



JAHRESBERICHT **2010**

Die
Chance

Stiftung für Berufspraxis
in der Ostschweiz

Team «Die Chance»



Helmut Gehr
Leiter
Büro Staad
071 850 00 80
helmut.gehrer@die-chance.ch



Begoña Blöchliger
Sekretariat Rheineck
071 888 10 90
info@die-chance.ch



Raquel Mangiagli
Sekretariat Rheineck
071 888 10 90
info@die-chance.ch



Hans Heeb
a. Ausbildungsberater
Privat
079 614 91 39
hansheeb@bluewin.ch



Gaby Braun
Ausbildungsberaterin
Büro Wil
071 565 50 32
gaby.braun@die-chance.ch



Peter Hotz
Ausbildungsberater
Büro Arbon/St.Gallen
079 406 69 75
peter.hotz@die-chance.ch



Jean-Pierre Dällenbach
Ausbildungsberater
Büro Balgach
079 790 00 90
jean-pierre.daellenbach@die-chance.ch



Stefan Wiestner
Ausbildungsberater
Büro Trin GR
079 249 20 40
stefan.wiestner@die-chance.ch



Kurt Annen
Ausbildungsberater
Büro Glarus
079 940 61 11
kurt.annen@die-chance.ch

Editorial



«Die Chance» darf auf ein intensives, aber erfolgreiches Jahr zurückblicken. Trotz der weiteranhaltenden Entspannung auf dem allgemeinen Lehrstellenmarkt ist unsere Arbeit nach wie vor notwendig. Die ausgebaute Betreuung schwieriger Jugendlicher durch die Berufsberatung (Case Management) hat zu einer gewissen Verlagerung unserer Tätigkeit geführt. Während früher die Unterstützung bei der Lehrstellensuche und die Betreuung während der Lehre im Vordergrund standen, kommen immer mehr Jugendliche, die in der Lehre Probleme haben oder die bereits eine Lehre abgebrochen haben, zu uns. Die Zahl der Betreuungsfälle hat nicht wesentlich zugenommen, aber die einzelnen Fälle sind deutlich aufwändiger geworden. Umso mehr freuen wir uns darüber, dass unsere Zielsetzung (80% der Bertreuten schliessen ihre Ausbildung erfolgreich ab und 90% finden nach der Ausbildung eine Anstellung) wiederum deutlich übertroffen wurde.

In finanzieller Hinsicht dürfen wir feststellen, dass die bereits letztes Jahr angelaufenen Anstrengungen zur Sicherung unserer Tätigkeit für die nächsten Jahre Erfolg hatten. Wir durften zur Kenntnis nehmen, dass verschiedene Stiftungen und Privatpersonen «Die Chance» namhafte Beiträge zukommen liessen und auch für die nächsten Jahre in Aussicht stellten. Damit ist es auch möglich, ja sogar gewünscht worden, dass «Die Chance» ihre Tätigkeit zusätzlich auf die Kantone Glarus und Graubünden ausdehnt. Die daraus entstehenden Kosten sind für die nächsten fünf Jahre gedeckt. Der Stiftungsrat ist diesen Gönnern zu Dank verpflichtet. Ohne diese Beiträge wäre unsere Arbeit zu Gunsten benachteiligter Jugendlicher nicht möglich.

Unsere Mitarbeitenden setzten sich im Berichtsjahr wiederum voll für die von ihnen betreuten Jugendlichen ein. Der Stiftungsrat dankt ihnen für ihren Einsatz. Dieser grosse Einsatz kann aber nur erfolgreich sein, wenn sich immer wieder Firmen bereit erklären, Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen. Wir sind auch diesen Unternehmungen zu Dank verpflichtet.

Hans Ulich Stöckling, Geschäftsführer

«Die Chance» hat zum Ziel, schulleistungsschwache (aber motivierte) und im sozialen Bereich benachteiligte Jugendliche so zu fördern, dass sie doch noch eine Ausbildungsstelle erhalten und mit Erfolg abschliessen können. Die wirklich individuelle Begleitung (mit allen Facetten) bis zum Lehrabschluss gewährleistet, dass die jungen Berufsleute nach der erfolgreichen Prüfung mit einer fixen Anstellung ins Berufs- und Wirtschaftsleben entlassen werden können. Diese Förderung setzt auch ein starkes Engagement unserer Ausbildungsberater und der -Beraterin voraus und gipfelt meistens auch in klaren Forderungen gegenüber den Jung-Lernenden.

Wir suchen Firmen, die bereit sind neue Lehr- und Ausbildungsstellen zu schaffen oder bisherige wieder neu zu besetzen. Sie tun dies im Wissen, dass «Chance-Lernende» auch ihre Ecken und Kanten haben, dass sie aber von motivierten Ausbildungsberatern begleitet werden, die jederzeit als Ansprechpartner erreichbar sind. Dies gilt ebenso für die Berufsfachschulen. Aus der grossen Zahl der Lernenden greifen wir diesmal einige Situationen heraus, die unsern Alltag prägen. Diese «Fälle» fordern uns aber auch immer wieder heraus zu Diskussionen, um die bestmögliche Variante der Beratung und der Förderung zu finden.

Ich bin froh und dankbar, auf ein solch engagiertes und motiviertes Team von Mitarbeitern zählen zu können...

Helmut Gehrler, Leiter «Die Chance»

Selbstvertrauen durch neue Lernmethoden und Wertschätzung im Betrieb.

SILVANA S.* 18

«Ich bin so glücklich, dass Sie an mich geglaubt haben und dass ich doch noch etwas gut mache in meinem Leben!»

Silvana (S.) hat gerade das 9. Schuljahr hinter sich und ist ratlos. Ihre Lehrstellensuche war alles andere als erfolgreich. Dutzende von Absagen. Hotellerieangestellte ist ihr grosser Wunsch. S. ist 18-jährig, lebt mit ihren vier jüngeren Geschwistern und ihrer Mutter seit elf Jahren in der Schweiz und ist Kosovo-Albanerin. «Wissen Sie, ich habe keine Lehrstelle bekommen, weil ich so schlechte Schulnoten habe, und ich denke auch, dass mein Nachname die Leute abschreckt, weil jeder gerade sieht, dass ich Ausländerin bin.»

Beim genaueren Betrachten und nach einem guten Eintrittsgespräch stelle ich als Ausbildungsberater fest, dass S. viele schulische Lücken aufweist und dass auch ihre soziale Situation zu Hause sehr schwierig ist.

Im anschliessenden Praktikum als Hotellerieangestellte zeigt S., dass sie sehr gut arbeiten kann. Sie lernt gerne, wenn es um die praktische Arbeit geht, sie hat aber sehr grosse Konzentrationschwierigkeiten. Dennoch kann sie die Stelle im selben Betrieb antreten. S. ist sehr glücklich, dass sie eine Lehre absolvieren kann, tut sich aber mit der schulischen Ausbildung sehr schwer. Sie benö-

tigt viel Zeit, um den neuen Schulstoff aufzunehmen und es gelingt ihr nicht, sich selbständig zu organisieren. Immer wieder vernachlässigt sie, ihr Arbeitsbuch sauber zu führen, und die Verknüpfung von Theorie und Praxis funktioniert nicht. In ihrem Umfeld hat sie niemanden, welcher ihr konkret hilft. Mit einer gezielten Aufgabenhilfe versuchen wir die schulischen Defizite zu verringern. Leider ist auch dies sehr schwierig, weil S. sehr viele Überstunden im Betrieb leisten muss, auch in ihrer Freizeit. Dazu kommt, dass ihr Selbstvertrauen im Betrieb nicht gestärkt wird. Immer wieder unterlaufen ihr Fehler, kleine Unaufmerksamkeiten, und S. entscheidet sich, nach eineinhalb Jahren ihre Lehre abzubrechen. Zusammen analysieren wir die vergangene Zeit und legen gemeinsame Ziele fest. Neben den hohen Erwartungen, welche vor allem vom ehemaligen Betrieb an S. gestellt wurden, spürt sie auch den enormen Erwartungsdruck von zuhause.

Als Älteste der Familie muss sie unbedingt eine erfolgreiche Lehre absolvieren und ein gutes Vorbild für ihre Geschwister sein. Sie ist verzweifelt und sagt mir in einem Gespräch: «Wissen Sie, eigentlich glaubt niemand mehr an mich, nur Sie von «Die Chance» halten noch zu mir.»

Ich mache mich auf die Suche nach einem geeigneten Praktikumsort für S. und organisiere eine erwachsene Person, welche mit ihr zusammen das «Wie lerne ich etwas?» in Angriff nimmt. Schnell wird klar, dass S. nie genau wusste, wie man etwas lernen kann, und dass es verschiedene Methoden dazu gibt.

Am neuen Praktikumsort erhält S. plötzlich zum ersten Mal in einem Betrieb positive Rückmeldungen für ihre Arbeiten. Ihr Selbstvertrauen wird dadurch gestärkt, und auch ihre Lernbereitschaft steigt. Mit gezielten Konzentrationsübungen im praktischen Bereich ist S. sichtlich stärker motiviert, ihre Schwächen im kognitiven Bereich zu akzeptieren. In den kommenden Wochen erledigt sie ihre Arbeiten im Praktikum sehr zuverlässig. Sie erscheint immer pünktlich zur Arbeit, ist sehr freundlich und aufgestellt. Auffallend ist, dass sie sehr ehrlich ist zu sich selbst und zu den anderen Mitarbeitern im Betrieb, was früher nicht immer der Fall war.

Bei meinem letzten Besuch im Praktikum strahlt sie Zuversicht aus für ihre nähere Zukunft. Sie will ihre Ausbildung unbedingt zu Ende bringen und, wenn immer möglich, in diesem neuen Betrieb ihr zweites Lehrjahr absolvieren. Ihr Selbstvertrauen ist jetzt so gross, dass sie voller Optimismus und ohne Angst in die Zukunft schaut. Sie freut sich auf das zweite Lehrjahr und die Betriebsleiterin ist voll überzeugt von Silvana.

Die Zielsetzungen der Stiftung wurden auch 2010 erfüllt:
96% der betreuten Jugendlichen bestanden die Abschlussprüfung.
97% der erfolgreichen Absolventen fanden nach Abschluss
eine Beschäftigung.

Stiftungsarbeit 2010

Arbeitsweise

Wir sind immer noch eine der wenigen Institutionen, die schwache und oder gefährdete Jugendliche nicht nur vermitteln, sondern – wie vor allem von Ausbildungsverantwortlichen in KMU gewünscht und geschätzt – auch während der Ausbildung betreuen. Die in den vergangenen Jahren entwickelte Arbeitsweise hat sich bewährt und wird daher im Grundsatz weitergeführt. Die Verstärkung der Betreuung durch Lehrkräfte der Oberstufe und durch die Berufsberatungsstellen im Rahmen des «Case Management» hat aber eine gewisse Verlagerung von der Betreuung bei der Suche nach einer Lehrstelle zur Betreuung während der Ausbildung zur Folge.

Veränderungen im Team

Seit Beginn der Tätigkeit von «Die Chance» hat Hans Heeb neben dem Leiter das Profil und die Aktivitäten massgeblich geprägt. Dank seiner reichen beruflichen Erfahrung und dank seinem Netzwerk konnte er einer grossen Zahl von Jugendlichen für den Start ins Berufsleben Chancen geben. Seine Verdienste wurden im letzten Jahresbericht gewürdigt und verdankt. An Stelle von Hans Heeb wurde mit Jean-Pierre Dällenbach jemand

gewählt, der dank seiner Lehrtätigkeit auf allen Stufen, zuletzt im Brückenangebot (früher 10. Schuljahr) beste Voraussetzungen für die Tätigkeit bei «Die Chance» mitbringt. Während einer gewissen Zeit stand ihm Hans Heeb im Rahmen eines 10% Pensums noch zur Seite.

Dank der zusätzlichen Unterstützung der neuen Gönner und Stiftungen kann «Die Chance» ihre Tätigkeit auf die Kantone Graubünden und Glarus ausdehnen. Im Kanton Graubünden ist seit Sommer 2010 Stefan Wiestner tätig. Er betreute das Case Management im Berufsbildungsamt des Kantons. Sein Wechsel zu «Die Chance» erfolgt deshalb, weil er Jugendliche nicht nur bei der Wahl der Lehrstelle, sondern auch während der Ausbildung betreuen möchte. Der Vorsteher des Bildungsdepartementes hat sich gegenüber dem Geschäftsführer und dem Leiter zur Zusammenarbeit mit «Die Chance» sehr positiv geäussert.

Was die Tätigkeit im Kanton Glarus betrifft, so konnten sich der Geschäftsführer und der Leiter mit der Vorsteherin des Departementes Bildung und Kultur sehr gut verständigen und Vorschläge zur Begleitung von Jugendlichen vorbringen. Im Berichtsjahr

Bei Misserfolg nicht aufgeben:
Viele Wege führen zum Ziel.
Allerdings haben wir diesen Weg
noch nicht gefunden.

MARCEL T.* 20

*Es ist nicht so, dass Marcel nicht will.
Er kann einfach nicht.*

Marcel (M.) wurde bereits im Kindergarten auffällig und über die IV abgeklärt. Der Befund ADHS (Aufmerksamkeits Defizit Hyperaktivitäts Störung) bestätigte wohl sein Verhalten, aber M. konnte die Volksschule nur mit einiger Mühe hinter sich bringen. Die Berufswahl zusammen mit der IV sicherte ihm eine Anlehrausbildung in einer geschützten Werkstatt. Aber das war nicht seine Welt. Er fühlte sich absolut nicht wohl, war viel krank, verstand die Arbeitswelt, das neue Umfeld und vor allem die neue Situation überhaupt nicht. Der Anlehrvertrag musste aufgelöst werden.

Am 30. Oktober 2008 findet der erste Kontakt statt mit «Die Chance», im persönlichen Gespräch unter Mithilfe seiner Eltern im Custerhof. Während der Unterhaltung stelle ich fest, dass M. gar keine Ausbildung machen will, er will gar nicht arbeiten. Er lebt bereits in einer visuellen Computer-Fantasiewelt. Computerspiele sind seine Leidenschaft, mit der er sich zum Weltmeister steigern möchte. Seine erreichte Punktzahl von 57,5 von 142 Punkten (interner Test) zeigt aber, dass mit etwas mehr Wille und Fleiss sogar eine Attestausbildung machbar wäre (glaubte ich damals). Um die Zeit bis zum nächsten Sommer auszunutzen, verpflichtete ich M. zum Besuch einer Vorlehre. Ich war mir damals noch sicher, dass nach dem Aufarbeiten einiger schulischer Defizite eine Ausbildungsstelle für M. zu finden wäre.

Mit gewaltigem Druck von Seite der Eltern und mir besucht M. die Vorlehre. Ich besuche ihn regelmässig in der Schule und muss zur Kenntnis nehmen, dass es so nicht weiter gehen kann. Die Lehrkräfte versuchen mit allen pädagogischen Möglichkeiten, M. in die Klasse zu integrieren und mit ihm zu arbeiten. Das wohlgemeinte Unterfangen ist nach einigen Versuchen für alle Betroffenen aussichtslos, oder besser ausgedrückt: hoffnungslos. M. besucht widerwillig die Vorlehre, kommt aber nie zu spät, ist immer anständig. Mehr aber tut er nicht. Er sitzt im Schulzimmer an seinem Platz und tut gar nichts. Auf Anweisungen des Lehrers reagiert er überhaupt nicht, er nimmt das Umfeld gar nicht wahr. Wir müssen den Versuch abbrechen. Jetzt realisiere ich endlich: M. will nicht nicht, M. kann nicht.

Nun organisiere ich zusammen mit den Eltern verschiedene Besuche bei Fachleuten (Ärzten, Psychiatern). M. fühlt sich nicht verstanden, rastet auf seine Art aus und wird immer unzugänglicher. Nach verschiedenen aufwändigen Abklärungen wird er von Spezialisten in die Klinik Pfäfers eingewiesen. Diese für ihn unverständliche Massnahme löst einen folgenschweren Aussetzer aus. M. verlässt mitten in der Nacht unbemerkt sein Elternhaus und muss polizeilich gesucht werden. Nach 24 Std. wird er völlig entkräftet, durchnässt und verwirrt aufgegriffen, nach einem ca. 40 km langen Fussmarsch von zuhause weg.

Durch die falsche Einnahme seiner Medikamente spürt er sich überhaupt nicht mehr, weiss nicht was geschieht, weiss nicht wo er ist. Um einen zweiten Eklat zu vermeiden, verspricht man den Eltern, M. werde von der zivilen Polizei nach Pfäfers gebracht. Leider spielt sich der Transport etwas anders ab. Früh morgens wird M. von zwei uniformierten Polizisten sturmartig in seinem Zimmer überrumpelt, wie ein Schwerverbrecher in Handschellen gelegt, abgeführt und nach Pfäfers in die Klinik überführt. Nach drei Tagen wird M. wieder entlassen mit der Begründung, dass er am falschen Ort sei. Ich betrachte M. nicht als gefährliche Zeitbombe, er ist schwer krank und niemand will es glauben. Marcel wird für seine Familie immer schwieriger; die Eltern sind ratlos, wissen nicht mehr weiter und werden selber krank.

*«Die Chance» kann in diesem Fall nicht mehr weiterhelfen, nur noch mögliche Stationen melden.
Ein schwacher Trost für die leidtragenden Eltern
und seine Geschwister.*

Einblick Nummer 02
Hans Heeb
Ausbildungsberater

*Name der Kandidaten geändert



Wir sind immer noch eine der wenigen Institutionen, die schulleistungsschwache und oder sozial gefährdete Jugendliche vermitteln und auch während der Ausbildung betreuen.

wurde in der Person von Kurt Annen ein Mitarbeiter gefunden, der im Kanton sehr gut vernetzt ist. Dank seiner bisherigen Tätigkeit als Leiter der Werkjahre bringt er beste Voraussetzung für die Arbeit bei «Die Chance» mit. Er wird ab März 2011 im Team mitarbeiten.

Betreuung

Das Team war im Berichtsjahr überaus gut ausgelastet. Die Zahl der betreuten Jugendlichen bewegte sich im Rahmen des Vorjahres (Statistik Seite 14/15). Erfreulicherweise konnten die Vorgaben (80% erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse und 90% der Betreuten finden eine Anstellung) wiederum übertroffen werden.

In den früheren Jahren lag das Schwergewicht der Arbeit des Teams bei Jugendlichen, die Schwierigkeiten bei der Lehrstellensuche hatten. Der in den letzten Jahren festgestellte Trend hat sich fortgesetzt, wonach immer mehr Jugendliche, die einen Lehrabbruch erlebt haben oder denen ein solcher angedroht wurde, sich bei «Die Chance» melden oder durch Lehrbetrieb oder Berufsbildungsamt gemeldet werden. Die Betreuung dieser

Jugendlichen ist in der Regel intensiver. Umso wichtiger ist, dass Betreute, deren Situation sich verbessert und die wieder über genügend Eigenmotivation verfügen, aus der Betreuung entlassen werden können. Die Statistik (Seiten 14/15) zeigt, dass es sich dabei um eine erfreulich grosse Zahl handelt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Teams schildern in ihren Berichten Betreuungsfälle aus dem Berichtsjahr.

Im Rahmen der Weiterbildung besuchten mehrere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von «Die Chance» externe Kurse.

Case Management und «Die Chance»

Unter diesem Stichwort hat das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) ein Programm gestartet, wonach bereits in der Oberstufe der Volksschule Jugendliche identifiziert werden sollen, die voraussichtlich Probleme bei der Lehrstellensuche haben. Diese Jugendlichen sollen durch geeignete Personen besonders betreut werden. Die Kantone wurden eingeladen Programme für dieses Case Management zu entwickeln. Einzelne Kantone haben «Die Chance» angefragt, ob wir bereit wären,

Wer so viele Rückschläge einstecken muss braucht eine gehörige Portion Mut, Zuversicht und Unterstützung, sich immer wieder neu zu orientieren.

KATJA T.* 19

Lange Durststrecken bis zum Erfolg.

Still und bleich sitzt mir eine kleine, kindlich wirkende Jugendliche beim Kontaktgespräch gegenüber. Nach Abschluss der Oberstufenzeit fand Katja (K.) keine Lehrstelle als Malerin. Daher besuchte sie das Motivationssemester, welches sie nach einem psychischen Zusammenbruch abbrechen musste. Sie arbeitet seither als Metallbearbeiterin im Betrieb, in dem auch ihr Vater arbeitet.

Mit leiser, stockender Stimme erzählt sie mir von ihren schlimmen Erfahrungen in der Oberstufe. Auf das Übelste gemobbt, reagiert sie mit Magenschmerzen und völligem Rückzug. Aus dem fröhlichen Mädchen wird eine tief verunsicherte, scheue junge Frau, die nicht mehr spürt, wem sie vertrauen kann und wem nicht. Immer noch ist ihr Berufswunsch Malerin. Obwohl ich Bedenken wegen ihrer körperlichen Verfassung habe, belasse ich es bei dieser Idee. Bald darauf gelingt es uns, eine Schnupperlehre bei einem Maler zu organisieren, und sie kann eine Woche bei ihm arbeiten. Schon am zweiten Tag ruft der Lehrmeister mich an. Seine Beobachtungen und Erfahrungen bestätigen meinen Verdacht: K. ist körperlich nicht in der Lage die nötigen Arbeiten zu verrichten, wirkt völlig apathisch und desinteressiert. Die Schnupperlehre wird abgebrochen. Auch K. bestätigt mir, dass sie sich nicht konzentrieren kann und sich schwach fühlt. Sie macht von sich aus den Vorschlag, sich professionelle Hilfe bei einem Psychologen zu holen und sich danach wieder bei mir zu melden. Viele Monate höre ich nichts mehr von ihr.

Im Frühling 2009 dann ein Anruf von K., ob ich wieder mit ihr arbeiten würde. Sofort machen wir einen Termin für ein Treffen. Welche Überraschung, als sie mir entgegenkommt. K. ist äusserlich kaum mehr wiederzuerkennen. Mit leuchtenden Augen, strahlendem Gesicht, neuer Frisur und beschwingtem Gang kommt sie auf mich zu. Offensichtlich war ihre Therapie ein voller Erfolg. Gestärkt und wieder voller Mut und Zuversicht möchte sie sich erneut auf die Lehrstellensuche machen. Die Interessensabklärung zeigt, dass sie gerne in einem handwerklichen Beruf wie Sattlerin oder Innendekorateurin Polsterei arbeiten möchte. Auch ein Beruf mit Tieren würde ihr viel Freude bereiten. Voller Motivation machen wir uns gemeinsam auf

die Suche nach Betrieben. Schon bald zeigt sich, dass es im Bereich Tierpflegerin wenige bis keine Möglichkeiten für eine Ausbildung gibt. Sie arbeitet in der Zwischenzeit in einer Kinderkrippe, bekommt dort viele verantwortungsvolle Aufgaben zugeteilt. Sie geniesst das Vertrauen, das ihr die Leitung, die Kinder und die Eltern entgegenbringen. Das führt sie zur Idee der Fachfrau Betreuung Kinder. Die genaueren Abklärungen zeigen aber bald, dass ihre schulischen Voraussetzungen nicht reichen und es sehr wenige Ausbildungsstellen in diesem Beruf gibt. Bald darauf muss die Krippe mangels Kinder schliessen. Wir konzentrieren uns wieder auf die handwerklichen Berufe im textilen Bereich. Die Schnupperlehre bei einem grossen Textilunternehmen als Innendekorationsnäherin weckt grosse Hoffnungen. Die Rückmeldungen zu ihrem Einsatz und ihren Arbeiten sind ausgezeichnet. Als Person wird sie von allen sehr geschätzt. Leider erhält sie dann doch eine Absage, mit der Begründung, sie habe einen zu langen Arbeitsweg. Mir scheint das eher eine Ausrede, da genau dieser Punkt vorher nicht zur Diskussion stand und mit 30 Min. Fahrweg auch kein Thema war. Immer wieder treffe ich K. zu einem persönlichen Gespräch, damit sie trotz aller Enttäuschungen den Mut nicht verliert. Es folgt eine lange Durststrecke, in der sich gar nichts bewegen lässt. Entweder wird der Beruf nicht mehr ausgebildet (Polsterer) oder es werden Sekundarschüler bevorzugt. K. arbeitet in der Zwischenzeit in einem Büro, in dem sie Ablagearbeiten übernimmt. Sie findet dort die Bestätigung, dass das gar nicht ihre Welt ist und sie dies nur tut, damit sie etwas Geld verdienen kann.

Dann erhalte ich im Sommer 2010 einen Anruf der Geschäftsführerin eines Online-Papeterieverandes. Ob ich nicht jemanden hätte, der in ihrer Logistikabteilung aushelfen könnte. Sofort kommt mir K. in den Sinn. Ich kenne den Betrieb und die positive Haltung der Geschäftsführung und weiss, dass sich mit ihr etwas Gutes entwickeln könnte. K. kann sich vorstellen und erhält sogleich die Praktikumsstelle. Ihr gefällt die Arbeit und sie versteht sich mit allen wieder bestens. Leider ist die Stelle des Logistikers schon vergeben und eine weitere Lehrstelle kommt nicht in Frage. Da jetzt schon drei Jahre seit ihrem Schulaustritt vergangen sind, rate ich ihr, sich im Brückenangebot Frauenfeld anzumelden, um den vergessenen Schulstoff aufzuarbeiten. K. müsste allerdings zwei Tage (Kanton TG) die Schule besuchen. Ihr Arbeitgeber unterstützt sie glücklicherweise auf der ganzen Linie. Durch gute Beziehungen zur Schulleitung gelingt es mir, sie trotz Vorbehalten und kantonalen Einschränkungen zu platzieren. Mit ihrer unkomplizierten Art passt sie sich der Klasse an, kann auch gut mit den Jüngeren umgehen und lässt sich durch deren Störaktionen nicht aus dem Konzept bringen. Dank ihres kleinen Körperwuchses fällt auch niemandem auf, dass sie schon 19-jährig ist.

Einblick Nummer 03

Gaby Braun

Ausbildungsberaterin

*Name der Kandidatin geändert

«Die Chance» bietet Vorlage und Anschauung an konkreten Beispielen für Universitätsstudien.

die neuen Aufgaben gegen entsprechende Entschädigung zu übernehmen. Der Stiftungsrat hat nach eingehender Diskussion darauf verzichtet. Er legt Wert darauf, dass «Die Chance» ihre Tätigkeit weiterhin ohne staatliche Mittel in voller Unabhängigkeit leisten kann. Allerdings ist er gerne bereit, bei der Ausarbeitung von Programmen die Erfahrungen seiner Mitarbeiter einfließen zu lassen. So arbeitet der Leiter im Pilotteam des Kantons St. Gallen zum Case Management mit. In andern Kantonen war er beratend tätig. Zudem weisen die kantonalen Stellen «Die Chance» immer wieder Jugendliche zu, die besonders betreut werden müssen. Der Leiter entscheidet dann nach unseren Kriterien über die Aufnahme in unsere Betreuung.

Öffentlichkeitsarbeit

Auch im Berichtsjahr konnten der Leiter und Mitglieder des Teams wiederum bei verschiedenen Institutionen über die Arbeit von «Die Chance» orientieren:

- BLB und Soziale Dienste Appenzell Ausserrhoden
- SIGA (Sarganserländer Industrie- und Gewerbeausstellung)
- Verschiedene Rotary Clubs

- Kader des Bildungsdepartementes Graubünden
- Berufsinspektoren des Kantons Graubünden
- Berufs- und Laufbahnberatung Thusis
- Berufs- und Laufbahnberatung Sarganserland
- Berufs- und Laufbahnberatung Rheintal, Altstätten
- Rheintaler Arbeitsgruppe Schule und Wirtschaft, Widnau
- Gewerbeverein Amriswil
- Regierungsrat Lardi und Mitarbeiter, GR
- Regierungsrätin Bickel und Schulleiterein SZA, GL

Im Rahmen der Zusammenarbeit mit der Crédit Suisse AG wird die Arbeit von «Die Chance» durch ein Team der Fachhochschule Nordwestschweiz evaluiert. Wir erhoffen uns daraus Anregungen für die künftige Tätigkeit. «Die Chance» erwartet weitere Anregungen auch aus dem Forschungsprojekt «Strategies for Impact in Education», welches die Universitäten Heidelberg und Basel durchführen.

Das Lernen macht ihr Spass und sie kann schon bald wieder sehr gut mithalten. Es zeigt sich, dass K. Mathematik und Geometrie gut liegen. Das bringt mich auf die Idee, ihre Erfahrungen, die sie als Metallbearbeiterin gemacht hatte, wieder aufzunehmen. Handwerk, etwas herstellen und am Abend sehen was man gearbeitet hat sind für K. wichtige Punkte, die erfüllt sein müssten in einem Beruf. Es gelingt mir, ihr eine Schnupperstelle als Mechanikpraktikerin zu organisieren.

Nach einem langen Vorstellungsgespräch, zu dem ich sie begleite, erhält sie den Bescheid, dass man mit ihr ein Kurzpraktikum von drei Wochen machen möchte und dann entscheidet, ob sie die Lehrstelle erhält. Glücklicherweise macht ihr Arbeitgeber auch da wieder ohne Murren mit und auch die Schulleitung ermöglicht ihr diese Auszeit, da es um eine Lehrstelle geht.

Seit Antritt als Logistikerin ist sie einer grossen seelischen Belastung ausgesetzt: Ihre über alles geliebte Grossmutter erkrankt unheilbar an Krebs. Wochen voller ungewisser Tage folgen und es kommt dazu, dass ihr Grossvater auch zusammenzuberechnen droht. Ich bestelle K. für Gespräche zu mir. Wir sprechen über ihre Ängste, das Traurigkeit, über das Loslassen, das Sterben und Leben. Sie erhält die Zeit und die Möglichkeit immer wieder über alles zu sprechen. Ich möchte, dass sie ihre Kräfte nicht verliert, um doch irgendwie das Kurzpraktikum antreten zu können. Kurz davor stirbt ihre Grossmutter. Bei unserem nächsten Gespräch kann ich sie dahin lenken, dass sie das Praktikum als etwas Positives ansehen kann.

So beginnt sie in der Woche darauf mit ihrer Arbeit. Schnell findet K. den Draht zu den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen. Die Arbeit gefällt ihr sehr gut und sie fühlt sich rundum wohl. Viel Halt erhält sie immer wieder auch von ihren Eltern und ihren Brüdern. Ihr intaktes Familienleben trägt viel zum Gelingen bei. Die Zeit vergeht wie im Flug und schon kommt der Tag der Auswertung. Wieder hat sie Auszubildende, Vorgesetzte und Mitarbeiter überzeugen können und man ist bereit ihr die Chance für eine Ausbildung zu geben.

Am 11.02.2011 wird der Lehrvertrag unterschrieben – Der Durchhalterewillen hat sich gelohnt.

Zwei Lernende, welche im Wechselbad von Erfolg und Nichterfolg, von Hoch und Tief alles mitgemacht haben.

Beide Kandidaten haben keine Schweizer Wurzeln bzw. ihren Ursprung im fernen Ausland.

Michael U.* 21

Strukturen aufbauen, Entwicklungen begleiten.

Im Sommer 2007 meldet sich Michael (M.) bei der Stiftung «Die Chance» an. Er wohnt zu dieser Zeit in einem Wohnheim in der Ostschweiz. Bereits früher hatte ich als Ausbildungsberater mit Insassen und ihren Betreuern dieses Heims zu tun. Die Stiftung, unsere Arbeit und meine Person waren der Heimleitung und den Betreuern bestens bekannt. M. wurde nach einer schweren Kindheit von seinen Eltern getrennt, unter Beistandschaft gestellt und lebte seit dem letzten Schuljahr in jenem Wohnheim. Die Eltern leben getrennt in einer anderen Gegend der Schweiz. Sein Schulzeugnis ist nicht besonders, seine Arbeitshaltung wurde oft kritisiert. Er war jedoch beliebt bei den Mitschülern und zeigte eine hohe Sozialkompetenz. Nach dem Abschluss der regulären Schulzeit war es für M. sehr schwierig einen Ausbildungsplatz zu finden. Sein grosses Interesse galt der Mode und Textilien.

Meine erste Aufgabe besteht darin, zusammen mit den Begleitern des Heims und M. sofort eine (Tages-) Struktur aufzubauen. Mit der Anmeldung in das Brückenangebot des Wohnkantons mit zwei Schultagen ist der Anfang gemacht. Ein mehrmonatiges Timeout bedeutet dann aber ein Rückschlag in der Aufbauarbeit. Anfang 2008 können wir unsere Arbeit fortsetzen. Nach der intensiven und harzigen Suche nach einem Praktikum (in einem Bekleidungsgeschäft fast unmöglich) wird M. Anfang 2008 fündig. In einem Restaurant darf er für drei Monate Hilfsarbeiten verrichten. Bald zeigen sich bei M. wieder seine Defizite. Er kann sehr schlecht mit Kritik, Druck und Anweisungen umgehen. Oft enden diese zwischenmenschlichen Konflikte mit Wutausbrüchen und verbalen Attacken. Mit grosser Unterstützung der Betreuer/innen im Wohnheim, ihrem Fachwissen und ihrer Geduld, gelingt es, M. in der Struktur zu halten.

Einblicke Nr. 03|04
Peter Hotz
Ausbildungsberater

*Name der Kandidaten geändert



Das Team von «Die Chance» ist motiviert
und mit Engagement an der Arbeit.



Das «Die Chance»-Team von links nach rechts: Stefan Wiestner, Ausbildungsberater, Büro Trin GR; Maria-Begoña Blöchlinger, Sekretärin; Kurt Annen, Ausbildungsberater Büro Glarus; Gaby Braun, Ausbildungsberaterin, Büro Wil; Hans Heeb, a. Ausbildungsberater; Raquel Mangiagli, Sekretärin; Jean-Pierre Dällenbach, Ausbildungsberater, Büro Balgach; Helmut Gehrler, Leiter «Die Chance», Büro Staad; Peter Hotz, Ausbildungsberater, Büro Arbon/St.Gallen.

Aber da ist ja noch der Berufswunsch in Mode und Verkauf. Obwohl die Bewerbungszeit fortgeschritten ist werden nun intensiv gute Bewerbungen gemacht. Oft darf sich M. vorstellen und schnuppern. In einem der renommiertesten Bekleidungs-geschäften erhält er eine Schnupperlehre. Er zeigt sich am Vorstellungsgespräch und in seiner Schnupperzeit top herausgeputzt und angezogen und imponierte so, dass er die Lehrvertragszusage und den Vertrag erhält. Er bekommt auch einen Praktikumsvertrag und darf (sich) ab sofort und bis zum Lehrbeginn im Geschäft (ein)arbeiten. Mit grosser Freude und Erleichterung auf allen Seiten kann M. im August 2008 seine Ausbildung als Detailhandelsfachmann beginnen.

Im Frühjahr 2011 steht M. nun kurz vor der Abschlussprüfung. Seine Leistungen in der Berufsschule sind gut bis sehr gut. Die im Betrieb sind je nach Art der Arbeit bis hin zu hervorragend. Er ist bereits in seinen jungen Jahren ein talentierter Verkäufer mit grossem Flair für Mode. Leider macht er die «niederen» Arbeiten oftmals schlecht, was auch immer wieder zu Problemen führt. Mit insgesamt drei Lehrmeisterwechseln wird auch die erforderliche straffe Führung nicht immer gewährleistet. Mit dem jetzigen jungen Chef hat M. aber einen Lehrmeister, der eine hohe Sozialkompetenz, viel Geduld, Führungsstärke und Einfühlungsvermögen zeigt. Ein Glück für unseren Kandidaten.

Bereits bewirbt sich M. für eine Weiterbildung nach der hoffentlich erfolgreichen Lehrabschlussprüfung (QV). Sollte er ein noch höheres Mass an Zuverlässigkeit und Pünktlichkeit beweisen, wird er in unserer Gesellschaft, am Arbeitsplatz und generell in seinem Leben seinen Weg machen. Wir alle wünschen ihm das von Herzen.

Tamara S.* 18

Mit Fleiss, Engagement und Ehrlichkeit einen Ausbildungsplatz gewinnen.

Tamara (T.) meldet sich im Herbst 2009 bei «Die Chance» an. Sie besucht das Brückenangebot Vorlehre in St.Gallen, hat aber grosse Mühe ein Praktikum zu bekommen. Da wir mit den Verantwortlichen des Brückenangebotes eng zusammenarbeiten, erhält sie von der Lehrerschaft den Tipp, sich bei uns anzumelden.

T. spricht gut Deutsch (Schriftsprache) und sehr gut Englisch. Der grosse Wunsch von T. ist, in der Gesundheits- oder Betreuungsbranche ein Praktikum- und später eine Lehrstelle zu finden. Ihr grosses Handicap ist ihr Aufenthaltsstatus (F), und dass sie die Schweizer Mundart nicht beherrscht. T. ist eine sehr wissbegierige, strebsame und ehrliche Person. Sehr schnell ist klar, dass sie nur mit

unserem Netzwerk und unserer Begleitung eine Chance hat. Nach vielen Absagen muss ihr, im wahrsten Sinne des Wortes, die Türe geöffnet werden. Im Weiteren helfen wir ihr bei der Besorgung der erforderlichen Papiere.

Ich habe intensiven Kontakt zu einem Alters- und Pflegeheim im Kanton Thurgau; ich betreue dort einen in der Ausbildung stehenden Kochlehrling. Da dieses Engagement gerade sehr erfolgreich verläuft, frage ich an und bekomme die Zusage für eine Bewerbung mit Schnupperlehre. In der Folge erhält meine Kandidatin ein sechsmonatiges Praktikum. Sie macht ihre Sache sehr gut und mit viel Engagement und ist bei den Mitarbeitern/innen und Bewohnern des Heims sehr beliebt.

Es ist uns allen klar, dass T. bis zum Sommer die erforderlichen Kenntnisse für eine Ausbildung als FAGE (Fachangestellte Gesundheit) nicht erreichen würde. Mit viel Feingefühl und Gesprächen in Zusammenarbeit mit der Vorlehre SG können wir T. klar machen, dass wir zusammen nicht die Ausbildungsstelle, sondern nochmals ein Praktikum (im Gesundheitswesen) suchen müssen. Ebenso müsste sie erneut die Schule besuchen können und privat weiter intensiv Deutsch und Mundart lernen. Auch diese Aufgaben sind für uns alle sehr schwierig zu lösen. Wir wissen, dass die Anforderungen in allen Bereichen immens hoch sind und für unsere Kandidatin eigentlich noch höher.

Da ich über viele Kontakte verfüge, muss ja sicherlich auch einer im Gesundheitsbereich dabei sein. Und siehe da: In meinem Freundeskreis ist eine Frau, welche in einem grossen Spital eine Abteilung leitet, und ebenfalls in der Ausbildung tätig ist. Sie ebnet mir bzw. meiner Kandidatin den Weg für eine Bewerbung und eine Schnupperlehre. Ich darf am Vorstellungsgespräch dabei sein. Meine Kandidatin kann einen Teil des Gesprächs auch auf Englisch halten; nach Aussage der Personalverantwortlichen sollen die angestellten Ärzte diese Sprache beherrschen.

T. überzeugt auch nach der Schnupperlehre und erhält die Zusage zum Praktikum von September 2010 bis Januar 2011. Sollen ihre Leistungen gut sein wird sie ein weiteres Praktikum bis Juli 2011 erhalten; was auch eintrifft.

Es kommt aber noch besser! T. bewirbt sich für eine Ausbildungsstelle als FAGE im Spital. Nach einem weiteren Vorstellungsgespräch (1/2 Tag) und einer Woche warten ist es Tatsache – sie erhält den Lehrvertrag.

Es ist schön; es gibt sie noch, die kleinen Wunder. Mit Fleiss, Engagement, Ehrlichkeit und mit einem starken Willen können ja bekanntlich Berge versetzt – oder Ausbildungsplätze gewonnen werden.

Finanzen

Der Stiftungsrat befasste sich intensiv mit den finanziellen Aussichten der Stiftung. Zu Beginn des Berichtsjahres betrug das Stiftungskapital noch 1.4 Millionen Fr. Dank verschiedenen festen Zusagen für Zuwendungen wäre damit bei einem gleichbleibenden jährlichen Aufwand die Tätigkeit für etwa drei Jahre gesichert gewesen. Nach dem Entscheid weiterhin auf bezahlte Aufträge der Kantone zu verzichten, war es deshalb notwendig anderweitig finanzielle Mittel zu beschaffen. Glücklicherweise waren verschiedene Persönlichkeiten und Institutionen bereit, unsere Arbeit zu unterstützen. Die bereits erwähnte Unterstützung der zusätzlichen Institutionen und Stiftungen ermöglichte sogar einen Ausbau der Tätigkeit in den Kantonen Glarus und Graubünden.

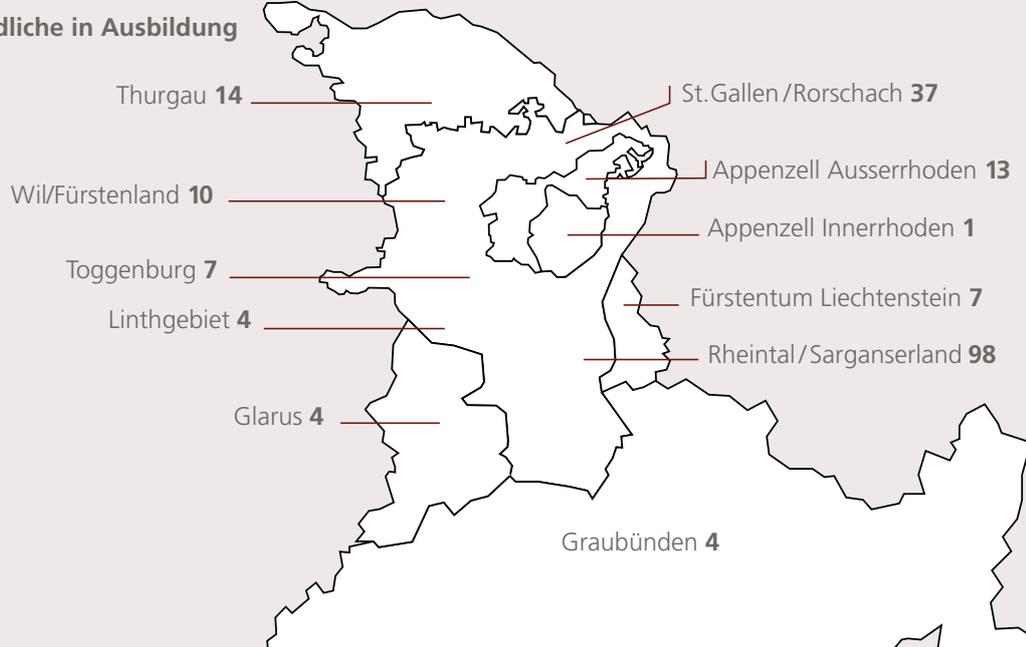
Der Aufwand für die Projektarbeit im Jahre 2010 beträgt 886'500 Fr. Dank den Zuwendungen im Berichtsjahr im Betrag von 1'514'000 Fr. konnte überdies das Stiftungsvermögen auf gut 2 Millionen Fr. geüffnet werden.

Wir sind allen, die uns im Berichtsjahr unterstützt haben für ihre Beiträge dankbar.

Grössere Zuwendungen erhielten wir von folgenden Persönlichkeiten und Institutionen:

- AVINA Stiftung, Hurden
- CRÉDIT SUISSE AG, Zürich
- Dr. Fred Styger Stiftung, Herisau
- Dr. Gustav Tobler, St.Gallen
- Dr. Markus Rauh, Mörschwil
- Ernst Göhner Stiftung, Zug
- Fredy & Regula Lienhard-Stiftung, Niederteufen
- Hans Huber, Appenzell
- Hans und Wilma Stutz Stiftung, Herisau
- MBF Foundation, Triesen FL
- Steinegg Stiftung, Herisau
- Sulzer Mixpac AG, Haag
- Teamco Foundation Schweiz, Niederurnen

Jugendliche in Ausbildung



Übersicht 2010 (Stand 31.12.10)

1. Jugendliche im Aufnahmeverfahren **174**

a) zu Jahresbeginn pendent	87
noch nicht vermittelt	46
noch nicht abgeklärt	41
b) im Jahr 2010 angemeldet	87

2. Ergebnis des Aufnahmeverfahrens **174**

a) nicht aufgenommen	52
b) an andere Institutionen abgegeben	12
c) aufgenommen, bereits vermittelt	31
d) aufgenommen, noch nicht vermittelt	48
e) aufgenommen, noch nicht abgeklärt	31

3. Jugendliche in Ausbildung **199**

a) nach Berufsfeld	
1 Natur, Land- und Forstwirtschaft, Tierpflege	9
2 Ernährung, Gastgewerbe, Hauswirtschaft	32
3 Textilien, Bekleidung, Körperpflege	11
4 Bau, Installation, Unterhalt, Innenausbau	24
5 Holz, Industrie, Kunststoff, Fahrzeuge, Technik	67
6 Handel, Logistik, Verkauf, Verkehr	45
7 Gesundheit	11
b) nach Region (Standort des Ausbildungsbetriebes)	
St.Gallen/Rorschach	37
Rheintal/Sarganserland	98
Linthgebiet	4
Toggenburg	7
Wil/Fürstenland	10
Appenzell Ausserrhoden	13

Appenzell Innerrhoden	1
Glarus	4
Graubünden	4
Thurgau	14
Fürstentum Liechtenstein	7
c) nach Ausbildungsart	
Vorlehre/Praktikum	34
Anlehre	15
Attest	41
Lehre	109
d) nach Geschlecht	
männlich	63% 125
weiblich	37% 74
e) nach Nationalität	
Schweizer	59% 118
Ausländer	41% 81

4. Aus einem Vertrag ausgeschiedene Jugendliche **13**

a) Arbeit anstelle von Ausbildung	0
b) fehlende Motivation	1
c) andere Gründe	12

5. Jugendliche mit genügend Eigenmotivation **43**

6. Im Sommer 2010 abgeschlossene Ausbildungen **112**

a) Abschluss - Erfolg von motiviert Entlassenen	40
Abschluss - Erfolg von bis zuletzt Begleiteten	67
- Anlehre	12
- Attest	20
- Lehre	35

Bericht Stiftungsaktivitäten 2010

b) Abschluss ohne Erfolg:	5
- Anlehre	0
- Attest	1
- Lehre	4
7. Am Projekt beteiligte Unternehmen	184
a) mit je 1 Auszubildenden	157
b) mit 2 und mehr Auszubildenden	27

8. Einsatz der Jugendlichen nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung	107
a) Arbeit gemäss Ausbildung	85
b) Weiterausbildung	19
- zweite Anlehre	1
- Attest	7
- Lehre	11
c) Keine Arbeit	3
9. Erfolgsnachweis	Vorgabe effektiv
a) erfolgreiche Abschlussquote der betreuten Jugendlichen	80% 96%
b) Beschäftigungsquote	90% 97%

Abschlüsse insgesamt Ende Schul-/Lehrjahr Sommer 2010*

	Zusammengefasst 2000-2005	2006	2007	2008	2009	2010	Total
Abgeschlossene Ausbildungen	279	104	117	127	96	112	835
mit erfolgreichem Abschluss	271	99	114	122	89	107	802
- Erfolg: Begleitet bis/mit Abschluss	0	78	77	82	62	67	
- Erfolg: Stelle gesucht-motiviert-selbständig- fern begleitet	0	21	37	40	27	40	
ohne Erfolg	8	5	3	5	7	5	33
Einsatz nach erfolgreichem Abschluss	271	99	114	122	89	107	802
- Arbeit gemäss Ausbildung	223	87	91	99	73	85	658
- Weiterausbildung	43	10	22	21	15	19	130
- keine Arbeit	5	2	1	2	1	3	14
Erfolgsnachweis							
- Abschlussquote	97%	95%	97%	96%	93%	96%	96%
- Beschäftigungsquote	98%	98%	99%	98%	99%	97%	98%

*«Die Chance» nimmt während des ganzen Jahres Jugendliche in das Programm auf und versucht schnellstmöglich durch Schnupperlehren, Praktika, Arbeit oder Schule Tagestrukturen zu schaffen, die es ermöglichen, terminlich geeignet eine neue Lehrstelle zu finden. Dadurch gibt es grosse Fluktuationen, so dass Ende Schul-/Lehrjahr die Begleitetenzahl am Grössten ist.

«Superman-Syndrom» – Never Ending Story oder sogar Mission Impossible? Eine fünfjährige Begleitung

Florian F.* 22

Kann man einem Superman helfen?

Am 6. Juli 2006 kommt Florian (F.) zum ersten Kontaktgespräch zu «Die Chance», nachdem er nach nur sechs Monaten eine Lehre als Landmaschinenmechaniker, sowie eine Lehre als Automechaniker bereits nach drei Monaten abgebrochen hatte.

Beide Lehrabbrüche kamen nach Wahrnehmung von F. zustande wegen «Problemen in der Ausbildung». Genauer gesagt ist er der Meinung, er hätte unangemessene, branchenfremde Arbeiten machen müssen, zudem sei das Umfeld für seinen Geschmack sozial zu aggressiv und er wäre gemobbt worden. Gemäss dem Bericht der Fachlehrperson der Gewerblichen Berufsschule hatte F. bereits bei Lehrbeginn Mühe, konstruktiv mit Kritik umzugehen: «Wenn F. eine andere Meinung hat braucht es sehr viel Fingerspitzengefühl und Geduld, um ihn davon abzubringen...!» Er lässt sich auch nicht gerne etwas sagen. F. arbeitete nach den Lehrabbrüchen als Übergangslösung auf einem Bauernhof als Allrounder und zu Hause bei seinen Eltern, bevor er sich entschliesst mit «Die Chance» zusammenzuarbeiten. F. schnuppert in diversen Berufsfeldern wie Koch, Polymechaniker, Anlage- und Apparatebauer und Maurer. Ab August 2007 besucht er ein Jahr eine Vorlehre als Überbrückungsjahr und zur persönlichen Reifung, in der Hoffnung, anschliessend den dritten Anlauf in eine Lehre erfolgreich zu schaffen.

Im August 2007 beginnt F. die vierjährige Lehre als Automobil-Mechatroniker. Bereits kurz nach Beginn der Lehre legt sich F. mit seinem Lehrmeister an, bemängelt die «langen» Arbeitszeiten, die Recyclingmethoden des Betriebs, die Entsorgung von Schlamm bei der Autowaschanlage und die repetitiven Arbeiten, welche er erledigen müsse.

Nach ersten schlechten Noten in der Berufsfachschule fordert er ein Gespräch beim Chef mit der Bitte, er solle ihm doch alles nochmals 1:1 erklären. Er glaubt auch, dass sein Chef verpflichtet sei, ihm täglich mündlich den Schulstoff abzufragen. Der Chef bemängelt F.'s schulischen Einsatz und seine Lernleistung. F. ortet die Schwachpunkte und das Versagen bei seinem Chef und findet, dieser sei fachlich selbst zu wenig auf dem Niveau

und könne ihm das Wasser sowieso nicht reichen. F. fühlt sich unverstanden und kontaktiert einen externen Fachmann, welcher ihm alles nochmals erklären soll. Für «Die Chance» soll F. regelmässig einmal pro Monat eine Meldekarte und einen Monatsrapport einschicken, damit eine Ausbildungs- und Leistungskontrolle gemacht werden kann. Zudem soll F. zeigen, dass er einfache Arbeiten zuverlässig erledigen und abgemachte Termine einhalten kann. Er windet sich mit diversen Ausreden monatlang heraus, schreibt dutzende von E-Mails, ergiesst sich in Ausreden und Schuldzuweisungen, findet den Fehler überall, nur nicht bei sich selbst. «Schuld sind immer die anderen.»

Er weicht der Verantwortung gegenüber dem Ausbildungsberater von «Die Chance» systematisch aus, kontaktiert den Leiter und das Sekretariat von «Die Chance» und spielt den Einen gegen den Anderen auf vermeintlich schlaue Art aus. Als sich auf diese Weise der Erfolg nicht einstellen will, macht er seinen eigenen Vater zu seinem persönlichen Sekretär: Er muss von da an alle schriftlichen Verpflichtungen, sowie das Erinnerungswesen für Termine und Pendenzen seines Sohnes übernehmen, weil «der Schreibkram» F. nicht passt. Nun läuft die Kommunikation oft übers Dreieck, was F. den Weg für weitere windige Ausreden ebnet soll.

Die spezifisch angeordnete Aufgabenhilfe besucht er mehr schlecht als recht und moniert, dass ein Automobilfachlehrer fehle. Dieser wird innert Wochenfrist organisiert. Der Erfolg bei F. bleibt trotzdem eher bescheiden, denn es mangelt ihm an geeigneten Arbeitstechniken, um die grosse Menge an Schulstoff zu strukturieren. «Die Chance» hilft ihm mit geeigneten Massnahmen, Schritt für Schritt den Stoff in kleinen Stücken zu lernen, zu verstehen und anzuwenden. Im März 2010 erreicht F.'s Stimmung einen Tiefpunkt. Es geht schulisch nur noch abwärts, er möchte nicht mehr lernen und nichts mehr leisten. Er ist frustriert und traurig. Zuhause, im Betrieb und in der Schule geht gar nichts mehr. Er glaubt erneut nicht, dass das Problem bei ihm liegt.

F. sieht keine Zukunft mehr in seinem Lehrbetrieb, bemängelt wieder Arbeitszeiten, die inkorrekt ausgeführten Abgastests, die lausigen Servicearbeiten, den schlechten Umgangston und das respektlose Verhalten seines Chefs gegenüber ihm in Anwesenheit von Kunden. Er spricht seinem Chef und allen Fachlehrern an der Berufsschule jegliches pädagogische Geschick und sämtliches Fachwissen ab. Als F. bei seinem Chef mit der Kritik auf taube Ohren stösst, braucht er eine neue Zielscheibe und macht sich die Lehrpersonen zum Feindbild. Seine Nerven liegen nun laut eigenen Aussagen «blank», er werde nur noch geärgert und gemobbt. Er bezeichnet sich als «eine tickende Zeitbombe»; wenn auf dem Zünder herum getrampelt werde, gehe dieser

«Superman-Syndrom»
Hier geprägt durch folgende Merkmale:

- Ich, ich, ich und nur meine Bedürfnisse zählen....
- «Ich bin der Beste und der Grösste! Wer seid denn ihr alle schon?»
- «Ich lasse mir von niemandem etwas sagen!»
- «Ich mache immer, was ich will!»
- «Es kann jeder machen, was ich will!»
- «Ich habe immer Recht und wer dies nicht glaubt und sich mir in den Weg stellt, der wird zu meiner Zielscheibe!»
- Alles und jeden vorbehaltlos kritisieren.
- Eine schiefe Eigenwahrnehmung haben, welche mit sämtlichen Fremdwahrnehmungen nicht deckungsgleich ist.
- Das Projizieren eigener Schwächen und Problemen auf andere Personen, zwecks Schuldentlastung.
- Das präventive Lamentieren, Jammern und Schuldzuweisen, falls der eigene Erfolg ausbleiben sollte, um sich von jeglicher Schuld reinwaschen zu können.
- Das Ausweichen, wenn es konkret wird, wenn Leistung gefragt und die Blamage nicht mehr abwendbar ist.

Einblick Nummer 05
Jean-Pierre
Dällenbach
Ausbildungsberater

*Name des Kandidaten geändert

Vermögensrechnung 2010

Aktiven	CHF	CHF
Umlaufvermögen		
Flüssige Mittel		1 083 111.39
Wertschriftendepot		1 149 691.00
Verrechnungssteuer-Guthaben		1 083.63
Aktive Rechnungsabgrenzung		4 153.50
Total Aktiven		2 238 539.52

Passiven	CHF	CHF
Fremdkapital		
Kreditoren		232 397.05
Eigenkapital		
Stiftungskapital am 01.01.2010	1 395 774.35	
Zuwendungen	1 514 800.00	
Ausgabenüberschuss	- 903 931.88	
Stiftungskapital am 31.12.2010		2 006 142.47
Total Passiven		2 238 539.52

Betriebsrechnung 2010

Ertrag	CHF	CHF
Wertschriften- und Zinsertrag	12 551.27	
Kursgewinn	14 567.30	
Ausgabenüberschuss		903 931.88
Total Ertrag		931 050.45

Aufwand	CHF	CHF
Projektaufwand		886 499.30
Verwaltungsaufwand		35 304.70
Vermögensverwaltung		9 246.45
Total Aufwand		931 050.45

Der Stiftungsrat hat am 29. März 2011 die Rechnung 2010 genehmigt und vom Bericht der Kontrollstelle zustimmend Kenntnis genommen. Wir danken der OTG Ostschweizerische Revisionsgesellschaft, St.Gallen, für die kostenlose Erstellung des Kontrollstellenberichts.

los und dann würden dann «die da oben» schon sehen, was passiert. Er fordert ständig mehr Respekt ihm gegenüber! Mit mehrseitigen und konfusem Emails zieht er über die Unterrichtsmethoden her, legt sich mit dem Mediator der Berufsschule an, verleumdet die Kursleiter in den überbetrieblichen Kursen und wirft dem Schuldirektor Unfähigkeit vor.

Den Höhepunkt erreicht sein Wirken, als er seinen Vater einen Brief an die Schulleitung schreiben lässt, in welchem die vermeintlichen Missstände beschimpft werden. Der Schuldirektor stellt sich hinter die Lehrkräfte mit der Begründung, dass diese das interne Qualifikationsverfahren bestanden hätten, und in den letzten zehn Jahren keinerlei Reklamationen an sein Ohr gedrungen seien. Der Schuldirektor schlägt F. zur Beruhigung der Gesamtsituation einen Schulortwechsel vor, welchen er ablehnt. In der Zwischenzeit wird F. von «Die Chance» mehrmals betreffend Monatsrapporte und Meldekarten gemahnt, und als sich die Situation nicht bessert, wird ihm mit der Auflösung der Zusammenarbeit gedroht.

Ein klärendes Gespräch zwischen dem Lehrmeister, F., seinem Vater und «Die Chance» am 5. Mai 2010 bringt nur kurze Entspannung. Der Bildungsbericht soll gemacht werden, um Defizite festzustellen. F. schreibt seinen eigenen Bildungsbericht und prangert die Missstände im Betrieb und die «Unfähigkeit» seines Chefs schonungslos an. F. erhält den Auftrag, seinen gesamten Lehrplan nach Lücken in der Ausbildung zu überprüfen und an den Ausbildungsberater zu schicken, damit ein Lehrverbund-Betrieb gefunden werden kann, bei welchem er die fehlenden Praxisgebiete aufarbeiten könne. Leider lässt F. vier lange und wichtige Monate verstreichen bis er diesen Auftrag endlich erfüllt – die Vorbereitungszeit für die Lehrabschlussprüfung läuft ihm deswegen vollends aus dem Ruder. F. verwendet weiterhin seine ganze Energie, anderen die Schuld in die Schuhe zu schieben, sich nichts sagen zu lassen von Vorgesetzten, nichts anzunehmen und präventiv bereits auf sein potenzielles Scheitern aufmerksam zu machen. Er schreckt auch vor versteckten Drohungen und Andeutungen zu Gewaltanwendung nicht zurück: «...ich werde diesen Leuten dann schon noch zeigen, was wahre Stärke ist... aber erst nach meinem Abschluss..!» oder «Für mich ist jede Minute in dem Geschäft nur noch Zeitverschwendung, lernt man aus Fällen wie Winnenden etc. nicht (Amoklauf)!»

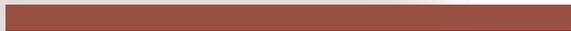
Im August 2010 treffen wir die Abmachung, dass F. in die Vorbereitungskurse zum Qualifikationsverfahren des Regionalen Automobil- und Garagistenverbandes gehen müsse, um seine praktischen Defizite aufzuarbeiten. F. meldet jedoch, er möchte dort nicht hingehen und sich lieber auf die Auf-

nahmeprüfung Kaufmännische Berufsmatura konzentrieren, da er (Originalton) sowieso nicht in diesem «Dreckgeschäft», der Automobilbranche, weiterarbeiten möchte. «Die Chance» stellt ihm ein Ultimatum; er muss sich auf eine 100%ige Vorbereitung der Abschlussprüfung konzentrieren, da er sonst zu viel Zeit und Energie in die Aufnahmeprüfung investieren müsste. Zudem hatte er während sieben Jahren kein Englisch und Französisch Unterricht mehr, was definitiv zum Scheitern führen würde.

Im Januar 2011 erfährt F.'s Leidensdruck seinen absoluten Höhepunkt, es wird jetzt konkret für ihn: das Qualifikationsverfahren steht in drei Monaten vor der Tür – nur die Leistung zählt – er hat panische Angst zu versagen. Sein Vater wird gegenüber «Die Chance» aktiv, bittet erneut um Hilfe, da die Situation auch zu Hause langsam unerträglich werde. F. schreibt Briefe an den Autogewerbeverband Schweiz und bittet um Hilfe zur Selbsthilfe und an das Amt für Berufsbildung, dass er einen Rechtsanwalt gegen seinen Lehrmeister einschalten werde. Er scheucht alle Institutionen und Leute um sich herum auf, um sich überall Gehör zu verschaffen.

Anfangs Februar 2011 macht F. einen Probedurchgang von Theorieabschlussprüfungen mit den Noten 3, 3.5 und 4.3. Auch der Vorbereitungskurs ist von Misserfolg geprägt. Er wird immer nervöser, hat Angst vor dem Versagen und schaltet nun den Hausarzt ein, welcher ihm helfen soll seine Prüfungsangst zu überwinden. F. denkt darüber nach, einen Psychiater aufzusuchen, welcher ihn von der Arbeit suspendieren soll.

Mitte Februar 2011 besucht der Berufsinspektor den Lehrbetrieb, nachdem er von F. einen Brief erhalten hatte mit einer Drohung, falls dieser Brief nicht beantwortet würde, F. sofort einen Rechtsanwalt einschalten werde. Es wird nun zu einer Aussprache mit dem Lehrenden, Lernenden und dem Vater von F. kommen, mit dem Ziel F.'s Qualifikationsverfahren im Mai/Juni 2011 nach fünf Jahren endlich zu einem erfolgreichen Ende zu bringen. Die Hoffnung stirbt zuletzt.



Organe der Stiftung

Stiftungsrat

Markus Rauh Präsident der AO Foundation,
Mörschwil (Präsident)

Hans Ulrich Stöckling a. Regierungsrat,
Jona (Vizepräsident)

Paul Kunz Fredy & Regula Lienhard Stiftung,
Degersheim

Daniela Merz Geschäftsführerin der
Dock-Gruppe (Stiftung für Arbeit), Herisau

Alfred Müller Verwaltungsratspräsident
der STUTZ Bauunternehmungen AG, Frauenfeld

Franziska Tschudi Verwaltungsratsdelegierte
der Wicor Holding AG, Rapperswil

Rechtsform

Gemeinnützige Stiftung mit eigener
Rechtspersönlichkeit

Stiftungssitz Mörschwil

Vermögen 2 Millionen Franken (31.12.10)

Kontrollstelle OTG Ostschweizerische
Revisionsgesellschaft, St. Gallen

Aufsicht Ostschweizer BVG- und
Stiftungsaufsicht, St. Gallen

Kontakte

Stiftungsratspräsident: Dr. Markus Rauh

Weiherstrasse 8, 9402 Mörschwil
Tel. 071 866 40 41
Rauh.Markus@bluewin.ch

Geschäftsführer: Hans Ulrich Stöckling

Allmeindstrasse 19, 8645 Jona
Tel. 055 212 26 23, Mobile 079 500 83 84
h.stoeckling@bluewin.ch

Postcheckkonto 90-219-8

St. Galler Kantonalbank, St. Gallen
Konto: CH45 0078 1030 3583 2200 0
Stiftung «Die Chance», 9402 Mörschwil

Bankverbindung

St. Galler Kantonalbank, St. Gallen
IBAN CH45 0078 1030 3583 2200 0
Stiftung «Die Chance», 9402 Mörschwil

Team

Gesamtleiter: Helmut Gehrer

Kirchrain 27, 9422 Staad
Tel. 071 850 00 80, Fax 071 855 11 05
helmut.gehrer@die-chance.ch

Kurt Annen Büro Glarus

Gaby Braun Büro Wil

Jean-Pierre Dällenbach Büro Balgach

Peter Hotz Büro Arbon/St. Gallen

Stefan Wiestner Büro Trin GR

Maria-Begoña Blöchlinger Sekretariat

Raquel Mangiagli Sekretariat

Sekretariat / Kontakt-Gespräche

Custerhof, Appenzeller Strasse 2, 9424 Rheineck
Tel. 071 888 10 90, Fax 071 888 24 92
info@die-chance.ch

www.die-chance.ch

Die
Chance

Stiftung für Berufspraxis
in der Ostschweiz