

Verein JoB Jahresbericht 2002

Editorial	2
<hr/>	
Thema Betriebe bilden aus	3
Interview: Citroën (Suisse) SA, Zürich Herrn Bozzolini, Technischer Leiter	4
Interview: Novotrade Reimann GmbH, Wetzikon Herrn Reimann Geschäftsinhaber	5
Lehrstellenrückgang im Kanton Zürich	8
<hr/>	
Berufsintegrationsprogramm BIP Tätigkeitsbericht	9
Statistik Schuljahr 2001/2002	10
Praktikumsbetriebe	12
<hr/>	
Individuelles Coaching in der Berufsbildung ein sozialpädagogisches Angebot mit Zukunft	14
Statistik Kalenderjahr 2002	16
Liste der Ausbildungsbetriebe Liste der Berufsschulen	17
<hr/>	
Spenden und Sponsoren	18
Adressen und Personen	20
Impressum	21
<hr/>	



Sehr geehrte Leserschaft

Betriebe bilden aus – Dieser Jahr widmen wir unseren Jahresbericht den Arbeitgebern, resp. den Ausbildungsbetrieben für unsere PraktikantInnen und Lehrlinge.

Vorweg gebührt ihnen vor allem ein grosses Dankeschön für die Bereitschaft in dieser wirtschaftlich schwierigen Zeit eine Lehrstelle oder Praktikumsplatz anzubieten. In unserer täglichen Arbeit hören wir von den Schwierigkeiten die heute kleine, mittlere und grössere Unternehmen belasten. Vielleicht haben sie die personellen Ressourcen nicht mehr, einen Lehrlingsbetreuer abzubestellen oder gar existenzielle Ängste. Dies und mehr Gründe führen dazu, dass es sich heute viele Firmen gründlich überlegen, ob sie die Verantwortung für einen «Azubi» übernehmen können.

Dies sind wirtschaftliche Überlegungen, denen ich wohl grosses Verständnis entgegenbringe, geht es doch darum, die Verluste möglichst gering zu halten und bestehende Arbeitsplätze zu erhalten. Trotzdem möchte ich an dieser Stelle an die Verantwortlichen appellieren, die Berufsausbildung von jungen Erwachsenen nicht ausser Acht zu lassen. Der Lehrstellenmarkt im Sommer 2003 ist ausgetrocknet. Es beginnt sich eine dramatische Entwicklung anzubahnen. Viele Jugendliche werden keine Lehrstelle finden, auch nicht mit einer guten Schulbildung im Rucksack. Was man aus den umliegenden Ländern schon länger kennt, wird auch in der Schweiz Realität – ein Heer von jugendlichen Arbeitslosen, die keine Chance haben, über eine Berufsausbildung in den Arbeitsprozess und die Erwachsenenwelt integriert zu werden. Dem gilt es mit allen

Mitteln entgegen zu wirken!

Verein JoB ist entsprechend vorbereitet. Er wird demnächst ein weiteres BIP im Raum Zürich eröffnen. Der Verein wird somit zum grössten Anbieter im Kanton. Das Coaching Programm hat ebenfalls eine Erweiterung erfahren. Das Angebot wird zur Zeit an der Hochschule für Soziale Arbeit Zürich evaluiert und erhielt in einem ersten Zwischenbericht sehr gute Rückmeldungen. Am Fachkongress der Berufsbildung hat der Verein JoB mit dem Thema «externes Coaching» grosse Beachtung gefunden. Dieses Angebot ist bis heute noch einmalig in der Landschaft der Berufsausbildung.

Der Betrieb hat inzwischen eine beachtliche Grösse erreicht. Dies bedingt eine laufende Anpassung an die Gegebenheiten, resp. die Betriebsführung. Zur Zeit arbeitet die Geschäftsleitung mit der Mitarbeiterschaft an einem neuen Leitbild, welches die gelebten Haltungen und Ideale konkretisieren und festhalten soll.

Zum vertieften Verständnis, empfehle ich Ihnen auch den Interviews, Fakten und Zahlen auf den folgenden Seiten Ihre Aufmerksamkeit zu schenken.

Danke für Ihr Interesse und Ihre Unterstützung auch in Zukunft!

*Die Präsidentin
Ursula Walder*

Betriebe bilden aus!

«Praktikum? Nein, das machen wir nicht.», diese Worte bekommen wir oft zu hören, wenn wir auf der Suche nach neuen Plätzen für unsere Jugendlichen sind. Meistens bestehen keine oder unklare Vorstellungen über ein Praktikum und häufig ist das Argument gegen eine Praktikumsstelle, dass sie eine zusätzliche Belastung für den Betrieb sei. Allerdings kann ein Praktikant oder eine Praktikantin für ein Unternehmen auch ein Gewinn sein. Wir streben eine Win-Win Situation an, in der die Praktikanten und die Unternehmen gegenseitig von einander profitieren, ohne ausgenutzt zu werden.

Die aktuelle Lehrstellensituation hat sich nochmals verschlechtert, da immer weniger Lehrstellen angeboten werden und gleichzeitig die Zahl der Schulabgänger und Schulabgängerinnen deutlich steigt. Folglich werden diesen Sommer nochmals eine deutlich grösser Anzahl Jugendlicher ohne Ausbildungsplatz dastehen.

Wir gehen darum in diesem Jahresbericht der Frage nach, was ausschlaggebend ist für die Bereitschaft, Lehrlinge auszubilden. Zudem wollten wir wissen, ob sich für die Betriebe aus ökonomischer Sicht die Ausbildung von jungen Berufsleuten lohnt.

*von David Benz und Thomas Diener
Interviews: Esther Heller und Christine Reh*

Herr Bozzolini, wieso bilden sie aus, was motiviert sie dazu?

Der Ursprung ist Sicher der Glaube in den Beruf, der Glaube in die Zukunft des Garagengewerbes.

Welche Vorstellungen haben sie von einem Lehrling?

Die Vorstellung hängt davon ab, woher jemand kommt und was er will. Ein Realschüler zum Automechaniker auszubilden macht wenig Sinn, da er in der Berufsschule Probleme hätte. Aufgrund der Zeugnisse und der Schnupperlehre entscheiden wir, wo jemand hingehört. Jeder Betrieb braucht seine Top-Mechaniker, aber man braucht auch gute Leute für 90% Standardarbeiten. Wir schauen, dass wir für diese Arbeiten möglichst einen Fahrzeugwart oder Automonteur einsetzen können.

Wie lange dauert es, bis Praktikanten/Lehrlinge produktiv arbeiten?

Das ist natürlich sehr unterschiedlich. Das erste Lehrjahr ist für die Einführung, das zweite Jahr zum Lernen. Wenn die Basis stimmt sind sie ab dem zweiten oder dritten Lehrjahr sehr produktiv. Aber auch nach der Ausbildung ist der Lernprozess noch lange nicht abgeschlossen.

Sie haben ja auch Anlehrlinge und Praktikanten. Rentieren diese für die Firma?

Es kommt auf das Betriebswesen an. Es bringt nichts wenn Anlehrlinge nichts zu tun haben und nur den Boden und das Werkzeug putzen. In einem Betrieb unserer Grösse

gibt es immer etwas zu tun. Wir bieten ja Pnueservice, reinigen die Wagen gratis usw. In dem Sinn ist er sicher produktiv, die Leistung ist aber nicht messbar.

Das heisst die Leistungen sind nicht in Zahlen messbar?

Erst dann, wenn der Lehrling die Arbeit selbständig diagnostiziert, analysiert und durchführt. Messbare Produktivität entsteht dann, wenn die benötigte Arbeitszeit auch fakturiert werden kann.

Kann der Lehrlingsverantwortliche selber profitieren?

Durch die Ausbildung kommt er zu den Fachkräften, die er möchte. Davon profitiert auch der Betrieb und schliesslich die Branche. Das Wissen, wie man Lehrlinge in einen Betrieb integriert und ausbildet kommt der Firma auch bei der Einführung von neuen Mitarbeitern zugute. Könnten wir nicht profitieren, würden wir es nicht machen. Selbstaufopferung gibt es bei uns nicht.

Wie gross ist für Sie der Mehraufwand?

Als technischer Leiter wähle ich die Jugendlichen aus, führe die Elterngespräche, bin für die Qualifikationen und die Kontrolle zuständig. Der Aufwand lässt sich nicht in Zahlen messen.

Was ist für Sie die grösste Herausforderung?

Die Auseinandersetzung mit der Jugend. Ich muss mich mit ihrer Problematik auseinandersetzen und nach geeigneten Lösungen suchen. Meine

Aufgabe ist es, die Jugendlichen auf einen Weg zu bringen, der später ihr Berufsleben sein kann.

Hat sich in der Firma etwas verändert seit Lehrlinge beschäftigt werden?

In der Firma Citroën wurden schon immer Lehrlinge ausgebildet, die Frage ist deshalb schwer zu beantworten. Mit dem Ausbilden von Lehrlingen zieht man die Leute nach, die später die Firma gross machen. Auf diese Weise beeinflusst man die Betriebskultur.

Ob dies gelingt ist doch sicher auch von der Person des Ausbilders abhängig?

Wie überall braucht es natürlich eine Initialzündung. Ich hatte jedoch das Glück, dass der Funke, den ich gezündet habe, ein schönes Feuer entfacht hat.

Herr Reimann, was hat sie dazu bewogen, den ersten Praktikanten einzustellen?
Zuerst haben wir nie daran gedacht einen Praktikanten einzustellen. Wir haben dann in einem Vorstellungsgespräch herausgefunden, dass der Jugendliche eine Chance verdient. Am Anfang stand die Hilfe für den Jugendlichen im Vordergrund. Dann haben wir gemerkt, dass wir eine Gegenleistung erhalten, die uns auch etwas bringt.

Hat der Praktikant ihren Vorstellungen entsprochen?
Doch, er wollte etwas leisten und hat auch gesehen, dass wir etwas von ihm erwarten. Dieser Praktikant hat den Weg geebnet für weitere Praktikanten. Wenn auch nicht alle eine Lehrstelle gefunden haben, so hatten sie doch eine gute Basis um weiterzuarbeiten.

Können Sie von jedem Jugendlichen irgendwann profitieren?
Wir profitieren von jedem Jugendlichen und jeder Jugendliche profitiert von uns. Die Jugendlichen motivieren sich gegenseitig und auch jene mit schlechten Voraussetzungen bringen uns etwas, da sie von den anderen angespornt werden. Wenn sie sich gegenseitig negativ beeinflussen, muss ich allerdings eingreifen. Wenn wir motivierte Praktikanten haben, bringen sie uns auch Geld ein.

Können sie die Leistungen in Zahlen ausdrücken?
Das ist schwierig. Es kommt vor, dass mir zwei gute Praktikanten einen Mitarbeiter ersetzen. Aber wir haben auch andere, die den Schnitt wieder runterdrücken. Die einen sind sofort produktiv, andere später oder nie. Es können nicht alle gut sein.

Hat sich in ihrem Betrieb etwas verändert, seit sie Praktikanten anstellen?
Im Führungsstil nicht, der war schon immer straff. Wir sind sicher risikobereiter geworden. Wir sagen uns: wir lassen den einmal kommen und schauen, da wir davon ausgehen, dass er alles lernen kann. Wenn dies nicht eintrifft, ist es vom Finanziellen her auch nicht so belastend. Die Erwartung an einen Praktikanten im Vergleich zu einem Mitarbeiter unterscheidet sich sicher, aber das Resultat kann durchaus das Gleiche sein. Verändert hat sich die Betriebskultur, da mehr Mitarbeiter da sind, die sich untereinander austauschen und motivieren. Das gibt eine angenehmere Atmosphäre.

Hat sich bezüglich der Fachlichkeit etwas verändert?
Durch die Praktikanten begannen wir, Lehrlinge auszubilden. Da werden fachbezogen mehr Ansprüche an uns gestellt. Seitdem machen wir wöchentlich eine einstündige interne Ausbildung für Mitarbeiter und Praktikanten. Das bringt allen mehr Fachkenntnisse und damit legen sie unser Fachgebiet dem Kunden gegenüber besser dar. Für den Praktikanten ist dies eine Anerkennung und er kann davon profitieren.

Haben auch Sie sich verändert durch die Zusammenarbeit mit Praktikanten?
Sie hat sicher auch dazu beigetragen, dass ich jetzt in einer Jugendorganisation aktiv bin. Die Arbeit mit den Jugendlichen mache ich für mich persönlich, sie gibt aber auch Inputs fürs Geschäft. Ich kann auch von den Jugendlichen lernen, z.B. über Software. Durch den Umgang mit Jugendlichen kann ich mich auch in ihre Lage versetzen. Ich habe eigene Kinder, die auch einmal eine Ausbildung machen werden. Durch meine Erfahrung werde ich ihre Situation einmal besser verstehen.

Was ist für Sie die grösste Herausforderung in der Zusammenarbeit mit den Jugendlichen?

Die grösste Herausforderung und zugleich der schönste Glücksmoment ist einen Jugendlichen zur Einsicht zu bringen, dass er den Einsatz für sich selber macht. Wenn jemand geht und sagt: ich habe etwas erreicht, ist das unglaublich schön.

Und die grösste Belastung?

Jugendliche, die andere demotivieren. Wir versuchen natürlich, das schroff abzubremsen. Das kann bis zur Kündigung gehen und ist sicher keine angenehme Sache.

Hatten Sie auch schon Widerstände innerhalb der Firma?

In Spitzenzeiten hat es das auch schon gegeben. Nicht alle verstehen, dass wir mit einem Praktikanten Schreibübungen machen, während die anderen rennen müssen. Erst auf die Dauer wird der Nutzen sichtbar.

Was erwarten Sie von einem Praktikanten.

Dass er mit einer positiven Einstellung kommt, leistungsbereit ist und etwas erreichen will. Er muss wissen, dass er nicht nur zum Lernen da ist, sondern auch eine Leistung erbringen soll.



Die Ergebnisse einer jüngst veröffentlichten Studie zum Lehrstellenrückgang im Kanton Zürich hat ergeben, dass von 600 befragten Lehrbetrieben 115 weniger Lehrstellen anbieten. Als Ursache für den Abbau werden dabei nicht das veränderte wirtschaftliche Umfeld oder die konjunkturelle Abschwächung zuerst genannt. Vielmehr sind interne Gründe wie Reorganisation und Umstrukturierung, was fehlende Infrastruktur und Ausbilder zur Folge hat, dafür verantwortlich. Auf die Frage hin, was sich verändern müsste, damit wieder mehr Lehrlinge ausgebildet würden, nennen die Betriebe die Veränderung der Ausbildung, die zu einer Entlastung führen müsste.

Lohnt sich die Berufsausbildung aus wirtschaftlicher Sicht?

Das Berufsbildungssystem basiert auf der Bereitschaft der schweizerischen Betriebe zur Lehrlingsausbildung. Repräsentative und aktuelle Zahlen zur Frage, wie viel die Ausbildung eines Jugendlichen kostet und wie viel Nutzen die Betriebe aus der Ausbildung ziehen können, werden derzeit in einem Projekt der Forschungsstelle für Bildungsökonomie der Universität Bern erhoben. Für zwei verschiedene Berufe bei Swisscom und UBS kann bereits jetzt Bilanz gezogen werden.

Die Berechnung von Kosten und Nutzen

Die Kosten, die während der Berufsausbildung entstehen, setzen sich zusammen aus Lehrlingslöhnen, Lohnkosten der Ausbilder, Anlage- und Sachkosten (z.B. Berufsbildungszentren) sowie übrige Kosten wie Lehrmaterial und Gebühren. Der Nutzen für die Betriebe, die ausbilden, besteht erstens in den produktiven Leistungen der Lernenden und zweitens im Profit, selbst ausgebildete Lernende nach der Lehre weiterzubeschäftigen.

Bei Swisscom werden während der vierjährigen Ausbildung zum Informatiker etwa 124 000 Franken für die Ausbildung aufgewendet. Bei UBS sind es während der dreijährigen KV-Ausbildung gut 114 000 Franken. Bei beiden Unternehmen sind die Lohnkosten für Lernende und Ausbilder die grössten Kostenfaktoren. Die produktiven Leistungen der Lehrlinge sind erheblich und decken etwa 70 Prozent der gesamten Ausbildungskosten. Lehrlinge, die als Mitarbeiter übernommen werden, bringen den beiden Firmen weitere Einsparungen, da keine Einarbeitungskosten anfallen. Die Swisscom als Beispiel beschäftigt 35 Prozent ihrer Lehrlinge mindestens 1 Jahr lang weiter und deckt damit weitere 15 Prozent der Ausbildungskosten. Würde sie statt einem Drittel zwei Drittel der Lernenden zum Bleiben bewegen könnte, wären sämtliche Ausbildungskosten gedeckt. Verschiedene Nutzfaktoren sind kaum in Zahlen zu fassen oder fallen erst längerfristig an. Zum Beispiel die Selektion der besten Lernenden oder der Goodwill, der durch die Ausbildung von Jugendlichen bei Kunden und Mitarbeitenden entsteht.

Schlussfolgerung

Resümierend kann festgehalten werden, dass in beiden Betrieben die Kosten weitgehend gedeckt werden, aber nicht vollständig. Es zeigt sich anhand dieser Untersuchung, dass das Verbleiben von ausgebildeten Lehrlingen in der Firma von grossem finanziellen Nutzen ist. Von hoher Wichtigkeit ist die Personalpolitik der Betriebe, um den ausgebildeten Nachwuchs nach Möglichkeit weiter beschäftigen zu können und die Rentabilität der Investitionen in die Berufsbildung zu gewährleisten.

Die Berufsintegrationsprogramme des Vereins JoB wurden im Jahr 2002 noch stärker mit Anmeldungen überschwemmt als in den vorangegangenen Jahren, so dass bereits im Oktober alle Plätze belegt waren. Jugendliche standen zum Teil ohne Beschäftigung da, weil auch die Möglichkeiten «irgendwo zu jobben» bei der momentanen Wirtschaftslage dünn gesät sind. Die Folgen sind für die betroffenen Jugendlichen und ihre Familien, aber auch fürs Sozialwesen gravierend.

Die Prognosen bezüglich dem diesjährigen Lehrstellenmarkt stehen schlecht. Es werden zu wenig Lehrstellen angeboten, um die noch grössere Anzahl Schulabgänger aufzufangen. Aus meiner Sicht wäre es fahrlässig, dieser Situation allein mit einem Ausbau der Berufsintegrationsprogramme zu begegnen. Zum Einen hält der Arbeitsmarkt zu wenig Praktikumsstellen bereit. Eine Übersättigung ist vor allem in der Stadt Zürich festzustellen, wo Arbeitgeber mit Anfragen der verschiedenen Programmanbietern geradezu überflutet wurden. Zum Anderen ist die Notwendigkeit von Zwischenlösungen nicht nur wirtschaftlich zu begründen. Berufsintegrationsprogramme haben sich ursprünglich als Notlösungen verstanden, um der konjunkturell bedingten Lehrstellenknappheit zu begegnen. Mittlerweile sind sie aber aus dem vielfältigen Angebot der Schulabschlusslösungen nicht mehr wegzudenken. Diese Etablierung ist einerseits auf die gute Arbeit der verschiedenen Programme zurückzuführen, andererseits aber auch auf die Entwicklung im Bereich unserer Gesellschaft, namentlich Familie, Schule und Arbeit.

Gefordert sind nachhaltige Lösungen in der Volksschule und Berufsbildung. Die Jugend von heute ist genau so gut wie früher. An die jungen Erwachsenen werden aber immer höhere und komplexere Anforderungen gestellt. Gleichzeitig sind die Jugendlichen mit immer schwierigeren Situationen in Schule und Familie konfrontiert, die das Erlangen von Sozialkompetenzen für einen problemlosen Einstieg und den Verbleib im Berufsleben erschweren.

Berufsintegrationsprogramme sind zur Zeit absolut notwendig. Erfreulich wäre es aber, wenn die Politik und der Staat diese Notwendigkeit durch geeignete Schritte und Taten ersetzen könnte.

Marc Gander
Leiter Berufsintegrationsprogramm Uster

Bezirk Bülach mit eigenem Berufsintegrationsprogramm

Bis anhin wurde der Bezirk Bülach durch das BIP in Zürich bedient. Auf Sommer 03 eröffnen wir für diesen Bezirk ein eigenes BIP, voraussichtlich in Kloten und in enger Zusammenarbeit mit der Berufsberatung für den Bezirk Bülach in Kloten. Das Ziel dieses neuen BIP ist in erster Linie die bessere Verankerung und Vernetzung im Bezirk, was sicher für alle Beteiligten nur Vorteile bringen wird.

Thomas Diener
Programmleiter

	Zürich/ Bülach	Uster	Hinwil/ Pfäffikon	Total	In %
TeilnehmerInnen - Struktur					
Total TeilnehmerInnen mit Verfügung	95	20	43	158	100%
Weiblich	41	9	28	78	49.4%
Männlich	54	11	15	80	50.6%
Abbrüche	8	0	9	17	10.8%
Total abschliessende TeilnehmerInnen	87	20	34	141	89.2%
Anschlusslösungen					
Total abschliessende TeilnehmerInnen	87	20	34	141	100%
Lehrstelle	49	12	14	75	53.2%
Anlehrestelle / IV – Ausbildung	12	3	6	21	14.9%
Festanstellung	11	2	4	17	12.1%
Weitergehendes Praktikum	2	0	6	8	5.7%
Weitergehende Schule	5	3	1	9	6.4%
Andere div. Institutionen	7	0	1	8	5.7%
Total mit Anschlusslösung	86	20	32	138	98%
Ohne Lösung	1	0	2	3	2%
Lehrstellen & Anlehrestellen neu geschaffen	8	0	7	15	



Folgende Firmen beschäftigten im Jahr 2002 einen oder mehrere Jugendliche als Praktikanten im Rahmen unserer Berufsintegrationsprogramme (BIP). Ihnen allen gebühren an dieser Stelle ein grosses Dankeschön für die engagierte und geduldige Zusammenarbeit.

ACT The Dance Society, Ennetbaden
AGOB AG Generalunternehmung, Winterthur
Alters- und Pflegeheim Dietenrain, Riedikon
Alters- und Pflegeheim, Hinwil
Altersheim Am Wildbach, Wetzikon
Altersheim Limmat, Zürich
Alterszentrum Dübendorf, Dübendorf
Arts aux feu, Zürich
Asylorganisation, Zürich
Atel Elektroanlagen K+M AG, Zürich
Atlanta Jeans & Trends, Glattzentrum
Autospenglerei & Spritzwerk, Fällanden
Autospritzwerk Di Vito, Volketswil
Autospritzwerk Moser, Zürich
AZ Elektro AG, Zürich
Bäckerei Hüppi, Wallisellen
Bäckerei-Konditorei Vuallat, Uster
Backstube Sundaram, Uster
BAMA Metallbau GmbH, Rümlang
BATA, Zürich
Baumgartner AG, Zürich
Beef Club Mövenpick, Zürich
Benz + Co AG, Küsnacht
Bertschi Bäckerei zum Brotchorb AG, Glattbrugg
BIG Mode modern, Zürich
Binzacker-Garage, Wetzikon
Bioladen Oepfelbaum, Uster
Blauring-Jungwacht, Zürich
Blumen – Shop Wüthrich, Wetzikon
Blue Dog, Glattzentrum
Blue Dog, Zürich
Boarder Factory, Zug
Brockenhaus Heilsarmee, Wetzikon
Brockenhaus Heilsarmee, Zürich
Brockenhaus HIOB, Winterthur
C & A Mode, Zürich
Calimero's Hair Studio, Wetzikon
Carrosserie Kurt Ott, Regensdorf
Carrosserie H.U. Baumann, Hinteregg
Carrosserie Liechti, Volketswil
CCT Elektro AG, Glattbrugg
Charles Vögele Mode AG, Zürich
Citroën Suisse SA, Zürich
Coiffeur Lenhard, Zürich
Coiffure Jacqueline d'Or, Pfäffikon
Coiffure Secchi, Zürich
Computer Express AG, Zürich
Coop Bau + Hobby, Dübendorf
Coop City St. Annahof, Zürich
Coop Super Center Höngermarkt, Zürich

Coop Supercenter Bahnhofbrücke, Zürich
Coop Supercenter, Bachenbülach
Coop Volkiland, Volketswil
Coop, Uetikon
Coop Watt, Effretikon
Da Soul, Zürich
Daniel Lanfranchi Malergeschäft, Zürich
DE Personalservice AG, Zürich
Die Schweizerische Post, Kloten
Die Schweizerische Post, Wetzikon
Die Schweizerische Post, Winterthur
Die Schweizerische Post, Zürich
Dolphins Network, Systems AG, Otelfingen
Dreherei D. Aepli, Hinwil
Egli Gartenbau AG, Uster
Empa Eidg. Materialprüfungsanstalt, Dübendorf
EPA AG Örlikon, Zürich
EPA AG Sihlporte, Zürich
EPA AG, Wetzikon
EPA Supermarkt Wollishofen, Zürich
Familie Fahrni, Gossau
Ferring AG, Wallisellen
Fischer AG, Rüti
Foto Oester, Effretikon
Franz AG, Zürich
Frontwork AG, Dübendorf
Garage + Spenglerei Giannocolo, Schlieren
Garage Dell'Aria GmbH, Embrach
Garage Kurt J. Söhner, Zürich
Garage Melliger, Glattbrugg
Garage Reusser, Baltenswil
Garage Hübscher, Weisslingen
Geratrium, Pfäffikon
Gidor Coiffeur, Zürich
Gina Monti, Zürich
Globetrotter, Zürich
Gourmet Factory, Zürich
Groove Zone Atlanta AG, Zürich
Grünen-Stich, Rickenbach
Hair Spring, Zürich
Haus-Bäckerei Jowa AG, Uster
Hennes & Mauritz AG, Glattzentrum
Herren Globus AG, Glattzentrum
Hirsch Apotheke, Zürich
Hotel Landgasthof Wallberg, Volketswil
Hotel Sonnenthal, Dübendorf
Hotel Stoller, Zürich
Huber + Suhner AG, Pfäffikon
Jeans & Co, Zürich
Jelmoli Fundgrube, Uster

Jet Schweiz IT AG/Mega-Shop, Zürich
 Joker GmbH, Zürich
 Joker, Reinigung & Transport, Zürich
 Jörg Berchtold's Blumenladen, Uster
 Jugend- u. Freizeithaus Uster, Uster
 Jugendherberge SJH, Zürich
 Jumbo Bau & Freizeit MAXIMO, Hinwil
 Katzen- und Hundepflege TINY, Bülach
 Kinderhort Regensdorf, Regensdorf
 Kinderkrippe Cinderella, Zürich
 Kinderkrippe Fliegenpilz, Rafz
 Kinderkrippe Sunneschii, Eglisau
 Kinderparadies Bambi, Zürich
 Klinik Hirslanden, Zürich
 KMK Handels GmbH SPAR, Zürich
 Kornladen Kempten, Wetzikon
 Koster AG, Zürich
 Krankenkasse SWICA, Bülach
 Kraus Metzgerei AG, Rüslikon
 Lapp-Textima AG, Hittnau
 Light + Byte, Zürich
 Löwenapotheke, Zürich
 M & O Design GmbH, Brüttsellen
 Magazine zum Globus, Glattzentrum
 Malergeschäft Herren GmbH, Schwerzenbach
 Manor Letzipark, Zürich
 Marionnaud Parfumeries, Fällanden
 Marionnaud Parfumeries, Schaffhausen
 Marktass Apotheke + Drogerie, Dübendorf
 Marti AG, Zürich
 Max Eberhard Gartenbau, Kloten
 Max Schweizer AG, Zürich
 Meier Gartenbau, Kloten
 Messerli AG Int. Messebau, Wetzikon
 Migros Brunaupark, Zürich
 Migros City, Zürich
 Migros Erlibacher Märt, Erlenbach
 Migros Markt Gossau, Gossau
 Migros Markt Rosenberg, Winterthur
 Migros Markt Seen, Winterthur
 Migros Markt, Uster
 Migros Neumarkt Oerlikon, Zürich
 Migros Oberwinterthur, Winterthur
 Moto Blarer, Wetzikon
 Murmel Spielwerkstatt, Zürich
 Musicstore 2000 AG, Zürich
 Musig-Treff WBH AG, Bülach
 Neukom Installationen AG, Rafz
 Novotrade Reimann GmbH, Wetzikon
 Ochsner Sport, Zürich
 Opus Software GmbH, Wetzikon
 Orsini AG, Dietikon
 Otto Fischer AG, Zürich
 Otto Frey Elektro AG, Zürich
 Pädagogische Hochschule PHZH, Zürich
 Parkett Keller AG, Zürich
 PC-Joy AG, Glattzentrum
 Pestalozzianum, Zürich
 Pfenninger Fest- u. Partyzeltvermietung, Dübendorf
 Phönix Contact AG, Tagelswangen
 PKZ Burger-Kehl & Co AG, Zürich
 Pneuhaus Edelweiss, Dietlikon
 Polla AG Bauunternehmung, Ebmatingen
 Poltera Radio-TV GmbH, Regensdorf
 Preisig AG, Zürich
 Primo Krämeracker, Uster
 Printoset, Zürich
 Psychiatrie - Zentrum Hard, Embrach
 RAV ZH Eggbühlstrasse, Zürich
 RAV ZH Örlikon, Zürich
 Regional- und Stadtbibliothek ,Uster
 Renault Zürich SA, Glattbrugg
 Restaurant Du Théâtre, Zürich
 Restaurant La Scala, Rapperswil
 Rogenmoser AG, Höri
 Rolf Hofmann Malergeschäft, Zürich
 Rüegg Nägeli, Glattbrugg
 Sanitäre Anlagen Laetsch, Stäfa
 SBB Login, Zürich
 Scana Lebensmittel AG, Regensdorf
 Schmid H.P. AG, Bachenbülach
 Schreinerei A. Kaufmann, Zürich
 Schreinerei Eigenmann, Erlenbach
 Schreinerei G. Kübler, Stäfa
 Select Reisen AG, Zumikon
 SenNest, Zürich
 Snowboardschule Sägerei, Bachenbülach
 Sollberger Rudolf, Lufingen
 Spital Bülach, Bülach
 Spital Maternité Inselhof Triemli, Zürich
 Spital Sanitas, Kilchberg
 Spital Uster, Uster
 Sportzentrum Heuried, Zürich
 Städt. Altersheim Laubegg, Zürich
 Städt. Altersheim Mittelleimbach, Zürich
 Stella's Lunch Box, Mönchaltorf
 Tafari, Zürich
 US Menconi Innovation Group AG, Schlieren
 Usai und Gubler, Wald
 Vitality, Zürich
 Vögele Karl AG, Wetzikon
 Volg Detailhandels AG, Hittnau
 Volg Detailhandels AG, Winterthur
 Waro AG Rägi-Märt, Regensdorf
 Waro AG, Bachenbülach
 Waro AG, Volketswil
 Weill P. u. R. AG Bijouterie, Zürich
 Winkler Dekorationen & Gestaltung, Schlieren
 Xtra AG, Uster
 Zahnarztpraxis Dr. Asper, Zürich
 Zahnmed. Zentrum Uni Zürich, Zürich
 ZFV (UBS-Warburg), Opfikon-Glattbrugg
 ZO Sport & Mode Züri Oberland, Wetzikon
 ZOO Raible, Zürich
 ZOO Zihler, Zürich
 Zwinglihalle Boutique, Zürich

«Was ich am Coaching am meisten schätze, ist, dass es mich ein wenig trägt. Ich kann es mir gar nicht vorstellen, dass nur ich, mein Chef, meine Wohnung und meine Arbeitskollegin wären und sonst gar nichts mehr. Ich würde mich dann ein wenig ins Wasser geworfen fühlen.»
Die obigen Zeilen stammen aus einem Interview mit einer Jugendlichen, welche am Coachingprogramm teilnimmt.

Zwischenbericht

Im März 2002 beauftragte der Verein JoB die Hochschule für Soziale Arbeit (HSSAZ) das Projekt individuelles Coaching in der Berufsbildung von März 2002 bis November 2004 zu evaluieren.

Der erste Evaluationsteil liegt heute vor. Darin werden die zentrale Merkmale des Coachingangebotes als erfolgreich bewertet, wie zum Beispiel die individuelle Betreuung. Sie ist auf die Jugendlichen, die Förderung ihrer Stärken und den Umgang mit ihren Schwächen zielorientiert ausgerichtet. Eine weitere wichtige Coachingtätigkeit ist die Vernetzung und die Kooperation zwischen allen Beteiligten. Sie ebnet den Weg für Gespräche über gemeinsame Zielsetzungen und allfällige Interventionen. Auch wird die hohe Kontinuität durch die immer gleichen Coaches sehr geschätzt. Und schliesslich zählt auch die ganzheitliche Förderung zu den wichtigen Coachingmassnahmen, denn im Coaching werden nicht nur berufsbeziehungsweise ausbildungsbezogene Fragen behandelt, vielmehr wird die gesamte Lebenssituation der Jugendlichen berücksichtigt.

Die meisten befragten Personen (LehrmeisterInnen, BerufsschullehrerInnen und finanzierende Stellen) sind der Ansicht, dass bei den von uns betreuten Jugendlichen positive Veränderungen aufgetreten sind.

TeilnehmerInnen

Die Evaluation zeigt, dass unser Coachingprojekt auf dem richtigen Kurs ist. Die Teilnehmerzahl wurde im 2001 auf 24 Plätze ausgebaut. Die Berufsschule verwies im Frühling 2002 zwei Anlehrabbrecher an uns. Dank unseren guten Beziehungen zu den Ausbildungsbetrieben konnten wir die beiden neu vermitteln. Im Sommer 2002 konnten 10 Anlehrlinge / Anlehrtöchter, die über die ganze Ausbildungszeit vom Verein JoB gecoacht wurden, ihre Anlehre erfolgreich abschliessen. Davon machten zwei TeilnehmerInnen den Lehrübertritt in die Verkaufsausbildung.

6 TeilnehmerInnen brachen im 2002 ihre Lehre/Anlehre ab. Ihnen wurde die Berufsausbildung trotz unserer Unterstützung und Begleitung zu anspruchsvoll. Zweien davon konnten wir eine Festanstellung vermitteln. Die Restlichen vernetzten wir, wie bei Abbrüchen allgemein üblich, mit den zuständigen Institutionen wie RAV, IV oder Sozialdienst. Das Platzangebot ist seit Dezember 2002 auf 30 TeilnehmerInnen erweitert worden und wird durch individuelle Kostengutsprachen finanziert.

Die telefonischen Beratungen nahmen im Jahre 2002 kontinuierlich zu. Diese Dienstleistung nehmen verschiedene Institutionen und LehrmeisterInnen in Anspruch, auch wenn keine Coachingzusammenarbeit besteht.

Team

Im Zusammenhang mit dem Ausbau unseres Projektangebotes haben wir die Stellenprocente um weitere 80 % erhöht. Seit Dezember 2002 arbeitet Martin Guerra neu als Projektmitarbeiter in unserem Team. Er ist Sozialpädagoge in Ausbildung, bringt viel Wissen aus der Privatwirtschaft und grosse Erfahrungen aus der stationären Jugendarbeit mit.

*Esther Heller
Projektmitarbeiterin*



Die TeilnehmerInnen und ihre Anlehr- und Lehrberufe für das Jahr 2002

Anlehre	weiblich	9	Verkaufsassistentin (Lebensmittel /Textilien) Bäckerei- und Konditoreiarbeiterin, Küchenassistentin, Coiffeurassistentin
	männlich	15	Autovorlackierer, Baupraktiker (Heizungsanlagen/Hochbau), Bäckerei- und Konditoreiarbeiter, Carosseriereparateur, Fahrzeugwart, Holzbearbeiter, Küchenassistent, Logistikassistent, Veloreparateur, Verkaufshelfer (Sportartikel)
Lehre	weiblich	3	Bürolehre, Hauswirtschaftslehre, Verkäuferin Textil
	männlich	9	Musikverkäufer, Fotofach-Verkäufer, Parkettleger, Betriebspraktiker (Hausdienst und Werkdienst), Carosseriespengler, Auto- monteur, Autolackierer
Vorlehre	männlich	1	Pflegeassistent
Total		37	

Folgende Ausbildungsbetriebe arbeiteten mit dem Angebot individuelles Coaching in der Berufsbildung im Jahr 2002 zusammen:

AMAG Automobil und Motoren AG, Zürich
 Autospritzwerk Otto Rupf AG, Dübendorf
 Beerli Heizungen, Pfäffikon
 Bertschi Bäckerei zum Brotkorb AG, Glattbrugg
 Blue Dog, Zürich
 Carosserie Kurt Ott, Regensdorf
 Citroën (Suisse) SA, Zürich
 Coiffure Medusa, Zürich
 Coiffure Secchi, Zürich
 Dosenbach-Ochsner AG, Dielsdorf
 EPA Superdiscount Wollishofen, Zürich
 Franz AG Wollishofen, Zürich
 Garage A. Melliger, Glattbrugg
 Glattfelder Foto und Studio AG, Winterthur
 Gnädinger Bäckerei-Konditorei, Zürich
 Grotz AG, Rüti
 Hotel Novotel, Zürich
 Jelmoli AG Fundgrube Oerlikon, Zürich
 Kuhn Musikhaus, Zürich
 Merz Coiffure, Zürich
 Migros Verteilbetrieb Neuendorf AG, Volketswil
 M & O Design GmbH, Brüttisellen
 Moser Autospritzwerk AG, Zürich
 Piatti Bürgin Bau AG, Dietlikon
 Restaurant Hiltl, Zürich
 Stadt Dübendorf, Dübendorf
 Städtisches Altersheim Laubegg, Zürich
 Städtisches Altersheim Mittelleimbach, Zürich
 Treuhandbüro WPS, Zollikon
 Velofix AG, Zürich
 Volg AG, Freienstein
 Winterhalter Fenner AG, Wallisellen

Mit folgenden Berufsschulen arbeiteten wir im Jahr 2002 zusammen:

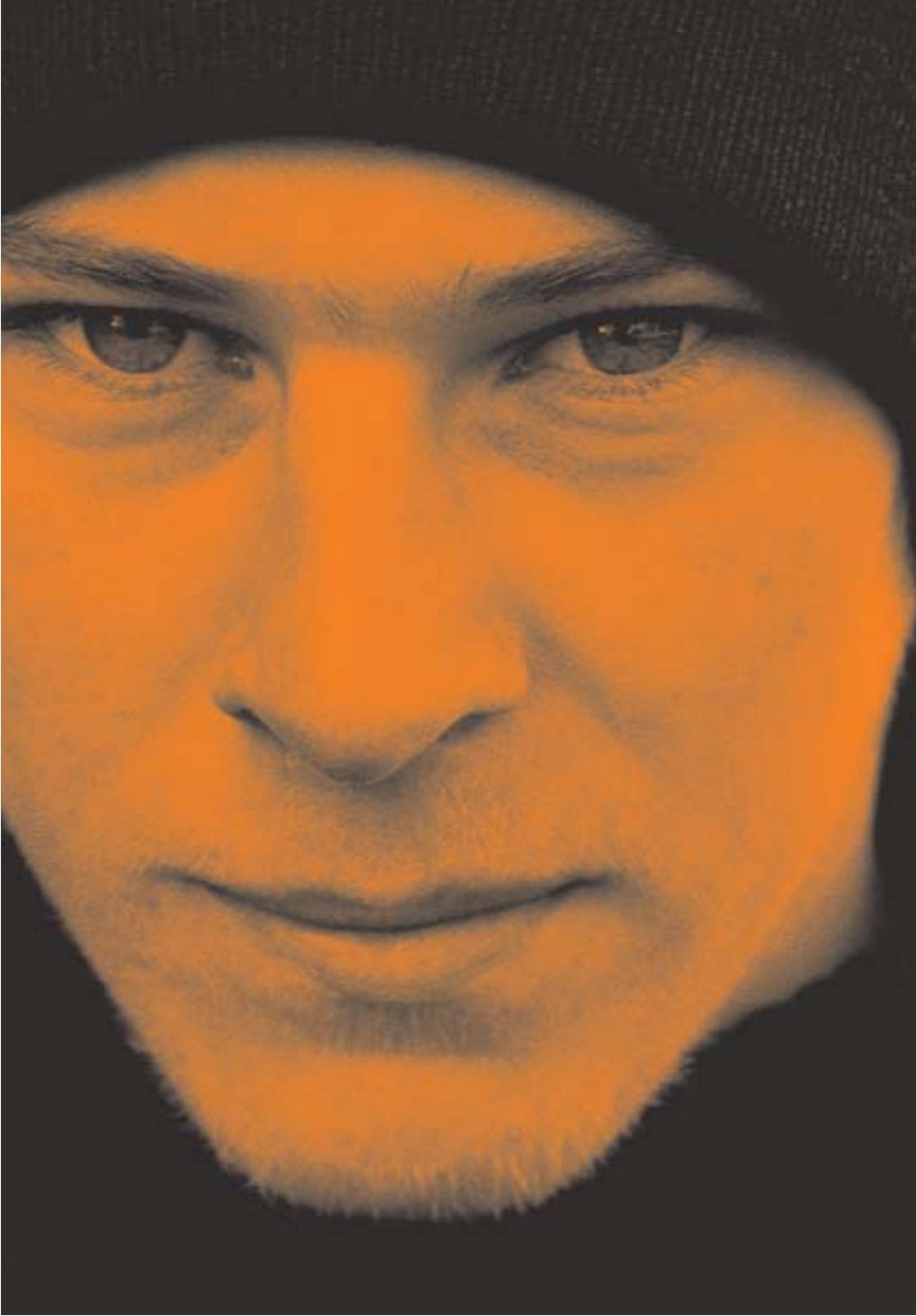
Allgemeine Berufsschule Zürich, Allgemeine Abteilung
 Allgemeine Berufsschule Zürich, Abteilung Detailhandel
 Allgemeine Berufsschule Zürich, Abteilung Druck-, Gestalter- und Malerberufe
 Allgemeine Berufsschule Zürich, Abteilung Mode und Gestaltung
 Baugewerbliche Berufsschule Zürich
 Berufs- und Fortbildungsschule Winterthur
 Berufsbildungszentrum Amt und Limmattal, Dietikon
 Berufsschule Wetzikon
 Bildungszentrum Zürichsee BZZ, Stäfa
 Gewerbliche Industrielle Berufsschule Winterthur
 Schule für Haushalt und Lebensgestaltung SHL, Zürich
 Technische Berufsschule Zürich, Abteilung Automobiltechnik
 Technische Berufsschule Zürich, Abteilung Informations-Technik

Freundlicherweise haben folgende Firmen und Institutionen unsere Arbeit finanziell oder materiell unterstützt:

Adecco, Zürich
AVIZO Arbeitslosenkasse, Rütli
BIG Mode Modern, Zürich
Carpathia Consulting, Zürich
Elektro Peter, Glattbrugg
Evangelisch-Reformierte Kirchgemeinde,
Wallisellen
Evangelisch-Reformierte Kirchgemeinde,
Weiach
Insign GmbH, Zürich
Light + Byte, Zürich
Lista Schweiz AG, Degersheim
Polypol AG, Kilchberg
Rank Xerox AG, Zürich

Als Non-Profit Organisation ist der Verein JoB auf finanzielle und materielle Unterstützung angewiesen. Nur so ist gewährleistet, dass der Verein JoB seinen Auftrag und seine Ziele auch in Zukunft erreichen kann.

Für nicht anspruchsberechtigte TeilnehmerInnen des Berufsintegrationsprogrammes führt der Verein JoB zudem einen Fonds.



Vereinsvorstand:**Präsidentin:**

Ursula Walder, JS Bülach, Zweigstelle Kloten,
Jugend und Familienberatung

Vizepräsidentin:

Carla Mom, BIZ Bezirke Hinwil & Pfäffikon

Vorstandsmitglieder:

Thomas Diener, Verein JoB
Heidi Meichtry, BIZ Bezirk Bülach
Therese Schmid, etcetera Effretikon
André Willi, Verein JoB

Geschäftsleitung:

André Willi, Diplom in Sozialer Arbeit HFS
Thomas Diener, Diplom in Sozialer Arbeit HFS,
Diplom in Nonprofit – Management FH

Leiter BIP Uster:

Marc Gander, Diplom in Sozialer Arbeit FH

Leiterin BIP Zürcher Oberland:

Christine Reh, Diplom in Sozialer Arbeit HFS

MitarbeiterInnen:

David Benz, Diplom in Sozialer Arbeit HFS
Jacqueline Brütsch, Diplom in Sozialer Arbeit
HFS
Esther Heller, Diplom in Sozialer Arbeit HFS
Andrea Hutab, Diplom in Sozialer Arbeit HFS
Monica Sievi, Diplom in Sozialer Arbeit HFS
Nicole Weissenberger, Diplom in Sozialer
Arbeit HFS

Lehrerteam:

Irma Reichle, Oberstufen- & Berufsschullehrerin
Brigit Ribeaux-Conti, Primarlehrerin
Regula Uhrech, Oberstufenlehrerin
Peter Vogt, Oberstufenlehrer & HPS

**BIP Zürich &
Zürcher Unterland**
Bezirk Bülach und
Stadt Zürich

Verein JoB
Ohmstrasse 14
8050 Zürich
Telefon: 01/310 16 55
Telefax: 01/310 16 56
Info@vereinjob.ch

BIP Uster BIP Uster
Bezirk Uster

Brunnenstrasse 1
8610 Uster
Telefon: 01/905 45 28
Telefax: 01/905 45 99
bip-uster@vereinjob.ch

BIP Zürcher Oberland
Bezirke Hinwil und Pfäffikon

BIP Zürcher Oberland
Spitalstrasse 2
8620 Wetzikon
Telefon: 01/933 52 30 + 31
Telefax: 01/933 52 21
bip-zo@vereinjob.ch

**Individuelles Coaching in
der Berufsbildung**
alle Bezirke

Coaching in der
Berufsbildung
Verein JoB
Ohmstrasse 14
8050 Zürich
Telefon: 01/310 28 35
Telefax: 01/310 16 56
coaching@vereinjob.ch

Internet

www.vereinjob.ch
Informationen über Coaching-
und Berufsintegrations-
programme, Download der
Programmbeschreibungen,
Zwischenberichte und
Jahresberichte, Personen &
Adressen

Herausgeber: Verein JoB
Titelblatt & Layout: www.fauxpas.ch
Fotos: Thomas Diener

Druck: beat jakob offsetdruck, Zürich
Auflage: 1600

Zürich, März 2003

