



Jahresbericht 2022

Inhaltsverzeichnis

1	Vorwort	4
2	Kurzdarstellung des Projekts	5
2.1	Ausbildung und Wohnen	5
2.2	Personalentwicklung	5
2.3	Konzeptionelle Weiterentwicklung	6
3	Bericht	8
3.1	Die Teilnehmer*innen des Stadtwerkeprojekts	8
3.2	Schwierigkeiten der Teilnehmer*innen	12
4	Ausbildungswerkstatt	17
4.1	Zuleitung und Aufnahme	17
4.2	Die Auszubildenden und Ausbildungsablauf	19
4.2.1	Übersicht über die Auszubildenden und Ausbildungsberufe	19
4.2.2	Betriebliche Ausbildung und die Versetzungsphase	20
4.3	Ergebnisse	21
4.3.1	Abschlüsse und Abbrüche	21
4.3.2	Verbleib und Nachbetreuung	22
4.4	Besondere Ereignisse und Problematiken	22
4.4.1	Einführungsseminar in Passau	22
4.4.2	Erste Jugendkonferenz der evangelischen BBJH in Bayern	24
4.4.3	Teambuilding-Seminar für Auszubildende	24

5	Wohngemeinschaft.....	26
5.1	Übersicht über die Bewohner*innen	26
5.2	Pädagogischer Alltag	26
5.3	Die Wohngemeinschaft in den Zeiten der Inflation	27
6	Kooperation und Öffentlichkeitsarbeit.....	29
6.1	Vernetzung des Stadtwerkeprojekts	29
6.2	Klausurtag mit den SWM.....	30
6.3	Kooperation mit der MVHS.....	31
7	Ausblick auf das kommende Jahr.....	33

1 Vorwort

Das Jahr 2022 wird geföhlt dem Auslaufen der Pandemie und der Zunahme weiterer Unsicherheiten gesellschaftspolitischer Themen in Erinnerung bleiben. Dem Jahr nach der Rezertifizierung durch die LAG JSA und großer Erfolge im gesamten Stadtwerkeprojekt folgte eine dynamische Zeit voller Veränderungen und des Umschwungs sowohl von Seiten der Stadtwerke München wie auch bei uns – personell wie strukturell. Home-Office-Angebote aus der Not heraus wurden ersetzt durch punktuelle sinnhafte Ergänzungen, beispielsweise im Theorieunterricht der Auszubildenden oder aber auch bei Fortbildungen der Fachkräfte und der BBJH Fachtagung durch die EJSA im Februar 2022. Immer deutlicher werden die negativen Auswirkungen der Pandemiezeit gerade gegenüber unserer Zielgruppe hinsichtlich der Sozialkompetenz, aber auch der Zunahme individueller Problemlagen. Gerade durch diese Erkenntnisse gewinnt die BBJH durch ihre sozialpädagogische Begleitung immer weiter an Bedeutung. Dadurch wird deutlich, dass viele Themen, die junge Menschen heutzutage in die Ausbildung mitbringen, Unterstützung und Hilfe ausgebildeter Fachkräfte benötigen.

Ungünstiger Weise kam der Cyber-Angriff auf unsere Webseite im September 2022 hinzu, wodurch wichtige Aspekte der Öffentlichkeitsarbeit und die damit einhergehende Kontaktaufnahme eine gewisse Zeit nicht vollumfänglich nutzbar waren. Abgemildert werden konnten negative Effekte einmal durch den Stadtwerkeprojekt-Instagram-Account sowie den regen Kontaktaustausch innerhalb der BBJH, den noch weitgehend über Online-Formate ausgetragenen Facharbeitskreisen, etc.

Alles in allem lässt sich sagen, dass es ein Jahr voller Herausforderungen und dennoch solider Ergebnisse - dank den sozialpädagogischen Fachkräften im Ausbildungszentrum sowie der BBJH-Wohngruppe – war, wie in den nachfolgenden Punkten eingehend erläutert wird.

2 Kurzdarstellung des Projekts

2.1 Ausbildung und Wohnen

Das Stadtwerkeprojekt ist seit 1988 an der Schnittstelle zwischen beruflicher Integration und Wohnen tätig. Die ursprünglich rein städtisch angelegte Kooperation zwischen den Stadtwerken und dem Stadtjugendamt hat neben der Verwaltungsreform und Ausgründung der Kooperationspartner einige strukturelle Wechsel gut überstanden. Für die Zusammenarbeit sehr hilfreich war die Einführung des gemeinsamen Qualitätsmanagements seit 2001, das wichtige Kernprozesse trotz unterschiedlicher fachlicher bzw. betrieblicher Ansätze zusammengeführt und optimiert hat.

Der zweite Meilenstein war die Ausbildung von jungen Geflüchteten seit 2008, die deren zusätzlichen Unterstützungsbedarfe in den Fokus gerückt hat.

In der Folge entstanden seit 2014 eine ganze Reihe von Hilfsangeboten für junge Geflüchtete, darunter drei konzeptionell unterschiedliche Wohngruppen und zwei berufsvorbereitende bzw. –begleitende Maßnahmen, die ASA und BvB-Pro. Kennzeichen der beruflichen Förderung war auch hier immer eine enge Kooperation mit Betrieben der freien Wirtschaft.

Nach dem Auslaufen der ASA mit der Bauinnung München 2019 und der BvB-Pro mit den SWM 2019, bestehen neben dem Ausbildungsprojekt und der angegliederten Azubi-Wohngemeinschaft derzeit drei weitere Wohngruppen. Im Rahmen der stationären Jugendhilfe nach §§ 34, 41 und §13.3 SGB VIII gibt es die heilpädagogische Wohngruppe Ständler20 und die teilbetreuten Wohngruppen „WG 26 II“ in der Ständlerstraße und seit 2020 das Wohnprojekt „ViviDante“, im Mitarbeiter-Wohnhaus der SWM in der Dantestraße 4. Dort sind drei teilbetreute 3-er WGs sowie zwei Einzelappartements entstanden, die von jungen Menschen in Schule oder Ausbildung mit und ohne Migrationshintergrund geschätzt werden.

2.2 Personalentwicklung

Das Jahr 2022 war anders als das Vorangegangene geprägt von quantitativen Veränderungen im Personal. So gab es zwei Leitungswechsel im Stadtwerkeprojekt. Auch dadurch begründet, dass diese über Jahre in fester Hand einer hochqualifizierten Person lag, war eine längere Findungs- und Einarbeitungsphase absehbar sowie unumgänglich. Nachdem sich der erste Leitungswechsel im April vollzog, wurde nach kurzer kommissarischer Führung bis November eine zweite Leitung initiiert. Lediglich private Umstände ließen eine Weiterführung der Tätigkeit zu einem erneuten Wechsel führen. Seit dem 01.12.2022 ist nun Herr Odenbreit Leitung des Stadtwerkeprojektes und wurde indes über zwei weitere Monate hinweg von der Vorgängerin intensiv eingearbeitet.

Aufgrund einer einjährigen Weiterbildung bat eine Projektmitarbeiterin im Oktober 2022 um eine vorübergehende Reduzierung ihrer Stunden. Erfreulicherweise konnte

dieser Stellenanteil jedoch problemlos von ihren Kollegen projektintern aufgefangen und gänzlich ohne Qualitätsverlust kompensiert werden. Hierbei stellte sich einmal mehr die Stärke im Team und das Füreinander in herausfordernden Zeiten unter Beweis.

Qualitativ ermöglicht die Vielseitigkeit in der Ausbildung der pädagogischen Fachkräfte nach wie vor einige zusätzliche Angebote: Mit der psychologischen Beratung von Azubis, mit wertvollen erlebnispädagogischen Maßnahmen zur Stärkung der Selbst- und Sozialkompetenz und nicht zuletzt mit qualifiziertem Mathe- und Deutschunterricht zum Nachholen ausbildungsrelevanter Grundlagen.

Im Rahmen der Personaländerungen sowie der gemeinsamen Klausur mit den Stadtwerken München, intensivierte sich auch die Kooperation im Bereich Ausbildung (siehe 6.2).

Im Bereich Fortbildung lag der Schwerpunkt unter anderem auf Mediatisierung und Digitalisierung, deren subjektbezogener Aspekte und entsprechender Handlungsmethoden. Hierzu wurde auch ein Workshop in Zusammenarbeit mit den Auszubildenden des Bereichs Informatik durchgeführt.

2.3 Konzeptionelle Weiterentwicklung

Aus der Beschreibung der Personalentwicklung 2022 lassen sich schon ein paar Rückschlüsse auf die Schwerpunkte der konzeptionellen Arbeit ziehen:

Die Auseinandersetzung mit digitalen Formaten ist weiter Thema im Stadtwerkeprojekt. Da unter anderem Bewerberakquise junger Menschen eine immer bedeutendere Rolle in der täglichen Arbeit im Projekt einnimmt, wurde Anfang des Jahres 2022 ein Instagram-Account für das Stadtwerkeprojekt eingerichtet. Über dieses soziale Netzwerk erhoffen wir uns zum einen, den niedrighschwelligigen Kontaktaustausch und Einstieg mit unserer Zielgruppe. Zudem können sich die jungen Menschen Informationen rund um das Stadtwerkeprojekt einholen und erhalten die Möglichkeit zur Kontaktaufnahme mit den sozialpädagogischen Fachkräften sowie der Weiterleitung auf die SWP-Webseite und damit genauere Informationen zum Bewerbungsablauf, Fristen, Voraussetzungen und vielem mehr. Ebenso wichtig ist die Netzwerkarbeit mit Kooperationspartnern sowie weiteren BBJH-Projekten über soziale Netzwerke.

Zum Ausgleich sozialer Defizite unter anderem durch die Auswirkungen der Pandemie sind 2022 vermehrt erlebnispädagogische Elemente in die Ausbildungsbegleitung eingeflossen. Sie boten willkommene Abwechslung zur – zugegebenermaßen abnehmenden - Distanz-Ausbildung und unterstützten Beziehungskontinuität, Sozialverhalten und Prüfungsvorbereitung.

An Bedeutung abgenommen hat 2022 die betriebsbedingte Trennung der EDV im Ausbildungszentrum der SWM. Die Kommunikation über Microsoft Teams mit den Stadtwerken München gestaltet sich zunehmend einfacher. Gerade die Spenden von Hardware erleichtern den Sozialpädagog*innen die Arbeit vor Ort. Seit September 2021

arbeiten unsere Fachkräfte inzwischen in zwei Netzwerken, dem internen, serverbasierten Bereich des Stadtwerkeprojekts und einer Cloud-Lösung über MS Teams mit den SWM.

Die zunehmende Erfahrung mit den unterschiedlichen Interfaces führte mit der Zeit zu einer gelungeneren Arbeitsweise, wenngleich wir uns von dem Umzug in die neue Ausbildungswerkstatt im Jahr 2024 auch eine stetige Verbesserung der Nutzung wünschen. Denkbar ist in der langfristigen Perspektive, unser internes, serverbasiertes Arbeiten in die Cloud-Lösung umzuwandeln. Hier bieten sich viele Vorteile um Effizienz in der Zusammenarbeit innerhalb der einzelnen Projekte, wie auch mit Kooperationspartnern.

In der Wohngruppe WG26 wurde auch im Jahr 2022 parallel zur digitalen Ausstattung für Homeoffice oder Home-Schooling die gemeinsame Unterstützung mittels Peer-to-Peer-Culture weiter gefördert. Nach wie vor finden beispielsweise gemeinsamer Einkauf von Lebensmitteln sowie Zubereitung von Mahlzeiten der Bewohner statt, was u.a. der anhaltend hohen Inflation entgegenwirken soll (vgl. Punkt 5).

3 Bericht

3.1 Die Teilnehmer*innen des Stadtwerkeprojekts

Im Jahr 2022 wurden insgesamt 27 junge Menschen vom Stadtwerkeprojekt sozialpädagogisch begleitet. Davon wurden 21 junge Erwachsene im Rahmen des Ausbildungsprojekts begleitet, welches in Kooperation mit der Stadtwerke München GmbH durchgeführt wird. Des Weiteren wurden sieben junge Erwachsene (26%) in der Wohngemeinschaft begleitet, von denen sechs ihre Ausbildung bzw. Qualifizierung jedoch in anderen Einrichtungen der BBJH absolvierten. So gab es 2022 einen gemeinsam in Ausbildungs- und Wohnprojekt begleiteten jungen Menschen.

Wichtige personenbezogene Merkmale unserer Teilnehmer*innen sind in Tabelle 1 dargestellt.

Tabelle 1. Personenbezogene Daten der Stadtwerkeprojekt-Teilnehmer*innen 2022

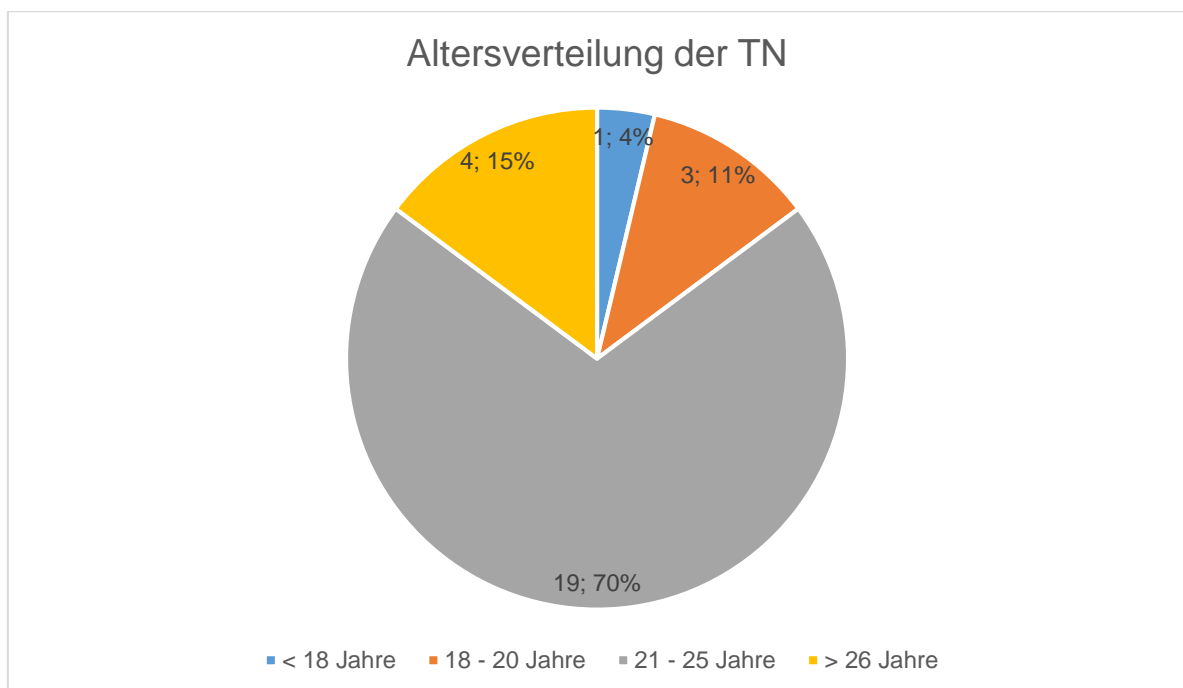
	Anzahl der TN ¹⁾	Werte in %
Mädchen / junge Frauen	1	4%
Alter < 18 Jahre	1	4%
18 - 20 Jahre	3	11%
21 - 25 Jahre	19	70%
> 26 Jahre	4	15%
Deutsche STA ohne Migrationshintergrund	6	22%
Migrationshintergrund	9	33%
Fluchthintergrund	12	44%
Hauptschulabschluss	6	22%
Qualifizierender Hauptschulabschluss	7	26%
Mittlere Reife	14	52%
Stadtwerkeprojekt WG-Bewohner*innen	7	26%
Stationäre Jugendhilfe	6	22%
Wohnen über Amt für Wohnen&Migration o. ROB	2	7%
Wohnen mit Familie	6	22%
Eigener Haushalt	6	22%
davon Sozialwohnung o.ä.	5	19%

¹⁾Gesamte Anzahl der Teilnehmer*innen war N = 27

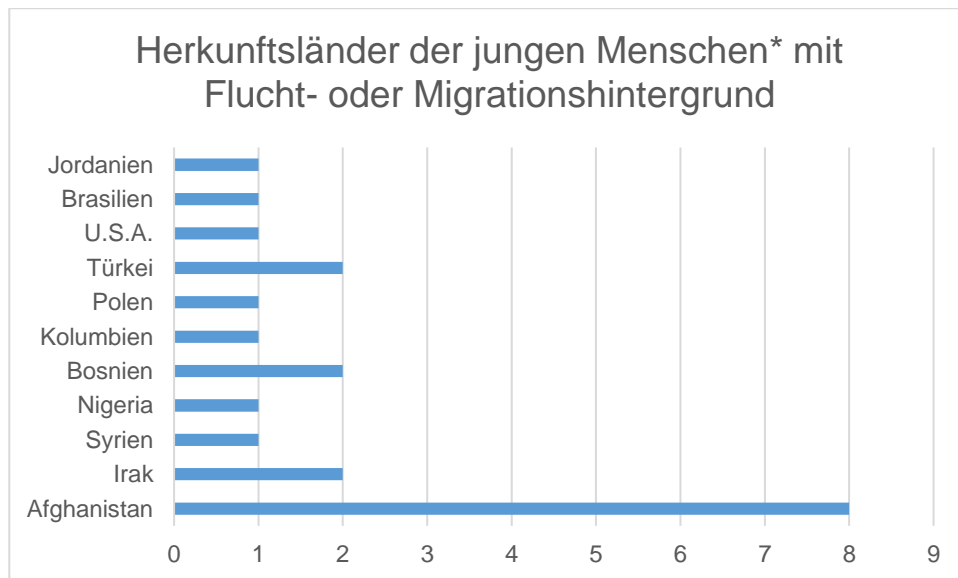
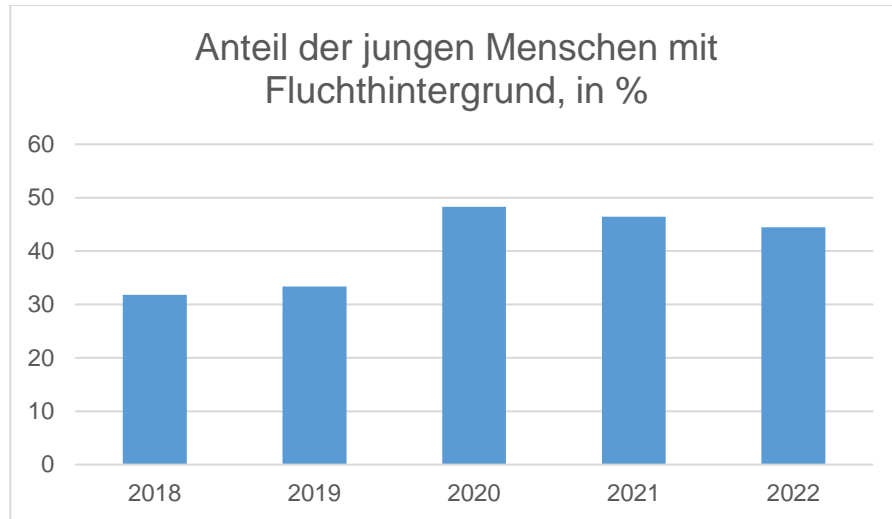
Im Vergleich zu den Vorjahren hat sich der Anteil von **jungen Frauen** im Stadtwerkeprojekt nicht geändert und blieb weiterhin sehr gering (eine Teilnehmerin im Ausbildungsprojekt). Anzumerken ist hierbei, dass sich unter den männlichen Teilnehmern auch ein Transgender-Mann befand, dessen biologisches bzw. formales Geschlecht (noch) weiblich war, er aber entsprechend seiner Geschlechtsidentität eingeordnet wurde. Die Bewerber für eine Ausbildung über das Stadtwerkeprojekt waren im Jahr 2022 ausschließlich junge Männer (s. Zuleitung und Aufnahme).

Die **Altersstruktur** der Teilnehmer*innen hat sich im Vergleich zum Vorjahr etwas verändert: Durch den größeren Anteil der Altersgruppe der 21-25-Jährigen hat sich auch der Altersdurchschnitt erhöht. Auch die neuen Teilnehmer, die im September 2022 in das Ausbildungsprojekt aufgenommen wurden, stammen überwiegend aus dieser Altersgruppe. Das höhere Alter lässt sich einerseits anhand der (Bildungs-)Biographien erklären, welche häufig vorangegangene, abgebrochene Ausbildungen aufweisen. Andererseits sind auch einige der Teilnehmer*innen schlichtweg älter geworden und dadurch in die nächsthöhere Altersgruppe aufgestiegen.

Ähnlich wie in den letzten Berichtsjahren waren die Teilnehmer in der Wohngemeinschaft im Durchschnitt älter als die Teilnehmer*innen im Ausbildungsprojekt: in der Wohngruppe waren alle jungen Menschen ohne Ausnahme deutlich über 21 Jahre alt, mit erheblichem Anteil der Bewohner über 26. Dies ist auf die relativ konstante Belegung zurückzuführen (vgl. 5. Wohngemeinschaft).



Hinsichtlich der **Herkunft** der Teilnehmer*innen blieb der Anteil der jungen Menschen mit Migrations- oder Fluchthintergrund mit 77% weiterhin sehr hoch. Dies lässt sich weiter nach Migrationshintergrund (9 bzw. 33% aller Teilnehmer*innen) und Fluchthintergrund (12 bzw. 44% aller Teilnehmer*innen) differenzieren. Der Anteil der Teilnehmer*innen mit Fluchthintergrund ist schon seit Jahren relativ hoch, besonders hoch war, wie in den Vorjahren der Anteil junger Afghan*innen (8 bzw. 30% aller Teilnehmer*innen; s. Diagramme).



*bzw. der Eltern/des Elternteils

Hinsichtlich des **Schulabschlusses** unserer Teilnehmer*innen ist in diesem Berichtsjahr anzumerken, dass sich der Anteil der mittleren Reife leicht erhöht hat. Der Hauptschulabschluss (6 bzw. 22%) und der Qualifizierende Hauptschulabschluss (7 bzw. 26%) stellten zusammen zwar nach wie vor einen großen Anteil dar. Der Anteil der mittleren Reife (14 bzw. 52%) war 2022 jedoch etwas größer. Teilnehmer*innen mit einem höheren Schulabschluss gab es keine.

Für die Ausbildung zum*zur Industriemechaniker*in wird von der SWM GmbH grundsätzlich ein Qualifizierender Hauptschulabschluss gefordert. Im Rahmen des Stadtwerkeprojekts wird es jedoch auch jungen Menschen, die diese Voraussetzung nicht erfüllen, ermöglicht, die Ausbildung zu absolvieren. Dies geht jedoch in der Regel mit einem erhöhten Bedarf an Nachhilfe und zusätzlicher Unterstützung im mathematisch-technischen Bereich einher und birgt Herausforderungen, für die die vom Stadtwerkeprojekt angebotenen Begleitmaßnahmen unabdingbar sind.

Hinsichtlich der **Wohnform** unserer Teilnehmer*innen ist nach wie vor die schwierige Situation auf dem Münchener Wohnungsmarkt ein stets wiederkehrendes Thema. Von den sechs Teilnehmer*innen (22%), die einen eigenen Haushalt führten, lebten fünf in einer Sozialwohnung (oder vergleichbares, wie Werkswohnung, Genossenschaftswohnung etc.).

Sechs Teilnehmer*innen (22%) wohnten noch im Elternhaus, einige davon hauptsächlich aus finanziellen Gründen. Dies deckt sich mit Berichten des Statistischen Bundesamt über großen Teil der jungen Menschen zwischen 15 und 24 Jahren, die noch auf finanzielle Hilfe ihrer Angehörigen angewiesen sind (s. www.destatis.de; Pressemitteilung Nr. N 051 vom 11. August 2022). Mit den aktuell steigenden Lebenskosten ist es zu erwarten, dass der Weg der jungen Menschen in Richtung unabhängiges und selbstständiges Leben in den nächsten Jahren noch schwieriger wird.

Weitere sechs junge Menschen (22%) wohnten in einer Einrichtung der stationären Jugendhilfe oder einer anderen Form des betreuten Wohnens wie bspw. über das Amt für Wohnen und Migration oder die Regierung von Oberbayern (2 bzw. 7%). Dabei handelte sich überwiegend um junge Geflüchtete, die bereits vor dem Beginn ihrer Ausbildung im Jugendhilfesystem waren und darüber hinaus den Bedarf an einer Ausbildung im Rahmen der BBJH zeigten. Einige von ihnen waren jedoch junge Menschen ohne Fluchthintergrund, die aufgrund ihrer psychischen oder Suchterkrankung auf eine Form des betreuten Wohnens angewiesen waren.

Auch wenn das Ausmaß der Wohnungsproblematik enorm ist, so kann das Stadtwerkeprojekt in Kooperation mit den Stadtwerken durch die bestehenden Wohnangebote dies dennoch zum Teil etwas abfangen. Auch in akuten Situationen sind durch die Bereitstellung von Notfallappartements kurzfristige Zwischenlösungen möglich.

3.2 Schwierigkeiten der Teilnehmer*innen

Die Darstellung von Schwierigkeiten unserer Teilnehmer*innen umfasst verschiedene Aspekte der sozialen Benachteiligung und individuellen Beeinträchtigungen. Die Problembereiche wurden für jede*n Teilnehmer*in von zwei pädagogischen Fachkräften nach dem Konsensprinzip eingeschätzt und mit den Werten der vergangenen Jahre verglichen (s. Tabelle 2; dazu unterstehende Diagramme).

Tabelle 2. Anzahl der Teilnehmer*innen mit verschiedenen Problemlagen im Jahr 2022 und Vergleich zu den Werten im Jahr 2021

Art der Schwierigkeiten/ Unterstützungsbedarf	Anzahl der TN 2022*	Werte für 2022 in % (N = 27)	Werte für 2021 in % (N = 28)	Unterschied 2022 zu 2021 (in %)
Familiäre Schwierigkeiten	16	59	50	19
Existenzsicherung/ ergänzende Sozialhilfe	9	33	29	18
Wohnproblematik	11	41	32	27
Konflikte mit dem Gesetz	3	11	7	56
Fluchthintergrund	12	44	46	-4
Gesundheitliche Einschränkungen	17	63	39	60
Persönliche Instabilität	22	81	61	34
Umgang mit Alkohol, Drogen / Spielsucht	5	19	11	73
Medienkonsum	6	22	14	56
Probleme bei der Alltagsbewältigung	12	44	29	56
Schwierigkeiten im Umgang mit Ämtern	17	63	39	60
Kooperationsfähigkeit	12	44	36	24
Schwierigkeiten mit Vorgesetzten	11	41	32	27
Sozialkompetenz	17	63	57	10
Verschuldung / Umgang mit Geld	11	41	21	90

*Gesamte Anzahl der Teilnehmer*innen in 2022 war N = 27; Mehrfachnennungen möglich

Hinsichtlich der Problematik der **Existenzsicherung bzw. ergänzenden Sozialhilfe** war im Vergleich zu den Vorjahren eine leichte Steigerung zu beobachten, wobei im Jahr 2022 mehr als ein Drittel der Teilnehmer*innen von dieser Problematik betroffen wurden. Dabei handelte es sich überwiegend um junge Menschen mit eigener Wohnung (Sozialwohnung o.ä.), die aufgrund unzureichender eigener Einkünfte die Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts bezogen. Erwähnenswert sind zwei Teilnehmer, die mit dem Einzug in die Stadtwerkeprojekt-Azubi-WG gleichzeitig keine Jobcenter-Leistungen mehr beziehen mussten.

Bei der Problematik **Verschuldung** bzw. der **Umgang mit Geld** war bei unseren Teilnehmer*innen eine deutliche Steigerung zu beobachten, hin zu mehr als 40% der Teilnehmer*innen mit Schwierigkeiten in diesem Bereich. Der Anstieg lässt sich teilweise durch die Neuaufnahmen ins Ausbildungsprojekt erklären, da drei von fünf der neuen Azubis ihre Ausbildung bereits mit Schulden begonnen haben. Andererseits stellte sich bei einigen der Azubis erst im Laufe der Ausbildung fest, dass sie beispielsweise das Geld für den ganzen Monat nicht einteilen konnten und/oder ein ungeplantes und impulsives Kaufverhalten zeigten. Diese Problematik erforderte kontinuierliche und intensive sozialpädagogische Begleitung und teilweise auch die Unterstützung durch Vorgesetzte und Schuldnerberatungsstellen.

Die **Wohnproblematik** betraf 2022 vor allem junge Menschen beim Übergang von der Jugendhilfe (bzw. Ausbildung) in die Selbstständigkeit, sowie im Ausbildungs- und Wohnprojekt. Dies erforderte wiederum eine intensive sozialpädagogische Begleitung und Netzwerkarbeit. Wie bereits in den Vorjahren berichtet, konnten mehrere unserer WG-Bewohner nach Abschluss ihrer Ausbildung keine Wohnung auf dem freien Markt finden und somit waren keine Auszüge in 2021 möglich. Ende 2022 wurde dank der Kooperation mit den SWM für zwei Bewohner eine günstige Alternative gefunden und beide konnten die Azubi-WG verlassen. Die Suche nach einem geeigneten Wohnplatz verlief nicht in allen Fällen erfolgreich, auch weil einige Teilnehmer andere Vorstellungen von der für sie geeigneten Wohnform hatten, als diese realisierbar waren. Dies betraf zwei Fälle, in denen die Wohnungsnot aufgrund einer konfliktreichen Familiensituation entstanden war. In einem anderen Fall durfte ein Teilnehmer trotz Übernahme durch die SWM GmbH wegen unregelmäßigen Aufenthalts nicht in eine Mitarbeiterwohnung einziehen. Glücklicherweise wurde diese unangenehme Situation im Rahmen der Nachbetreuung gelöst und der (Ex)-Azubi zog in eine SWM-Werkswohnung.

Der **Umgang mit Ämtern** stellte wie auch in den Vorjahren insbesondere für junge Menschen mit Fluchthintergrund eine große Herausforderung dar, da sie in der Regel mit dem Thema Aufenthalt konfrontiert werden. Die Beantragung einer Niederlassungserlaubnis oder Einbürgerung ging ebenso wie die Beschaffung eines Passes aus dem Heimatland stets mit einem hohen sozialpädagogischen Unterstützungsbedarf einher. Aber auch die anderen Teilnehmenden zeigten Schwierigkeiten, wenn es um Sachverhalte von bspw. Jobcenter oder Familienkasse ging. Hierbei war häufig eine intensive Unterstützung bei den Korrespondenzen und hinsichtlich der Verständlich- und Nachvollziehbarkeit der Regelungen und Bescheide notwendig. Dass unsere Zielgruppe nicht selten auch von „Sonderfällen“ betroffen ist – Beispiel Bezug

von Kindergeld bei Kontaktabbruch zur Familie – wirkte sich nochmals verschärfend auf diesen Umstand aus.

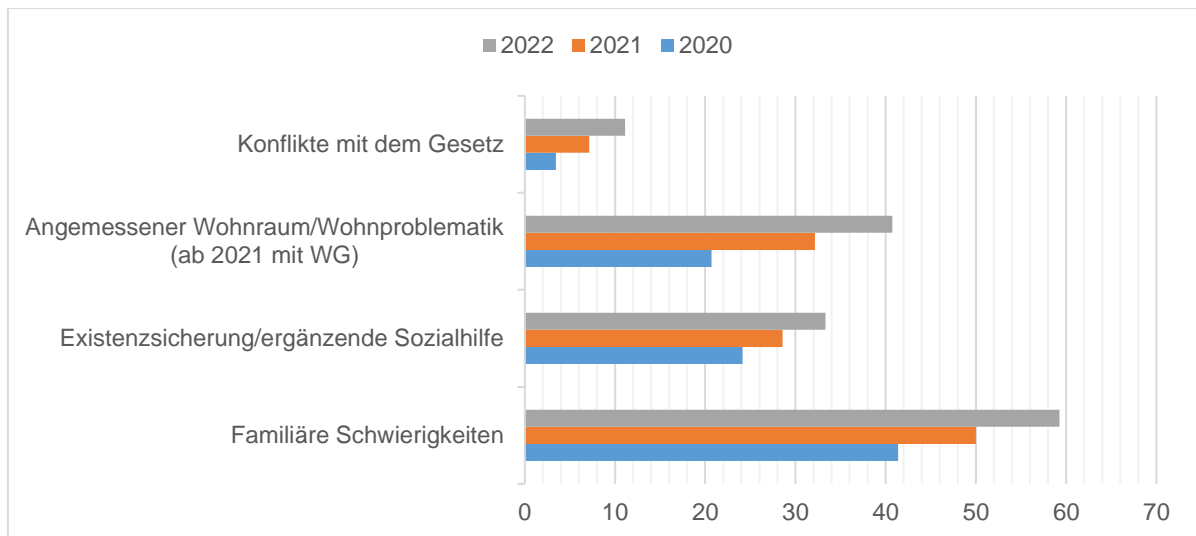


Abbildung 1. Anteil der Teilnehmer*innen in den verschiedenen Problemlagen, Angaben in %

Im Vergleich zu den Vorjahren ist der Anteil der jungen Menschen mit Problematik **„Konflikte mit dem Gesetz“** deutlich gestiegen (um 56%). Betrachtet man jedoch die absoluten Zahlen, fällt es auf, dass die Zahl der Teilnehmer*innen mit dieser Problematik von einem im Jahr 2021 auf drei im Jahr 2022 gestiegen ist (berücksichtigt wurden die Teilnehmer*innen mit einem nachgewiesenen Verstoß gegen gesetzliche Vorschriften im konkreten Berichtsjahr).

Der Anteil der Teilnehmer*innen mit **familiären Schwierigkeiten** ist erneut gestiegen; fast 60% unserer Teilnehmer*innen hatten in diesem Bereich Schwierigkeiten. Dies lässt sich damit erklären, dass die Mehrzahl der neuen Azubis, die in 2022 ins Projekt aufgenommen wurden, aus Familien mit schwierigen Verhältnissen und ausgeprägten Konflikten stammt. Unsere Erfahrung zeigt, dass die angespannten familiären Beziehungen meist auch während der Ausbildung stabil bleiben und sich für unsere Zielgruppe als allgegenwärtige Belastungs- und Konfliktquelle erweisen. Zudem lässt sich feststellen, dass die Mehrheit der Azubis mit Schwierigkeiten in der „ursprünglichen“ Familie später Beziehungsprobleme auch in anderen wichtigen Beziehungen und insbesondere in der Partnerschaft zu bewältigen hatten.

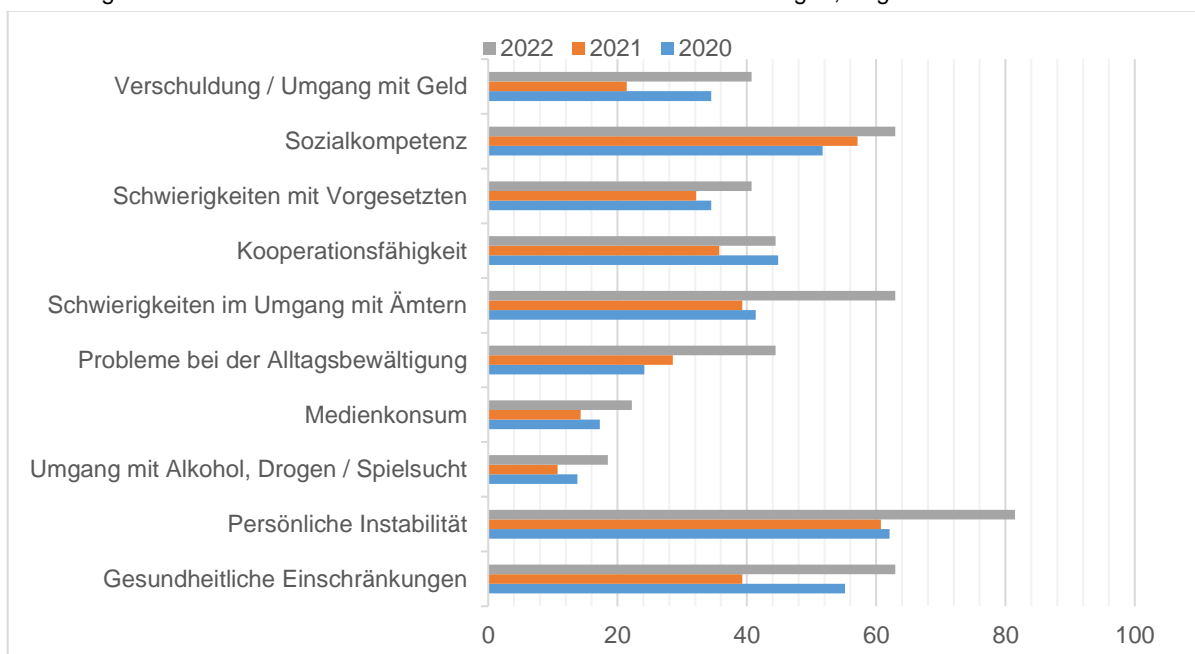
Weiter sehr hoch war der Anteil der Teilnehmer*innen mit **gesundheitlichen Einschränkungen**, der im Vergleich zum Vorjahr um 60% gestiegen ist. Es handelte sich dabei vor allem um psychische Auffälligkeiten der Teilnehmer*innen, die mit einem erhöhten Betreuungsaufwand verbunden sind und somit eine besondere Herausforderung für die sozialpädagogische Arbeit darstellen. Da psychische Auffälligkeiten für die Teilnehmer*innen meist mit **mehreren Problemlagen** und **Schwierigkeiten bei der Alltagsbewältigung** der Teilnehmer*innen einhergehen, brauchen sie Verständnis und eine gewisse Flexibilität im Hinblick auf die Aufgaben in der Ausbildung und die betrieblichen Anforderungen. Gleichzeitig wird aber von den Teilnehmer*innen erwartet, dass sie bestimmte Anforderungen in der Ausbildung erfüllen,

um den Verlauf der Ausbildung aufrechtzuerhalten und einen erfolgreichen Abschluss zu ermöglichen. Als besonders erfolgreich und für die Ausbildung unterstützend erwies sich die rechtzeitige Anbindung der Teilnehmer*innen an therapeutischen Maßnahmen (vor oder parallel zum Ausbildungsbeginn). Auch in diesen Fällen ließen sich die psychischen Krisen nicht unbedingt verhindern, waren aber meist nur von kurzer Dauer.

Bei einigen Teilnehmer*innen führte ihre persönliche Instabilität, in Kombination mit alltäglichen Belastungen und zwischenmenschlichen Konflikten zu sporadischen Krisen und Schwierigkeiten in Alltagsbewältigung, auch wenn es sich nicht um (diagnostizierte) Störungen handelte. Die Schwierigkeiten in der Ausbildung drückten sich in der erhöhten Zahl der Krankheitstagen und mangelnder Zuverlässigkeit der Teilnehmer*innen aus. Solche Situationen bedeuten für das pädagogische Personal einen weiter gestiegenen Betreuungsaufwand und können, wenn sich die Situation nicht nachhaltig ändert, die Übernahmemöglichkeit nach der Ausbildung in Frage stellen oder gar die Zulassung zur Abschlussprüfung gefährden.

Hinsichtlich des Problembereichs „**Umgang mit Alkohol, Drogen und Spielsucht**“ konnten wir eine Steigerung von 76% gegenüber dem Vorjahr feststellen. Bei der Mehrheit der Teilnehmer*innen hing der erhöhte Substanzkonsum (meist Alkohol und Cannabis) mit ihrer psychischer Verfassung oder persönlichen Leidens- und Spannungsgefühlen zusammen. Auch der Anteil der jungen Menschen mit problematischem **Medienkonsum** (z.B. Social Media, Gaming) steigerte sich im Vergleich zum Vorjahr um 56%. Die absolute Fallzahl lag mit sechs Teilnehmenden jedoch im eher niedrigen Bereich, weshalb der hohe Anstieg mit den Neuaufnahmen erklärt werden kann. Die Schwierigkeiten lagen hierbei insbesondere in der Tagesstruktur und Alltagsgestaltung abseits der Ausbildung und resultierten nicht selten auch in problematischen Schlaf- und Ernährungsgewohnheiten.

Abbildung 2. Anteil der Teilnehmer*innen in den verschiedenen Problemlagen, Angaben in %



Die Schwierigkeiten bezüglich der **Sozialkompetenz** und der **Kooperationsfähigkeit** hielten sich 2022 mit 63% bzw. 44% weiterhin auf einem hohen Niveau. Die Auswirkungen dessen schlugen sich unter anderem in Form von Konflikten innerhalb der Gruppe, mit dem Ausbilder oder mit Lehrkräften in der Berufsschule oder – entgegengesetzt – in Form von Rückzugsverhalten und Kontaktvermeidung nieder. Eine stetige Reflektion der entsprechenden Situationen mit den Auszubildenden unter Einbezug verschiedener Perspektiven ist dabei ebenso unabdingbar wie die Vermittlung zwischen den Konfliktparteien. Eine mangelnde Kooperationsfähigkeit bewirkte zudem teilweise auch, dass auftretende Schwierigkeiten oder „Altlasten“ nicht (rechtzeitig) mit den Sozialpädagog*innen bearbeitet wurden und sich so lange akkumulierten, bis sie so akut waren, dass sie sich massiv auf die Ausbildung auswirkten. Dies erschwerte die sozialpädagogische Begleitung enorm und ging mit einem hohen Arbeitsaufwand einher.

Die fehlenden Softskills bedingten wie bereits genannt oft auch **Schwierigkeiten mit Vorgesetzten** (41% der Teilnehmenden). Häufiges Konfliktpotential lag dabei zum einen in der fehlenden Zuverlässigkeit bei der Einhaltung von betrieblichen Regelungen, wie etwa dem rechtzeitigen Krank- und Gesundheitsmelden oder einem ausgeglichenen Gleitzeitkonto, zum anderen in einem unangemessenen Verhalten gegenüber den Vorgesetzten. Auch in der Berufsschule wurden diese beiden Aspekte mehrfach zum Anlass für Interventionen.

Wie aus Tabelle 2 sichtbar wird, ist in allen Problemlagen eine Steigerung im Vergleich zum Vorjahr zu vermerken. Dies liegt einerseits darin begründet, dass die jungen Menschen, die 2022 ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben, sich größtenteils persönlich stabilisieren und viele ihrer Schwierigkeiten reduzieren bzw. bewältigen konnten. Andererseits kamen bei mehreren Auszubildenden im ersten Lehrjahr erst nach dem Ende der Probezeit (und damit in diesem Berichtsjahr) weitere Problemlagen zum Vorschein. Zuletzt lässt sich feststellen, dass die neuen Auszubildenden eine Vielzahl an Schwierigkeiten bzw. Problemlagen mit sich brachten und damit ebenfalls zu dieser Steigerung beitragen.

4 Ausbildungswerkstatt

4.1 Zuleitung und Aufnahme

In Kooperation mit den Stadtwerken München kann das Stadtwerkeprojekt grundsätzlich Ausbildungsplätze in 15 verschiedenen Berufen anbieten, verfügt jedoch nur im Bereich der Industriemechanik über Kontingent-Ausbildungsplätze. Die Aufnahme von Azubis in anderen Ausbildungsberufen ist abhängig von der Anzahl an freien Ausbildungsplätzen, und zusätzlich von der Bereitschaft der Ausbilder*innen für die Aufnahme der Azubis mit erhöhtem Unterstützungsbedarf und eine Zusammenarbeit mit den pädagogischen Fachkräften. Da der Bedarf an ausgebildeten Fachkräften in Unternehmen drastisch steigt und die freien Arbeitsplätze oft nicht belegt werden können, sind wir ein verlässliches und anerkanntes Bindeglied für lokale Arbeitgeber.

Zum Ausbildungsbeginn September 2022 konnten insgesamt 14 junge Menschen in das Bewerbungsverfahren für einen Ausbildungsplatz im Stadtwerkeprojekt aufgenommen werden. Die Anzahl der Bewerbungen war im Vergleich zum Vorjahr rückläufig. Zwei Interessentinnen als Kauffrau für Büromanagement konnten aufgrund fehlender schulischer Voraussetzungen leider nicht berücksichtigt werden, ebenso wie mehrere Bewerbungen im IT-Bereich, da die Ausbildungsplätze bereits alle belegt waren.

Die Zuleitung erfolgte zur Hälfte über das IBZ Jugend, bei der anderen Hälfte der Bewerber fand der Erstkontakt über das Stadtwerkeprojekt statt. Vermittelt wurden die Bewerber*innen dabei häufig durch Kooperationspartner*innen wie beispielsweise Einrichtungen der Jugendhilfe, Projekte der Berufsvorbereitung oder die Personalabteilung der SWM. In diesen Fällen wurden die Bewerber*innen an das IBZ Jugend weitergeleitet und ggf. direkt in das Einstellverfahren mit aufgenommen.

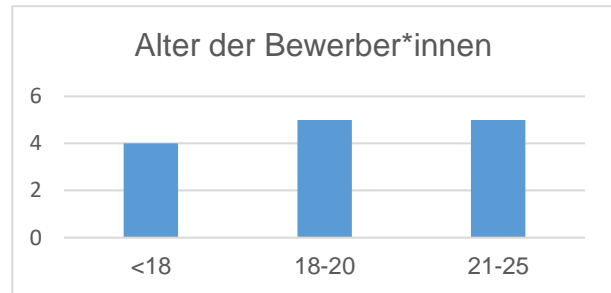
Im Berichtsjahr konnten erstmals seit der Corona-Pandemie auch wieder Praktika über das Stadtwerkeprojekt in den anderen Ausbildungsberufen des Metall- und Elektrobereichs angeboten werden, an denen vier Bewerber teilnahmen.

Für einen Bewerber ohne Schulabschluss wurde im Vorfeld zum Praktikum ein angepasster, ausführlicherer Test (in etwa auf „Quali-Niveau“) durchgeführt, der die für die Ausbildung notwendigen Grundlagen in Mathematik und Physik abklären sollte.

Im Jahr 2022 konnten zwei Ausbildungsplätze im Bereich Industriemechanik relativ schnell besetzt werden. Für zwei verbleibende Plätze konnten auch nach der zweiten Praktikumswoche im Mai keine geeigneten Kandidaten gefunden werden. Mit einer außerordentlichen Genehmigung vom SWM-Betriebsrat und in Absprache mit dem IBZ Jugend konnten zwei verbleibende Stellen an Kandidaten für Fachkraft für Metalltechnik vergeben werden. Durch die gute Zusammenarbeit mit den Stadtwerken München konnte im 2022 ein zusätzlicher Platz im Elektrobereich für das Projekt gewonnen werden. Damit haben fünf neue Auszubildende ihre Ausbildung über das Stadtwerkeprojekt im September 2022 begonnen und mittlerweile alle die Probezeit bestanden.

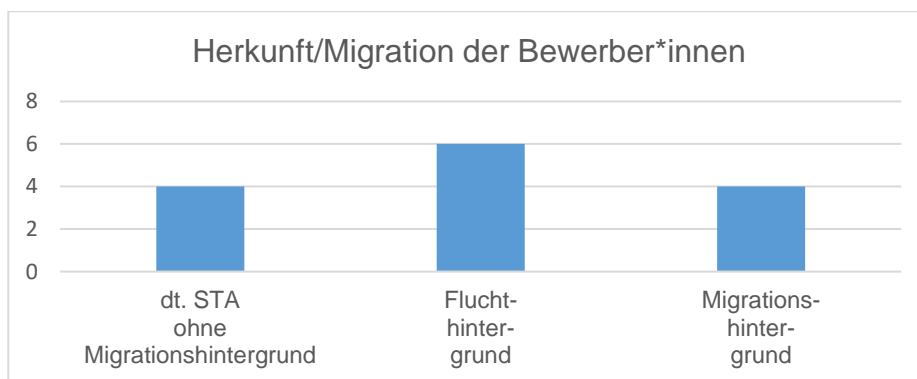
Die 14 Bewerbungen verteilten sich auf die Berufe Industriemechanik, Anlagenmechanik, Elektroanlagenmonteur sowie die IT-Berufe. Von den insgesamt 14 Bewerber*innen haben 12 am Einstellverfahren teilgenommen. Während im Bereich Industriemechanik das Einstellverfahren in den dafür festgelegten Praktikumswochen stattfand, wurden für die anderen Ausbildungsberufe jeweils individuelle Praktika durchgeführt.

Abschließend lässt sich feststellen, dass auch 2022 wieder alle Bewerber männlich waren. Die Altersgruppe der Minderjährigen war im Vergleich zum Vorjahr wieder stärker vertreten, wodurch die verschiedenen Altersgruppen in etwa gleich ausgeprägt waren.



Hinsichtlich der Schulbildung konnten die meisten Bewerber einen Quali oder mittleren Schulabschluss (jeweils 6 bzw. 43%) vorweisen. Ausreißer stellten ein fehlender Schulabschluss sowie der Hauptschulabschluss (jeweils 1 bzw. 7%) dar.

Unter den Bewerbern war auch 2022 der Anteil an jungen Menschen mit Migrations- oder Fluchthintergrund am größten. Die Herkunftsländer der Geflüchteten waren Afghanistan (4), Syrien (1) und Nigeria (1). Weitere vier Interessent*innen hatten einen Migrationshintergrund, vier waren deutsche Staatsangehörige ohne Migrationshintergrund.



Anzumerken ist an dieser Stelle, dass sich der Ukraine-Krieg bis dato noch nicht auf die Bewerber*innen-Situation ausgewirkt hat. Auch wenn es entsprechende Anfragen gab, so sind (gute) Deutschkenntnisse – welche in diesen Fällen nicht gegeben waren – eine unabdingbare Voraussetzung für die Ausbildung. Es ist perspektivisch jedoch durchaus zu erwarten, dass sich dies ändern wird, wenn sich die aus der Ukraine geflüchteten jungen Menschen entsprechende Sprachkenntnisse angeeignet haben.

4.2 Die Auszubildenden und Ausbildungsablauf

4.2.1 Übersicht über die Auszubildenden und Ausbildungsberufe

Insgesamt 21 Auszubildende der SMW GmbH wurden im Jahr 2022 im Rahmen des Stadtwerkeprojekts sozialpädagogisch begleitet. Wie in den Vorjahren absolvierte der Großteil unserer Azubis eine Ausbildung im Metallbereich (18 Azubis bzw. 86% aller begleiteten Azubis); zwei Azubis stammen aus dem Elektrobereich und ein Azubi aus dem IT-Bereich (s. Tabelle 3).

Tabelle 3. Vom Stadtwerkeprojekt begleitete Auszubildende der SWM GmbH im Jahr 2022*

Beruf	1. AJ	2. AJ	3. AJ	4. AJ	Abschluss	Abbruch	Insg.
IM	2	3	2	1	3	0	11
FMT	2	1	1	0	2	1	7
ELAMO	1	0	1	0	0	0	2
FISI	0	0	1	0	0	0	1
Insg.	5	4	5	1	5	1	21

*Stichtag: 31.12.2022

IM = Industriemechaniker*in; FMT = Fachkraft für Metalltechnik; ELAMO = Elektroanlagenmonteur*in; FISI = Fachinformatiker*in für Systemintegration

AJ = Ausbildungsjahr

Die weltweit beschleunigte technologische und digitale Entwicklung spiegelt sich unter anderem in immer breiter Angebot an unterschiedlichen Ausbildungsberufen bei den Stadtwerken München wider (s. <https://www.swm.de/karriere/berufseinsteiger/ausbildung>). Wie bereits berichtet, verfügt das Stadtwerkeprojekt nur über ein Kontingent an Ausbildungsplätzen im Bereich der Industriemechanik bzw. im Metallbereich. Eines unserer Ziele für die nächsten Jahre ist es, das Ausbildungsangebot im Rahmen des Stadtwerkeprojekts auszubauen, damit auch sozialbenachteiligte junge Menschen künftig eine größere Auswahl an Ausbildungsberufen haben,.

Dass das aktuelle Angebot an Ausbildungsberufen im Stadtwerkeprojekt optimiert werden sollte, zeigt auch die steigende Zahl von Auszubildenden, die über das Projekt eine theoriereduzierte Ausbildung zur Fachkraft für Metalltechnik absolvieren. Im Jahr 2022 waren es insgesamt sieben solchen Azubis – statistisch gesehen absolvierten 39% der Auszubildende im Metallbereich eine Ausbildung mit reduzierter Theorie.

Die Gründe für diese steigenden Zahlen sind vielfältig. Aufgrund der technischen Entwicklung wird der Beruf des Industriemechanikers immer anspruchsvoller und die Aussichten auf einen erfolgreichen Abschluss sehen für viele junge Menschen aus

unserer Zielgruppe eher schlecht aus, insbesondere für jene mit fehlenden schulischen Vorkenntnissen und/oder Sprachschwierigkeiten (insbesondere bei Geflüchteten). Für einen kleineren Anteil der Azubis bietet die Umschreibung zur Fachkraft für Metalltechnik die Möglichkeit, aufgrund einer schwierigen persönlichen Situation die Ausbildung schnellstmöglich abzuschließen und so einem Abbruch und damit einem erneuten Scheitern vorzubeugen. Auch wenn wir in den Vorjahren gute Erfahrungen mit dieser Praxis gemacht haben (z.B. im Fall eines jungen Vaters, der seine Familie möglichst bald finanziell versorgen musste), konnte 2022 diese Praxis in einem Fall den Ausbildungsabbruch nicht verhindern (s. Kapitel Ergebnisse).

4.2.2 Betriebliche Ausbildung und die Versetzungsphase

Der Ablauf der Ausbildung ist bei den meisten Ausbildungsberufen, die von den SWM angeboten werden ähnlich. Die erste Hälfte ihrer Ausbildung verbringen die Auszubildenden überwiegend in den Werkstätten des Ausbildungszentrums; dort erwerben sie wesentliche Fertigkeiten und Kenntnisse ihres Fachgebiets. Daran schließt sich in der zweiten Hälfte der Ausbildung die sogenannte betriebliche Versetzungsphase mit anschließender Prüfungsvorbereitung an. Während der Versetzungsphase können die Azubis unterschiedliche Einsatzgebiete einer Fachkraft in ihrem Bereich kennenlernen und gleichzeitig ihr erlerntes Wissen in die Praxis umsetzen. Der theoretische Teil der Ausbildung wird grundsätzlich in der Berufsschule vermittelt; die spezifischen theoretischen Inhalte (im Bereich Industriemechanik sind dies beispielweise Elektropneumatik und SolidWorks) inklusive intensiver Vorbereitung auf die Abschlussprüfungen werden aber auch im Ausbildungszentrum mit zuständigen Ausbildern vertieft und bearbeitet.

Die Ausbildung zum*r Industriemechaniker*in dauert in der Regel 3,5 Jahre. Die ersten 18 Monate (bis zur Abschlussprüfung Teil 1) verbringen die Azubis im Ausbildungszentrum und erlernen alle wichtigen handwerklichen Grundfertigkeiten, wie Drehen, Fräsen und Bohren und verschiedene Schweißverfahren, aber auch die Bearbeitung von Metallen und das Instandsetzen von Baugruppen. Im weiteren Verlauf der Ausbildung lernen die Azubis auch die computergestützte Fertigung von Bauteilen sowie die Grundlagen der Elektronik und des 3D-Drucks.

Die Abschlussprüfung Teil 1 findet in der Mitte der Ausbildung statt, und besteht aus einem theoretischen und einem praktischen Teil; am Ende der Ausbildung findet die Abschlussprüfung Teil 2 statt. Drei Auszubildende zum Industriemechaniker nahmen im Frühjahr 2022 an der **Abschlussprüfung Teil 1** teil. Die Ergebnisse dieser Prüfung gehen sogar 40% in die Gesamtnote ein, haben aber noch eine Zusatzfunktion. Sie bieten eine gute Orientierung zur Einschätzung der beruflichen Entwicklung der Azubis in der ersten Hälfte der Ausbildung und dienen gleichzeitig der Prognose des Gesamterfolgs der Ausbildung.

Ähnlich wie im Vorjahr waren die Ergebnisse eines Auszubildenden (ebenfalls mit Fluchthintergrund) im theoretischen Teil der Prüfung sehr schlecht, während die Ergebnisse im praktischen Teil für eine Fortsetzung der Ausbildung im Metallbereich sprachen. Aus diesem Grund wurde dem Auszubildenden die Umschreibung zur

Fachkraft für Metalltechnik empfohlen, der der junge Mann sofort zustimmte. Bis zum Ende seiner Ausbildung bzw. bis zum nächsten Prüfungstermin wurde der Azubi in die U-Bahn Werkstätten mit sehr guten Übernahmechancen versetzt.

2022 wurde der Großteil der Azubis aus dem Metallbereich in die U-Bahn Betriebswerkstätten (Drehgestelltausch und Sonderfahrzeuge; Elektroabteilung) versetzt. Einige Auszubildende haben ihre Versetzungsphase damit verbracht, die Fahrtreppen und Aufzüge der Münchner U-Bahnen zu warten und zu reparieren. Einige Azubis wurden in die Werkstätten des Ausbildungszentrum (CNC-Technik und „FutureLab“; Schlosserei) versetzt. Die Versetzungsphase dauert für die Industriemechaniker bei dem regulären Abschluss 18 Monaten bzw. ca. 12 Monaten für die Azubis, die aufgrund guter Ergebnisse die Ausbildung verkürzen.

4.3 Ergebnisse

4.3.1 Abschlüsse und Abbrüche

Im Jahr 2022 haben sechs Azubis ihre Teilnahme am Ausbildungsprojekt beendet. Davon haben fünf Azubis ihre Ausbildung erfolgreich mit einem Gesellenbrief abgeschlossen.

Für die **Abschlussprüfung Teil 2** im Bereich **Industriemechanik** gibt es in der Regel zwei Termine pro Jahr. Die Azubis, die ihre Ausbildung regulär nach 3,5 Jahren abschließen, nehmen an der „Winterprüfung“ teil. Im Berichtsjahr war dies nur bei einem Azubi der Fall, der im Februar seine Ausbildung zum Industriemechaniker erfolgreich abgeschlossen hat.

Zwei Azubis zum Industriemechaniker konnten dank besonders guter Leistungen ihre Ausbildung um ein halbes Jahr verkürzen und in der „Sommerprüfung“ erfolgreich abschließen.

Auch für die Azubis im Bereich **Fachkraft für die Metalltechnik** werden auch zwei Termine für die **Abschlussprüfung Teil 2** angeboten, jeweils im Winter und im Sommer (für die Abschlussprüfung Teil 1 gilt der gleiche Termin wie für die Industriemechaniker). Im Berichtsjahr hat jeweils ein Azubi an der Winter- und Sommerprüfung teilgenommen. Beide Azubis haben ihre Ausbildung zur Fachkraft für Metalltechnik erfolgreich abgeschlossen.

Leider hat im Berichtsjahr ein Azubi seine Ausbildung nicht erfolgreich beendet. Nach einem psychischen Zusammenbruch und mehreren Klinikaufenthalten wurde der Azubi nachträglich ins Stadtwerkeprojekt aufgenommen. Noch bevor der Auszubildende offiziell ins Projekt aufgenommen wurde, wurde er aufgrund seines hohen Unterstützungsbedarfs intensiv sozialpädagogisch begleitet. Gemeinsam mit dem Betrieb und den zuständigen Ärzten wurde ein Wiedereingliederungsplan erstellt. In den

folgenden Monaten der Ausbildung wurde leider immer deutlicher, dass eine psychische Stabilisierung nicht in Sicht war. Seine Ausbildungsfähigkeit war durch psychische Erkrankungen und wiederholte Krisen noch erheblich beeinträchtigt. Dem Azubi wurde empfohlen, die Ausbildung vorerst zu beenden und sich auf die psychische Stabilisierung zu konzentrieren; ca. zehn Monate nach seiner Aufnahme ins Projekt, schloss der Azubi einen Auflösungsvertrag mit den Stadtwerken ab.

4.3.2 Verbleib und Nachbetreuung

Vier junge Gesellen, die ihre Ausbildung im Metallbereich im 2022 erfolgreich abgeschlossen haben (80% aller Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss) konnten sich eine **Übernahme** bei der SWM GmbH sichern. Wie im Vorjahr wurde der Großteil der jungen Gesellen in den U-Bahn Betriebswerkstätten übernommen: zwei wurden als Industriemechaniker und einer als Fachkraft für Metalltechnik eingestellt. Ein junger Industriemechaniker wurde im Rahmen der „SWM-Vermittlungs- und Qualifizierungseinheit“ übernommen: er steht damit den verschiedenen Abteilungen der SWM zu Verfügung, solange er auf den Beginn seiner Weiterbildung an einer Technikerschule wartet.

Bei zwei Teilnehmern gab es in den ersten Monaten nach der Abschlussprüfung einen **Nachbetreuungsbedarf**. Ein junger Mann erhielt weitere Unterstützung hinsichtlich seiner Wohnsituation und seines Aufenthaltsstatus; durch seine Übernahme von den SWM hat er sich nun eine Aufenthaltserlaubnis sichern können und steht auf der Liste für die Werkswohnungen. Für einen Azubi, der seine Ausbildung zur Fachkraft für Metalltechnik abgeschlossen hat und nicht übernommen wurde, musste die berufliche Perspektive am Ende der Ausbildung erarbeitet werden. Er konnte relativ schnell nach dem Ausbildungsende eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufnehmen.

4.4 Besondere Ereignisse und Problematiken

4.4.1 Einführungsseminar in Passau

Ein bis zwei Wochen nach Ausbildungsbeginn findet für alle neuen Auszubildenden der Stadtwerke München (ca. 140 Azubis) das einwöchige Einführungsseminar statt, währenddessen alle Beteiligten ins Haus der Jugend nach Passau reisen. Das Seminar wird gemeinsam von Ausbildern der Stadtwerke München, den jeweiligen Teamleitungen und den Sozialpädagog*innen des Stadtwerkeprojekts konzipiert und durchgeführt. Es ermöglicht die Einführung in wesentliche betriebliche Themen wie die Betriebsordnung und die Beurteilungen durch den Betrieb, aber auch die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen wie Kommunikation und Kooperation. Ein weiteres

Ziel des Seminars ist es, dass sich alle Beteiligten auch außerhalb der Arbeit kennenlernen und positive Beziehungen als Grundlage für die weitere Zusammenarbeit während der Ausbildung aufbauen.



In den Jahren 2020 und 2021 musste das Einführungsseminar an die Bedingungen der Corona-Pandemie angepasst und die Seminarinhalte in das reguläre Ausbildungsprogramm integriert werden. Im Jahr 2022 konnte das Seminar in Abstimmung mit dem SWM-betrieblichen Gesundheitsmanagement wieder in seiner ursprünglichen Form in

Passau durchgeführt werden und ist somit eines unserer Highlights des Jahres.

Kommunikations-Workshop

Im ersten Teil des Workshops zum Thema „Kommunikation“ wurden spielerisch die Grundprinzipien, die verschiedenen Arten und Ebenen der Kommunikation, sowie einige Modelle der zwischenmenschlichen Kommunikation vorgestellt. Die Diskussionen mit den Teilnehmer*innen nach den Übungen waren besonders lebhaft und daher wichtig für den Lernprozess. Durch solche Diskussionen konnten die Auszubildenden die präsentierten Inhalte, beispielweise über die entscheidende Rolle der Wahrnehmung in der Kommunikation, mit Beispielen und Situationen aus ihrem eigenen Leben verknüpfen und die Aha-Momente erleben.

Im zweiten Teil des Kommunikationsworkshops ging es um Kommunikationsstörungen primär nach dem „Vier-Seiten-Modell“ von Schulz von Thun. Im letzten Teil des Workshops hatten die Auszubildenden die Aufgabe, einige Tipps für eine gelungene Präsentation zu formulieren. So konnten sie sich am Ende der Einführungswoche besser auf ihre eigene Präsentation aufgabe vorbereiten und das erlernte Wissen über Kommunikation gleich in die Praxis umsetzen.

Erlebnispädagogik

Die erlebnispädagogische Gruppenarbeit bot den neuen Auszubildenden die Möglichkeit, sich gegenseitig besser kennenzulernen und regte dabei wichtige gruppendynamische Prozesse an. Dabei ist die Kommunikationsfähigkeit neben der Kooperationsfähigkeit auch eine der zentralen Kompetenzen, an die die Erlebnispädagogik anknüpft. Das handlungsorientierte Lernen findet dabei in der Natur statt und wird durch „reale“ Herausforderungen angeregt und gefördert.

Anhand verschiedener Aufgaben, die es von der Gruppe zu bewältigen galt, wurden die Teilnehmer*innen hinsichtlich ihrer Zusammenarbeit und Problemlösefähigkeit gefordert. Dass dabei auch der Spaß nicht zu kurz kommt, ist ebenso wichtig wie die

Reflektion der individuellen Erfahrungen sowie der Kommunikation und Kooperation in der Gruppe und der anschließende Transfer in den Kontext der Ausbildung.

Sowohl anhand der Beobachtungen als auch anhand der Rückmeldungen der Teilnehmer*innen wurde deutlich, dass die erlebnispädagogische Gruppenarbeit zu den o.g. Kompetenzen und Prozessen einen wichtigen Beitrag leisten konnte.

4.4.2 Erste Jugendkonferenz der evangelischen BBJH in Bayern

Als Mitglied der EJSa Bayern nahm das Stadtwerkeprojekt am 25.05.2022 an der ersten Jugendkonferenz der evangelischen Berufsbezogenen Jugendhilfe Bayern teil, die in Langenaltenheim stattfand. Die Jugendlichen aus (evangelischen) Jugendwerkstätten bayernweit waren eingeladen sich zu treffen, über eigene Wünsche und Anliegen zu sprechen, sich auszutauschen und eine andere Jugendwerkstatt kennenzulernen. Über 80 junge Menschen nahmen an der Konferenz teil, begleitet von rund 20 Sozialpädagog*innen und Handwerker*innen mehrerer Jugendhilfebetrieben aus Bayern.



In geplanten Diskussionsrunden und informellen Gesprächen konnten die Teilnehmer*innen über ihre Ausbildungssituation sprechen, ihren Beruf und die Werkstatt den anderen vorstellen und Erfahrungen austauschen. Die Verbesserungsvorschläge für die Situation und Teilhabe der jungen Menschen wurden gesammelt und an die Träger der Berufsbezogenen Jugendhilfe weitergegeben.

Die Idee hinter der Jugendkonferenz, jungen Menschen eine stärkere Mitgestaltung des BBJH zu ermöglichen, wurde mit dieser Konferenz erfolgreich umgesetzt und wird in den kommenden Jahren fortgeführt.

4.4.3 Teambuilding-Seminar für Auszubildende

Trotz einer problematischen Situation als Ausgangslage stellte ein Teambuilding-Seminar für Auszubildende aus dem zweiten Lehrjahr ein Highlight dar, welches in Kooperation zwischen dem zuständigen Ausbilder und beiden sozialpädagogischen Fachkräften im Herbst 2022 durchgeführt wurde. Konflikte innerhalb der Gruppe und mit Lehrkräften der Berufsschule sowie wiederkehrende Probleme hinsichtlich der Einhaltung von betrieblichen Vorschriften wurden zum Anlass genommen, der Gruppe ein insgesamt dreitägiges Teambuilding-Seminar anzubieten.

Als „Kompensation“ für die ausgefallene Einführungswoche wurden zwei Tage in einem Seminarhaus am Fuße der bayerischen Voralpen in Schliersee durchgeführt, um den Azubis u.a. auch die Möglichkeit zu geben, am Abend informell miteinander ins Gespräch zu kommen. Der dritte Tag, welcher in einem Seminarraum der SWM-Zentrale stattfand, griff die ersten beiden Tage nochmals auf und diente der weiteren Bearbeitung der Themen sowie dem Seminarabschluss.



Die konzeptuelle Planung orientierte sich an den oben genannten Themen und beinhaltete von der pädagogischen Seite folgende Elemente: Erarbeitung und Vorstellung des „persönlichen Rucksacks“ der Azubis, gemeinschaftliche Diskussion und Aufstellung von Gruppenregeln, verschiedene Kooperationsspiele sowie Sensibilisierung für und Umgang mit Konflikten. Zentraler Bestandteil war außerdem eine Wanderung zur Berghütte „Bodenschneidhaus“, welche ihre gruppendynamische Wirkung entfaltete.

Als Erfolg lässt sich verzeichnen, dass sich die Azubis nicht nur auf das Programm bzw. die Inhalte des Seminars einließen, sondern es durch ihre Beiträge auch aktiv mitgestalteten. So entstanden sowohl konstruktive Diskussionen als auch praktische Ergebnisse, wie etwa die von den Azubis gemeinsam festgelegten Gruppenregeln, die nun als Plakat in der Ausbildungswerkstatt aushängen. Bei den Kooperationsspielen zeigten die Teilnehmer, dass sie (auch) als Team agieren und dabei sowohl die hinderlichen als auch die zum Erfolg führenden Aspekte reflektieren können. Nicht zuletzt merkten die Azubis an, dass auch die gemeinsame freie Abendgestaltung für den Gruppenprozess förderlich war.

5 Wohngemeinschaft

5.1 Übersicht über die Bewohner*innen

2022 wohnten 7 junge Menschen in der Wohngemeinschaft mit sozialpädagogischer Begleitung. Alle jungen Menschen waren in Ausbildung oder qualifizierenden Maßnahmen der BBJH, davon 3 Auszubildende bei der SWM Tochter Firma und 2 Auszubildende in anderen Einrichtungen der BBJH.

Im Jahr 2022 gab es zwei Wechsel (Ein- oder Auszüge), die WG war durchgehend voll besetzt. Die Warteliste für einen Platz in der Wohngemeinschaft ist nach wie vor sehr lang, der Wechsel aber sehr unbürokratisch: neue Bewohner können innerhalb kurzer Zeit einziehen.

5.2 Pädagogischer Alltag

Leider gibt es auf der letzten Stufe derzeit immer noch Schwierigkeiten beim Auszug auf den freien Wohnungsmarkt. Kaum ein junger Erwachsener kann sich die ortsüblichen Mieten leisten, sodass die Heranwachsenden weiter nach Ausbildungsende noch solange in der WG verweilen, bis sie sich ein „Sprungbrett“ erspart haben. Dazu zählt in erster Linie Geld, für eine Kautions-, die Wohnungsausstattung und die erste Miete.

Was die Arbeit in der Wohngemeinschaft zusätzlich erschwert, ist die enorme Zunahme von psychischen Schwierigkeiten und anderen Auffälligkeiten bei den Bewohner*innen. Dazu gehören verschiedene Kombinationen aus Sucht-, Persönlichkeits- und anderen Störungen, die in den letzten beiden Jahren um ca. 60% angestiegen sind. Dadurch sind zwei Drittel der Bewohner*innen nicht in der Lage, ohne zusätzliche Hilfe ein eigenständiges Leben zu führen. Trotz Unterstützung im BBJH-Betrieb muss inzwischen ein großer Anteil an akuten pädagogischen Aufgaben in der Wohngruppe erledigt werden.

Beispiele sind:

1. Ein Teilnehmer, der bereits die Ausbildung abgeschlossen hatte, hat sein anschließendes Arbeitsverhältnis nach kurzer Zeit wieder verloren. Nun ist er noch in Therapie. Während dieser Zeit kann er praktisch nicht aus der WG entlassen werden, da er in seinem Zustand keine Wohnung finden oder halten kann, und somit weiter auf Unterstützung angewiesen ist. Einen Platz in einer therapeutischen Wohngruppe bekommt er nicht, weil er in seinem Alter keine Jugendhilfe mehr beantragen kann. Ein Platz in einer therapeutischen Einrichtung für Erwachsene wäre nur mit zeitintensivem Verlauf zu erhalten.

2. Es wurde erreicht, dass der Teilnehmer in der Reha-Abteilung der Arbeitsagentur anerkannt wurde. Er wird weiter begleitet, um einen passenden Arbeitsplatz und/oder entsprechende Fortbildung zu erreichen. Zurzeit arbeitet er 15 Stunden.
3. Ein Teilnehmer, der seine Ausbildung angefangen hat und an ADHS und Suchtproblemen leidet, benötigt weiter Unterstützung, um überhaupt die vorhandene Tagesstruktur beizubehalten. An einen Auszug ist überhaupt nicht zu denken (und wäre pädagogisch auch nicht zu verantworten). Die letzte Zeit hat sich sein Zustand verschlechtert, es bleibt noch viel zu tun. Zurzeit ist er in Ausbildung bei den SWM.
4. Bei einem Teilnehmer hat sich im Zuge einer ersten, misslungenen Abschlussprüfung herausgestellt, dass er zu 90% behindert ist. Nach intensiver Betreuung durch die Sozialpädagogen und Betreuer wurde ein Teil der Abschlussprüfung geschafft. Auch er bleibt in der Wohngemeinschaft, bis eine therapeutische Wohngruppe in Absprache mit der Regierung Oberbayern bis abgeklärt ist.
5. Es wurde für den Teilnehmer mit Anbindung an die Reha-Abteilung der Arbeitsagentur erreicht, zusammen mit dem Bezirk Oberbayern einen Teilzeit-Arbeitsvertrag für zwei Jahre zu unterzeichnen. Sozial- und Hygiene-Konzept für das Wohnen laufen noch.

Die pädagogische Begleitung der Bewohner*innen ist mittlerweile auf das Anforderungsniveau einer Einrichtung nach §13.3 SGB VIII angewachsen. In Einzelfällen gäbe es noch mehr Hilfebedarf, insbesondere wenn Schwierigkeiten erst an der zweiten Schwelle bzw. nach Abschluss der Ausbildung kulminieren, wenn die Betriebe eigentlich nicht mehr zuständig sind und keine Nachsorge anbieten können. Probleme mit Auszug und Übergang auf den Wohnungs- oder Arbeitsmarkt fallen dann zusammen und komplett in die Verantwortung der pädagogischen Fachkraft in der Wohngruppe. Die Bewohner bleiben dann länger als geplant in der Wohngemeinschaft, womit zusätzlich Wohnplätze für nachkommende Azubis blockiert werden.

Das bedeutet leider in zunehmender Zahl auch, dass die Perspektive, nach einer Ausbildung in der BBJH ein selbständiges Leben führen zu können, für einen Teil der Bewohner*innen nicht realistisch ist. Hier braucht es zukünftig mehr Kooperation, Kapazitäten und neue Konzepte, in der Kooperation mit der BBJH, aber auch für den Ausbau der Schnittstellen zur Behinderten- oder Wohnungslosenhilfe.

5.3 Die Wohngemeinschaft in den Zeiten der Inflation

Seit Februar 2022 hat uns die Inflation vor allem im Bereich der Energie und der Lebensmittel stark getroffen. Denn aufgrund der schwächeren Einkommen der Mitbewohner, mussten neuerdings die Einkäufe neu strukturiert werden. Es gab Großeinkäufe bei einem Großhändler (Metro) und die Kooperation mit der Tafel hat in diesem Monat begonnen. Außerdem wurde die Wohngemeinschaft in 2er Gruppen aufgeteilt, welche gemeinsam eingekauft, gekocht und gegessen haben, um weiterhin die Ausgaben der Mitbewohner zu senken.

Die Teilbetreuung in der Wohngemeinschaft kann inzwischen auf mehrere Jahre PPC (Positive Peer Culture) zurückblicken. Die Entscheidungsprozesse in der Wohngruppe werden mittlerweile sehr selbstständig von den jungen Erwachsenen geführt. Damit nehmen auch der (Selbst-)Organisationsgrad und die Ordnung in der WG zu. Die selbstständige Lebensführung der jungen Menschen wird dadurch direkt gestärkt.

Im Rahmen der (kulturellen) Partizipation haben die Bewohner die Weihnachtszeit selbst gestaltet (Weihnachtsbaum, Beleuchtung usw.). Statt der sonst üblichen gemeinsamen großen Weihnachtsfeier mit Freunden und Personal, wurde diesmal ein sehr gelungenes multikulturelles Essen organisiert.

6 Kooperation und Öffentlichkeitsarbeit

Die Kooperation zwischen dem Stadtjugendamt, dem Verein Spectrum Arbeit Beruf Soziales e.V. als Träger und den Stadtwerken München bildet die Basis des Stadtwerkeprojekts. Die berufliche Ausbildung findet im Ausbildungszentrum der SWM GmbH statt und eine Zusammenarbeit mit den Ausbildern, Teamleitern und dem Personalservice ist für die sozialpädagogische Arbeit unerlässlich. Für individuelle sozialpädagogische Begleitung der Teilnehmer*innen, insbesondere im Hinblick auf die Erstellung eines individuellen Integrationsplans, steht die Kooperation mit dem IBZ Jugend im Vordergrund. Darüber hinaus ist die institutionelle Vernetzung mit anderen Kooperationspartner*innen und Fachdiensten von großer Bedeutung. Dazu zählen vor allem ausbildungsbegleitende Hilfen (abH), SchlaU-Schule, Berufsschulen, Gesundheitsdienste und Einrichtungen der Jugendhilfe.

6.1 Vernetzung des Stadtwerkeprojekts

Vernetzung des Stadtwerkeprojekts mit Kooperationspartnern und Fachdiensten



Wie in den Vorjahren wurde 2022 mit den wichtigsten Kooperationspartnern das jährliche Treffen organisiert.

Der Austausch mit der **Berufsschule für Fertigungstechnik** fand im Juli und mit dem Träger der **Ausbildungsbegleitung (AsA Flex; AsA) - Initiativ Gruppe (IG)** – im Oktober 2022 statt. Eine Unterstützung in Form von Förderunterricht (Nachhilfe) erhielten 2022 neun Auszubildende, die Schwierigkeiten insbesondere in der Fachtheorie in der Berufsschule haben.

In Kooperation mit der **SchlaU-Schule** wird zusätzliche Nachhilfe angeboten, vor allem für die Auszubildende mit Sprachschwierigkeiten aufgrund von Migrations- und/oder Fluchthintergrund. Die Lerngruppe der Auszubildenden wird von einem erfahrenen Lehrer beim Erarbeiten der Fachtexte und beim Lösen von Mathe- und Prüfungsaufgaben unterstützt. Insgesamt fünf Auszubildende zum Industriemechaniker nahmen an diesem zusätzlichen Nachhilfeangebot teil, davon vier Teilnehmer des Stadtwerkeprojekts. Der Unterricht fand immer freitags für drei Unterrichtsstunden statt.

6.2 Klausurtag mit den SWM

Für eine effektive und erfolgreiche Zusammenarbeit bei der beruflichen und pädagogischen Begleitung der Azubis sind der tägliche Austausch zwischen Meister und Sozialpädagog*in und die wöchentlichen Teamsitzungen von wesentlicher Bedeutung. In regelmäßigen Quartalsbesprechungen, an denen auch die pädagogische Leitung des Stadtwerkeprojekts und der Teamleiter der Metallausbildung teilnehmen, werden die aktuellen Problemlagen der Azubis und mögliche gemeinsame Lösungsstrategien besprochen, sowie die anstehenden Termine und gemeinsamen Arbeitsschwerpunkte vereinbart. Einmal im Jahr findet zudem der Klausurtag statt mit dem Ziel, einerseits den Teamgeist zu stärken und andererseits ein aktuelles Thema zu vertiefen und zu analysieren.

Einer der Schwerpunkte der Klausur, die im Juli 2022 stattfand, war die Nachlese des letzten Auditberichts mit dem Ziel, die gemeinsamen Arbeitsprozesse anhand des Feedbacks der Auditor*innen kritisch zu hinterfragen und erste Verbesserungsvorschläge zu sammeln. Für die Arbeitsprozesse wurden neue Qualitätszirkel definiert, deren Weiterentwicklung mit mehr Aufwand verbunden ist. In den kommenden Jahren werden sie in regelmäßigen Abständen an einem bestimmten Thema zusammenarbeiten.

Der zweite Schwerpunkt des Klausurtagess befasste sich mit der aktuellen Bewerber-situation und Akquise für das kommende Ausbildungsjahr. Nach dem persönlichen Erfahrungsaustausch der letzten Jahre wurde festgestellt, dass die Suche nach geeigneten Kandidaten für Metallberufe immer anspruchsvoller wird, was nicht nur das Stadtwerkeprojekt, sondern auch die „reguläre“ Ausbildung bei den Stadtwerken betrifft. Unternehmen wie die SWM sind mit rückläufigen Bewerberzahlen (insbesondere in handwerklichen Berufen) konfrontiert und Berufe wie Industriemechaniker*in und Anlagemechaniker*in werden wegen durch technologische Entwicklungen immer

komplexer und erfordern von Bewerber*innen gute digitale Kompetenzen und solide Vorkenntnisse in Mathematik und Physik. Diese Änderungen stellen unsere Zielgruppe vor eine zusätzliche Hürde, da die erforderlichen Fähigkeiten nur begrenzt vorhanden sind und viele unserer Azubis ihre Ausbildung eher mit Bildungslücken beginnen.

Zwei Ergebnisse dieser Diskussion finden wir besonders erwähnenswert. Dies ist zunächst einmal der Vorschlag, für die Kandidaten des Stadtwerkeprojekts, die die Voraussetzungen für eine Ausbildung zum Industriemechaniker (aufgrund von Sprachschwierigkeiten) nicht erfüllen, eine alternative Ausbildung im Metallbereich anzubieten. Diese Kandidat*innen würden eine theoriereduzierte Ausbildung im Metallbereich absolvieren und nach zwei Jahren die Ausbildung als Fachkraft für Metalltechnik abschließen. Bei guten Leistungen (gute Leistungen wurden mit „mindestens Note 3 in Theorie und Praxis“ operationalisiert) hätten sie aber die Möglichkeit, die Ausbildung zu erweitern und als Industriemechaniker*in abzuschließen. Entsprechend diesem Konzept haben im September 2022 zwei Azubis über das Stadtwerkeprojekt ihre Ausbildung zur Fachkraft für Metalltechnik begonnen.

Zweites wichtiges Ergebnis der Diskussion zum Thema Akquise war die inzwischen umgesetzte Idee, das Stadtwerkeprojekts mit der Webseite von den Stadtwerken München zu verlinken (<https://www.swm.de/karriere/berufseinsteiger/ausbildung>).

6.3 Kooperation mit der MVHS

Die bereits Ende 2021 initiierte Kooperation mit dem Programmbereich Jugend und Ausbildung der Münchner Volkshochschule wurde 2022 weiter ausgebaut und durch gemeinsame Veranstaltungen gestaltet. Den Anstoß für die Kooperation hat der (bevorstehende) Umzug der MVHS auf das HP8-Gelände in unmittelbarer Nachbarschaft zum SWM-Ausbildungszentrum gegeben. Die verschiedenen Angebote der MVHS im Bereich Jugend und Ausbildung, wie zum Beispiel ÜSA, Flüchtlinge in Beruf & Schule (FlüB&S), Starten statt Warten oder der interkulturelle Schülertreff, bieten Anknüpfungspunkte für das Stadtwerkeprojekt – in dem Sinne, dass zum Teil mit der gleichen Zielgruppe gearbeitet wird und nach einem erfolgreichen Projektabschluss der Übergang in die Ausbildung folgen kann. So konnte bereits ein (ehemaliger) Teilnehmer aus einem der o. g. Projekten die Ausbildung über das Stadtwerkeprojekt beginnen.

Das Stadtwerkeprojekt beteiligte sich an der MVHS-Eröffnungsfeier des neuen Standorts im Oktober 2022 und präsentierte sich neben den Projekten des Bereichs Jugend und Ausbildung. Eine sozialpädagogische Fachkraft stellte sich zusammen mit einem Azubi dem Publikum der Eröffnungsveranstaltung Frage und Antwort. Dabei konnten sich sowohl junge Menschen als auch Fachkräfte einen Eindruck vom

Stadtwerkeprojekt und dem Beruf Industriemechanik verschaffen, zur Veranschaulichung stellte der Azubi verschiedene von ihm gebaute Werkstücke vor. Für Begeisterung sorgte darüber hinaus auch der Ausflug in virtuelle Welten mithilfe einer VR-Brille (siehe Titelfoto), welche von der MVHS zur Berufsorientierung eingesetzt wird.

Fortgesetzt wurde die Kooperation beim „Ausbildungscafe“, das den jungen Menschen aus den verschiedenen Projekten ermöglichen soll, eine Firma und deren angebotenen Ausbildungsberufe näher kennenzulernen. Auch hier stellten zwei Azubis aus dem Metallbereich ihre Berufe und die Ausbildung bei den SWM sowie eine sozialpädagogische Fachkraft das Angebot des Stadtwerkeprojekts vor. An der anschließenden Fragerunde beteiligten sich die etwa zehn Teilnehmenden mit Interesse, die persönlichen Erfahrungen der Azubis waren dabei sehr gefragt.

Ausbildungscafe

Wann: 25. Oktober 2022
10:30 – 11:30 Uhr

Wo: Haus K/ 2. OG Raum 2.07

Wer: Fabio Wolf
Stadtwerke Projekt



Industrie-/ Anlagenmechaniker

Fabio Wolf stellt vor:

- ✓ Stadtwerke Projekt
- ✓ Industriemechaniker
- ✓ Anlagenmechaniker



Programmbereich
Jugend & Ausbildung
Beratungsstelle ÜSA

7 Ausblick auf das kommende Jahr

In 2023 gilt es an vielen Stellen weiter intensiv zu arbeiten. Einerseits ist es uns ein Anliegen, weiter die QM-Standards und Prozesse – gerade in der täglichen Zusammenarbeit mit den Ausbildern – nochmals zu prüfen und stetig zu verbessern. Gerade in Bezug auf den Datenschutz wird von Seiten der SWM von uns mehr Kooperationsbereitschaft gegenüber den Ausbildern bezüglich dem Informationsaustausch über mögliche Gefahrenlagen erwartet, ohne diesen selbstredend zu missachten.

Der gemeinsame Klausurtag im Juli wird dazu genutzt, die vertrauensvolle und erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen den Stadtwerken und dem Stadtwerkeprojekt weiter zu manifestieren.

Konzeptionell wird uns mitunter das Schutzkonzept sehr beschäftigen. Bis 2026 soll jede BBJH-Maßnahme ein solches in ihrem Konzept integrieren, wie uns durch die BBJH-Fachtagung der EJSA im Februar 2023 mitgeteilt wurde. Im Zuge dessen wird es für das Stadtwerkeprojekt eine Inhouse-Schulung zum Thema „Prävention sexualisierte Gewalt“ durch Herrn Michael Kröger aus der „Aktion Jugendschutz – Bayern“ im Mai 2023 geben. Weiter werden wir diesen Einstieg nutzen, um u.a. in den Facharbeitskreisen dieses wichtige Thema zu diskutieren.

Strukturell möchte das Stadtwerkeprojekt den Wechsel der EDV vom serverbasierten in den cloudbasierten Bereich weiter forcieren. Die hierfür notwendigen Schritte sind bereits in der Planung, um auch eine Steigerung der Effizienz in der alltäglichen Arbeit zu ermöglichen.

Da zum September 2023 die Teamleitung Metallberufe in den verdienten Ruhestand gehen wird, steht zum einen der Abschied eines langjährigen Begleiters und tatkräftigen Unterstützers des Stadtwerkeprojektes im Raum. Das Kennenlernen sowie die enge Kooperation mit der darauffolgenden Teamleitung wird ebenso Gegenstand der Arbeit für die Sozialpädagog*innen vor Ort.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass ein gesamtheitlicher Generationenwechsel auf allen Seiten das nächste - wenn nicht die nächsten Jahre - mitunter die pädagogische Arbeit immens prägen wird. Daher bleiben lediglich der Wunsch und das tiefe Vertrauen, dass diese wechselseitige professionelle Zusammenarbeit mit dem anstehenden Umzug der AW in die Emmy-Noether-Straße positiv zu werten sein wird.

15.03.2023

Stadtwerkeprojekt
Ständlerstraße 20
81549 München
Tel. (0 89) 68 90 65 80
Fax (0 89) 68 90 65 81
www.stadtwerkeprojekt.de

Träger:

Spectrum – Arbeit Beruf Soziales e.V.,
Aidenbachstraße 36, 81379 München