



Motivationssemester JOB PLUS

Schlussbericht zum Jahrgang 2015/2016

Zürich, im Oktober 2016

Inhalt

1	Angaben über die Institution	3
2	Bericht über das Programm	4
3	Bericht über die Teilnehmenden	9
4	Zusammenarbeit mit Akteuren	14
5	Nachweis über Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung	15
6	Perspektiven	15

1 Angaben über die Institution

Trägerschaft / Adresse:

Stadt Zürich
Laufbahnzentrum
JOB PLUS
Postfach 1177, 8031 Zürich

Tel. 044 412 78 88
Fax 044 412 79 73
Homepage: www.job-plus.ch
E-Mail: jobplus@zuerich.ch

Programmleitung:

Christian Müller, Abteilungsleiter Coaching

Beratung/Coaching:

Vera Brunner, Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterin
Chantal Biber, Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterin (ab 11.08.2015)
Samuel Bordt, Berufs-, Studien- und Laufbahnberater (ab 11.08.2015)
Martina Callegari, Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterin
Bruno Fritschi, Berufs-, Studien- und Laufbahnberater (ab 01.08.2015)
Ulrike Fuchs, Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterin (bis 31.07.2016)
Martin Gabathuler, Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterin (ab 11.01.2016)
Sabrina Ligi, Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterin
Kathrin Thomann, Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterin (bis 15.01.2016)
Claudio Walser, Berufs-, Studien- und Laufbahnberater
Noemi Marti, Diagnostikpraktikantin (01.07.2015- 31.01.2016)

Administration:

Tamara Fleischlin, Sekretariatsleiterin
Maria Angelopoulos, Sachbearbeiterin (ab 04.04.2016)
Katja Elmer, Sachbearbeiterin (bis 31.05.2016)
Valdete Rizanaj, Sachbearbeiterin (bis 31.05.2016)
Sophia Sala, Sachbearbeiterin (ab 20.04.2016)
Fatlume Sermaxhaj, Sachbearbeiterin (bis 31.05.2016)
Mary Amalstar, Lernende KV (ab 10.08.2015)
Ebru Kiranoglu, Praktikantin JOB PLUS KV& Logistik (ab 16.11.2015)

Bildung:

SFK, Schule für Förderkurse Zürich AG
Heinrichstrasse 239, 8005 Zürich

Tel. 044 272 75 00
www.sfk.ch

Lina Dias, Leitung Bildung JOB PLUS

2 Bericht über das Programm

Der SEMO-Jahrgang 2015/2016 ist im August gut gestartet und hat rasch eine hohe Auslastung erreicht. Insgesamt erhielten wir für den vergangenen Jahrgang 302 Anmeldungen für alle drei Motivationssemester JOB PLUS. Aufgenommen wurden 200 Teilnehmende.

Zuweisungsprozess

Häufig stellen wir bereits im Rahmen der berufsberaterischen Erstgespräche fest, dass bei den Jugendlichen die Berufswahl noch nicht gefestigt ist. Daher ist bei der Mehrheit unserer Teilnehmenden der Anteil der berufsberaterischen Arbeit jeweils zu Beginn des Programms und danach, aber auch unter dem Jahr, immer wieder sehr gross.

So erleben wir es immer wieder, dass sich Jugendliche zu Beginn des SEMO-Jahres erfolglos für Lehrberufe bewerben, welche nicht ihrem Fähigkeitsniveau entsprechen. Diese (Misserfolgs-) Erfahrungen sind teilweise notwendige Schritte in ihrem Berufswahlprozess, den unsere Berufsberatenden zu begleiten wissen. Das berufsberaterische Wissen und Instrumentarium unserer Beratenden, insbesondere im diagnostischen Bereich, erlaubt eine vertiefte Abklärung und zielgerichtete Begleitung der Teilnehmenden hin zu realistischen Lösungen. Da der Berufswahlprozess ein zirkulär angelegter ist, variiert es stark, wann im Verlaufe des Zwischenjahres die Berufswahl wieder zum Thema wird. Unsere Stärke sehen wir darin, dass wir berufsberaterisch dann unter dem Jahr mit den Teilnehmenden arbeiten können, wenn diese vom Entwicklungsprozess her dafür bereit sind.

In Bezug auf den Zuweisungsprozess stellen wir fest, dass im Durchführungsjahr 2015/16 ähnlich wie in den vorangegangenen Schuljahren das Verhältnis der Anzahl Anmeldungen (302) im Vergleich mit der Anzahl Aufnahmen (200) auffällig ist. So konnten auch in diesem Durchführungsjahr nach den ersten berufsberaterischen Abklärungsgesprächen nach der Auftragserteilung zahlreiche Jugendliche nicht ins Programm aufgenommen werden.

Dies hat verschiedene Gründe. Die Erfahrung unserer Berufsberatenden zeigt, dass ein Grossteil dieser jungen Menschen oft bezüglich ihrer Sozial- und Selbstkompetenzen oder aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen noch nicht für ein Einzeleinsatzprogramm bereit ist. So werden beispielsweise immer wieder Auftragserteilungen zugestellt für Jugendliche, welche psychisch oder physisch aktuell nicht in der Lage sind, ein Firmenpraktikum zu absolvieren.

Wird dies in einem Abklärungsgespräch festgestellt, besprechen unsere Berufsberatenden jeweils mit den Jugendlichen, welches andere Brückenangebot (z.B. schulisches Berufsvorbereitungsjahr, SEMO) sich eignen würde und schreiben den RAV-Personalberatenden eine entsprechende Empfehlung. Wir erleben hierbei, dass die RAV-Personalberatenden jeweils sehr froh sind um die entsprechenden Abklärungen. Es kommt daher auch vor, dass Auftragserteilungen mit der Bitte zur Abklärung oder mit mehreren Programmoptionen aufgrund unklarer Berufswahl (KV und Logistik, Detailhandel oder Technik) des Jugendlichen eintreffen.

Es gibt zusätzlich einen weiteren Grund für die Nichtaufnahme in unser Programm, den wir häufig antreffen. So stellen wir fest, dass Auftragserteilungen für Programme erfolgen, in welchen erfahrungsgemäss für die betroffenen Jugendlichen keine realistische Chance auf eine Umsetzung des Berufswunsches in eine Lehrstelle besteht. So werden beispielsweise häufig

junge, schulisch nicht leistungsstarke Männer mit dem Berufswunsch Logistiker EBA angemeldet, obwohl es in diesem Beruf im Kanton Zürich nicht mehr als fünf Lehrstellen pro Jahr gibt. Da unsere Logistik-Praktikumsplätze zudem meist nur Jugendliche berücksichtigen können, die gute schulische Voraussetzungen mitbringen, ist bereits eine Vermittlung in ein solches Praktikum oft aussichtslos.

Für die Vermittlung in eine EBA-Lehrstelle ist für diese jungen Männer mit wenig gefülltem schulischen Rucksack für das Zwischenjahr oft von Vorteil, wenn sie intensiv an ihren schulischen Lücken arbeiten können. Dies ist häufig in einem Guppeneinsatzplatz mit mehr Schultagen pro Woche besser möglich als bei JOB PLUS. Zudem ist es zentral, dass diese Jugendlichen während des SEMO die Möglichkeit haben, sich niederschwellig mit verschiedenen technischen und handwerklichen Berufen auseinanderzusetzen, um breitere Alternativen an EBA-Berufen zu entwickeln. So sind sie auf dem Lehrstellenmarkt mit wenigen technischen EBA-Lehrstellen konkurrenzfähiger und es kann eine Vermittlung in eine Lehrstelle gelingen.

Es bestätigt sich für uns daher, dass die Triage der Jugendlichen, die ein SEMO absolvieren, wesentlicher Bestandteil eines gelungen Zuweisungsprozesses ist. Wir haben zudem den Eindruck, dass wir aufgrund der grossen Platzzahl unseres SEMO und wegen der eingeschränkten zeitlichen Ressourcen der RAV-Personalberatenden einen Teil dieser Triagefunktion in der Praxis ausüben.

Im Hinblick auf eine neue Submissionsperiode empfehlen wir, insbesondere dem Zuweisungsprozess ein grösseres Augenmerk zu widmen, um Fehlzuteilungen zu vermeiden. "Zusatzschlaufen" bedeuten sowohl zusätzlichen Aufwand bei den Anbietenden als auch negative Auswirkungen auf die Motivation der Jugendlichen.

Dies ist unserer Ansicht nach nur möglich, wenn die eingesetzten Personen in der Triage fachlich geschult sind und über ein breites berufsberaterisches Wissen verfügen, um eine Einschätzung der Jugendlichen aus schulischer und gesundheitlicher Sicht vornehmen können, gute Kenntnisse über den Lehrstellenmarkt verfügen und mit den verschiedenen SEMO-Angeboten und deren Spezifitäten vertraut sind. Die Triage-Fachpersonen müssten vor allem auch die notwendige Zeit für ausführliche Triagegespräche einsetzen können.

Bei RAV-Auftragserteilungen, welche wir erst ab Januar erhalten, stellen wir fest, dass eine Aufnahme ins laufende Programm zunehmend schwieriger ist. Neben der Verfügbarkeit von Einsatzplätzen – je kürzer die mögliche Einsatzzeit, desto schwieriger ist es, einen Betrieb dafür zu gewinnen – wird ein Aufnahmeentscheid vor allem durch die vielschichtigen psychosozialen Problematiken erschwert, welche gerade Jugendliche mitbringen, welche uns zu einem späten Zeitpunkt gemeldet werden.

Bildungsteil

Der Start Ende September 2015 mit den Kick Off-Wochen verlief reibungslos. Die Teilnehmenden stellten ein tadelloses Bewerbungsdossier zusammen und konnten viele Bewerbungen verfassen. Gerade beim Schreiben der Motivationsbriefe fiel rasch auf, weshalb es bei den meisten in der Vergangenheit nicht mit einer Lehrstelle klappte: Sie wollten Standard- und Serienbriefe schreiben, weil das viel einfacher und schneller geht. Gemeinsam wurden jedoch Informationen über jedes Unternehmen gesucht, sodass am Schluss individuelle, aufs Unternehmen zugeschnittene Bewerbungen entstanden. Entsprechend intensiv war die Arbeit, welche aber mit qualitativ hochstehenden Briefen belohnt wurde.

Nebst dem Schreiben der Bewerbungen stand während den Kick Off-Wochen auch das Absolvieren des Stellwerktests 9 auf dem Programm, aufgrund dessen die Teilnehmenden für den Normalunterricht in Niveaus eingeteilt wurden. Während sich alle Jugendlichen dem Check in den Fächern „Deutsch“ und „Mathematik“ stellten, gab es zusätzlich programmspezifische Tests: Für JOB PLUS Technik „Natur & Technik“, für JOB PLUS Detailhandel „Englisch“ und für JOB PLUS KV&Logistik „Französisch“ sowie „Englisch“. Stellte sich im Verlauf des Schuljahres heraus, dass Teilnehmende in einem Niveau unter- oder überfordert sind, wurde eine Auf- bzw. Abstufung innerhalb der drei Niveaustufen vorgenommen.

Am 19. Oktober 2015 startete der Normalunterricht, in welchem es darum ging, Lücken im Oberstufenstoff zu schliessen und erste Grundlagen der berufsspezifischen Fächer zu erarbeiten. Im Fach „Fokus Lehrstelle“ wurden die Jugendlichen weiterhin bis zum Finden einer Lehrstelle im Bewerbungsprozess begleitet. So konnten spezifisch auf die Lehrbetriebe zugeschnittene Briefe verfasst werden. Sobald die Jugendlichen einen Ausbildungsvertrag in der Tasche hatten, konnten sie im allgemeinbildenden Unterricht davon profitieren, sich mit aktuellen Themen in Wirtschaft und Gesellschaft auseinanderzusetzen.

Viele Teilnehmende hatten auch im Schuljahr 2015/2016 Schwierigkeiten, den Unterricht regelmässig und/oder pünktlich zu besuchen. Aufgrund dieser Tatsache wurde ein Pilotprojekt gestartet, während dem die Jugendlichen Absenzen und Verspätungen allen Ansprechpersonen via Mail mitteilen mussten (siehe unten). Beibehalten wurde die Regel, die Mobiltelefone während der Unterrichtszeit einzusammeln. Dies hatte auch im Schuljahr 2015/2016 eine positive Auswirkung auf das Lern- und Sozialverhalten der Teilnehmenden, sodass während des Unterrichts konzentriert und effizient gelernt werden konnte.

Umgang mit Absenzen

Zuverlässigkeit und in diesem Zusammenhang Pünktlichkeit ist eine der Schlüsselkompetenzen, um eine Berufslehre erfolgreich absolvieren zu können. Auch die Teilnahme am Programm JOB PLUS bedingt, dass die Teilnehmenden sowohl in ihren Praktikumsbetrieben als auch in der Schule pünktlich erscheinen und vollständig anwesend sind.

Wir beobachten jedoch, dass es einigen der Teilnehmenden Schwierigkeiten bereitet, an den Schultagen kontinuierlich präsent zu sein. Sie kommen zu spät zum Unterricht oder melden sich häufig krank. Je länger das Schuljahr dauert, umso mehr Absenzen treten auf. Die langjährige Regelung ist, dass sich die Teilnehmenden telefonisch bis vor Schulbeginn abmelden müssen. Erkrankten Sie während des Schultages, dann haben sie dies am Empfang der SFK mit Nennung des Grundes zu melden. Melden sich Teilnehmende nicht oder zu spät, dann gilt die Absenz als unentschuldigt. Dies führt zu einer schriftlichen Verwarnung, welche per Post an die Teilnehmenden geschickt wird. Gleichzeitig werden die Beratenden davon in Kenntnis gesetzt. Die für Schule und Beratende zugängliche Absenzenliste wird täglich aktualisiert.

Die darauf folgenden gemeinsamen Gespräche mit den Teilnehmenden zeigten teils Wirkung und die Absenzen gehen zurück. Einigen Teilnehmenden gelang es trotzdem nicht, ihr Verhalten zu ändern.

Um die Hemmschwelle, sich abzumelden und die Schule nicht zu besuchen, höher zu setzen, haben wir im vergangenen Semester einen Pilotversuch durchgeführt. So haben zwei unserer Berufsberatenden eine neue schriftliche Abmachung betreffend Abmeldeverfahren mit ihren Teilnehmenden getroffen. Neu müssen sich diese per Email vor Schulbeginn bei der Schule, bei der entsprechenden Berufsberatungsperson, beim Praktikumsbetrieb und auch bei den zuständigen RAV-Personalberatenden mit Begründung abmelden. Diese Regelung gilt auch

für geplante Absenzen (RAV Termine, Arzttermine etc.). Auf diese Weise sollen die Teilnehmenden mehr Verantwortung für sich übernehmen und auch den Praktikumsbetrieben gegenüber Rechenschaft ablegen müssen.

Vor den Sommerferien wurden die Erfahrungen evaluiert und entschieden, dieses Vorgehen künftig bei allen Teilnehmenden anzuwenden. Es hat sich gezeigt, dass insbesondere bei Teilnehmenden, welche nach dem Programm die Lehre im gleichen Betrieb machen, weniger Absenzen vorkamen. Die Regelung muss im Rahmen der Kick off-Wochen gut instruiert und ab Programmstart konsequent angewendet werden.

Erfahrungen einer Berufsberaterin bei JOB PLUS

Chantal Biber, Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterin, hat im August 2015 neu bei JOB PLUS als Berufsberaterin begonnen. Ihre Eindrücke hat sie im folgenden Bericht festgehalten

Als Berufsberaterin bei JOB PLUS bin ich auch...

ZuhörerIn	Coach	Familienberaterin	Trostspenderin
Teampayerin	Vermittlerin	Sekretärin	Lektorin
Motivatorin	Lehrerin	Telefonistin	Koordinatorin
Gesprächsführende	Auskunfts-dame	Organisatorin	
Ansprechperson für Betriebe		Wecker	

Mein erstes Erfahrungsjahr als Berufsberaterin bei JOB PLUS

Zwei Jahre lang habe ich den MAS zur Berufsberaterin an der ZHAW berufsbegleitend zu meiner vorherigen Tätigkeit als Primarlehrerin absolviert. Im August 2015 bot sich mir die Möglichkeit, als Berufsberaterin beim SEMO JOB PLUS einzusteigen. Daran reizte mich insbesondere die Langfristigkeit in der Betreuung der Jugendlichen und die interdisziplinäre Zusammenarbeit mit den RAV, den Betrieben, den Eltern, der Schule und manchmal auch dem Sozialamt. Ich wurde in den ersten Wochen sehr wohlwollend und professionell von meiner Kollegin Martina Callegari eingeführt. Schnell konnte ich erste Gespräche selbstständig führen und erlangte organisatorischen Durchblick. Folgend werde ich einige Themen ausführen, welche mich in diesem ersten Jahr beschäftigten.

1. Die Jugendlichen

In einem ersten Schritt habe ich alle Jugendlichen zu einem Gespräch zu mir ins Büro eingeladen. Viele kamen pünktlich, wenige sind überhaupt nicht aufgetaucht, einige etwas zu spät. Insbesondere diejenigen, welche überhaupt nicht kamen, beschäftigten mich sehr. Die Arbeit mit den Jugendlichen ist massgeblich davon abhängig, wie zuverlässig diese sind. Hier hilft

es, wenn man über Telefonnummern von Eltern verfügt, welche die Jugendlichen zu Hause mobilisieren können.

Die Frustration der Jugendlichen war häufig spürbar. Die teilweise bereits über mehrere Jahre gesammelten Absagen auf versendete Bewerbungen und die nie da gewesene Möglichkeit sich persönlich vorzustellen, bringt eine grosse Verunsicherung mit sich. In den ersten Gesprächen hat es geholfen, wenn wir uns insbesondere mit Ressourcen und Stärken beschäftigt haben. Dadurch konnten die Teilnehmenden ihren Fokus wieder vermehrt auf das Positive richten und Selbstwirksamkeit in der Zusammenarbeit mit mir als Beraterin sowie im Praktikum erleben. Auch während des JOB PLUS Jahres sind die Jugendlichen erneut mit Absagen konfrontiert, weshalb eine Aufgabe von mir darin bestand, mit ihnen Strategien zu entwickeln, wie sie konstruktiv mit diesen umgehen können.

2. Berufswahl

Nicht allen Jugendlichen war bereits zu Beginn des SEMOs klar, welchen Beruf sie erlernen möchten. Vielmals waren die Berufswünsche nicht realistisch und umsetzbar. Zahlreiche Jugendliche sind unsicher in ihrer Berufswahl und benötigen eine weitere Auseinandersetzung mit der Berufswelt, ihren Interessen und Fähigkeiten. Mit Hilfe der diagnostischen Mittel und durch regelmässige Gespräche begleitete ich die Jugendlichen in ihrem Berufswahlprozess. Dabei ist eine gelungene Schnuppererfahrung zentral. Viele der Jugendlichen in unserem Programm bringen mittelmässige Sek B Zeugnisse mit. Das Verheerendste jedoch sind die sehr schlechten Leistungen in den Selbst- und Sozialkompetenzen auf der Rückseite der Zeugnisse. Viele Absenzen, insbesondere unentschuldigte, führen zu vielen Unsicherheiten seitens der Betriebe und sind Ursache für die zahlreichen Absagen. Da stellte es sich bei der Vermittlung als sehr hilfreich heraus, wenn ich als Beraterin ein gutes Wort für die Jugendlichen einlegen konnte, um deren Stärken mehr ins Zentrum zu rücken. Dies ist jedoch nur dann möglich, wenn Teilnehmende in der Zusammenarbeit ihre Fähigkeiten auch unter Beweis stellen und zeigen, damit ich dies an mögliche Praktikumsleitende weiterleiten kann.

3. Lehrstellensuche

Die Jugendlichen werden von uns klassenweise im Rahmen der Unterrichtsstunden „Fokus Lehrstelle“ während zwei Stunden pro Woche bei der Lehrstellensuche (Bewerbungen schreiben, Vorstellungsgespräche vorbereiten) unterstützt. So besuchten jeweils mehrere Jugendliche, die ich individuell begleite, dieselbe „Fokus Lehrstelle“, was eine grosse Herausforderung für mich darstellte. Die Herausforderung bestand insbesondere darin, parallel mehrere Jugendliche, meist schulisch schwache, zu unterstützen, damit diese mindestens zwei Bewerbungen pro Nachmittag versenden konnten.

4. Neue Ideen für das zweite Erfahrungsjahr

- häufigere Termine mit den Jugendlichen

Um herausfinden zu können, ob Teilnehmende die Termine einhalten können und gestellte Aufträge zuverlässig erledigen, lade ich diese in diesem Durchführungsjahr häufiger ein. Nach einem Erstgespräch haben die Jugendlichen Zeit sich zu überlegen, ob Sie die Anforderungen unseres Programms bewältigen können und wollen. Zudem gebe ich neu ein Mäppchen ab, damit alle Unterlagen an einem Ort abgelegt werden können und Aufträge und weitere Termine notiert werden können. Können die Jugendlichen diese Abmachungen nicht einhalten, kommt es nicht zur definitiven Aufnahme ins Programm.

- engerer Kontakt zu den Eltern

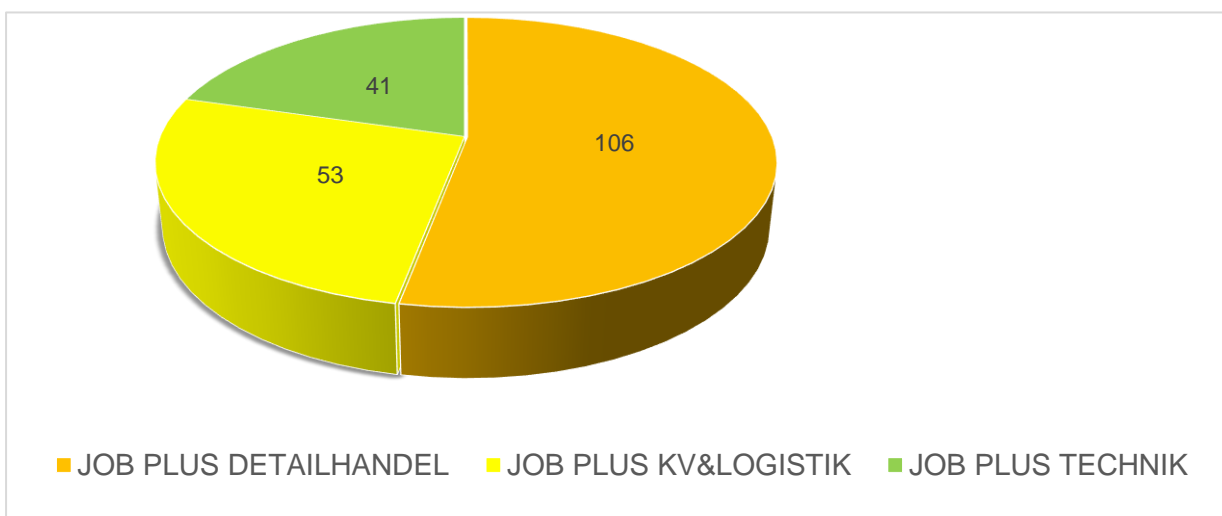
Ich habe sehr gute Erfahrungen gemacht in der Zusammenarbeit mit Eltern. In der einfachsten Variante kopiere ich diese in die Mails an die Jugendlichen ein, wenn diese nicht reagieren. Im Extremfall bitte ich diese, bei jedem Gespräch dabei zu sein. Die wenigen Eltern, mit welchen ich bereits gearbeitet habe im letzten Jahr, waren sehr dankbar um die transparente Information. Nun möchte ich diese Zusammenarbeit ausbauen.

- Organisation von Schnuppermöglichkeiten

Um die Berufswahl erfolgreich zu meistern ist Schnuppern enorm wichtig. Viele Jugendliche haben Schwierigkeiten, Betriebe um eine Schnupperlehre anzufragen. Aus diesem Grund stelle ich neu den Erstkontakt her und erkundige mich, ob ein Schnuppern möglich ist. Ich mache sehr viele positive Erfahrungen mit Betrieben, welche gerne Schnuppereinsätze ermöglichen.

3 Bericht über die Teilnehmenden

Abbildung 1 Eintritte JOB PLUS: Von 302 angemeldeten Jugendlichen konnten 200 in unsere drei Angebote aufgenommen werden.



Anschlusslösungen

Erfreulich war auch in diesem Schuljahr, dass 123 Teilnehmende eine Lehrstelle EFZ oder EBA gefunden haben, wobei die meisten in den Monaten November, Januar und Februar eine Zusage erhielten. Im November konnten vor allem KV-Teilnehmende den positiven Bescheid entgegennehmen, im Januar und Februar selektionierten vorwiegend Detailhandels- und andere Betriebe ihre Lernenden.

Zusammengefasst über alle drei Programme konnte bei 140 Jugendlichen eine Anschlusslösung mit Ausbildung gefunden werden (Einteilung gemäss Umfrage zu den Motivationssemestern des SECO):

- Berufliche Grundbildung EFZ: 108 Jugendliche (Vorjahr: 110)
- Berufliche Grundbildung EBA: 15 Jugendliche (Vorjahr: 24)
- Fachschulen: 10 Jugendliche (Vorjahr: 4)
- Berufspraktikum/Vorlehre: 7 Jugendliche (Vorjahr: 9)

Abbildung 2 Anschlusslösungen: 123 Jugendliche konnten erfolgreich in eine Lehre EFZ oder EBA, in eine Fachschule oder eine Vorlehre vermittelt werden

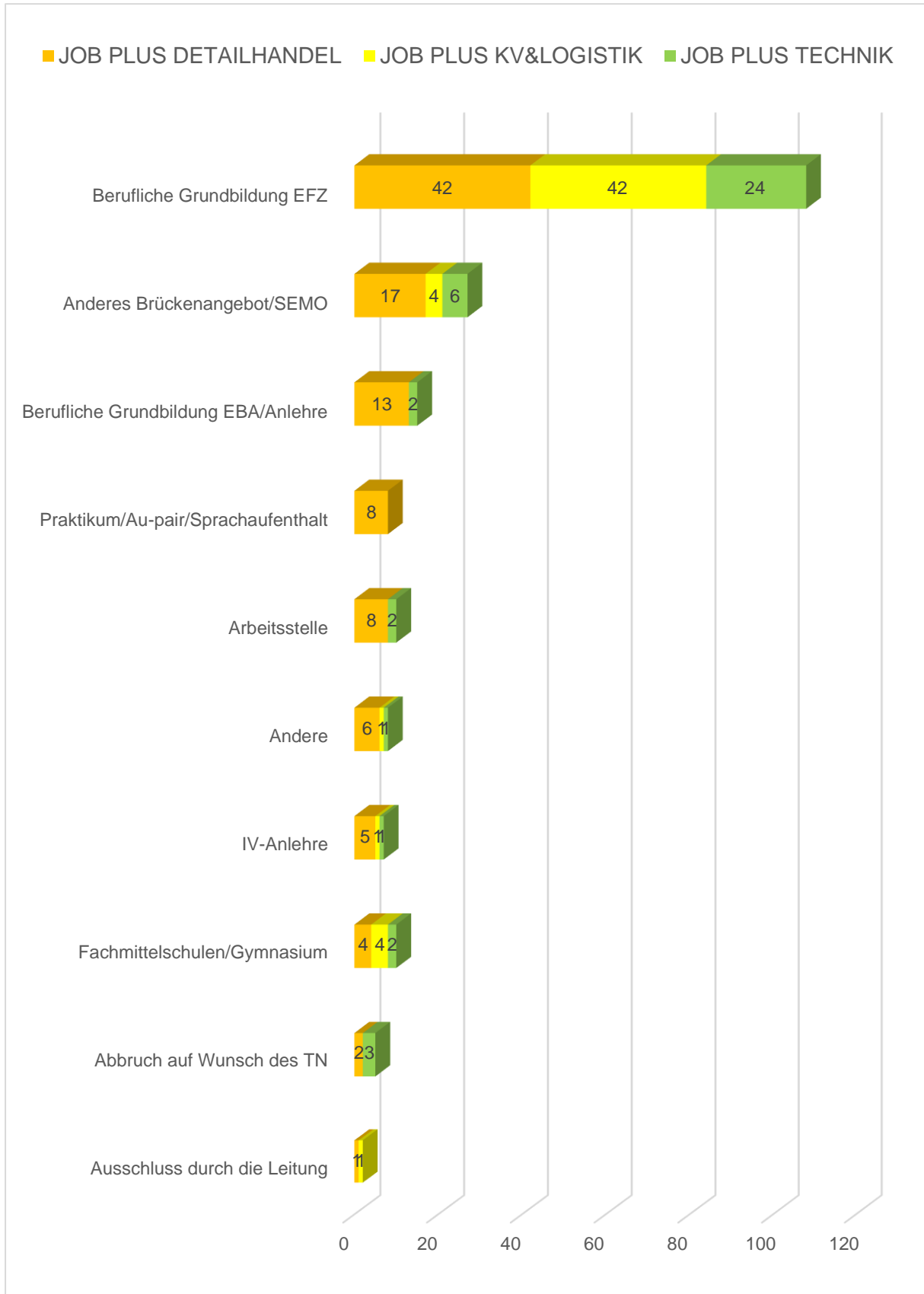
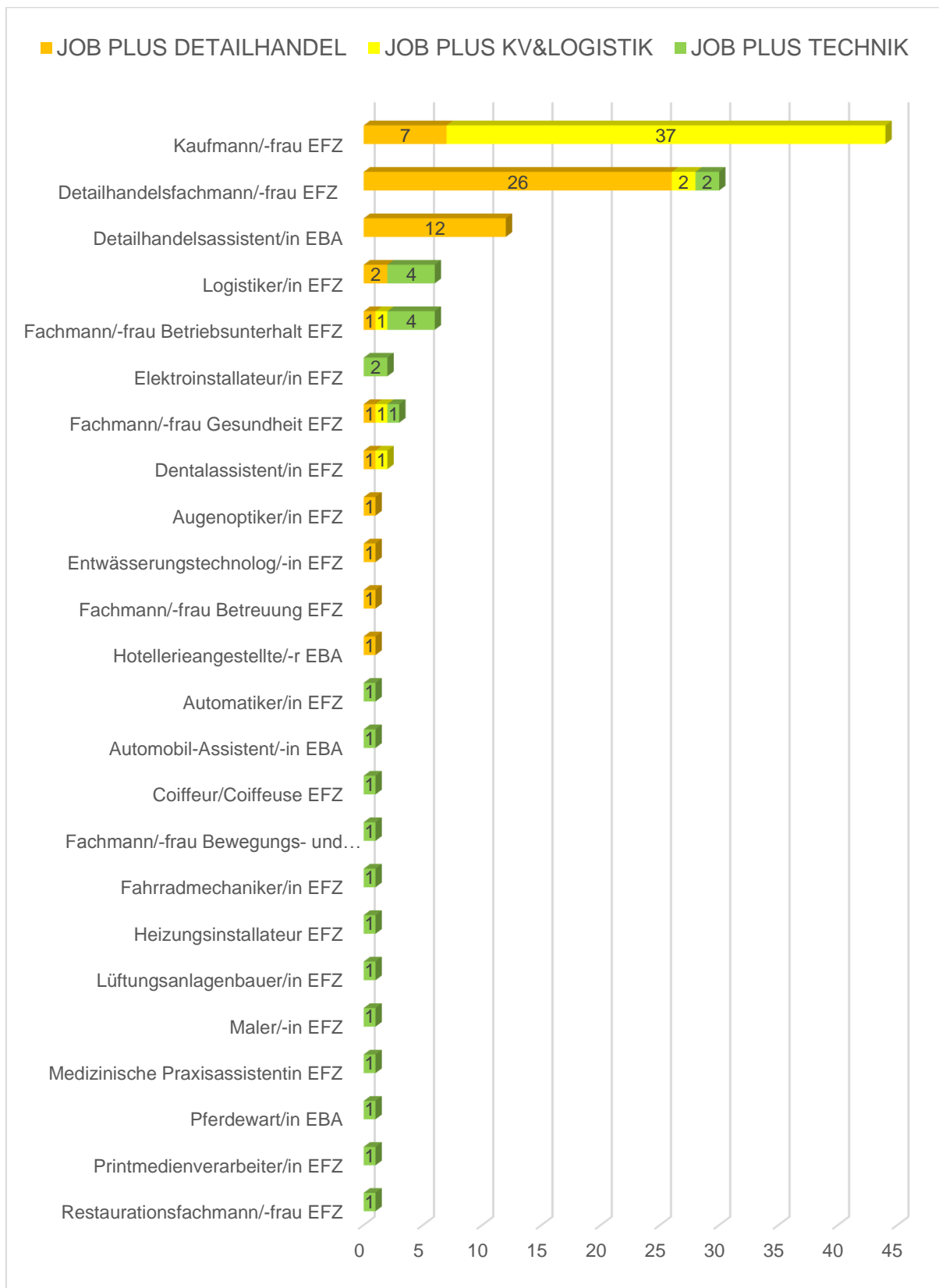


Abbildung 3 Anschlusslösungen Berufliche Grundbildung EFZ und EBA: insgesamt hohe Übereinstimmung zwischen Programmzuteilung und gefundenem Lehrberuf



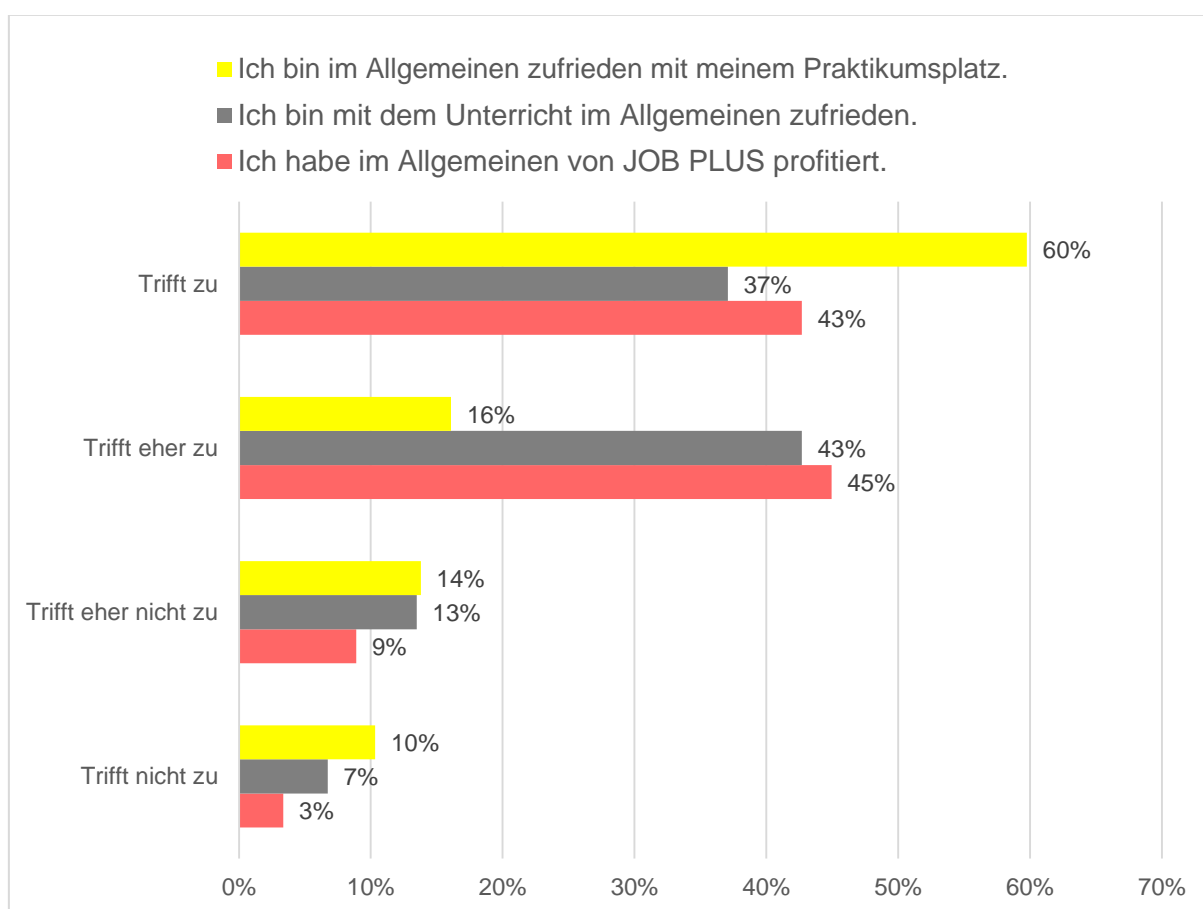
Teilnehmenden-Evaluation

Unsere jährliche Befragung wurde im Rahmen des Unterrichts an der SFK im Juni 2016 durchgeführt. 89 Jugendliche haben die Online-Fragen beantwortet.

Die Teilnehmenden wurden zu drei Themengebieten befragt:

- a. Zufriedenheit mit JOB PLUS
- b. Zufriedenheit mit dem Unterricht
- c. Zufriedenheit mit dem Praktikum

Abbildung 3 Befragung Teilnehmende (n=89)



Grundsätzliches:

Eine grosse Mehrheit...

...konnte von JOB PLUS im Allgemeinen profitieren und gibt an, dass sie das Programm weiterempfehlen würden. Beim Erstgespräch seien genügend Informationen abgegeben worden.

Beratungsperson:

Eine grosse Mehrheit...

- ... gibt an, dass sie genügend Hilfe beim Erstellen des Dossiers hatten.
- ... fand die Einzelgespräche sinnvoll
- ... fand die Unterstützung bei Problemen am Arbeitsplatz gut.
- ... fand, dass wir gut erreichbar waren.

SFK:

Eine grosse Mehrheit...

- ... war mit dem Unterricht im Allgemeinen zufrieden.
- ... war mit den Lehrpersonen zufrieden.
- ... war mit dem vermittelten Schulstoff zufrieden.
- ... denkt, dass das Niveau im Deutsch- und Matheunterricht ihren Fähigkeiten entsprach.
- ... denkt, dass sie im Schulunterricht Neues gelernt haben.

Fokus Lehrstelle (Bewerbungscoaching):

Eine grosse Mehrheit...

- ... gibt an, dass sie von der "Fokus Lehrstelle" profitiert haben.
- ... gibt an, dass sie die Anwesenheit von Beratungspersonen sinnvoll finden.

Praktikum:

Eine grosse Mehrheit...

- ... ist mit dem Praktikumsplatz zufrieden.
- ... gibt an, dass sie gut vom Praktikumsleiter/von der Praktikumsleiterin betreut wurden.
- ... fühlte sich den Anforderungen gewachsen.
- ... gibt an, dass sie von den Erfahrungen profitieren konnte.
- ... gibt an, dass sie dank des Praktikums bei der Lehrstellensuche Vorteile hatte.

Erfahrungen

Aufgrund der hohen Anzahl an Teilnehmenden in unserem Motivationssemester und im Produkt JOB PLUS Detailhandel im Besonderen kommen Diebstähle durch Jugendliche und junge Erwachsene leider in jedem Durchführungsjahr vereinzelt vor. Die Bandbreite der Delikte reicht von der unterlassenen Abrechnung von konsumierten Artikeln bis hin zu veritablen Betrugsfällen, wo Kassenabrechnungen manipuliert werden.

Dass in der Regel ein nachgewiesener Diebstahl und mit Sicherheit ein Betrugsfall zum Programmausschluss führt, versteht sich von selbst. Es ist zudem eine Tatsache, dass diese Jugendlichen und jungen Erwachsenen nicht nur sich selbst (eine berufliche Grundbildung im Detailhandel ist nach so einem Vorfall praktisch nicht mehr möglich), sondern auch dem Programm generell und somit zukünftigen Teilnehmenden schaden.

Wir sind uns als Anbieter eines Motivationssemesters von 80 Einzelplätzen im Detailhandel dieses Risikos wie auch unserer Verantwortung bewusst und gehen proaktiv mit dieser Thematik auf die Teilnehmenden der Detailhandelsklassen als Gruppe, aber auch individuell zu. Anfangs Schuljahr haben die Lehrpersonen im Fach Verkauf mit den Detailhandelsklassen das Thema aufgegriffen und ausführlich diskutiert. Es wurde den Teilnehmenden aufgezeigt,

dass Fälle von Diebstahl oder Betrug früher oder später aufgedeckt werden und welche Konsequenzen dies hat. Auch in der Persönlichkeitsbildung, wo in Modul 3 der Moralbegriff behandelt wurde, hat die Lehrperson das brisante Thema mit den Teilnehmenden aller Programme besprochen.

Nach einer kurzfristigen Häufung von Fällen Anfang 2016 haben wir zusätzliche Massnahmen ergriffen. Während einer Woche hat das gesamte Team der Coaches in jeder Klasse im Detailhandel während des regulären Unterrichts vorgesprochen und eindringlich vor den kurz- und langfristigen Folgen gewarnt.

Im nächsten Jahrgang sind gezielte Inputs mit Lektionen zum Inhalt „Diebstahl/Betrug“ eingeplant. Zusätzlich haben wir Branchenvertreter des Detailhandels eingeladen, welche die Thematik in Vorträgen aufgreifen.

4 Zusammenarbeit mit Akteuren

Auch dieses Jahr ist es uns wieder gelungen, die nötige Anzahl an Einsatzplätzen für die Teilnehmer/innen in den drei Programmen zur Verfügung zu stellen. Dies wird einerseits durch die langjährige Zusammenarbeit mit diversen Unternehmen ermöglicht als auch durch unsere alljährlichen Akquise-Bemühungen.

Jedes Jahr erfolgt eine Bestandsaufnahme über die zur Verfügung stehenden Praktikumsplätze. Ein erfahrenes Akquise-Team ist für die Analyse verantwortlich und entscheidet, in welchen Berufen und Branchen aktiv neue Betriebe akquiriert werden müssen.

JOB PLUS arbeitet für das Programm Detailhandel mit diversen Detailhandelsunternehmen zusammen. Durch eine gute Kooperation mit einem grossen Unternehmen konnte zum Beispiel eine fixe Anzahl an Praktikumsplätzen im Detailhandel gesichert werden. Auch steht JOB PLUS im Gespräch mit einem weiteren grossen Detailhändler für das Programmjahr 2016/17, um eine Anzahl an Praktikumsplätzen in diversen Filialen zur Verfügung zu stellen. Da es sich dabei um ein Unternehmen handelt, das auch selber ausbildet, kann so SEMO-Teilnehmenden, welche sich bewähren, im Anschluss an das JOB PLUS-Programm eine Lehrstelle vor Ort angeboten werden.

Die über Jahre aufgebaute enge Zusammenarbeit mit den Praktikumsbetrieben ermöglicht es uns, Unternehmen auch für andere Inhalte zu interessieren. So konnten wir einen Berufsbildungsverantwortlichen eines grossen Detailhändlers dafür gewinnen, eine Berufsinfo-Präsentation an unserer Schule durchzuführen und über Themen zu referieren wie etwa das Angebot an Lehrstellen in ihrem Unternehmen, den Ausbildungsablauf, Weiterbildungsmöglichkeiten und wichtige Tipps für die Bewerbung. Die Präsentation stiess bei den Jugendlichen auf grosses Interesse. Viele von ihnen konnten sich so auch für die Branche „Nahrungs- und Genussmittel“ begeistern. Eine Branche im Detailhandel, die bei vielen Jugendlichen in der Regel eher auf wenig Begeisterung stösst.

Auch die Zusammenarbeit mit sämtlichen anderen Akteuren verläuft reibungslos. Durch die stetige Präsenz der Berufsberatenden in der SFK Schule für Förderkurse findet ein fast täglicher Austausch statt, sodass jederzeit prompt und zügig gehandelt werden kann. Dies bedeutet sowohl für die Teilnehmenden, als auch für den reibungslosen Ablauf der internen Arbeiten einen massiven Mehrwert, den wir unbedingt auch so beibehalten möchten.

Rückmeldungen RAV Personalberatende

Im Juni haben wir unsere jährliche Evaluation bei den zuweisenden RAV Personalberatenden durchgeführt. Unsere Umfrage haben 25 Berater/innen beantwortet. 80% der Befragten sind zufrieden mit der Kommunikation und unserer Art der Berichterstattung; hier versuchen wir uns mit kleinen Verbesserungen weiter zu entwickeln. Es hat uns besonders gefreut, dass 95% der Personalberatenden angeben, dass sich die Chancen der Jugendlichen für eine Lehrstelle erhöhen, wenn diese im JOB PLUS-Motivationssemester teilnehmen.

Wir erhalten über das ganze Jahr hindurch, aber auch im Rahmen der Evaluation, auch immer wieder individuelle Feedbacks zur Zusammenarbeit. Dabei freuen wir uns sehr über viele wertschätzende Rückmeldungen. Kritische Punkte und auftauchende Fragen konnten immer einvernehmlich geklärt werden.

5 Nachweis über Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung

Im Februar fand in der SFK Schule für Förderkurse die eduQua-Rezertifizierung statt, wo die SFK als Bildungspartnerin von JOB PLUS das Zertifikat ein weiteres Mal ohne Auflagen erhielt.

Im Mai fand bei JOB PLUS durch die Schweizerische Vereinigung für Qualitäts- und Management-Systeme (SQS) das jährliche Aufrechterhaltungsaudit statt, welches ebenfalls die geprüften Normanforderungen ohne Auflagen als erfüllt beurteilt. Die Auditorin schätzt in ihrem Bericht die JOB PLUS-Angebote als sehr gut etablierte Programme ein, die mit einem bewährten Team und einer festen Kunden drei-Struktur sehr gute Ergebnisse für die Teilnehmenden erreichen.

Die in der Stadt Zürich geplante Zusammenführung der Arbeitsintegrationsmassnahmen und Trennung der Leistungen von Coaching und Berufs- und Laufbahnberatung trifft in diesem Fall die bewährten und eingespielten Prozesse. Gerade die Kombination von Betreuung und Berufsberatung innerhalb dieses Programmes durch qualifizierte Mitarbeitende macht die Schnelligkeit und Effizienz aus. Für Jugendliche, die zunehmend mit Mehrfachproblematiken aufgenommen werden, ist diese konzentrierte Betreuung im Sinne der Kontinuität und Feinabstimmung sehr gut umzusetzen.

6 Perspektiven

Die Geschäftsleitung hat im 2015 entschieden, dass das Laufbahnzentrum selber nach Ablauf der aktuellen Submissionsperiode im Sommer 2018 kein Motivationssemester mehr anbieten wird. Mit den Sozialen Einrichtungen und Betrieben SEB der Stadt Zürich wird eine neue Kooperation für die Submissionsphase ab Sommer 2018 geplant. Dabei sollen das SEMO JOB PLUS sowie JOB PLUS FUTURA ab Sommer 2018 durch die SEB geführt werden.

Ziel der geplanten neuen Kooperation ist es einerseits, die Motivationssemester im Sozialdepartement unter einer Leitung zu führen. Andererseits soll die Kernkompetenz des Laufbahnzentrums mit der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung konsolidiert und zielgerichtet in der Prävention und Unterstützung bei Realisierungsfragen von Jugendlichen und Erwachsenen, auch bei Krisenintervention, eingesetzt werden.