**Mentee und Mentor** bei der gemeinsamen Auslegeordnung der beruflichen Ausgangslage.

# «Ich will die Lehre trotzdem fortsetzen»

**Florian Gubler* liebt das Kreative, das Schöne. Dass er als Polydesigner 3D am Abend ein Produkt seiner Arbeit sieht, dass man ihm schon früh in der Lehre Verantwortung übergab. Im jungen Team fühlt er sich wohl und unterstützt, die Berufsfachschule fällt ihm leicht. Wäre da nicht sein Vorgesetzter, der ihn mit Absicht schlecht behandelt, es wäre die perfekte Lehre. Von Job Caddie erhält er nun wie rund 600 andere Jugendliche pro Jahr Unterstützung.** Text: **Andrea Ruckstuhl, Programmleiter Job Caddie, Zürich**

Im Aufnahmegespräch mit der Programmleiterin von Job Caddie schildert Florian Gubler seine bisherige Schul- und Berufslaufbahn. Für den gewieften und neugierigen Knaben hatten die Eltern bewusst die Steinerschule in Zürich ausgesucht, wegen der starken Gewichtung von Kreativität und Freiraum. Als er sich nach der obligatorischen Schulzeit noch nicht für einen Lehrberuf entscheiden konnte, ermöglichten ihm seine Eltern den Besuch der internen Mittelschule. Ein Test auf der Berufsberatung stellte seine Eignung für einen kreativen Lehrberuf fest. «Ziemlich klischeehaft», schmunzelt er heute. Aber seit zwei Jahren ist er mit Leib und Seele Polydesigner 3D, setzt die Produkte in «seiner» Warenhausfiliale ins beste Licht, zimmert, dekoriert, gestaltet Verkaufsflächen und Schaufenster.

### Kritik – auch an der Person

Das erste Halbjahr verlief sehr gut, alle lobten sein Mitdenken, seine Eigenständigkeit, seinen Einsatz. Die erste Kritiktirade von seinem Chef traf ihn völlig unvorbereitet. Er fand sie nicht nur unangebracht, sie war es auch, betraf sie doch einen Tag, an dem er gar nicht im Betrieb, sondern in der Berufsfachschule war. Er dachte, das gehöre halt dazu in einer Lehre, hatte auch von Freunden gehört, andernorts gehe es noch viel rauer zu und her. Die kritischen Bemerkungen häuften sich, betrafen mal seine Arbeit, mal seine Person. Bald fragte er zu viel, bald zu wenig, recht machen konnte er es seinem Chef nicht mehr. Den direkten Kontakt mit ihm vermied er nach Möglichkeit. Die Situation im Lehrbetrieb schlug ihm sprichwörtlich auf den Magen. Von seiner Klassenlehrerin, der er sich anvertraut hatte, erfuhr er von Job Caddie. Rief an, kam zum Aufnahmegespräch, bekam eine Mentorin vermittelt. Als Detailhandelsspezialistin kennt sie die Welt der Warenhäuser, kann das Erzählte einordnen. Als gute Zuhörerin unterscheiden, was Überemp-

findlichkeit seitens des Lernenden, was unangemessenes Verhalten seitens des Chefs ist. Gemeinsam bereiten sie sich nun auf eine Aussprache mit dem Chef vor.

**Relevanz der Problematik**

Florian Gubler ist kein Einzelfall. Probleme in der Lehre gehören zum Alltag, Lehrvertragsauflösungen auch. Wer keine Ausbildung abschliesst und so den Einstieg in die Berufswelt nicht schafft, läuft Gefahr, zumindest vorübergehend von staatlichen Sozialleistungen abhängig zu sein. Mit knapp vier Prozent gehören die 18- bis 25-Jährigen zu der Alterskategorie mit der höchsten Sozialhilfequote. Mehr als die Hälfte jener, die langfristig auf Sozialhilfe angewiesen sind, verfügt höchstens über einen Abschluss der obligatorischen Schulzeit.

Mehr als 20 Prozent aller abgeschlossenen Lehrverträge werden vorzeitig aufgelöst. Die Auflösungsquote ist bei Lehrberufen mit tiefem Anforderungsniveau massiv höher als bei solchen mit mittlerem oder hohem Anforderungsniveau. In einzelnen Lehrberufen, so beispielsweise im Verkauf, bei den Coiffeusen und Coiffeuren, den Köchinnen und Köchen oder bei den Maurer/innen beträgt die Quote sogar mehr als 30 Prozent. Branchenunabhängig sind ein Fünftel der Schweizer Lernenden betroffen, bei den ausländischen Lernenden ist es hingegen jede/r Dritte.

Die meisten Lernenden setzen ihre Lehre fort, wechseln entweder den Ausbildungsbetrieb, das Anspruchsniveau in ihrem Lehrberuf oder gar ihren Lehrberuf. Rund ein Viertel steigt aber endgültig aus dem Ausbildungssystem aus. So bleibt ungefähr jeder Zehnte Jugendliche längerfristig ohne Berufsabschluss. Von den sozialen und psychischen Problemen für die Betroffenen einmal abgesehen, fallen die Folgekosten für das Bildungssystem als Ganzes ins Gewicht: Im Kanton Bern etwa rechnet man mit jährlichen Kosten von 21 Millionen Franken, wovon ein Grossteil bei den Lehrbetrieben anfällt. Kommt dazu, dass jeder vierte Lehrbetrieb nach einer Lehrvertragsauflösung künftig weniger oder sogar keine Lernenden mehr ausbildet.

Die Chancen auf einen Wiedereinstieg sind insbesondere in den ersten Monaten nach einer Lehrvertragsauflösung hoch. Je länger die Auflösung zurückliegt, desto kleiner der Anteil jener, die wieder in eine Ausbildung einsteigen. Nach zwei oder mehr Jahren Unterbruch ist die Wahrscheinlichkeit eines Wiedereinstiegs verschwindend klein. Jene Jugendlichen, die von ihren Berufsbildner/innen, Berufsfachschullehrpersonen sowie der Lehraufsicht unterstützt werden, steigen häufiger wieder in eine Ausbildung ein als jene, die nicht unterstützt werden. Diese Unterstützung soll so früh wie möglich ansetzen und möglichst niederschwellig ausgestaltet sein.

**Branchennahes Mentoring**

Hier setzt Job Caddie an. Mentees erhalten innerhalb weniger Tage nach Kontaktaufnahme einen Termin für das Aufnahmegespräch. Zwei bis fünf Tage später ist das Mentorat vermittelt. Beim Matching spielen die Erfahrung und Vernetzung im entsprechenden Beruf bzw. der Branche eine entscheidende Rolle. Die Branchennähe macht es besonders einfach, ein Vertrauensverhältnis aufzubauen. Die Mentor/innen sprechen die gleiche (Berufs-) Sprache wie die jungen Erwachsenen und verfügen über ein gutes berufliches Netzwerk, das sie spielen lassen können. Andere Matching-Kriterien können ausserberufliche Erfahrungen, Geschlecht, Alter und Naturell der Mentor/innen sein.

Die Mentor/innen sind im Durchschnitt 40 Jahre alt und stehen mitten im Arbeitsleben. Auffallend ist bei vielen die reiche Weiterbildungsbiografie. In einem eintägigen Einführungsseminar werden die Mentor/innen auf ihre Aufgabe vorbereitet. Häufigkeit und Komplexität der Mentorate können die Mentor/innen bestimmen. Während eines laufenden Mentorats werden sie individuell ein- bis zweimal pro Monat von der Programmleitung gecoacht. Supervisionen und Weiterbildungsveranstaltungen sind von Fachleuten angebotene fakultative Angebote.

**Wovon Lernende profitieren**

Die angebotene Unterstützung ist auf die spezifischen Bedürfnisse angepasst und zeitlich grundsätzlich nicht beschränkt. Den Start macht oft eine gemeinsame Auslegeordnung und Aufarbeitung der beruflichen Situation. Dann stehen die Überarbeitung des Bewerbungsdossiers und ein Training von Bewerbungs- oder schwierigen Gesprächen an und schliesslich die Begleitung bis hin zur neuen Lehrstelle. In einzelnen Fällen auch darüber hinaus während der ersten Monate der Lehre. Dank der Unterstützung von Job Caddie finden rund 75 Prozent aller Mentees eine angemessene berufliche Lösung.

**Rück- und Ausblick**

Job Caddie wurde 2008 von der Schweizerischen Gemeinnützigen Gesellschaft SGG als Pilotprojekt im Raum Zürich lanciert. Inzwischen haben über 2400 Ratsuchende bei Job Caddie Zürich Unterstützung geholt. Im September 2015 nahm Job Caddie Zug die Arbeit auf, getragen von der Gemeinnützigen Gesellschaft Zug. Schliesslich startete im Januar 2017 im Kanton Bern eine weitere Geschäftsstelle im Kanton Bern, hier getragen von der Oekonomischen Gemeinnützigen Gesellschaft Bern OGG und den Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn. Unter der Koordination der Dachorganisation Job Caddie Schweiz ist der Aufbau weiterer Geschäftsstellen geplant, sowohl auf Ebene Kanton als auch im Einzugsgebiet von Bildungsballungszentren.

**Und Florian Gubler?**

Die Mentorin ist beeindruckt vom Willen des jungen Mannes. Trotz gegenwärtig widriger Umstände will er im Lehrbetrieb bleiben. Zu gut gefällt ihm der Beruf, zu weit ist die Lehre fortgeschritten, zu viel steht für ihn auf dem Spiel. Sie wird ihr Möglichstes tun, dass es – so oder so – gut kommt.

Was sicher ist: Florian Gubler braucht wie jeder junge Mensch einen Platz in unserer Arbeitswelt, in unserer Gesellschaft.

** Name geändert*

## Job Caddie

Zielgruppen: Job Caddie unterstützt Lernende bei Problemen während der Lehre oder nach erfolgter Lehrvertragsauflösung, junge Erwachsene nach Lehrabschluss bei der Suche nach der ersten Festanstellung und junge Erwachsene, die eine erste Grundbildung aufnehmen wollen.

**Kontakt Zürich**
mail@jobcaddie.ch, 044 241 77 42

**Kontakt Zug**
jobcaddie@ggz.ch, 041 727 61 91,

**Kontakt Bern**
jobcaddie@ogg.ch, 031 560 68 17
Website: **www.jobcaddie.ch**