

Entlastung der Lehrmeister

Unterstützung von Lehrmeistern im Zürcher Unterland

Jacqueline Grigo und Emil Wettstein

Zürich, 23. Juni 2003, jg/ wt 3622

Inhalt

Kurzfassung.....	1
1 Einleitung.....	2
1.1 Auftrag.....	2
1.2 Rahmen.....	2
2 Abklärung bestehender Projekte.....	3
3 Resultate der Abklärungen.....	4
4 Mögliche Ansätze.....	7
4.1 Schulische Förderung durch Zusatzunterricht in der Berufsschule.....	7
4.2 Entlastung der Betriebe durch Betreuung der Jugendlichen bei ausserbetrieblichen Problemen.....	7
4.3 Entlastung durch Betreuung von Problemen im Zusammenhang mit dem Betrieb.....	7
4.4 Vernetzung aller Beteiligten.....	7
4.5 "Auszeit" ermöglichen zur Abkühlung von Konflikten.....	8
4.6 Administrative Entlastung.....	8
4.7 Standortbestimmung und Vermittlung.....	8
4.8 Beschränkte Vertragsdauer oder Schnupperanstellung.....	8
4.9 Lehrstellenentwicklung.....	8
5 Empfehlungen.....	9
6 Vorgeschlagenes Modell.....	11
6.1 Grundidee.....	11
6.2 Adressaten.....	11
6.3 Die Massnahmen im einzelnen.....	11
6.4 Träger.....	13
6.5 Patronat.....	13
6.6 Personal.....	13
6.7 Evaluation.....	14
7 Kosten und Finanzierung.....	15
7.1 Annahmen.....	15
7.2 Elemente der Kostenrechnung.....	15
7.3 Zusammenstellung.....	17
7.4 Finanzierung.....	17
8 Realisierung der Empfehlung.....	18
Anhang (Ausführliche Fassungen der Darstellungen).....	19
E Lehr mit Kick.....	19
Stiftung Die Chance.....	21
Bildungsnetz Zug (Verein "Verbund Zuger Bildungsnetzwerk").....	22
Verein Job, Projekt Coaching.....	24
Kabel- Kirchliche Anlauf- und Beratungsstelle für Lehrlingsfragen.....	26
"A-HA"; SAMOWAR Horgen.....	27
Coaching im Betrieb.....	28

Kurzfassung

Ziel des Auftrag war es, Massnahmen vorzuschlagen, um Lehrbetriebe von aufwendigen und schwierigen Betreuungsaufgaben zu entlasten. Dazu wurden verschiedene Modelle analysiert. Als besonders interessant für die vorliegende Fragestellung erwiesen sich "E Lehr mit Kick" (Basel-Landschaft), "Stiftung Die Chance" (SG) und "Bildungsnetz Zug".

Im Zentrum des vorgeschlagenen Programms steht ein Förderung in Form eines Zusatzunterrichts in der Freizeit der Jugendlichen, in dessen Rahmen schulische, betriebliche und persönliche Probleme der Lernenden bearbeitet werden, soweit sie zu Störungen in Betrieb oder Schule führen bzw. den Erfolg der Lehre gefährden. Um frühzeitig reagieren und geeignete Massnahmen treffen zu können, hat die Person, die den Zusatzunterricht erteilt, regelmässig telefonischen Kontakt mit Lehrbetrieb und Berufsschule.

Der Zusatzunterricht ist begrenzt auf die ersten zwei Lehrjahre. Umfang und Inhalt der Beteiligung am Programm wird mit Jugendlichen und Betrieben vor Beginn der Lehre vertraglich vereinbart.

Um eine Vertrauensbasis für die Zusammenarbeit zu schaffen wird jeder Betrieb von der Lehrperson, die den Zusatzunterricht erteilt, persönlich besucht. Die Lernenden nehmen an einer Einführungswoche teil, wo sie die Lehrpersonen persönlich kennen lernen und bei der es inhaltlich um das Verhalten im Betrieb und die Lernmethodik geht.

Bei akuten Krisensituationen in Betrieb oder Schule sucht sie fallbezogen den persönlichen Kontakt mit den Verantwortlichen in Betrieb oder Schule und erarbeitet mit diesen und den Jugendlichen zusammen eine Lösung. Als Basis dazu sorgt sie rechtzeitig für eine Vernetzung mit weiteren Beteiligten, z.B. Eltern, Behörden, Jugendanwaltschaft.

Bei schwerwiegenden Problemen besteht die Möglichkeit einer "Auszeit": Die Jugendlichen arbeiten während einiger Wochen in den Werkstätten der Berufswahlschule Bülach statt im Lehrbetrieb, womit sich Möglichkeiten geben, anstehende Probleme in Ruhe zu bearbeiten.

Der Zusatzunterricht findet im Rahmen der Berufsschule Bülach statt und beginnt im Sommer 2004 mit zwei Klassen à 12 Lernenden, die von je einer Lehrperson betreut werden. Die Kosten des Unterrichts einschliesslich der Kontakte zu den Betrieben werden über das Schulbudget (Stützunterricht) finanziert. Für die Vorbereitung wird um einen Beitrag aus dem Lehrstellenbeschluss ersucht. Die Betriebe werden um die Finanzierung der Einführungswoche gebeten.

1 Einleitung

Im Ausbildungsforum Zürcher Unterland wurden Möglichkeiten diskutiert, Lehrbetrieben die Ausbildungstätigkeit zu erleichtern und dadurch weitere Betriebe anzuspornen, die Ausbildung von Jugendlichen aufzunehmen. Von den vorgeschlagenen Ansätzen fiel die Wahl der Forumsmitglieder an der Sitzung vom 29. April 03 auf eine Unterstützung der Betriebe im Bereich des Coachings der Jugendlichen und eventuell auch im administrativen Bereich. Ein weiterer Entscheid legt fest, dass auf die Einrichtung einer neuen Institution verzichtet werden soll.

1.1 Auftrag

Gemäss Offerte vom 5. Mai wurde uns am 22. Mai der Auftrag erteilt, unter dem Rahmenthema "Coachings von Lehrbetrieben" bis Mitte Juni Massnahmen vorzuschlagen, die Betriebe von aufwendigen und schwierigen Betreuungsaufgaben entlasten. Dazu waren folgende Detailfragen zu klären:

- Auf welchen Erfahrungen (in- und ausserhalb des Kantons) könnte man bei der Realisierung aufbauen?
- Welche Massnahmen stossen in der Region auf eine genügende Akzeptanz bei Lehrbetrieben und ihren Verbänden?
- Welche bestehende regional tätige Institution kommt für die Übernahme solcher Aufgaben in Frage?
- Mit welchem Aufwand ist zu rechnen?

Bezüglich Akzeptanz bei Lehrbetrieben und ihren Verbänden konnten aus Zeitgründen nur einige informelle Gespräche geführt werden, die übrigen Fragen werden im folgenden beantwortet. Weiter enthält der Bericht einen Vorschlag für einen Realisierungsplan (Kapitel 8).

1.2 Rahmen

Die Komplexität der Aufgabe der Lehrmeisterinnen und Lehrmeister liegt gemäss Schilling¹ vor allem in deren Rollenvielfalt begründet. Zum klar formulierten gesetzlichen Lehrauftrag seien in der Lehrlingsbetreuung vor allem die erzieherischen Aufgaben eine grosse Herausforderung. So bekämen die Lehrmeister vermehrt die fehlende Unterstützung von aussen (Familie, soziale Unterstützung) zu spüren und klagten über mangelnde Kompetenz der Jugendlichen in den Bereichen Durchhaltevermögen, Zuverlässigkeit, Anstand und Pflichtbewusstsein. Eine weitere Schwierigkeit sieht Schilling im möglichen Generationenkonflikt bei älteren Lehrmeistern, welche Mühe hätten, neue gesellschaftliche Phänomene zu tolerieren.

Dies zeigt sich auch bei den Ergebnissen einer Umfrage² unter Lehrmeisterinnen und Lehrmeistern. Als besonders belastend an ihrer Rolle wurden Generationenkonflikte, Zeitknappheit und eine gestörte Beziehungs- bzw. Vertrauensebene genannt.

Diese Umstände lassen darauf schliessen, dass eine Unterstützung der Lehrmeisterinnen und Lehrmeister im Bereich der Beziehung zwischen Lehrling und Lehrmeister/in durchaus ein wirksamer Ansatz sein könnte.

¹ Interview mit: H.J. Schilling, (Abteilungsleiter der Lehraufsicht des Mittelschul- und Berufsbildungsamtes Zürich) in: *Coaching im Netz- Möglichkeiten und Grenzen am Beispiel der Lehrmeister- Online- Beratung an der Erwachsenenbildung Wolfbach*, Rebekka Pfister, Diplomarbeit an der Hochschule für Angewandte Psychologie, 2002, Zürich.

² Diplomarbeit der Hochschule für Angewandte Psychologie; siehe Fussnote 1

2 Abklärung bestehender Projekte

Im Rahmen der vorliegenden Studie wurden verschiedene bestehende Projekte zum Thema Lehrlingsbetreuung in und ausserhalb des Kantons Zürich genauer betrachtet, u.a.:

- E Lehr mit Kick, Liestal / Muttenz
- die Stiftung Die Chance, Kanton St. Gallen,
- das Bildungsnetz Zug,
- der Berufslehrverbund Zürich,
- der Verein Job,
- die Kirchliche Anlauf- und Beratungsstellen für Lehrlingsfragen- Kabel,
- die Jugendberatungsstellen SAMOWAR Horgen, und SAMOWAR Meilen,
- das Projekt Coaching im Betrieb, Zürcher Oberland und
- die Lehrmeister-Online-Beratung Berufsschule "Erwachsenenbildung Zürich".

Davon wurden einige, für die vorliegende Studie besonders interessante Projekte, ausgewählt, näher analysiert und im folgenden Kapitel kurz beschrieben. Der Anhang enthält ausführlichere Angaben zu diesen Modellen.

Einige Gemeinsamkeiten lassen sich erkennen:

- Die meisten Modelle haben eine gezielte Förderung und Betreuung von Jugendlichen mit Defiziten im schulischen und / oder sozialen Bereich zum Ziel, wobei der Schwerpunkt jeweils unterschiedlich liegt.
- Es wird davon ausgegangen, dass die Lehrmeisterinnen und Lehrmeister durch ein externes und individuelles Coaching der Jugendlichen entlastet werden.
- Die meisten der betrachteten Projekte bieten ausserdem ein Coaching für die Betriebe selbst an und legen grossen Wert auf eine Unterstützung und Stabilisierung der Lehrmeister-Lehrlings-Beziehung. Dadurch wird die Gefahr einer Rollenkonfusion der Auszubildenden (gleichzeitige Zuständigkeit für fachliche Ausbildung und oft intensive persönliche Betreuung der Jugendlichen) minimiert.
- Durch eine externe Vermittlung zwischen Betrieben und Lernenden können Probleme thematisiert, Generationenkonflikte, aber auch Missverständnisse und Probleme kultureller, sozialer oder persönlicher Natur aufgefangen und abgefedert werden. Die externe Beratungsperson beteiligt sich aktiv an der Erarbeitung einer Problemlösungsstrategie.
- Ein wichtiger Bestandteil ist häufig auch die Vernetzung mit anderen Beteiligten (Eltern, Berufsschullehrer, Berufsinspektoren etc.)

3 Resultate der Abklärungen

Wie oben erwähnt werden in diesem Kapitel einige für unsere Fragestellung besonders interessante Modelle beschrieben. Ausführlichere Angaben dazu sind im Anhang zu finden.

"E Lehr mit Kick" (MuttENZ und Liestal) setzt bei der schulischen Unterstützung der Lehrlinge an: Nach einer erlebnispädagogischen Einstiegswoche nehmen die Jugendlichen am Samstag oder am Montag-Nachmittag (Verkauf!) regelmässig an einem Stütz- und Förderprogramm teil. Die Lehrpersonen haben zudem periodisch Kontakt mit den Betrieben, um frühzeitig von allfälligen Problemen zu erfahren. Die Jugendlichen ihrerseits verpflichten sich im "Kick-Vertrag", der zusätzlich zum Lehrvertrag abgeschlossen wird, am Förderprogramm teilzunehmen. Hauptelemente der schulischen Förderung sind:

- Anleitung zum Lernen,
- Aufarbeiten schulischer Defizite,
- Aufgabenhilfe und
- Prüfungsvorbereitung.

Dabei wird sehr viel Wert auf die Selbständigkeit und Eigenverantwortung der Lernenden gelegt indem diese ihre Lerninhalte selber bestimmen und an den Förderhalbtagen weitgehend individuell arbeiten.

Die insgesamt vier "kick-Lehrkräfte" nehmen auch Beratungs- und Betreuungsaufgaben bei betrieblichen, persönlichen oder familiären Problemen wahr. Die Betriebe werden mehrmals jährlich kontaktiert und bei akuten Problemen aufgesucht wobei gemeinsam eine Lösung erarbeitet wird.

Zur Zeit sind 62 Jugendliche aus verschiedensten Berufen im Programm. Wichtig für den Erfolg des Projekts sind gemäss Aussagen der Verantwortlichen der Anspruch auf Eigenverantwortung der Lernenden, die Vernetzung aller Beteiligten, sowie der persönliche Kontakt und das Vertrauensverhältnis zwischen Lehrling, "kick"-Lehrkraft und Lehrmeister/in.

Die Finanzierung erfolgt im Rahmen des Stützunterrichtsbudgets der Berufsschule.

Die **Stiftung die Chance** (SG) setzt bereits vor der Unterzeichnung eines Lehrvertrags an. Nach einer Standortbestimmung (mittels Niveautests und persönlichen Gesprächen), werden sinnvolle Hilfeleistungen ermittelt und die Jugendlichen bei der Suche nach einem geeigneten Ausbildungsplatz unterstützt. Ziel ist es dabei, 30- 40% neue (An-) Lehrstellen zu schaffen, um nicht mit dem bestehenden Angebot zu konkurrenzieren. Bisher wurden durch schriftliche, telefonische und persönliche Überzeugungsarbeit 90 neue Lehrstellen geschaffen.

Während der gesamten Ausbildungszeit werden die Jugendlichen von den Chance-Mitarbeiter/innen betreut (persönliches Coaching, Vermittlung bei Problemen im Betrieb, in der Schule oder bei persönlichen Problemen). Alle zwei Monate werden die jeweiligen Betreuungspersonen von den Jugendlichen schriftlich über ihre aktuelle Situation informiert (Meldepflicht). Bei Bedarf wird reagiert. Nach Abschluss der Ausbildung werden die Jugendlichen bei der Suche nach einer Stelle unterstützt.

Für die Betriebe ist entlastend, dass die Jugendlichen von der "Chance" ausgewählt und vermittelt werden. Ausserdem profitieren sie von der Möglichkeit eines Coachings bei Problemen mit den Lehrlingen sowie von Beratungen bei der Umsetzung der Lehrpläne. Die "Chance" übernimmt auch eine Vermittlerrolle zwischen Betrieben und dem Amt für Berufsbildung und hilft den Betrieben beim Schaffen neuer Lehrstellen.

Des weiteren übernimmt die "Chance" die Veranstaltung und Leitung von Gruppengesprächen zwischen Lehrfirmen, zwecks Erfahrungsaustausch und Zusammenarbeit.

Die "Chance" betreut zur Zeit erfolgreich 200 Jugendliche. Der grosse Erfolg des Projekts wird auf das individuelle Vorgehen, den Enthusiasmus der (sechs) Mitarbeiter und die gute Vernetzung der Organisation in der Region zurückgeführt.

Die Finanzierung wird seit 2003 ausschliesslich von privaten Sponsoren übernommen. In den ersten Jahren wurden die Kosten teilweise durch LSB2-Gelder finanziert.

Das **Bildungsnetz Zug** nimmt die Jugendlichen nach einem erfolgreichen Schnupper- oder Bewerbungspraktikum auf und vermittelt sie für sechs oder zwölf Monate an eine der im Verein "Verbund Zuger Bildungsnetzwerk" zusammengeschlossenen Firmen. Im Normalfall wird das Lehrverhältnis danach verlängert. Vertragspartner ist während der ganzen Lehrzeit das Bildungsnetz.

Nach einem Einführungsseminar kommen die Lehrlinge mindestens 14-täglich zu einem vierstündigen Coaching in Kleingruppen (4-6 Personen), wo sie eine gezielte schulische Unterstützung erhalten. Daneben findet eine Reflexion der Situation im Betrieb und in der Schule statt, wobei auch persönliche Probleme berücksichtigt werden. In Rollenspielen wird die Sozialkompetenz geschult. Wichtiges Instrument ist das "Coaching-Book", in welches regelmässig Selbst- und Fremdeinschätzung (durch den Lehrbetrieb) bezüglich Verhalten, praktischer Arbeit und Fortschritten eingetragen werden.

Die Betriebe verpflichten sich zur Fachausbildung der Jugendlichen und zahlen dem Bildungsnetz einen Tagesansatz. Im Gegenzug übernimmt das Bildungsnetz einen beträchtlichen Teil der administrativen Arbeit (Auswahl der Lehrlinge, Lohnzahlungen, Versicherungen), das Coaching der Jugendlichen und die Vermittlung zwischen den Beteiligten (Lehrling, Betrieb, Berufsschule, Behörden und Eltern).

Zurzeit werden 21 Jugendliche vom Geschäfts- und Ausbildungsleiter des Bildungsnetzes betreut. Die Jugendlichen schätzen vor allem die individuelle Betreuung. Die Finanzierung erfolgt teils über LSB2-Gelder, teils über kantonale Beiträge.

Der Schwerpunkt des Programms *Individuelles Coaching* des **Verein Job** (ZH) liegt auf einer sozialpädagogischen Betreuung. Die Jugendlichen werden bei der Berufsfindung, der Lehrstellensuche und während der gesamten Bildungsdauer professionell unterstützt. Das Coaching der Jugendlichen umfasst eine individuelle Situationsanalyse mit Zielformulierung und Zielüberprüfung, die Unterstützung bei Problemen im Arbeitsalltag in Absprache mit den Betrieben, Schulen und weiteren Beteiligten (inklusive regelmässigem Kontakt mit diesen), sowie eine Stabilisierung der Ausbildungssituation durch das Klären der persönlichen Situation. Die Mitarbeiter gehen dabei sehr individuell und intensiv auf die Jugendlichen ein. Bei Bedarf werden die Jugendlichen an die jeweilige kompetente Fachstelle (Psychologische Dienste, Stützunterricht, etc.) weiter vermittelt.

Die Betriebe werden vom Verein Job in fachlichen und sozialen Fragen sowie bei Krisen der Jugendlichen unterstützt und beraten.

Der Verein Job fördert ausserdem die Schaffung neuer Lehrstellen. Für jeden Jugendlichen werden gezielt Betriebe angefragt und begleitet, wenn sie bereit sind, eine Lehrstelle einzurichten (Abnahme administrativer Arbeit, Kontakt mit Amt für Berufsbildung und den Berufsinspektoren). Momentan bietet der Verein Job 35

Jahresplätze an. Gemäss einer Evaluation der von Sylvie Kobi (Hochschule für Soziale Arbeit) wurden vor allem die hohe Individualisierung, die Vernetzung aller Beteiligten, die Kontinuität (gleich bleibende Betreuungsperson) sowie das systemische Vorgehen in der Betreuung positiv hervorgehoben.

Die **Kirchliche Anlauf- und Beratungsstelle für Lehrlingsfragen-Kabel** richtet sich vor allem an Jugendliche, die ihre Lehre abgebrochen haben oder im Begriff sind diese abubrechen. Im Vordergrund steht die Suche nach einer Lösung durch eine Situationsanalyse in einem persönlichen Gespräch mit einer Projektleiterin sowie durch den Austausch von Erfahrungen in Gesprächsgruppen. Je nach Bedarf werden externe Fachleute beigezogen.

Die Anlaufstelle steht auch für Betriebe offen. Die Erfahrung hat aber gezeigt, dass die Bereitschaft der Lehrmeister, das Angebot auf eigene Initiative in Anspruch zu nehmen, eher gering ist.

Das Projekt **Coaching im Betrieb** soll die Coaching-Aktivität der Lehrmeisterinnen und Lehrmeister fördern. Es richtet sich an 4-5 Lehrbetriebe deren Lehrlinge besondere Unterstützung benötigen. Die Lehrmeister/innen nehmen am Trainingslehrgang *Coaching in der Berufsbildung* und an entsprechenden Supervisionen teil. Ziel ist es, das Coaching weitgehend mit bestehenden Ressourcen der Betriebe durchzuführen. Kritisch zu betrachten ist bei diesem Projekt, dass der Gesamtaufwand der Lehrlingsbetreuung für die Betriebe durch ein intensiveres internes Coaching eher zunimmt. Ausserdem ist die Anwendungsbreite (4-5 Betriebe) relativ klein.

Das Projekt **A-HA der Jugendberatungsstelle SAMOWAR** in Horgen wurde vor zwei Jahren aufgezogen. Die Idee war, im relativ breit gefächerten Beratungsangebot des SAMOWAR eine Beratungsplattform speziell für Lehrlingsfragen einzurichten. Dazu wurden zwei Personen beauftragt. Eine, die innerhalb des SAMOWAR für die Beratung der Jugendlichen zur Verfügung steht. Eine weitere Person hat extern ein Mandat zur Lehrmeister/innen-Beratung übernommen.

Nach Angaben einer Projektmitarbeiterin nehmen die Lehrmeister/innen das Angebot der Beratung kaum wahr. Bei Problemen oder Unstimmigkeiten werde meistens davon ausgegangen, dass die Jugendlichen ein Problem haben, worauf diese ins SMOWAR zur Lehrlingsberatung geschickt werde. Wenn überhaupt, werden seitens der Lehrmeister vor allem praktisch-administrative Fragen gestellt.

4 Mögliche Ansätze

Analysiert man die oben beschriebenen Modelle und ähnliche Anstrengungen, so zeigt sich, dass es sich um Kombinationen bestimmter *Elemente* handelt, die im folgenden dargestellt werden:

4.1 Schulische Förderung durch Zusatzunterricht in der Berufsschule

Durch eine gezielte schulische Förderung in Form eines regelmässigen Zusatzunterrichts neben der regulären Berufsschule soll Jugendlichen mit schulischen Defiziten die Möglichkeit geboten werden, diese Defizite auszubügeln und ihre Ausbildung zu einem Abschluss zu bringen.

Von klassischen Stützkursen unterscheidet sich dieser Zusatzunterricht einerseits in den Inhalten: Es geht in erster Linie um die Vermittlung von Lernmethodik und die Unterstützung beim "Durchhalten". Dies wird "verpackt" in Aufgabenhilfe und Prüfungsvorbereitung.

Gleichzeitig wird an die Eigenverantwortung appelliert: Die Jugendlichen verpflichten sich vertraglich, am Förderprogramm teilzunehmen. Frontalunterricht wird weitgehend durch individuelle aber betreute Lernarbeit ersetzt. Auch bei der Formulierung und Umsetzung der Lernziele wird den Jugendlichen möglichst viel Eigenverantwortung übertragen.

4.2 Entlastung der Betriebe durch Betreuung der Jugendlichen bei ausserbetrieblichen Problemen

Neben dem normalen, fachbezogenen Betreuungsaufwand, den eine Lehrlingsausbildung mit sich bringt, sind Lehrbetriebe häufig direkt oder indirekt mit persönlichen, sozialen, kulturellen oder familiären Problemen der Jugendlichen konfrontiert. Hinter Schwierigkeiten im Betrieb liegen oft tiefer greifende Probleme. Durch die Möglichkeit eines professionellen externen Coaching der Jugendlichen können Lehrbetriebe erheblich entlastet werden. Wichtig ist dabei die Kontinuität, eine gleich bleibende Betreuungsperson, so dass ein Vertrauensverhältnis entstehen kann, welches den Erfolg des Coaching entscheidend prägt.

4.3 Entlastung durch Betreuung von Problemen im Zusammenhang mit dem Betrieb

Bekanntlich läuft es in der Lehre nicht immer rund. Mehr als 20% der Lehrverträge werden aufgelöst. "Anlaufstellen" im klassischen Sinn haben bisher wenig Wirkung gehabt. Wenn sie überhaupt beansprucht werden³, dann oft zu spät. Deshalb sind erfolgreiche Modelle wie "E Lehr mit Kick" oder "Stiftung Chance" (vgl. oben) dazu übergegangen, präventiv den Kontakt mit Lehrbetrieben und Jugendlichen zu pflegen. Zudem ist eine Vermittlung durch eine kompetente Drittperson oft unerlässlich, wenn ein Lehrabbruch vermieden werden soll. Die Berufsinspektoren und –inspektorinnen des MBA werden oft zu spät eingeschaltet und haben je länger je mehr andere Aufgaben zu bearbeiten. Ein Vertrauensverhältnis – vor Beginn der Krise aufgebaut - spielt eine wichtige Rolle.

4.4 Vernetzung aller Beteiligten

Sind Konflikte zu bewältigen, läuft die Lehre nicht rund, so ist eine Zusammenarbeit aller Beteiligten erforderlich: Lehrling, Lehrbetrieb, Berufsschule, Eltern, Behörden, eventuell Jugendanwaltschaft oder Therapiestellen. Jemand

³ Lehrmeisteranlaufstellen, wie sie etwa das SAMOWAR Horgen oder das Kabel anbieten, werden kaum in Anspruch genommen.

muss die Verantwortung für den Aufbau dieser Zusammenarbeit übernehmen – wenn möglich bereits bevor die Krise eskaliert.

4.5 "Auszeit" ermöglichen zur Abkühlung von Konflikten

Haben Lehrling und/oder Lehrmeister den Eindruck, das Lehrverhältnis könne nicht mehr fortgesetzt werden, so kann es sinnvoll sein, die Lernenden einige Wochen aus dem Betrieb zu nehmen und andernorts – beispielsweise in einer Lehrwerkstätten oder einem Ausbildungszentrum – arbeiten zu lassen.

Dies stellt eine Möglichkeit dar, Konflikte abklingen zu lassen und kann so dazu beitragen, den Abbruch eines Lehrverhältnisses zu verhindern.

4.6 Administrative Entlastung

Ein weiterer Ansatz ist die administrative Entlastung der Betriebe, indem beispielsweise Lohnauszahlungen übernommen, oder die Betriebe bei anderen Formalitäten (Einrichtung einer neuen Lehrstelle) unterstützt werden.

4.7 Standortbestimmung und Vermittlung

Die Auswahl der Lehrlinge stellt eine grosse Herausforderung für Lehrbetriebe dar, vor allem für KMUs ohne eigene Lehrlingsabteilung. Andererseits erfordert eine optimale Platzierung von Jugendlichen mit sozialen oder schulischen Schwächen detaillierte Abklärungen. In einzelnen Modellen übernehmen deshalb Dritte Standortbestimmung und Vermittlung. Sie führen mittels entsprechender Tests und/oder Gesprächen Abklärungen zu Fähigkeiten, Neigungen und Berufsreife durch und versuchen, die Jugendlichen dann entsprechend den Ergebnissen zu vermitteln.

4.8 Beschränkte Vertragsdauer oder Schnupperanstellung

Eine Lehre dauert drei oder vier Jahre. Dies ist eine lange Zeit, vor allem für junge Betriebe oder wenn bestimmte Umstände Zweifel aufkommen lassen, dass es mit bestimmten Jugendlichen gut gehen wird.

Schliesst eine dritte Institution den Lehrvertrag mit den Jugendlichen ab und vermittelt sie dann für beschränkte Zeit in Ausbildungsbetriebe, so wird diesen erleichtert, auch mal ein Risiko einzugehen. Oft kann sich dann ein Betrieb nach einiger Zeit auch entschliessen, einen Lehrling endgültig zu übernehmen, so dass der Vertrag umgeschrieben werden kann.

Durch solche "Schnupperanstellungen" von beispielsweise sechs oder zwölf Monaten haben die Betriebe also die Möglichkeit sich von der Eignung eines Lehrlings zu überzeugen, bevor dieser definitiv in die Lehre aufgenommen wird.

4.9 Lehrstellenentwicklung

Um eher neue Lehrstellen schaffen zu können, wird in manchen Modellen den Betrieben eine Unterstützung beim Aufbau der Ausbildung angeboten. Dies kann die Erledigung der Formalitäten mit den Behörden oder die Beratung beim Aufbau der Ausbildungsprogramme, umfassen. In manchen Fällen scheint es sinnvoll, fallbezogen vorzugehen, d.h. auf einen Jugendlichen bezogen, gezielt Betriebe anzufragen und zur Einrichtung einer (neuen) Lehrstelle zu bewegen.

5 Empfehlungen

Zielsetzung der geplanten Massnahmen ist es

- Lehrmeister und Lehrmeisterinnen bei ihrer Ausbildungstätigkeit zu unterstützen und sie somit
- anzuspornen, mehr Lehrlinge in Ausbildung zu nehmen und damit letztendlich dafür zu sorgen, dass
- mehr und auch schwierig vermittelbare Jugendliche einen Ausbildungsplatz finden.

Gemäss obigen Abklärungen kommen dazu einerseits Massnahmen in Frage, die *vor* der Lehre ansetzen:

- Lehrstellenentwicklung
- Standortbestimmung und Vermittlung
- Zeitlich beschränkte Anstellungen

Andererseits solche, die *während* der Lehre greifen:

- Zusatzunterricht
- Betreuung bei Problemen in der Ausbildung
- Betreuung bei Problemen, die nichts mit der Ausbildung zu tun haben
- "Auszeit" ermöglichen
- Vernetzung aller Beteiligten

Vor und während der Lehre kann eine Entlastung von administrativen Aufgaben sinnvoll sein.

<i>vor der Lehre</i>	Lehrstellenentwicklung	Administrative Unterstützung
	Standortbestimmung und Vermittlung	
	Zeitlich beschränkte Anstellungen	
<i>während d Lehre</i>	Zusatzunterricht	
	Betreuung bei Problemen in der Lehre	
	Betreuung bei persönlichen Problemen der Lehrlinge	
	Vernetzung aller Beteiligten	
	"Auszeit" ermöglichen	

Für die Lehrstellenentwicklung im Züricher Unterland ist bereits Stephan Schwitter (Projektleiter des im Rahmen der Laufbahnberatung initiierten Projekts "Mehr Lehrstellen") zuständig. Er arbeitet mit der SOS-Berufsberatung des BIZ Kloten zusammen und ist in engem Kontakt mit den Gewerbeverbänden.

Für den Bereich Standortbestimmung und Vermittlung könnte beispielsweise eine mögliche Zusammenarbeit mit dem Verein Job nützlich sein.

Der Vorschlag von Lehrverträgen mit beschränkter Dauer, die ja im Rahmen von Ausbildungsverbänden realisiert werden müssen, wurde vom Forum abgelehnt.

Den Kern des hier vorgeschlagenen Programms bilden somit Massnahmen zur Entlastung der Lehrbetriebe während der Lehrzeit, die im folgenden genauer erläutert werden:

- Zusatzunterricht
- Betreuung bei Problemen in der Lehre
- Betreuung bei persönlichen Problemen der Lehrlinge
- Vernetzung aller Beteiligten
- "Auszeit" ermöglichen

Eine Vernetzung der verschiedenen Ansätze ist dabei unerlässlich (siehe auch unter 6.4).

6 Vorgeschlagenes Modell

6.1 Grundidee

Dem Vorschlag liegt der Gedanke zugrunde, dass die Bewältigung von Problemen mit den Lernenden die grösste Belastung der Lehrbetriebe darstellt - handle es sich um Lernstörungen im Betrieb, Probleme in der Berufsschule, Suchtprobleme, inadäquates Verhalten, mangelnde Motivation oder was der Probleme mehr sind, die auftreten können und oft auch zu einem Lehrabbruch führen.

Die Entlastung der Lehrbetriebe soll somit in erster Linie darin bestehen, ihnen die Bewältigung solcher Störungen so weit wie möglich abzunehmen.

Bei der Suche nach Lösungen wird ein Ansatz vorgeschlagen, der sich in letzter Zeit an mehreren Orten bewährt hat, zum Beispiel in den oben dargestellten Modellen "Kick" und "Bildungsnetz Zug": Im Zentrum steht eine besondere Form von Stützunterricht, bei dem es *inhaltlich* um Lernmethodik, Aufgabenhilfe und Prüfungsvorbereitung geht, also um eine Hilfe zur Vermeidung schulischer Probleme. Durch ein an Grundsätzen der Sozialpädagogik orientiertes *Vorgehen*, wird dabei gleichzeitig die betriebliche Ausbildung unterstützt. Im Visier der Lehrperson, die den Zusatzunterricht erteilt, ist also sowohl das Verhältnis Lehrling – Berufsschullehrer wie das Verhältnis Lehrling – Lehrmeister.

Persönliche Probleme der Beteiligten werden dann bearbeitet, wenn sie Auswirkungen auf die Ausbildung haben.

6.2 Adressaten

Adressaten des Programms sind

- Lehrbetriebe, die sich angesichts der übrigen Belastungen nicht in der Lage sehen, weitergehende Betreuungsaufgaben zu übernehmen und damit
- Jugendliche, die Schwierigkeiten haben, eine Lehrstelle zu finden, weil schulische Defizite, Herkunft oder Verhalten einen erhöhten Ausbildungsaufwand vermuten lassen.

Anders gesagt: es sollen Jugendliche untergebracht werden können, die ohne zusätzliche Unterstützung auf dem Lehrstellenmarkt wenig Chancen haben oder bei denen eine erhöhte Gefahr für einen Lehrabbruch besteht.

6.3 Die Massnahmen im einzelnen

Wie unter 6.1 beschrieben stellt der Zusatzunterricht das Gefäss dar, in dem mit den Jugendlichen gearbeitet wird. Regelmässige Kontakte zu Betrieben, Berufsschulen und weiteren Stellen sorgen dafür, dass Störungen frühzeitig erkannt und damit die richtigen Themen bearbeitet werden. Eine Einführungswoche bildet die Basis der Arbeit, die Möglichkeit für eine "Auszeit" ein Mittel zur Lösung von Krisen.

6.3.1 Ziel, Inhalt und Methodik der Zusatzunterrichts

Die Gestaltung des Zusatzunterrichts orientiert sich zu weiten Teilen an dem Förderprogramm "E Lehr mit Kick", Muttenz und Liestal, vgl. Kapitel 2.

Er verfolgt folgende Ziele:

- Förderung von Selbständigkeit und Eigenverantwortung der beteiligten Jugendlichen
- Verbesserung der Lernmethodik und anderer Schlüsselqualifikationen
- Aufarbeiten von belastenden Erlebnissen im Lehrbetrieb
- Aufarbeiten von persönlichen Problemen, sofern dies vom Jugendlichen

gewünscht wird und die Probleme eine Belastung für die Ausbildung darstellen

- Schliessen von schulischen Lücken

Die Jugendlichen verpflichten sich vertraglich, am Förderprogramm teilzunehmen. Inhaltlich kreist der Unterricht um drei Themen:

- Aufgabenhilfe
- Prüfungsvorbereitung
- Austausch der Erfahrungen im Lehrbetrieb

Um die Eigenverantwortung zu fördern, wird Frontalunterricht weitgehend durch individuelle aber klar strukturierte und betreute Lernarbeit ersetzt. Auch bei der Formulierung und Umsetzung der Lernziele wird den Jugendlichen möglichst viel Eigenverantwortung übertragen. Basis dazu kann das Führen eines "Coaching-Books" sein, wie es vom Bildungsnetz Zug verwendet wird. Eine andere Möglichkeit ist eine entsprechende Ergänzung des Arbeitsbuches, wenn ein solches geführt wird. Neben individuellen Lernzielen werden regelmässig Selbst- und Fremdeinschätzung (vom Lehrmeister) und Lernfortschritte eingetragen.

Der Zusatzunterricht findet an einem freien Halbtage, in der Regel an einem Samstag Vormittag statt und umfasst jeweils vier Lektionen. Im ersten Lehrjahr sind die Lernenden verpflichtet, jede Woche teilzunehmen im zweiten in der Regel noch jede zweite, wobei Dauer und Häufigkeit des Besuchs des Zusatzunterrichts nach dem ersten Lehrjahr individuell abzuklären sind. Während der ganzen Lehrzeit können Betriebe und Lernende bei Krisensituationen das Betreuungsangebot in Anspruch zu nehmen.

6.3.2 *Einführungswoche*

Die Einstiegswoche wird im August, vor Beginn der Lehre durchgeführt. Sie beinhaltet eine persönliche Standortbestimmung (in Bezug auf schulische Leistungen und Verhalten), das Entwickeln einer individuellen Zielformulierung, die Vorbereitung auf den Arbeitsalltag sowie ein gegenseitiges kennen lernen. Die Einstiegswoche bildet eine wichtige Basis für die Vertrauensbildung zwischen Lehrpersonen und Jugendlichen. Wie bei "E Lehr mit Kick" könnte sie auch für ein kennen lernen von Jugendlichen und deren Lehrmeister/innen genutzt werden, indem die Lehrmeister/innen zum Schluss der Woche eingeladen werden.

6.3.3 *Kontakte/Vernetzung*

Die Lehrpersonen pflegen den Kontakt zu den verschiedenen Beteiligten (Lehrmeister/innen, Berufsschullehrer, Eltern, Behörden etc.) und fördern deren Vernetzung. Zu Beginn der Vertragsdauer wird jeder Betrieb einmal persönlich besucht. Dieser persönliche Kontakt mit dem Ausbildungsverantwortlichen ist eine wichtige Voraussetzung für eine konstruktive Zusammenarbeit. Danach nimmt die Lehrperson regelmässig telefonische Kontakt mit dem Betrieb auf, um zu hören, wie es dort geht. Bei akuten Krisensituationen finden persönliche Treffen statt.

6.3.4 *Konfliktbearbeitung*

Ist die Fortführung der Lehre gefährdet, so vermittelt die Lehrperson selbst oder sorgt für den Einbezug geeigneter Stellen wie dem Berufsinspektorat. Weiter kann eine "Auszeit" vereinbart werden, wobei der oder die Jugendliche für einige Wochen in einer passenden Werkstatt der Berufswahlschule Bülach untergebracht wird. So wird die Möglichkeit geschaffen, dass sich die Gemüter etwas abkühlen können. Gleichzeitig wird an einer Lösung des Konflikts weitergearbeitet – allenfalls unter Beizug des Personals der BWS. Diese Massnahme hat die Funktion einer "Notbremse" und soll dazu beitragen einen Lehrabbruch zu verhindern.

6.4 Träger

Die Trägerschaft wird vom Bildungszentrum Bülach übernommen, namentlich von der Berufsschule und der Berufswahlschule.

In den Zuständigkeitsbereich der **Berufsschule** Bülach fallen:

- das zur Verfügung stellen von Räumlichkeiten für den Zusatzunterricht
- das Anstellen der zwei Lehrkräfte für den Stützunterricht
- das Bereitstellen einer Sekretariatsunterstützung
- die Finanzierung des Projekts über das Budget der Berufsschule

Der Zusatzunterricht wird auch dann in Bülach besucht, wenn der normale Unterricht in einer andern Berufsschule zu besuchen ist.

Die **Berufswahlschule** übernimmt im Rahmen des normalen Schulbetriebs die Betreuung der Jugendlichen in der "Auszeit".

6.5 Patronat

Das Forum Zürcher Unterland übernimmt die Funktion eines Patronats, umfassend

- Öffentlichkeitsarbeit bezüglich des Angebots bei Betrieben und bei abgehenden Schulen
- Sicherstellen des Kontakts mit den Betrieben
- Vernetzung mit den Gewerbeverbänden sowie mit den zuständigen Personen der Lehrstellenentwicklung, mit BIZ, Trägern von Übergangsjahren usw.
- Bestimmung von Umfang, Dauer und Inhalt der Evaluation (vgl. 6.7)

Mit dem Kontakt zu den Betrieben soll unter anderem sichergestellt werden, dass der Zusatzunterricht tatsächlich eine Entlastung der Betriebe bringt. Die Öffentlichkeitsarbeit beinhaltet die Werbung bei Betrieben, in der Oberstufe, in Brückenangeboten, Jugendberatungsstellen, Berufsberatungen und Jugendtreffs.

Die Lehrpersonen, die den Zusatzunterricht erteilen, berichten mindestens einmal jährlich dem Forum über Inhalt und Erfolg ihrer Arbeit.

Um Doppelspurigkeiten zu vermeiden, wird der Leiter der Berufsschule eingeladen, Mitglied des Forums zu werden.

6.6 Personal

Das Modell geht davon aus, dass für jede und jeden Lernenden eine zentrale Bezugsperson für alle Probleme zuständig ist, die im Zusammenhang mit der Ausbildung auftreten. Sie ist also sowohl Bezugsperson für Lernende wie für Lehrbetriebe und Berufsschule. Ihr Name ist auch den Eltern der Lernenden und allenfalls involvierten Behörden wie der Vormundschaft bekannt. Es handelt sich dabei um eine Person, die *nicht* bereits in einer der involvierten Berufsschulen oder Betrieben tätig ist.

6.6.1 Aufgaben

Das Pensum umfasst

- die schulische Förderung durch Zusatzunterricht,
- Kontakte mit den Jugendlichen und deren Lehrmeister,
- Vernetzung aller Beteiligten
- Vorbereitung und Durchführung der Einführungswoche
- Austausch mit anderen Lehrpersonen, die eine Klasse im Rahmen dieses Angebots betreuen.

6.6.2 Qualifikationen

Entsprechend der breiten Tätigkeit benötigen die eingesetzten Personen sowohl

- pädagogische und didaktische wie auch
- sozialpädagogische

Qualifikationen.

Ein Coaching stellt sicher, dass beide Aspekte zum Zuge kommen.

6.7 Evaluation

Während der ersten drei Jahre des Förderprogramms wird eine Evaluation durchgeführt, welche den Erfolg und das Erreichen der Zielsetzung des Programms überprüft.

7 Kosten und Finanzierung

7.1 Annahmen

Bei der Berechnung der **Kosten** wird von folgenden Randbedingungen ausgegangen:

- Ab Sommer 2004 werden jedes Jahr zwei Klassen mit je 12 Lernenden gebildet.
- Sie besuchen vor Beginn der Lehre die Einführungswoche (Aufwand 5 Tage + 3 Tage Vorbereitung), im ersten Lehrjahres 40 Halbtage à vier Lektionen, im zweiten Lehrjahr noch 20 Halbtage à 4 Lektionen.
- Zum Aufbau des Kontakts mit den Lehrmeistern findet im ersten Lehrjahr ein Besuch statt, was im Durchschnitt je 2 Stunden in Anspruch nimmt.
- Anschliessend finden im ersten Lehrjahr 10 telefonische Kontakte (Aufwand durchschnittlich 15 Min.), im zweiten noch 5 Kontakte statt.
- Pro Klasse à 12 Lernenden sind im ersten und zweiten Lehrjahr je 3 Krisenintervention notwendig, die durchschnittlich je 4 Arbeitstage in Anspruch nehmen.
- Die Beanspruchung im dritten und allenfalls einem vierten Lehrjahr kann vernachlässigt werden.
- Für Austausch, Coaching und Berichterstattung ist pro Jahr und Lehrperson ein Aufwand von 2 Tagen abzugelten.
- Der Aufwand für die Schulleitungen der beteiligten Schulen wird nicht separat ausgewiesen.

7.2 Elemente der Kostenrechnung

Lehrpersonen im ersten Lehrjahr für 2 Klassen mit zusammen 24 Lernenden

	Arbeitsstd.	Lektionen
Zusatzunterricht 40 Halbtage x 4 Lektionen x 2 Klassen		320 L
Erstbesuch der Betriebe: 2h x 24 Betriebe	48 h	
Regelmässige Telefongespräche mit Betrieben 24 LM x 10 Telefongespräche x 15min)	60 h	
Krisenarbeit/ Besuch der Betriebe: 3 Jugendliche x 4 Tage	96 h	
Vorbereitung und Durchführung der Einführungswoche (2 Lehrpersonen): 1,6 Wochen		84 L
Austausch, Coaching und Berichterstattung 2 x 3 Tage à 8h	48 h	
Zwischentotal	252 h	404 L
Bei einer Umrechnung nach dem Schlüssel 42 Std = 26 Lektionen	156 L	
Total: (Lektionen)		560 L
entsprechend		14 Lektionen/Woche

Lehrpersonen im zweiten Lehrjahr für 2 Klassen mit zusammen 24 Lernenden

	Arbeitsstd.	Lektionen
Zusatzunterricht 20 Halbtage x 4 Lektionen x 2 Klassen		160 L
Regelmässige Telefongespräche mit Betrieben 24 LM x 5 Telefongespräche x 15min)	30 h	
Krisenarbeit/ Besuch der Betriebe: 3 Jugendliche x 4 Tage	96 h	
Austausch, Coaching und Berichterstattung	(vgl. 1. Lj)	
Zwischentotal	126 h	160 L
Bei einer Umrechnung nach dem Schlüssel 42 Std = 26 Lektionen	78L	
Total: (Lektionen)		240 L
Entsprechend		6 Lektionen/Woche

Aufwand für Sekretariatspersonal

Es ist mit einer gewissen Belastung des Schulsekretariates zu rechnen:

- Ausstellung der Zusatzverträge für die Lernenden
- Unterstützung des Forums bei der Öffentlichkeitsarbeit

Der Umfang ist schwer abzuschätzen, dürfte aber in einem bescheidenen Rahmen halten.

Weiterer Betriebsaufwand (in Franken)⁴

- | | |
|---|-------|
| • Einführungswoche | 5'500 |
| • Büromaterial und Drucksachen | 2'500 |
| • Unterrichtsmaterial, Fachbücher | 1'500 |
| • Diverses (Weiterbildung und Fachtagungen) | 1'500 |

Für Raumkosten wird kein Betrag eingesetzt in der Annahme, dass die nötigen Schulräume an schulfreien Halbtagen kostenlos zur Verfügung stehen.

Die Realisierung der "Auszeit" lässt sich bis auf weiteres im Rahmen des Budgets der Berufswahlschule Bülach realisieren; es entstehen keine Kosten, die zusätzlich zu finanzieren sind.⁵

Entwicklungskosten

Kapitel 8 enthält eine Zusammenstellung der nötigen Aktivitäten zur Umsetzung des Modells. Die Kosten sind abhängig davon, ob die Arbeit im Rahmen bestehender Pensen übernommen werden können.

Weiter wird vorgeschlagen zeitlich begrenzt – zum Beispiel während drei Jahren – eine Evaluation durchzuführen. Der anfallende Aufwand ist von den Fragestellungen abhängig, die bearbeitet werden sollen.

⁴ In Anlehnung an die Kalkulationen von „E Lehr mit Kick“

⁵ Zusage von Walter Fehr, Leiter Berufswahlschule Bülach

7.3 Zusammenstellung

Obige Auflistung zeigt, dass die Entschädigung der Lehrpersonen den weitaus grössten Teil der Betriebskosten verursachen. Sie betragen

- im Schuljahr 2004/2005 14 Lektionen pro Woche, verteilt auf zwei Lehrkräfte,
- in den Folgejahren (1. und 2. Lehrjahr) 20 Lektionen / Woche.

Im Schuljahr 2003/04 entstehen Realisierungskosten, in den folgenden drei Jahren allenfalls die Kosten für eine Evaluation

7.4 Finanzierung

Es wird vorgeschlagen, die Kosten der Lehrpersonen dem Schulbudget als Aufwand für Stützunterricht zu belasten. Die Finanzierung der Realisierungskosten könnte beim Lehrstellenbeschluss beantragt werden. Bezüglich der Einführungswoche ist ein Beitrag der Lehrbetriebe denkbar.

8 Realisierung der Empfehlung

Für die Umsetzung werden folgende Schritte vorgeschlagen:

Nächste Schritte	Zuständigkeit	Termin
Zustimmung der regionalen Gewerbeverbände einholen. Sie bitten, sich gegenüber dem MBA entsprechend zu äussern	Forum	Juli 03
Verhandlung mit dem MBA, v. a. Finanzierung regeln	Forum und Berufsschule	Juli 03
Öffentlichkeitsarbeit: Information von Oberstufen, Brückenjahren, Berufsschulen, Heimen, regionalen Gewerbeverbänden, Berufsberatungen, Jugendtreff, Jugendanwaltschaft, Jugendberatungsstellen	Forum	ab Okt. 03
Kontakt mit den Verantwortlichen der Lehrstellenentwicklung aufnehmen (Jugendliche und Betriebe für das Programm gewinnen)	Forum	Herbst 03
Evt. Verein Job (wegen möglicher Zusammenarbeit bezüglich Standortbestimmung und Vermittlung der Jugendlichen) kontaktieren	Forum	
Coach bestimmen für Lehrpersonen	Berufsschule	Feb. 04
Suche und Ausbildung der beiden Lehrpersonen	Berufsschule	ab Feb. 04
Diskussion des Programms mit Vertretungen erfolgreicher Projekte auf diesem Gebiet (Mutenz, Zug, Reineck), Besuch dieser Projekte mit dem Ziel einer didaktische Vorbereitung	Lehrpersonen	März 04
Vertrag ausarbeiten, der mit den Lernenden abgeschlossen wird	Lehrperson	April 04
Einführungswoche planen	Lehrperson	April 04
Ansprechenden Namen für das Förderprogramm entwickeln	Forum	April 04
Infrastruktur (Räumlichkeiten, Unterrichtsmaterial etc.) bereitstellen	Berufsschule, Lehrperson	April 04

Anhang (Ausführliche Fassungen der Darstellungen)

E Lehr mit Kick

Ort:	Liestal (BL)
Projektleitung:	E. Nussbaumer Amt für Berufsbildung und Berufsberatung
Personalaufwand:	4 Personen zu insgesamt 85 Stellenprozent
Projektbeginn:	Beginn des Schuljahres 1999/ 2000
Status:	definitiv
Branche:	verschiedene
Trägerschaft:	Amt für Berufsbildung und Berufsberatung BL und die Wirtschaftskammer BL
Anwendungsbreite:	derzeit 64 Jugendliche pro Jahr
Schwerpunkt:	schulische Unterstützung

Zielsetzung:

Ziel von "E Lehr mit Kick" ist es, mit einem individuell abgestimmten, Stütz- und Förderangebot Jugendlichen, die ohne diese Angebot kaum Erfolgsaussichten in einer Lehre oder Anlehre hätten, einen Berufsabschluss zu ermöglichen. Es wird von einer einjährigen Teilnahme ausgegangen. "E Lehr mit Kick" bedeutet eine Entlastung der Lehrbetriebe von zusätzlichem Aufwand und soll diese ermuntern, auch Jugendlichen, welche nicht von vornherein als problemlos und leistungsstark gelten eine Chance zu geben.

Das Angebot richtet sich an schwach qualifizierte Jugendliche mit Schwierigkeiten bei der Lehrstellensuche. Neben schulischen Lücken, können auch sprachliche Schwierigkeiten und/ oder Defizite im Sozialverhalten bestehen.

Massnahmen:

Die Zielsetzung soll durch eine Reihe von Massnahmen erreicht werden, die sich an alle beteiligten richtet:

Die Jugendlichen beginnen das "kick"-Programm mit einer erlebnispädagogischen Einstiegswoche, welche eine persönliche Standortbestimmung (in Bezug auf schulische Leistungen und Verhalten), das Entwickeln einer individuelle Zielformulierung, die Vorbereitung auf den Arbeitsalltag sowie ein gegenseitiges kennen lernen ermöglicht. Während der Lehre nehmen die Jugendlichen einmal wöchentlich an einem schul- und berufs begleitenden Stütz- und Förderprogramm teil. Hauptelemente dieses Programms sind:

- Anleitung zum Lernen
- Aufarbeiten von schulischen Defiziten
- Aufgabenhilfe, Prüfungsvorbereitung
- Hilfestellungen für die Persönlichkeitsentwicklung (z.B. durch klare Abmachungen und Konsequenzen bei Nichteinhalten derselben)
- Beratung und Betreuung (bei schulischen, betrieblichen aber auch bei persönlichen oder familiären Problemen)

Der "Unterricht" gestaltet sich dabei sehr individuell, so dass von den Lehrlingen ein grosses Mass an Eigenverantwortung gefordert ist. Ziel ist die "Hilfe zur Selbsthilfe".

Neben dem Lehrvertrag unterzeichnen die Jugendlichen einen "kick"-Vertrag, der die Verbindlichkeit der Teilnahme gewährleistet.

Ein wichtiger Bestandteil des Projekts bildet die Vernetzung aller Beteiligten; Jugendliche, Eltern, Lehrer der abgebenden Schule und der Berufsschule sowie der Berufsinspektoren.

Die Lehrmeisterinnen und Lehrmeister werden mehrmals jährlich persönlich kontaktiert und es werden Gelegenheiten zum regelmässigen Erfahrungsaustausch geschaffen. Bei Problemen im Lehrbetrieb kann die Lehrmeisterin oder der Lehrmeister die zuständige "kick"-Lehrkraft kontaktieren und gemeinsam werden Konflikte angegangen und für alle Seiten akzeptable, transparente und verbindliche Abmachungen getroffen. (Coaching, Mediation)

Erfahrungen

Eine externe Evaluation des Projektes (welche alle Beteiligten berücksichtigte) äusserten sich durchwegs positiv. Sowohl Lehrbetriebe als auch Jugendliche sind sehr zufrieden mit dem Programm.

Die Erfolgsquote (Anteil Jugendlicher, die nach dem ersten Ausbildungsjahr noch in der Lehre/ Anlehre sind) lag im letzten Jahr bei 93%.

Die Nachfrage seitens der Jugendlichen, wie auch seitens der Lehrmeister, welche interessiert sind "Kicker" aufzunehmen steigt. Zurzeit sind 62 Jugendliche aus verschiedensten Branchen im Programm.

"Erfolgsgeheimnis"

Nach Einschätzung der Projektmitarbeiterinnen und Mitarbeiter, lässt sich der Erfolg des Kick v.a. auf :

- den Anspruch auf die Eigenverantwortung der Teilnehmenden,
- die Vernetzung aller Beteiligten und
- die regelmässige und situationsbedingte Unterstützung der Lehrmeisterinnen und Lehrmeister ("mit nicht ganz einfachem Ausbildungsauftrag")

zurückführen.

Wichtig seien ausserdem die persönlichen Kontakte, auf denen ein Vertrauensverhältnis aufgebaut werden kann (Lehrlinge- "kick"-Lehrkraft-Lehrmeister / in) sowie ein grosses persönliches Engagement der "kick"-Lehrkräfte.

Kosten/ Trägerschaft:

Die jährlichen Kosten des Projekts belaufen sich auf **Fr. 120'000.-**

Davon laufen Fr. 90'000.- (subventionierte Lohnkosten) über das Stützgeldbudget der Schulen.

Die restlichen Fr. 30'000.- (bis anhin effektive Mehrkosten, die aber seit 2003 ins Budget eingestellt werden) setzt sich zusammen aus:

nicht subventionsberechtigten Lohnkosten (Beratung, Lehrbetriebsbesuche)	Fr. 19'000.-
Intensivwoche vor Lehrbeginn	Fr. 5'500.-

Büromaterial, Drucksachen	Fr. 2'500.-
Unterrichtsmaterial, Fachbücher	Fr. 1500.-
Diverses (Weiterbildung, Fachtagungen etc.)	Fr. 1500.-
Total pro Jahr	Fr. 30'000.-

Stiftung Die Chance

Ort:	Reineck (SG)
Projektleitung:	Helmut Gehrler, Direktor der Gewerblichen Berufsschule Rorschach
Personenaufwand:	sechs Personen: 1 Sozialpädagogin (Manuela Kaltbrunner), 4 Berufsschullehrer, 1 Stiftungsadministratorin) zu insgesamt 305 Stellenprozent
Status:	definitiv
Projektbeginn:	Juni 2000
Trägerschaft:	Die Chance, Stiftung für Berufspraxis in der Ostschweiz (und LSB2-Gelder)
Anwendungsbreite:	z.Z. werden 200 Jugendliche im Rahmen der Chance betreut.
Schwerpunkt:	An-, Lehrstellen und Stellenvermittlung, Coaching

Zielsetzung

Die Stiftung bezweckt die individuelle Förderung und Betreuung von Jugendlichen in der Ostschweiz, die trotz positiver Grundhaltung aufgrund ihrer schulischen Leistungen oder ihres Sozialverhaltens (soziales Umfeld) dem Anforderungsprofil für geeignete Ausbildungsplätze (Lehre, Anlehre) nicht entsprechen. Defizite sollen ausgebessert und Ressourcen gestärkt werden. Die Stiftung richtet sich an 15- 22 jährige.

Massnahmen

Unterstützung der Jugendlichen:

- Standortbestimmung der Jugendlichen mittels Niveautests und Interview
- Vermittlung von An- oder Lehrstellen, Vorlehen oder Praktika
- Ermittlung sinnvoller Hilfeleistung (Lernformen und Lerninhalte, Aufgabenhilfe etc.)
- Persönliches Coaching und Vermittlung bei Problemen im Betrieb, in der Schule oder bei persönlichen Problemen während der gesamten Ausbildungszeit
- Regelmässige Meldepflicht der Jugendlichen: alle zwei Monate schicken die Jugendlichen ihrer Betreuungsperson eine Karte, wie es ihnen geht (im Betrieb, Schule, allgemein). Bei negativer Rückmeldung wird reagiert.
- Regelmässiger Besuch (1-2 mal jährlich) der Berufsschulen, Gespräche mit Lehrern der Chance-Jugendlichen
- Nach Abschluss der Ausbildung werden die Chance-Jugendlichen bei der Stellensuche unterstützt

Unterstützung der Lehrmeister/innen:

- Standortbestimmung, Auswahl und Vermittlung der Jugendlichen (Schnupperzeit möglich)
- Coaching der Lehrmeister/innen bei Problemen mit Jugendlichen, Besuch der Betriebe
- Vermittlung zwischen Lehrmeister/innen und dem Amt für Berufsbildung
- Beratung bei der Umsetzung der Lehrpläne (Bsp. Unterstützung bei der Einführung der "Modellehrpläne" der Logistikpraktiker)
- Veranstaltung und Leitung von Gruppengesprächen (zwischen Lehrfirmen) zwecks Erfahrungsaustausch und Zusammenarbeit
- Es wurden 68 Berufsbilder (mit Ausbildungsprogramm) erarbeitet, welche den Lehrbetrieben als Richtlinien dienen.

Vernetzung aller Beteiligten:

Viel Wert wird auf Vernetzung und gute Kommunikation aller Beteiligten gelegt: Lehrer, Lehrmeister/innen, Amt für Berufsbildung, Berufsberatung, RAV, Sozialdienste und Jugendliche

Schaffung neuer Lehrstellen

Ziel ist es 30- 40% neue Lehrstellen zu schaffen um möglichst wenig mit dem bestehenden Angebot zu konkurrieren. Dies geschieht durch schriftliche, telefonische und persönliche Überzeugungsarbeit der durch die Chance-Mitarbeiter/innen. Ausserdem werden Informationsveranstaltungen durchgeführt. In der drei-jährigen Bestehenszeit der Chance wurden 90 neue (An-) Lehrstellen geschaffen.

Erfahrungen und Erfolge:

Die beteiligten Lehrmeister zeigen sich, nach Auskunft des Projektleiters durchwegs zufrieden. Die Erfahrung zeigt, dass viele der Lehrmeister im Lauf der Zeit freiwillig weitere Stellen schaffen. Ausserdem bestehen Lehrmeister bei der Auswahl neuer Bewerberinnen vermehrt darauf, Chance-Jugendliche aufzunehmen (gute Erfahrungen, Motivation benachteiligten Jugendlichen eine Chance zu geben).

Ziel der Chance war es, 80% der teilnehmenden Jugendlichen zu einem Abschluss zu verhelfen und davon 90% an eine Stelle zu vermitteln. Effektiv haben bis jetzt 97% abgeschlossen, wovon 100% anschliessend eine Stelle fanden. 16% davon wiederum sind an derzeit an einer Zweitausbildung. Der Erfolg wird auf das individuelle Vorgehen, den Enthusiasmus der Mitarbeiter/innen und die gute Vernetzung in der Region zurückgeführt.

Kosten

Die jährlichen Kosten des Projekts belaufen sich auf **Fr. 550'000.-** (inkl. Administrationskosten der Stiftung. Während der ersten drei Jahre wurde ein Teil dieser Kosten von LSB2-Geldern übernommen. Der Rest setzt sich aus Beiträgen von privaten Sponsoren zusammen.

Bildungsnetz Zug (Verein "Verbund Zuger Bildungsnetzwerk")

Ort:	Zug
Projektleitung:	Matthias Buzzi
Personalaufwand:	der 5-köpfige Vorstand wählt einen Geschäfts- und Ausbildungsleiter 100%

	(Vermittlung, Coaching, Bereitstellen von Arbeitsplätzen und schulische Unterstützung, Arbeiten im finanziellen Bereich, Evaluation des Projekts)
Projektbeginn:	Januar 2001
Trägerschaft/ Finanzierung:	LSB2 und kantonale Beiträge
Anwendungsbreite:	zur Zeit 21 Jugendliche (vorgesehen: sind 30-40)
Schwerpunkt:	Schulische Unterstützung, Prävention, Reflexion, Administrative Unterstützung der Betriebe

Zielsetzung

Ziel ist es praktisch begabten Jugendlichen mit schulischen Teilleistungsschwächen durch professionelles Coaching einen Berufsabschluss auf der Stufe (An) Lehre zu ermöglichen. Firmen sollen dazu bewegt werden, neue Ausbildungsplätze zu schaffen.

Massnahmen

Möglichst viel Firmen bilden zu Ausbildungszwecken einen Verbund mit rechtsverbindlicher Trägerschaft. Die Ausbildung in einer oder mehreren Firmen soll mit einem professionellen Coaching und mit einer möglichst individuellen Bildungsförderung vernetzt werden.

Die **Jugendlichen** werden nach einem erfolgreichen Schnupper- oder Bewerbungspraktikum ins Bildungsnetz aufgenommen und – für zunächst 6 oder 12 Monate – in einen Betrieb vermittelt. Im Normalfall wird die Anstellung danach verlängert. Das Bildungsnetz Zug ist dann Lehrvertragspartner.

Zu Beginn der Ausbildung werden für die Jugendlichen Einführungsseminare durchgeführt. Danach kommen sie mindestens 14-täglich zu einem vierstündigen Coaching in Kleingruppen (4-6 Personen) zusammen. Der Inhalt:

- Reflexion auf Betrieb/ Schule (unter Berücksichtigung persönlicher Probleme)
- Erledigung der Aufgaben und Prüfungsvorbereitung (ein möglichst enger Kontakt zu den Berufsschulpersonen sichert eine effiziente und gezielte Unterstützung der Jugendlichen im schulischen Bereich)
- Sozialkompetenzschulung (Rollenspiele)
- Coaching-Book-Eintragungen. Jede/r Lernende führt täglich dieses Buch. In dieses Buch werden regelmässig Selbst- und Fremdeinschätzung (Lehrmeister) bezüglich: Verhalten, praktische Arbeit und Fortschritte eingetragen.
- Vermittlung nach Abschluss der Ausbildung

Mit dem **Betrieb** wird (unter Voraussetzung einer Mitgliedschaft beim Verein "Verbund Zuger Bildungsnetzwerk) ein Zusammenarbeitsvertrag erstellt. Dieser verpflichtet sich zu einer Fachausbildung und zahlt dem Bildungsnetz Zug einen Tagesansatz. Alle anderen Aufgaben und Verpflichtungen, so auch ein beträchtlicher Teil der administrativen Arbeit, werden vom Bildungsnetz Zug übernommen:

- Lohnzahlungen
- Versicherungen
- Eltern-/Schulkontakt

- Unterstützung beim Festlegen der fachlichen Zielsetzung für die ersten 6 Monate (basierend auf dem jeweiligen Ausbildungsreglement, Artikel 5)

Die Lehrmeister haben zudem die Möglichkeit ihre Eindrücke und Erfahrungen mit den Jugendlichen im "Coaching-Book" zu formulieren.

Zusätzlich wird vom Bildungsnetz Zug die **Vermittlung** zwischen den Beteiligten (Betreibe, Berufsschulen, Jugendliche, Behörden und Eltern) übernommen.

Erfahrungen und Erfolge

Nach Aussagen nach Evaluation und Erfahrung des Geschäfts- und Arbeitsleiters:

Je individueller das Angebot (z.B. schriftliche Rückmeldung, Semesterprüfung im Betrieb, persönliche Gespräche) desto beliebter ist es bei den Jugendlichen.

Der 14-tägige Rhythmus des Coaching wird als optimal gewertet.

Die Lehrmeister schätzen an der Zusammenarbeit mit dem Bildungsnetz Zug besonders die Abnahme des administrativen Aufwands der Lehrlingsbetreuung.

Kosten

Für die Jahre 2000- 2002 beliefen sich die Kosten insgesamt auf Fr. 488'000.-, also ca. **Fr. 160'000.-** jährlich.

Für das Jahr 2003 wurden die Kosten auf **Fr. 266'000.-** festgelegt.

Diese Kosten enthalten:

- - Lohn des Geschäfts- und Ausbildungsleiters
- - Löhne der Jugendlichen (die Betriebe übernehmen davon die Sozialleistungen und übermitteln dem BNZ einen Tagesansatz)
- - Infrastruktur

Verein Job, Projekt Coaching

Ort:	Stadt Zürich (Bülach, Wetzikon, Uster)
Projektleitung:	Thomas Diener
Personalaufwand:	zwei Sozialpädagogen/innen (Esther Heller, Martin Guerra) zu insgesamt 140 Stellenprozent
Projektbeginn:	2000
Trägerschaft/ Finanzierung:	Verein Job/ Finanzierung nach Abschluss der LSB2-Projektphase ausschliesslich durch Einzelkostengutsprachen (Gemeinden, Jugendsekretariat, Jugendanwaltschaft, IV)
Anwendungsbreite:	35 Jahresplätze
Schwerpunkt:	Sozialpädagogische Unterstützung

Zielsetzung

Seit August 2000 wird das Angebot des Verein Job (*Berufsintegrationsprogramm*) durch das Konzept *Individuelles Coaching* erweitert. Jugendliche mit erschwerten Startbedingungen ins Berufsleben werden bei der Berufsfindung, der

Lehrstellensuche und während der gesamten Bildungsdauer (Anlehre/ Lehre) von Sozialpädagogen/innen professionell unterstützt, begleitet und betreut. Zielgruppe sind Jugendliche mit schulischen, sozialen, kulturellen, persönlichen oder familiären Problemen, deren Berufsbildung durch die genannten Probleme gefährdet ist.

Der Verein Job bietet v.a. Unterstützung in im Sozialpädagogischen Sinn an. Bei Bedarf werde die Jugendlichen an die jeweilig kompetenten Fachstellen weitervermittelt (Psychologische Dienste, Stützunterricht etc.).

Massnahmen

1. Coaching der Jugendlichen:

- Individuelle Situationsanalyse, Zielformulierung und Zielüberprüfung
- Unterstützung und Lösungssuche bei Problemen im Arbeitsalltag im Absprache mit Ausbildungsbetrieben und Berufsschulen und weiteren Beteiligten (sowie regelmässiger Kontakt und Informationsaustausch mit diesen)
- Stabilisierung der Ausbildungssituation durch Nachhilfeunterricht bei schulischen und fachlichen Schwierigkeiten
- Stabilisierung der Ausbildungssituation durch Klären der persönlichen Situation

2. Beratung und Unterstützung der Lehrmeister/innen:

- Abklärung der Fähigkeiten und Neigungen, Berufsmaturität der/ des Jugendlichen
- Förderung und Qualifizierung des Lehrlings/ der Lehrtochter
- Unterstützung bei fachlichen und sozialen Fragen
- Unterstützung bei Krisen der/ des Jugendlichen
- Unterstützung bei der Schaffung einer neuen (An-) Lehrstelle im Rahmen der Coaching – Zusammenarbeit durch Arbeitsabnahme und Motivation: Fallbezogen werden gezielt Betriebe angefragt und bei der Schaffung einer Lehrstelle unterstützt. (Kontakte mit Berufsbildungsamt, Berufsinspektoren). So werden jährlich 1-2 Lehrstellen geschaffen.

Als wichtiges Entlastungs- Kriterium der Lehrbetriebe wird die *Rollentrennung* erachtet. Die Lehrmeister/innen sollen in erster Linie für die fachliche (und nur am Rande für die persönliche Betreuung) ihrer Lehrlinge und Lehrtöchter zuständig sein. Dadurch, dass der Verein sich um soziale, persönliche, kulturelle, etc. Probleme kümmert, können Rollenkonflikte in der Beziehung zwischen Lehrmeister/innen und Jugendlichen verhindert bzw. entflochten werden. Nach Erfahrung des Projektleiters liegen (auch den fachlichen) Problemen im Betrieb meist persönliche Probleme zugrunde.

3. Koordination aller Beteiligten, Verantwortung für Informationsfluss

Erfahrungen und Erfolge

Betreut wurden während der gesamten Projektphase 44 Jugendliche in Ausbildung. Nach dem ersten Projektjahr wurde die Kapazität von 12 (Plätzen) auf 24 verdoppelt. Geplant ist eine weitere Erhöhung des Platzangebots

Gemäss einer Evaluation der Hochschule für Soziale Arbeit werden besonders die hohe Individualisierung und die Vernetzung und Kooperation der verschiedenen Beteiligten, welche erlaubt, sich gemeinsam über Interventionen und Zielsetzungen abzusprechen, als positiv hervorgehoben. Ebenfalls positiv bewertet wurde die hohe Kontinuität durch die immer gleichen, externen Coachingverantwortlichen und schliesslich, dass im Coaching nicht nur berufs- beziehungsweise ausbildungsbezogene Fragen behandelt werden, vielmehr wird

die gesamte Lebenssituation der/des Jugendlichen berücksichtigt.

Anmerkung zum Projekt Berufsintegration im Hinblick auf die Schaffung neuer Ausbildungsplätze

Das Berufsintegrationsprogramm bietet Jugendlichen, welche nach Abschluss ihrer obligatorischen Schulpflicht keine Lehrstelle gefunden haben, Praktikumsplätze in Firmen der Privatwirtschaft an. Neben einer Unterstützung der Jugendlichen wird auch die Unterstützung der Firmen in sozialer und fachlicher Hinsicht angeboten.

Die Übernahme einer Praktikantin oder eines Praktikanten ermöglicht es den Firmen, sich von der Eignung des/ der Praktikant/in als eventuelle zukünftige Lehrtochter oder Lehrling zu überzeugen.

Der Verein Job bietet den Firmen Unterstützung beim Aufbau einer neuen Lehrstelle bzw. einer Anlehrstelle an. Im Schuljahr 2001/02 wurden im Kanton Zürich so 15 neue Lehrstellen geschaffen.

Kosten

Die Kosten belaufen sich auf Fr.8000.- pro Jugendlichen, bei 35 Jahresplätzen sind das jährlich Total Fr. 280'000.-

Kabel- Kirchliche Anlauf- und Beratungsstelle für Lehrlingsfragen

Ort: Zürich, Winterthur, Uster

Projektleiter:

Personalaufwand: 4 (1 Sozialpädagogen, 1 Theologe/ Supervisor, 1 Sozialarbeiterin, 1 Administrativer Leiter)

Projektbeginn: 1991

Trägerschaft/ Finanzierung: röm.-kath. und ref. Kirchen des Kantons Zürich (in Uster auch die drei Jugendkommissionen der Region)

Anwendungsbreite:

Schwerpunkt: Beratung von Jugendlichen nach oder vor Lehrabbruch

Zielsetzung

Die Kirchliche Anlauf- und Beratungsstelle bietet Unterstützung und Beratung für Jugendliche, die ihre Lehre abgebrochen haben, oder sie abbrechen wollen. Im Vordergrund steht die Suche nach einer Lösung durch eine Situationsanalyse, sowie durch den Austausch von Erfahrungen mit anderen Betroffenen. Dabei sollen über eine gewisse Zeit (Prozessberatung) möglichst viele Aspekte des Problems berücksichtigt werden.

Massnahmen

Die Angebote der Beratungsstelle für **Jugendliche** sind:

- Persönliches Beratungsgespräch mit einer der Projektleiter/innen, danach
- Wöchentlich fortlaufende, fachlich begleitete Gesprächsgruppen (mit 3-9 Teilnehmer/innen)
- Beizug von externen Fachleuten (Berufsberater/innen, Psycholog/innen, Arbeitsvermittler/innen)
- Informationen auf Webseite
- Leitfaden für Bewerbungen
- Vermittlung zwischen Jugendlichen und Ausbildungsverantwortlichen und Eltern
- Bei Bedarf: Vermittlung an andere Fachstellen (Berufsberatung, Arbeitsamt, Amt für Berufsbildung)

Einmal jährlich werden persönlichkeitsbildende Lehrlingslager angeboten. Kabel berät und unterstützt ausserdem Firmen bei der Durchführung eigener Lehrlingslager.

Die Beratungsstelle steht auch für die **Lehrmeister/innen** und Lehrmeister offen. Die Erfahrung hat aber gezeigt, dass diese das Beratungsangebot der Institution meist erst bei hohem Leidensdruck, nach persönlicher Kontaktierung oder Empfehlung in Anspruch nehmen.

"A-HA"; SAMOWAR Horgen

Ort:	Horgen
Projektleitung:	..Koller (Lehrlingsberatung), Anna Schlienz (Lehrmeister/innen- Beratung)
Personalaufwand:	2
Projektbeginn:	2001
Trägerschaft/ Finanzierung:	Verein für Jugendfragen des Bezirks Horgen- SAMOWAR (Finanzierungsbeiträge: verschiedene politische Gemeinden und evang.-ref. sowie kath. Kirchgemeinden (Adliswil, Hirzel, Horgen...))

Anwendungsbreite:

Schwerpunkt:

Zielsetzung

Jugendberatungsstelle: Die Beratung und Therapie von Jugendlichen, Familien, Eltern und Bezugspersonen von Jugendlichen bilden den Schwerpunkt der Arbeit des SAMOWAR in der Jugendberatungsstelle. Dabei stehen die Bewältigung von Problemen, das Gespräch über die Erweiterung von Handlungsspielräumen, und der Erwerb von neuen Verhaltensweisen im Vordergrund. Die Jugendlichen sollen ihre eigenen Ressourcen zur Lebensbewältigung kennen lernen und die Fähigkeit erwerben, Konflikte selber zu lösen.

Beratung von Bezugspersonen: Bezugspersonen werden darin unterstützt, mehr Kompetenzen und Sicherheit im Umgang mit Krisensymptomen, Suchtentwicklungen, gewalttätigem Verhalten und anderen Problemen bei

Jugendlichen zu erwerben. Dabei soll auch die Zusammenarbeit zwischen den beteiligten Bezugspersonen gestärkt und verbessert werden, so dass in künftigen Problemsituationen frühzeitig geeignete Schritte unternommen werden können.

Projekt "A-HA"

Das Projekt A-HA der Jugendberatungsstelle SAMOWAR in Horgen wurde vor zwei Jahren aufgezogen. Die Idee war, im relativ breit gefächerten Beratungsangebot des SAMOWAR eine Beratungsplattform speziell für Lehrlingsfragen einzurichten. Dazu wurden zwei Personen beauftragt. Eine, die innerhalb des SAMOWAR für die Beratung der Jugendlichen zur Verfügung steht. Eine weitere Person hat extern ein Mandat zur Lehrmeister/innen-Beratung übernommen.

Massnahmen

- Individuelle Beratung der Jugendlichen
- Coaching oder Praxisberatung der Bezugspersonen in Problemsituationen

Erfahrungen

Nach Angaben von Anna Schlienz nehmen die Lehrmeister/innen das Angebot der Beratung kaum wahr. Bei Problemen oder Unstimmigkeiten werde meistens davon ausgegangen, dass der Jugendliche ein Problem habe, worauf dieser ins Samowar zur Lehrlingsberatung geschickt werde. Wenn überhaupt, werden seitens der Lehrmeister vor allem praktisch-administrative Fragen gestellt.

Coaching im Betrieb

Ort:	Bäretswil/ Zürich?
Projektleitung:	Cornelia Vanella
Personalaufwand:	
Projektbeginn:	Juni 2001
Trägerschaft:	Im Rahmen des LSB2-ZH
Anwendungsbreite:	4-5 Betriebe mit ihren Jugendlichen
Schwerpunkt:	Stärkung der Betrieblichen Unterstützung

Zielsetzung

Es soll die Coaching- Aktivität von Betrieben gefördert werden.

In 4-5 Lehrbetrieben werden Lehrlinge, die besondere Unterstützung benötigen, bewusst gefördert. Die Lehrmeister/innen entwickeln die Coaching- Aktivitäten im Rahmen des kantonalen Rahmenprojekts *Coaching in der Berufsbildung*, wobei sie am Trainingslehrgang und an der Supervision teilnehmen.

Ziel ist es, das Coaching weitgehend mit bestehenden Ressourcen der Betriebe durchzuführen.

Zielgruppe

Lehrmeister/innen in gewerblichen Betrieben

Jugendliche in diesen Betrieben

Massnahmen

Ausbildung und Supervision der beteiligten Lehrmeister / innen.

Kosten

Die Gesamtkosten des Projekts belaufen sich auf Fr. 12'000.-. (Nachgesuchter Betrag Fr. 12'000.-)