspartner im U25-Haus
findest du unter: **www.u25er.de**

U25-Haus

Sozialagentur Mülheim an der Ruhr
Viktoriastraße 26-28
45468 Mülheim an der Ruhr
Telefon: 0208 455-5470
Telefax: 0208 455-5479

Öffnungszeiten Empfang:
Montag bis Freitag 8.00 bis 16.00 Uhr

nominierung@u25er.de
www.u25er.de

**Mülheim
an der Ruhr**
Stadt am Fluss
www.muelheim-ruhr.de

Impressum Herausgeber: Sozialagentur Jobcenter Mülheim an der Ruhr / U25-Haus / Viktoriastraße 26-28 / 45468 Mülheim an der Ruhr / Telefon: 0208 455-5470 / E-Mail: info@u25er.de / www.u25er.de
Konzept & Realisation: Freunde & Ernst, Essen / Stand: September 2016 / Die Übergangsbegleitung wird durch Mittel des Landes NRW und der Kommune finanziert. / Hinweis: Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die zusätzliche Formulierung der weiblichen Form verzichtet. Wir möchten deshalb darauf hinweisen, dass die ausschließliche Verwendung der männlichen Form explizit als geschlechtsunabhängig verstanden werden soll.