JAHRESBERICHT 2023

CHECK YOUR CHANCE

GEMEINSAM GEGEN
JUGENDARBEITSLOSIGKEIT

INHALTSVERZEICHNIS

JAHRESBERICHT	SEITE 04
PORTRAIT	SEITE 06
WIE GENERATION Y UND Z DEN ARBEITSMARKT REVOLUTIONIEREN	SEITE 10
DER FACHKRÄFTEMANGEL BEDROHT DEN WERKPLATZ SCHWEIZ	SEITE 12
LEISTUNGSWERTE	SEITE 14
MITGLIEDERORGANISATIONEN	SEITE 16
UNTERSTÜTZER	SEITE 27
GÖNNERANLASS	SEITE 28
JAHRESRECHNUNG 2023	SEITE 32
REVISIONSBERICHT	SEITE 36
BERUFSBILDER	SEITE 40
VEREINSSTRUKTUR	SEITE 46
JEDER BEITRAG ZÄHLT	SEITE 48

«Mein Coach hat mir gut zugehört und mich in die Entscheidungen einbezogen. Zu wissen, dass da noch jemand ist, den ich um Rat fragen kann, gab mir Sicherheit.»

Hayat Naderi | 21 Jahre | Lernende Fachfrau Gesundheit EFZ

Der Jahresbericht ist ebenfalls in französischer Sprache erhältlich.
Die deutsche Version ist rechtlich verbindlich.

JAHRESBERICHT

Valentin Vogt

Andreas Rupp

Das Wachstum 2023 der Schweizer Wirtschaft fiel bescheiden aus. Im Dienstleistungssektor und in der Bauwirtschaft stiegen die Umsätze moderat an, der Geschäftsgang der Industrie stagnierte hingegen. Die Auslastung der Kapazitäten in der Industrie hat im Berichtsjahr merklich abgenommen. Viele Unternehmen haben 2023 die auf gutem Niveau liegenden Auftragsbestände deutlich abgebaut. Die Gewinnmargen der Unternehmen befanden sich 2023 meist auf solidem Niveau. Die im letzten Winter drohende Mangellage bei der Energieversorgung konnte im Berichtsjahr abgewendet werden.

Trotz einer sich ankündigenden wirtschaftlichen Abkühlung entwickelte sich der Arbeitsmarkt stabil. Die Personalknappheit entspannt sich etwas, die Rekrutierung von Fachkräften blieb jedoch aufwändig. Daraus resultierte auch eine tiefe Jugendarbeitslosigkeit. Im Dezember 2023 waren in der Schweiz rund 9900 der 15- bis 24-Jährigen als arbeitslos registriert. Die Jugendarbeitslosigkeitsquote erreichte Ende Jahr 2,2% (2022: 2,0%). Der Jahresdurchschnittswert 2023 lag bei rund 2,0%. Der Wermutstropfen ist, dass die Jugenderwerbslosenquote gemäss ILO (International Labour Organization) zwischen dem dritten Quartal 2022 und dem dritten Quartal 2023 von 9,2% auf 10,5% anstieg.

In der Praxis unserer Mitgliederorganisationen zeigt sich, dass die von ihnen betreuten Jugendlichen oft in sehr schwierigen Situationen stecken und sich die Komplexität weiter erhöht. So verzeichneten sie bei den unterstützten Jugendlichen eine deutliche Zunahme der psychischen Probleme. Auch vor diesem Hintergrund sind wir stolz auf die stabile Leistung unserer Mitgliederorganisationen, welche

seit Jahren eine Erfolgsquote von 80% erreichen. Die dazu eingesetzten Mittel von durchschnittlich CHF 3541.– pro betreuten Jugendlichen sind im Verhältnis zur hohen Wirksamkeit und zu den potenziellen Kosten einer längeren Arbeitslosigkeit sehr gut investiert.

Der Covid-19-Contingency Plan, welchen wir kurzfristig zusammen mit dem Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) umgesetzt hatten, war wirkungsvoll und effizient: Unsere Mitgliederorganisationen konnten während der Covid-19-Pandemie 3135 zusätzliche Jugendliche unterstützen. Nach dem 18-monatigen Programm haben unsere Mitgliederorganisationen die temporär erhöhten Ressourcen wieder zurückgebaut.

Unser Projekt «Tavolo Ticino», welches eine Reduktion der Jugendarbeitslosigkeit im Kanton Tessin anstrebt, hat 2023 weitere Fortschritte erzielt. Die jährliche ERFA-Tagung von Check Your Chance widmete sich dem Thema «Verkauf und Networking» und vermittelte unseren Mitgliederorganisationen wertvolle Impulse. Der Gönneranlass 2023 im Casinotheater in Winterthur mit 180 Gästen war wiederum ein grosser Erfolg. Der grosse Zuspruch von Personen, Organisationen und Unternehmen, die uns finanziell oder mit Pro-bono-Arbeiten unterstützen, erfüllt uns mit Stolz.

Die grossen geopolitischen Unsicherheiten und die erkennbaren Vorboten einer wirtschaftlichen Abkühlung erfordern von uns allen auch im Jahr 2024 hohe Aufmerksamkeit und Handlungsbereitschaft.

Wir bedanken uns an dieser Stelle bei allen Stakeholdern, die sich gemeinsam mit uns für die Prävention und die Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit in der Schweiz engagieren.

Valentin Vogt
Präsident

Andreas Rupp
Geschäftsführer

«Das Schwierigste war für mich, die vielen Absagen auszuhalten und trotzdem weiter zu machen.»

Jonah Koller | 21 Jahre |
Lernender Fachmann Betriebsunterhalt EFZ

PORTRAIT

2014 gegründet, ist Check Your Chance die national bedeutendste Dachorganisation im Bereich der Jugendarbeitslosigkeit. Durch die Bündelung der relevanten Kräfte engagieren wir uns in der Prävention von Jugendarbeitslosigkeit und bei der Integration von arbeitslosen Jugendlichen in der Schweiz.

Es ist unser Ziel, dass möglichst viele Jugendliche den Einstieg in den Arbeitsmarkt schaffen und damit die Chance erhalten, ein selbstbestimmtes eigenständiges Leben zu führen.

Der Dachverein umfasst eine breit abgestützte Mitgliedschaft von anerkannten, gemeinnützigen Institutionen in der gesamten Schweiz, die sich mit ihren Angeboten für die Berufsintegration von Jugendlichen einsetzen.

Check Your Chance verbindet die für die effiziente Betreuung und Integration von Jugendlichen erforderliche regionale Verankerung mit landesweiter Ausstrahlung, die den Verein für finanzielle Partnerschaften attraktiv macht. Als Dachverein betreibt Check Your Chance keine eigenen Betreuungsangebote, entwickelt aber schweizweit innovative Dienstleistungen, welche die vorhandenen Strukturen ergänzen.

Wir erachten es als eine unserer Hauptaufgaben, die Wirtschaft, die Politik, die Behörden und die Schweizer Bevölkerung für das Thema der Jugendarbeitslosigkeit zu sensibilisieren und unterstützen die Vereinsmitglieder bei der Beschaffung von zusätzlichen finanziellen Mitteln. Indem Check Your Chance die Interessen der Wirtschaft, der Behörden, der NPOs und der Jugendlichen bündelt, leistet der Dachverein einen wichtigen Beitrag zur Reduktion der Jugendarbeitslosigkeit.

Die aus der Credit Suisse-Initiative «Gemeinsam gegen die Jugendarbeitslosigkeit» hervorgegangenen Programme haben sich seit 2010 als kostengünstig und ausgesprochen wirksam erwiesen.

Wir sind der Förderung des Austauschs von Know-how unter den Mitgliedern verpflichtet. Der Erfahrungsaustausch wie auch die Zusammenarbeit unter unseren Mitgliedern trägt dazu bei, die Programme der Mitglieder noch effizienter zu machen.

Als offener Verein möchte Check Your Chance in Zukunft gezielt weitere Organisationen als Mitglieder aufnehmen und sich zur schweizweiten Informationsplattform und zur führenden Stimme beim Thema Jugendarbeitslosigkeit entwickeln.

«Ich habe mich stark in der Schule verbessert, was Sicherheit gibt. Ich erhalte mehr Verantwortung im Betrieb und die Bewohner schenken mir Vertrauen. Dies macht mich stolz und erfüllt mich mit Freude!»

Hayat Naderi | 21 Jahre |
Lernende Fachfrau Gesundheit EFZ

IN KÜRZE

Check Your Chance

- ist die national bedeutendste Dachorganisation im Bereich der Prävention von Jugendarbeitslosigkeit und bei der Integration von arbeitslosen Jugendlichen durch die Bündelung der relevanten Kräfte.
- umfasst eine breit abgestützte Mitgliedschaft von gemeinnützigen und anerkannten Institutionen in der gesamten Schweiz, die sich mit ihren Angeboten für die Prävention von Jugendarbeitslosigkeit und die Integration von arbeitslosen Jugendlichen einsetzen.
- sensibilisiert die Wirtschaft, die Politik, die Behörden und die Schweizer Bevölkerung für das Thema der Jugendarbeitslosigkeit.
- unterstützt die Mitglieder bei der Beschaffung von zusätzlichen finanziellen Mitteln.
- fördert aktiv den Austausch von Know-how unter den Mitgliedern im Bereich der Jugendarbeitslosigkeit.
- entwickelt zugunsten der Mitglieder neue, innovative Dienstleistungen zur Prävention von Jugendarbeitslosigkeit und zur Integration von arbeitslosen Jugendlichen und setzt diese schweizweit um.

Das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO unterstützt mit Mitteln der Arbeitslosenversicherung den Dachverein Check Your Chance und seine Mitgliederorganisationen, indem es deren private Fördermittel ergänzt. Es ist kosteneffizient und im Interesse des SECO, dass spezialisierte Organisationen die Arbeitslosigkeit von jungen Menschen in der Schweiz präventiv verhindern. Dazu leistet Check Your Chance mit seinen Mitgliederorganisationen einen wichtigen Beitrag.

Oliver Schärli | SECO, Leiter Arbeitsmarkt/Arbeitslosenversicherung

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO

Hayat Naderi versorgt die sauberen Pflegehilfsmittel.

Auch Magazinarbeiten mit dem Elektrohubwagen gehören zur Arbeit von Jonah Koller.

WIE GENERATION Y UND Z DEN ARBEITSMARKT REVOLUTIONIEREN

Der Arbeitskräftemangel ist in aller Munde und zu einer der grössten Herausforderungen vieler Betriebe geworden. Der zentrale Treiber ist die demografische Entwicklung, also der Umstand, dass mehr Arbeitskräfte aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden als nachrücken. Die Baby-Boomer-Generation verlässt den Arbeitsmarkt in Scharen und Personen jüngerer Generationen rücken nach. Die Auswirkungen dieses Generationenwechsels auf den Arbeitsmarkt kommen wenig zur Sprache. Dies, obwohl sich mit den jüngeren Generationen die Vorstellungen von und die Einstellungen zur Arbeit diametral verändern.

Dr. oec. Simon Wey, Chefökonom
Schweizerischer Arbeitgeberverband

Entwicklung der Generationen im Arbeitsmarkt

Um sich der Dynamik der Generationen und den damit verbundenen Herausforderungen im Arbeitsmarkt klar zu werden, hilft ein Blick auf die Anteile der Generationen an der Erwerbsbevölkerung über die letzten Jahre.

In den vergangenen rund 30 Jahren waren sechs Generationen im Arbeitsmarkt vertreten. Im Jahr 1995 hatte die Baby-Boomer-Generation mit 46 Prozent den grössten Anteil an der Erwerbsbevölkerung. Bereits 2010 wurde sie jedoch von der Generation X und 2014 auch von der Generation Y (Millenials) überholt. Seit letztem Jahr ist die Generation Y mit einem Anteil von 35,8 Prozent die am stärksten vertretene Generation im Arbeitsmarkt. Knapp dahinter folgt mit einem Anteil von 35,7 Prozent die Generation X. Die Baby-Boomer-Generation hatte 2022 nur noch einen Anteil von 14,7 Prozent und damit nur noch geringfügig mehr als die aufstrebende Generation Z.

Gesellschaftliche Ereignisse prägen die Generationen

Zur Beurteilung, worauf sich die Arbeitgeber künftig einstellen müssen, sind vor allem die Vorstellungen von und die Einstellungen zur Arbeit der beiden aufstrebenden Generationen Y und Z von Interesse. Jede Generation wird wesentlich durch politische, sozioökonomische und kulturelle Ereignisse geprägt. Bei den zwischen 1981 und 1996 geborenen Jugendlichen der Generation Y waren es Megatrends wie die Globalisierung, die Digitalisierung sowie soziale und kulturelle Veränderungen, die sie in ihren jungen Jahren erlebten. Anders bei den zwischen 1997 und 2012 geborenen Jugendlichen der Generation Z, die vor allem durch das digitale Zeitalter, die Angst vor dem Klimawandel, Veränderungen im Finanzwesen und die Corona-Pandemie geprägt wurden.

Beiden Generationen spielt der zunehmende Engpass an Arbeitskräften stark in die Hände. Dieser erlaubt es ihnen nicht nur traditionelle Strukturen und Arbeitsmodelle zu hinterfragen und nach Veränderungen zu rufen, sondern diese zunehmend auch durchzusetzen. Die Generation Y stellte insbesondere traditionelle Gegebenheiten und Ansichten, wie beispielsweise die dannzumal vorherrschenden Rollenbilder in Frage. Auch wuchs die Generation in einer Zeit auf, in der Chancengerechtigkeit zwischen den Geschlechtern sowie zwischen bildungsnahen und -fernen Schichten politisch stark an Gewicht gewann. Somit erhielten Frauen und insbesondere Mütter, aber auch Kinder, ein stärkeres Gewicht in Gesellschaft und Politik. Entwicklungen wie diese sind mit ein Grund dafür, dass von dieser Generation bestehende soziale Strukturen zunehmend hinterfragt werden. Ihre Partizipation im öffentlichen Leben ist im Vergleich zu früheren Generationen ebenfalls stärker.

Mit Blick auf die Bildung zeigt sich, dass Personen der Generation Y vermehrt eine akademische Ausbildung absolviert haben – wodurch sie für den Arbeitsmarkt oftmals attraktiv sind. Geboren in einer digital vernetzten Welt sind sie äusserst technik- und internetaffin. Die gelebte digitale Vernetzung wünscht diese Generation auch im Arbeitsleben, was die Möglichkeiten von flexiblen und mobilen Arbeitstätigkeiten voraussetzt. Folgedessen erledigen sie die Arbeit oft mobil und bei flexiblen Arbeitszeiten. Unter diesen Voraussetzungen gelingt es ihnen auch gut, ihrem Bedürfnis nach einer guten Work-Life-Balance nachzukommen. Die Generation Y kann zudem vergleichsweise gut mit Unsicherheit umgehen und geht mit wenigen Vorbehalten durchs Leben. Letzteres macht diese Personen flexibler und anpassungsfähiger als frühere Generationen.

Mehrere Befragungen von McKinsey untersuchen die Unterschiede zwischen der Generation Y und der Generation Z. So sind Personen der jüngeren Generation pragmatischer, haben mehr Zukunftsängste und zeichnen sich durch einen komplizierten Idealismus aus. Sie träumen von der persönlichen beruflichen Erfüllung und gehen gleichzeitig von einem zunehmend schwierigeren

wirtschaftlichen Umfeld aus. Insgesamt haben sie einen weniger optimistischen Blick auf die Zukunft und ein geringeres emotionales und soziales Wohlbefinden als ältere Generationen. Sie suchen vermehrt den Kontakt in integrativen Gemeinschaften, sind gleichzeitig aber individualistischer und besitzen einen grösseren Hang zur Selbstdarstellung. Sowohl politisch als auch sozial sind sie sehr engagiert und verbreiten ihre Überzeugungen hauptsächlich über die sozialen Medien.

Der Wandel im Arbeitsmarkt beschleunigt sich spürbar

Wie in der Abbildung zu sehen ist, verabschiedet sich die Baby-Boomer-Generation zunehmend aus dem Arbeitsmarkt, während die Generation Y und Z nachrücken. Auf diese Dynamik müssen sich die Arbeitgeber einstellen.

Wohl sind die beiden nachrückenden-Generationen durchschnittlich besser qualifiziert als die vorherigen Generationen, jedoch sind sie fordernder und haben folgedessen auch eine entsprechend andere Erwartungshaltung an die Arbeit. Arbeit muss für sie erfüllend, sinnstiftend und so gestaltet sein, dass sie ihrer restlichen Lebenssituation Rechnung trägt sowie Gestaltungsspielraum im Arbeitsalltag bietet. Die Betriebe müssen sich auf diese Eigenschaften einstellen, wenn sie zukünftig noch genügend Arbeitskräfte rekrutieren wollen. Wer nicht Schritt mit dieser Dynamik hält, wird seine Vakanzen zukünftig nur noch schwerlich besetzen können.

Entwicklungen bereits heute spürbar

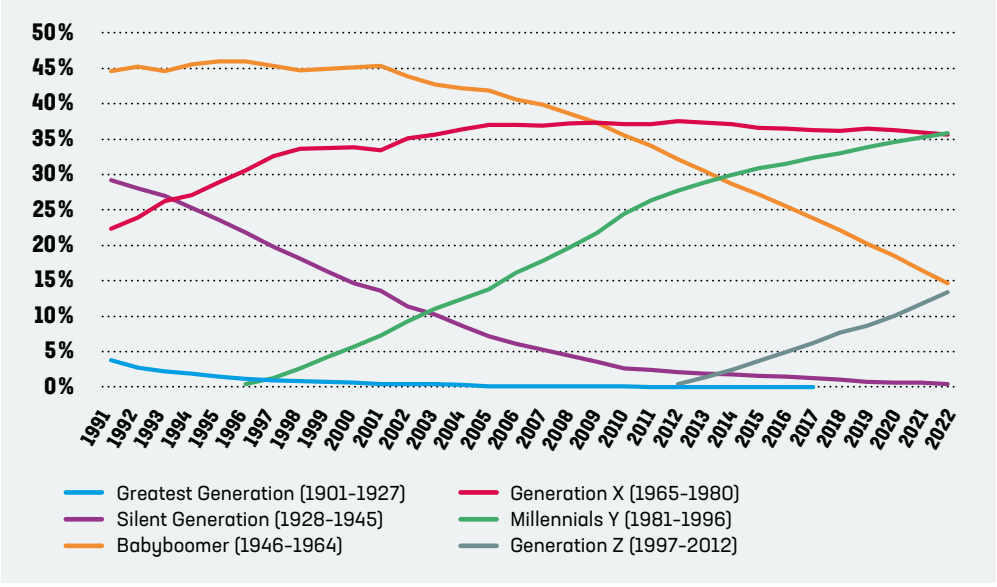
Die Zeitschrift «Economist» schreibt zur Generation Z, dass die Beantwortung von Telefonanrufen in Strandkörben oder Hängematten von den exotischsten Orten aus für diese Personen keine Seltenheit sei. Viele von ihnen würden zudem die Flucht aus Grossstädten auf der Suche nach grösserem und billigerem Wohnraum ergreifen. Dazu ergab eine von Microsoft durchgeführte Befragung bei mehr als 30 000 Arbeitnehmenden in 31 Ländern, dass mehr als die Hälfte der hybrid arbeitenden Beschäftigten der Generation Z dank der Möglichkeit von zu Hause aus zu arbeiten, umgezogen seien. Von allen Befragten gaben dies nur 38 Prozent an. Kommt hinzu, dass Home-Office für diese Generation in den meisten Fällen unverhandelbar ist.

Das Erfordernis von überall her arbeiten zu können, wirkt sich im Arbeitsmarkt spürbar aus. So fallen für diese Generation Stellen weg, die die Arbeit von auswärts nicht zulassen. Die ManpowerGroup kann dies belegen. Sie findet einen negativen Zusammenhang zwischen der Knappheit an Talenten und der Möglichkeit flexibel zu arbeiten.

Für Branchen wie das Bau- und Gastgewerbe, das Gesundheitswesen oder auch das verarbeitende Gewerbe hat dies weitreichende Konsequenzen. Sie sind weniger in der Lage, Stellen mit der Möglichkeit von ausserhalb des Unternehmens zu arbeiten, anzubieten. Empirisch zeigt sich dies an einem Beispiel des «Economist» aus Grossbritannien. Dort stieg der Anteil an Jugendlichen, die Informatik studierten, im Zeitraum zwischen 2011 und 2020 um fast 50 Prozent auf über 30 000 Personen, oft aufgrund der Möglichkeit von hybrider Arbeit. Ebenso nahmen mehr als 31 000 Jugendliche im Jahr 2020 ein Ingenieurstudium auf, was einem prozentualen Anstieg von 21 Prozent seit 2011 entspricht.

Die Ansprüche heranwachsender Generation zeigen eines klar: Neben der zunehmend schwierigen Rekrutierung aufgrund des Arbeitskräftemangels sind die Arbeitgeber auch an einer anderen Front gefragt. Sie müssen – wo möglich – agil auf die sich verändernden Erwartungshaltungen von jüngeren Generationen einstellen. Branchen, die etwa dem stärkeren Bedürfnis der kommenden Generationen nach Arbeit ausserhalb des Hauses nicht nachkommen können, müssen ihre Attraktivität für die kommenden Generationen anderweitig erhöhen. Klar ist auf jeden Fall, dass der starke Arbeitskräftemangel und die zunehmende Anspruchshaltung kommender Generationen von den Arbeitgebern grösstmögliche Agilität erfordert. Sich gegen diese Entwicklungen aufzulehnen hilft nicht, denn die Konkurrenz sitzt im Nacken.

GRAFIK 1: ERWERBSBEVÖLKERUNG NACH GENERATIONEN IN PROZENT



Quelle: BFS – Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE)

Literatur:

«Is remote work effective: We finally have the data.» www.mckinsey.com/industries/real-estate/our-insights/americans-are-embracing-flexible-work-and-they-want-more-of-it

«What Gen-Z graduates want from their employers.» www.economist.com/business/2022/07/21/what-gen-z-graduates-want-from-their-employers

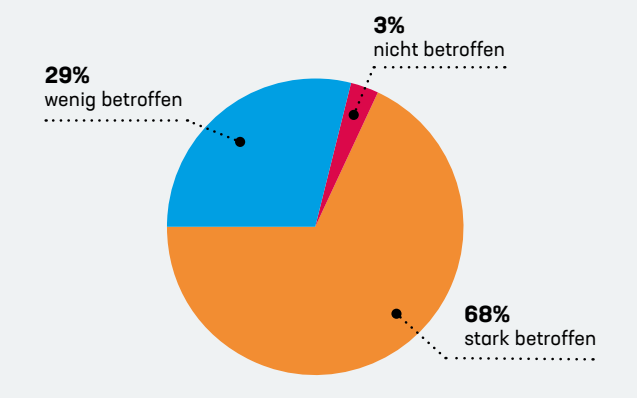
Dreyer, C., Sojanova, H. (2023). How entrepreneurial is German Generation Z vs. Generation Y?, Procedia Computer Science 217, 155-164

DER FACHKRÄFTEMANGEL BEDROHT DEN WERKPLATZ SCHWEIZ

Die Schweizer Tech-Industrie (Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie sowie verwandte Technologiebranchen) ist sehr stark vom Fachkräftemangel betroffen. Der grösste Mangel besteht bei Frauen und Männern mit einer Ausbildung als Polymechaniker, Informatiker oder Entwicklungsingenieur. Der aktuelle, konjunkturell bedingte Abschwung wird diesen Mangel höchstens dämpfen, ihn aber nicht beseitigen. Ohne die Leistungs- und Innovationsfähigkeit von gut ausgebildeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist die internationale Wettbewerbsfähigkeit des Werkplatzes Schweiz in Gefahr. Um den Fachkräftemangel zu mildern, setzt Swissmem beim Branchenimage, bei den Frauen, beim Nachwuchs und in der Politik an.

Martin Hirzel, Präsident Swissmem

GRAFIK 1: VOM FACHKRÄFTEMANGEL BETROFFENE FIRMEN



Quelle: Swissmem Fachkräfteumfrage 2022 / 194 teilnehmende Mitgliedfirmen (154 D-CH / 40 Romandie)

Die Schweizer Tech-Industrie ist sich Herausforderungen gewohnt. Sie exportiert 80 Prozent ihrer Güter und steht kontinuierlich in einem harten, internationalen Wettbewerb. Trotz diverser Wirtschaftskrisen hat sie sich in den letzten 20 Jahren stets sehr agil, innovativ und anpassungsfähig gezeigt. Die Tech-Industrie hat in dieser Zeit nicht nur ihre Produktivität massiv gesteigert. Sie hat gleichzeitig die Beschäftigung um mehr als 20 000 Stellen auf heute 330 000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhöht.

Sorgenfrei ist man in der Branche allerdings nicht. Hört man sich in den Unternehmen nach den drängendsten Problemen um, wird in fast jedem Gespräch an erster Stelle der Fachkräftemangel genannt. Für die Tech-Industrie stellt dieser ein sehr grosses Risiko dar. Ihr internationaler Erfolg basiert wesentlich auf hervorragenden Fachkräften auf allen Stufen. Ohne deren Leistungs- und Innovationsfähigkeit ist die Wettbewerbsfähigkeit des Werkplatzes in Gefahr.

Swissmem hat mit einer Umfrage bei ihren Mitgliedfirmen die Dimensionen des Fachkräftemangels erfasst. Dabei haben 68 Prozent der antwortenden Firmen angegeben, dass sie sehr stark vom Fachkräftemangel betroffen sind. Das beginnt damit, dass sie schlicht zu wenig Bewerbungen auf offene Stellen erhalten (85% der Nennungen). Und 72 Prozent der Firmen gaben an, dass die Bewerbenden nicht ausreichend qualifiziert sind.

Verzweifelt gesucht: Polymechaniker, Informatiker und Entwicklungsingenieure

Grundsätzlich sind in den Betrieben alle Qualifikationsstufen vom Fachkräftemangel betroffen. Am stärksten ausgeprägt ist er jedoch bei Absolventen der Höheren Berufsbildung und der Fachhochschulen. Betroffen sind vor allem Funktionen im Engineering, in der Supply Chain und im Human Resources. In den Bereichen, die auf der beruflichen Grundbildung aufbauen, sind es Funktionen in der Produktion, der Logistik, der Inbetriebnahme sowie im Service und Unterhalt. Heruntergebrochen auf die einzelnen Berufe besteht der grösste Mangel bei Frauen und Männern mit einer Ausbildung als Polymechaniker, Informatiker und Entwicklungsingenieur.

Der Fachkräftemangel erfasst alle Sprachregionen der Schweiz gleichermassen. Und in der Einschätzung der Firmen wird sich dieser Mangel in den kommenden Jahren nicht abschwächen. Ein Indiz dafür ist, dass allein die Swissmem Mitgliedfirmen im August 2023 über 5300 offene Stellen online ausgeschrieben haben – dies obwohl in der Tech-Industrie schon seit Frühjahr 2023 ein konjunktureller Abschwung eingesetzt hatte. Die Gründe dafür liegen primär in der Demografie. Es gehen weit mehr Fachkräfte in die Pension als aus dem Nachwuchs nachrücken. Und nicht zuletzt kämpfen viele Branchen um den kleiner werdenden Fachkräftepool in der Schweiz.

Angesichts dieser Situation ist guter Rat teuer. Die Firmen investieren deshalb stark in die Automatisierung. Nicht um Jobs zu eliminieren, sondern um dadurch fehlende Fachkräfte zu ersetzen. Das wird jedoch nicht ausreichen. Um den Fachkräftemangel zu mildern, setzt Swissmem beim Branchenimage, bei den Frauen, beim Nachwuchs und bei der Politik an.

Sinnstiftende Jobs für die Generation Z

Die Industrie ist heute eine High-Tech-Branche, wo innovative und spannende Arbeit in einem hochtechnologischen Umfeld verrichtet wird. Nicht Muskelkraft, sondern technisches Know-how, Soft Skills, gute Kommunikationsfähigkeiten und Kreativität sind gefragt. Wer einen sinnstiftenden Job sucht, der findet in der Tech-Industrie das ideale Betätigungsfeld. Denn die Schweizer Tech-Industrie leistet mit ihren Innovationen einen wichtigen Beitrag, um die Herausforderungen unserer Zeit zu lösen.

Das Potenzial als Zukunftsbranche zeigt sich insbesondere beim Kampf gegen den Klimawandel. Sie entwickelt Fertigungstechnologien, die immer energieeffizienter und ressourcenschonender werden. Sie arbeitet an Lösungen für die Wasserstoff- und Elektro-Mobilität, schafft Technologien für die Produktion von erneuerbaren Energien und liefert energieeffiziente Gebäudetechnik und CO2-Abscheidmethoden. Das sind die Aufhänger, um mehr junge Menschen, aber auch etablierte Fachpersonen, in die Industrie zu bringen. Swissmem beabsichtigt, in den kommenden Jahren mit diversen öffentlichkeitswirksamen Aktionen ins Image der Branche zu investieren. Ausgangspunkt ist, dass sich Swissmem von der alten, in der Öffentlichkeit kaum bekannten Bezeichnung «MEM-Industrie» verabschiedet hat und die Branche neu als «Tech-Industrie» positioniert. Ziel ist es, die Zukunfts- und Leistungsfähigkeit sowie die Attraktivität der Branche in der Öffentlichkeit viel breiter bekannt zu machen.

Faszination für Technik früh verankern

Diese Imagewerbung richtet sich vor allem (aber nicht nur) an den Nachwuchs, denn schon seit Jahren können die Firmen der Tech-Industrie bis zu zehn Prozent ihrer Lehrstellen nicht besetzen. Ein Wechsel in die Industrie wird nach der Erstausbildung immer schwieriger, wenn keine technische Grundausbildung vorhanden ist. Swissmem versucht deshalb junge Frauen und Männer möglichst früh für Technik zu begeistern. So setzt sich der Verband für die MINT-Förderung auf Volksschulstufe ein und fördert Angebote wie zum Beispiel den Meitli-Technik-Tag oder die Tüftel-Labors. Zudem führt Swissmem zurzeit eine grosse Revision der Industrieberufe durch. Die Ausbildungen sollen die Lernenden nicht nur inhaltlich auf ihre berufliche Tätigkeit vorbereiten. Die Berufsbilder werden auch besser an die Gewohnheiten und Erwartungen der jungen Generation angepasst.

Eine Karrierebranche für Frauen

Die grösste Herausforderung für die Branche besteht darin, mehr Frauen für technische Berufe zu motivieren. Der Frauenanteil in der Tech-Industrie liegt bei 27 Prozent, was im Vergleich zu anderen Branchen klar unterdurchschnittlich ist. Swissmem setzt sich darum seit Jahren für die Ausbildung und Entwicklung der Frauen in der Tech-Industrie ein.

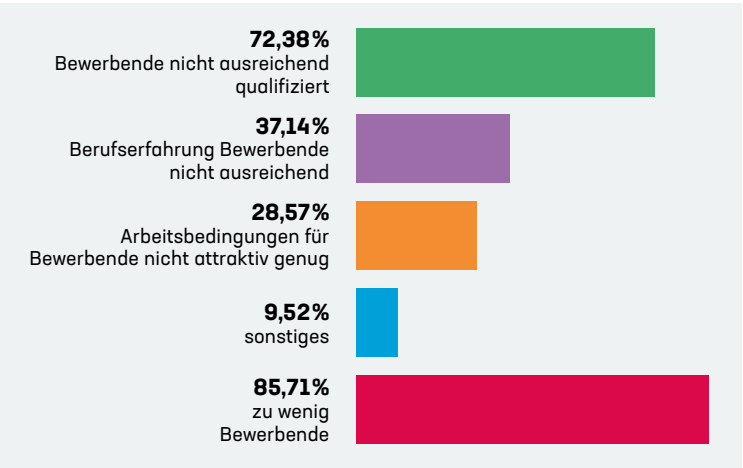
Das trägt betriebsintern Früchte. Frauen, die sich für eine Karriere in der Tech-Industrie entscheiden, werden von ihren Arbeitgebern gefördert und entwickelt. Das zeigt der Benchmark zur Geschlechterverteilung in der Schweizer Wirtschaft vom Competence Center für Diversity & Inclusion (CCDI) der Universität St. Gallen. Der letzte Bericht zeigt: Die Tech-Industrie weist im nationalen Branchenvergleich zwar einen der tiefsten Frauenanteile auf, aber das vorhandene Potenzial wird gut genutzt. Frauen, die in die Branche einsteigen, steigen oft auch auf. In keiner anderen Branche ist der Unterschied zwischen dem Frauenanteil in der Gesamtbranche und jenem im Topkader kleiner als in der Tech- und der Pharma-Branche. Das heisst, dass die Industrie ihre Talent-Pipeline ausschöpft und Frauen ausgezeichnete Entwicklungschancen bietet.

Personenfreizügigkeit bleibt zentral

Die Unternehmen der Tech-Industrie rekrutieren ihr Personal in erster Linie im Inland. Es zeigt sich jedoch, dass dies oft nicht ausreicht. Deshalb sind die Firmen auf die Personenfreizügigkeit mit der EU angewiesen, um Fachkräfte in die Schweiz zu holen. Die Schweiz muss so bald wie möglich eine Lösung bei den offenen institutionellen Fragen finden, um die Personenfreizügigkeit zu sichern. Zudem sollte der Bund die Drittstaatenkontingente grosszügiger handhaben.

Zudem ist auch der öffentliche Sektor in der Pflicht. Dieser hat in den letzten Jahren massiv neue Stellen geschaffen und zeigt sich in Lohnrunden generöser, als sich das viele Betriebe in der Privatwirtschaft leisten können. Damit ist vor allem die Verwaltung gemeint – und nicht die Pflege und Bildung. Sie darf nicht mehr weiter aufgebläht werden, um die Privatwirtschaft auf dem Arbeitsmarkt zu konkurrenzieren. Denn letztlich sind es die Unternehmen, welche den Staat alimentieren. Nicht umgekehrt.

GRAFIK 2: GRÜNDE, WESHALB KEINE FACHKRÄFTE GEFUNDEN WERDEN



Quelle: Swissmem Fachkräfteumfrage 2022 / 194 teilnehmende Mitgliedfirmen (154 D-CH / 40 Romandie), Mehrfachnennungen möglich

LEISTUNGSWERTE

Check Your Chance erreichte mit seinen Mitgliederorganisationen nachstehende Leistungswerte:

01.10.2022 BIS 30.09.2023

UNTERSTÜTZTE JUGENDLICHE

15 054

UNTERSTÜTZTE JUGENDLICHE PRÄVENTION UND INTEGRATION (2023)

ERFOLGS-QUOTE

81%

EIN JAHR NACH AUSTRITT NICHT ALS ARBEITSLOS REGISTRIERT*

KOSTEN

CHF 3541.-

DURCHSCHNITTLICHE KOSTEN PRO PERSON IN PRÄVENTION (2023)

FÖRDERGELDER

4,5 3 MILLIONEN FRANKEN PRIVATE FÖRDERGELDER UND 1,5 MILLIONEN FRANKEN ÖFFENTLICHE FÖRDERGELDER FÜR PRÄVENTION

MATCHING PRIVATER FÖRDERGELDER DURCH DAS STAATSSEKRETARIAT FÜR WIRTSCHAFT SECO

ORGANISATIONEN

11 ORGANISATIONEN IM GESAMTVERBUND

SITUATIONEN

61% AM ÜBERGANG IN EINE BERUFSBILDUNG (ÜBERGANG I)

6% IN LEHRVERTRAGS-AUFLÖSUNG

33% AM ÜBERGANG NACH ERFOLGTER BERUFSBILDUNG (ÜBERGANG II)

GESCHLECHT

43% WEIBLICHE TEILNEHMENDE

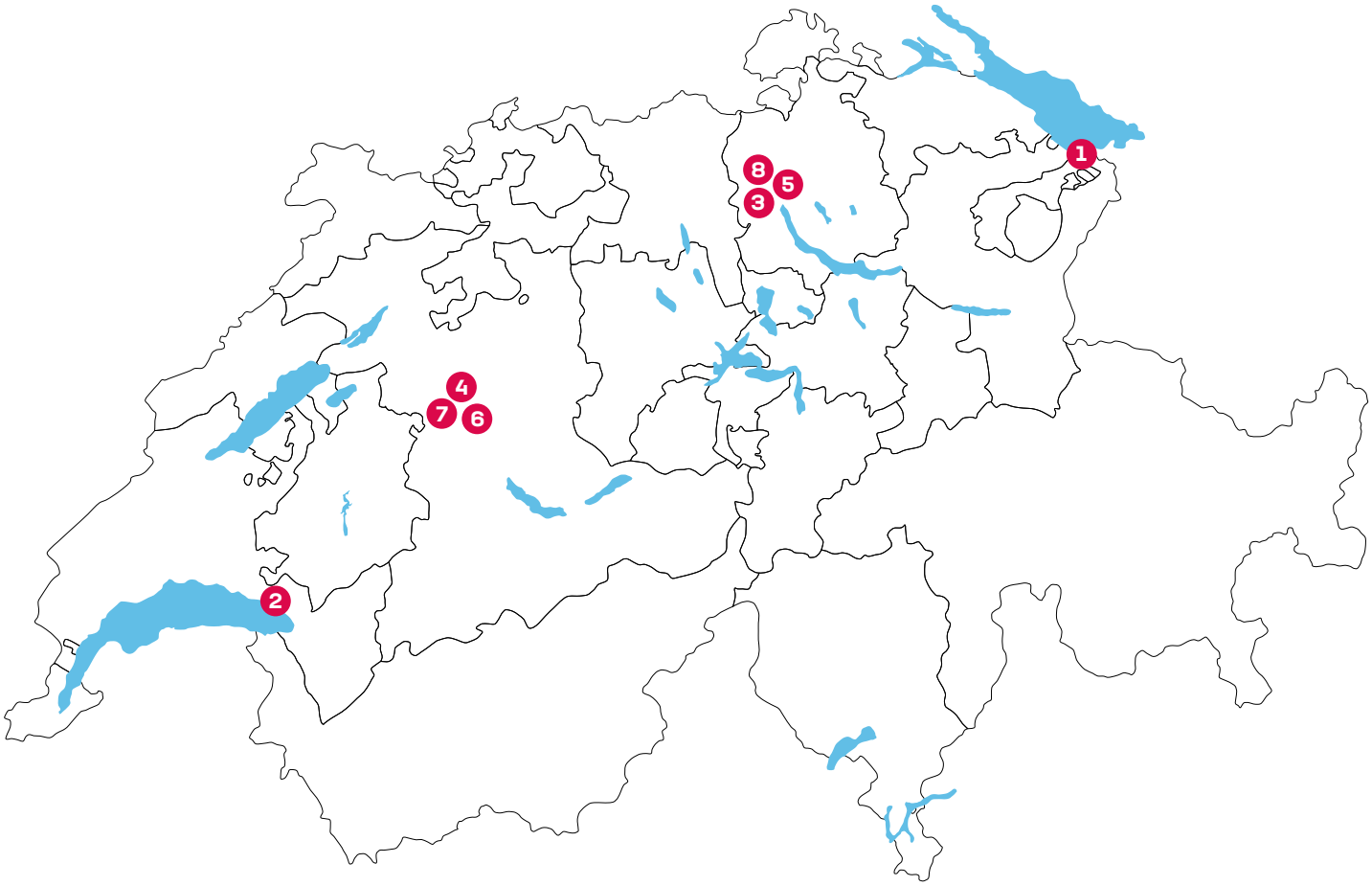
57% MÄNNLICHE TEILNEHMENDE

* Dieser Wert beinhaltet alle Jugendlichen, welche bereits über eine AHV-Nummer verfügen und im Rahmen der Leistungsvereinbarung mit dem Staatssekretariat für Wirtschaft SECO präventiv betreut wurden (Daten-Zeitraum 01.10.2021 bis 30.09.2022).

MITGLIEDERORGANISATIONEN

Im Berichtsjahr haben sich die folgenden Institutionen als Mitglieder unseres Dachvereins gemeinsam gegen die Jugendarbeitslosigkeit engagiert:

1. **STIFTUNG DIE CHANCE**
   STANDORT: RHEINECK | PRÄSENZ: AI | AR | GL | GR | SG | TG | FÜRSTENTUM LIECHTENSTEIN
2. **STIFTUNG IPT**
   STANDORT: VEVEY | PRÄSENZ: AG | BE | BL | BS | FR | GE | JU | NE | TI | VD | VS | ZH
3. **VEREIN NETZWERK LBV**
   STANDORT: ZÜRICH | PRÄSENZ: AG | FR | ZG | ZH
4. **VEREIN LIFT**
   STANDORT: BERN | PRÄSENZ: AG | AR | BE | BL | BS | FR | GE | GR | LU | NE | OW | SG | SH | SO | SZ | TG | TI | UR | VD | ZG | ZH
5. **STIFTUNG PRO JUVENTUTE**
   STANDORT: ZÜRICH | PRÄSENZ: GANZE SCHWEIZ
6. **ROCK YOUR LIFE!**
   STANDORT: BERN | PRÄSENZ: AG | AI | AR | BE | BL | BS | FR | GE | GR | LU | SG | TI | VD | ZH
7. **VEREIN NETZWERK SAH**
   STANDORT: BERN | PRÄSENZ: FR | SH | TI | VS
8. **VEREIN YES**
   STANDORT: ZÜRICH | PRÄSENZ: GANZE SCHWEIZ



STIFTUNG DIE CHANCE

PROGRAMM: INTEGRATION VON JUGENDLICHEN

Die private Stiftung DIE CHANCE engagiert sich seit über 20 Jahren in der Ostschweiz für Jugendliche mit erschwerten Bedingungen, um diese in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren.

Sie bietet den Jugendlichen eine individuelle Begleitung (Bewerbungs-, Job- und situatives Coaching) bei der Lehrstellensuche und während der gesamten Lehrzeit bis zum erfolgreichen Berufsabschluss. Bei Bedarf stehen die Fachspezialistinnen und -spezialisten der Stiftung den Lehrabsolventinnen und -absolventen auch bei der Suche nach einer Weiterbeschäftigung zur Seite. Zielgruppe sind Jugendliche nach Oberstufenschulabschluss und Lernende mit drohendem oder erfolgtem Lehrabbruch. Die Stiftung ist in der Ostschweiz und im Fürstentum Liechtenstein tätig.

Das Programm unterscheidet sich von anderen Angeboten auch dadurch, dass das Engagement der Stiftung über einen längeren Zeitraum dauert und individuell auf den Bedarf der jungen Menschen zugeschnitten wird. Die Jugendlichen werden situativ gefördert und unterstützt.

Die Intensität der Betreuung bis zum Austritt aus dem Programm ist sehr unterschiedlich. Erfahrungsgemäss ist die Intake-Phase, d. h. bis die begleitete Person den Lehrvertrag in Händen hält, die aufwändigste. Bei Mehrfachproblematik oder instabiler mentaler Verfassung ist meist nur ein Vorwärtskommen in kleinen Schritten möglich. Dennoch wird jeder einzelne Schritt als Erfolg gesehen.

Teilweise stossen auch die Ausbildungsberaterinnen und -berater der Stiftung an ihre Grenzen und müssen den Jugendlichen mehr Zeit geben, die Reife, Stabilität und Willenskraft zu erreichen, die im Berufsleben erforderlich sind. Diese Jugendlichen treten vorzeitig aus dem Programm aus. Austritte vor Programmbeendigung erfolgen auch dann, wenn Jugendliche nach unterschiedlicher Betreuungsdauer ihren weiteren beruflichen Weg selbständig schaffen möchten oder an entsprechende Fachstellen weitervermittelt werden.

In der Austrittszahl inbegriffen sind ebenso Jugendliche, die nach bestandenem Lehrabschluss und Anschlusslösung das Förderprogramm verlassen.

Um die Nachhaltigkeit zu sichern, verfolgt die Stiftung das Ziel, eine hohe Weiterbeschäftigungsquote nach dem erfolgreichen Lehrabschluss zu erreichen. Tendenziell wird es für die Lehrabsolventinnen und -absolventen immer schwieriger, nahtlos eine Festanstellung anzutreten. Deshalb hat die Weiterbetreuung in dieser Phase an Bedeutung gewonnen.

Es ist ein wichtiger wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Beitrag, Jugendarbeitslosigkeit zu verhindern. Mit einem Lehrabschluss wird das Fundament für bessere berufliche Perspektiven geschaffen. Die Förderung Jugendlicher, welche dieses Ziel nicht ohne Unterstützung erreichen können, ist wertvolle Präventionsarbeit. Der Jugendarbeitslosigkeit und dem Fachkräftemangel wird dadurch aktiv entgegengewirkt.

Die Chance
Stiftung für Berufspraxis in der Ostschweiz

ZAHLEN PRÄVENTION IM JAHR 2023

Anzahl betreute Jugendliche	**316**
Anzahl Austritte	**103**
Anzahl Teilnehmende mit Übertritt in Festanstellung	**30**
Anzahl Teilnehmende mit Übertritt in Temporär-Anstellung	**11**
Anzahl Teilnehmende mit Übertritt in erste berufliche Ausbildung (EFZ- oder EBA-Lehre, etc.)	**60**
Anzahl Teilnehmende mit Übertritt in berufliche Weiterbildung	**11**
Erfolgsquote gemäss Stiftungszweck DIE CHANCE QV-Jugendliche: 54 | davon QV bestanden: 51	**94,4%**
Durchschnittskosten pro betreute Person	**CHF 4000.–**
Regionale Präsenz	**AI | AR | GL | GR | SG | TG | Fürstentum Liechtenstein**

Kontakt: DIE CHANCE, Stiftung für Berufspraxis in der Ostschweiz, 9424 Rheineck
die-chance.ch

STIFTUNG IPT

PROGRAMME: ZUKUNFT BERUFSBILDUNG, JEUNES@WORK, SORS DES SENTIERS BATTUS

Als gemeinnützige Organisation ist die Stiftung IPT seit 51 Jahren in der beruflichen (Wieder-) Eingliederung von Personen mit Schwierigkeiten am Arbeitsmarkt aktiv. Seit 2008 bietet IPT spezifische Programme zur Eingliederung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen in die Arbeitswelt an.

Die Stiftung IPT verfügt schweizweit über ein grosses Netzwerk mit rund 15 000 Partnerunternehmen. Mit diesen Unternehmen werden die Programmteilnehmenden in Kontakt gebracht, so dass die Praktikums- und Stellensuche erleichtert wird. Insbesondere für Jugendliche und junge Erwachsene in Komplexsituationen erweisen sich diese Unternehmenskontakte als besonders wichtig, um eine Chance auf eine Stelle zu erhalten.

ZUKUNFT BERUFSBILDUNG

Jugendliche mit Mehrfachproblematiken haben ohne externe Unterstützung grössere Schwierigkeiten, den Einstieg in eine Ausbildung des ersten Arbeitsmarktes zu bewältigen. Diesen Jugendlichen zwischen 15 und 28 Jahren, die aus unterschiedlichen Gründen keine Ausbildung beginnen oder diese nicht abschliessen konnten, bietet IPT individualisierte Unterstützung an. Mit Hilfe von Individualcoaching, Counselling, Kursmodulen, Stützunterricht und Praktika oder Vorlehren werden die Programmteilnehmenden auf die Herausforderungen der Arbeitswelt vorbereitet. Sie werden unterstützt, ein geeignetes Berufsziel zu definieren und eine passende Lehrstelle zu finden. Um potenzielle Schwierigkeiten vorzubeugen und einen Abbruch zu vermeiden werden die Lernenden bei Bedarf bis zum erfolgreichen Abschluss begleitet. Das Programm wurde 2010 erstmals im Wallis im Auftrag des Kantons lanciert; inzwischen wird es ebenfalls in den Kantonen Aargau, Basel, Bern, Freiburg, Jura, Neuenburg, Tessin und Zürich angeboten.

JEUNES@WORK

Trotz soliden beruflichen Kompetenzen aus der Ausbildung haben junge Berufseinsteigerinnen und -einsteiger teils Schwierigkeiten, ihr Berufsziel zu konkretisieren, ihre Stärken im Rekrutierungsprozess hervorzuheben und den Kontakt mit den Arbeitgebenden herzustellen. Sei es nach einer beruflichen Grundbildung (EFZ, EBA) oder nach einem Studium (Fachhochschule, Universität) Jeunes@Work begleitet die jungen Menschen zwischen 18 und 30 Jahren durch Stärkung des Selbstmarketing sowie durch Netzwerkerweiterung bei der Suche nach einer ersten Stelle. Durch Individualcoaching, Gruppenmodule und Praktika werden die Teilnehmenden unterstützt, ihre Berufsziele klarer zu definieren, ihre Talente in einem überzeugenden Bewerbungsdossier und in Vorstellungsgesprächen zu präsentieren, und sie lernen, ein berufliches Netzwerk aufzubauen. Jeunes@Work fungiert hier auch als Türöffner zu den Unternehmen. Dadurch wird der Karrierestart erleichtert und der Arbeitslosigkeit entgegengewirkt. 2008 im Kanton Genf lanciert, wird die Unterstützung inzwischen schweizweit an allen IPT-Standorten angeboten.

SORS DES SENTIERS BATTUS

Gewisse junge Menschen passen nicht in die üblichen beruflichen Normen. Andere haben spezifische Talente und Ideen, mit denen sie sich verwirklichen möchten. Dieses im Frühjahr 2021 gestartete Programm greift vorhandene Träume auf und unterstützt junge Erwachsene dabei, ihr Potenzial zu entwickeln. Es richtet sich in erster Linie an junge Menschen zwischen 18 und 35 Jahren, die ein Projekt umsetzen und sich damit selbständig machen wollen – sei es vollständig oder nebenberuflich, sofort oder in Form eines Zwischenschritts für ein längerfristiges Ziel.

Durch Individual- und Gruppencoaching werden die Teilnehmenden bei der Konkretisierung ihrer Idee unterstützt und erhalten das nötige Know-how für die Selbständigkeit. Auch die Lancierung der Idee wird weiterbegleitet mit dem Ziel, die Nachhaltigkeit sicherzustellen. Das Programm wird in den Kantonen Freiburg, Neuenburg, Genf, Jura, Waadt und Wallis sowie in Bern (französischsprachig) angeboten.

ZAHLEN PRÄVENTION IM JAHR 2023

Anzahl betreute Jugendliche	**1224**
Anzahl Austritte	**437**
Anzahl Teilnehmende mit Übertritt in Festanstellung	**153**
Anzahl Teilnehmende mit Übertritt in Temporär-Anstellung	**25**
Anzahl Teilnehmende mit Übertritt in erste berufliche Ausbildung (EFZ- oder EBA-Lehre, etc.)	**55**
Anzahl Teilnehmende mit Übertritt in berufliche Weiterbildung	**19**
Anzahl Teilnehmende noch im Programm	**365**
Erfolgsquote	**64,5%**
Durchschnittskosten pro betreute Person	**CHF 2315,5**
Regionale Präsenz	**AG | BE | BL | BS | FR | GE | JU | NE | TI | VD | VS | ZH**

Kontakt: Stiftung IPT, 1800 Vevey
stiftung-ipt.ch | jeunesatwork.ch

VEREIN NETZWERK LBV

PARTNER IN DER BERUFLICHEN GRUNDBILDUNG

Netzwerk LBV ist ein Zusammenschluss von vier Lehrbetriebsverbünden aus den Kantonen Aargau, Freiburg, Zug und Zürich. Das Netzwerk LBV versteht sich als Partner der Privatwirtschaft. Die gemeinsame Aufgabe ist die Förderung des beruflichen Nachwuchses, die Ausbildungsverantwortung wird geteilt. Demografische Entwicklungen und andere Trends führen dazu, dass das Angebot an Lehrstellen mancherorts höher ist als die Nachfrage. Hinzu kommt, dass die Berufsausbildung bei Jugendlichen an Prestige verloren hat. Umso wichtiger ist es, den beruflichen Nachwuchs proaktiv zu fördern.

Ausbildungswillige KMU können von den Dienstleistungen eines Lehrbetriebsverbunds profitieren. Die Verbünde stehen in engem Kontakt mit den Volksschulen und rekrutieren geeignete Jugendliche für Lehrstellen in der Privatwirtschaft, wo diese erfolgreich ihre Ausbildung absolvieren. Die Betriebe werden organisatorisch und administrativ entlastet, die Lernenden individuell und fachkundig begleitet.

Innerhalb des Vereins Check Your Chance ist das Netzwerk LBV mit einem Programm am sogenannten Übergang II vertreten. Zielgruppe sind jugendliche Lehrabgängerinnen und -abgänger. Die Arbeitslosenstatistik zeigt jeweils ab August klar, wie häufig Jugendliche in dieser Phase von Arbeitslosigkeit betroffen sind.

Die Programmteilnehmenden werden vor Lehrabschluss intensiv auf das Qualifikationsverfahren vorbereitet, um ihre Chancen auf einen erfolgreichen Abschluss zu fördern. Lernende, welche im Anschluss an ihre zweijährige berufliche Grundbildung EBA ihre Ausbildung fortsetzen möchten, erhalten ein professionelles Bewerbungscoaching und Unterstützung bei der Lehrstellensuche. Ein Job Coaching bis Ende der Probezeit ist garantiert. Lernende, welche den Einstieg ins Berufsleben suchen, profitieren von individueller Beratung, einem professionellen Bewerbungstraining und der guten Vernetzung mit Unternehmen diverser Branchen. Auch ihnen steht ein Job Coaching offen. Das individuell abgestützte Coaching gibt jungen Berufseinsteigenden Sicherheit und hilft ihnen, erste Schritte im Berufsleben zu meistern. Potenzielle Arbeitgeber werden bei der Einarbeitung entlastet, sie profitieren von der Erfahrung und dem hohen Engagement der Jobcoaches der Lehrbetriebsverbünde.

ZAHLEN PRÄVENTION IM JAHR 2023

Anzahl betreute Jugendliche	**103**
Anzahl Austritte	**103**
Anzahl Teilnehmende mit Übertritt in Festanstellung	**53**
Anzahl Teilnehmende mit Übertritt in Temporär-Anstellung	**6**
Anzahl Teilnehmende mit Übertritt in erste berufliche Ausbildung (EFZ- oder EBA-Lehre, etc.)	**23**
Anzahl Teilnehmende mit Übertritt in berufliche Weiterbildung	**4**
Anzahl Teilnehmende mit Übertritt in ein Praktikum	**0**
Anzahl Teilnehmende mit anderer Lösung	**9**
Anzahl Teilnehmende ohne Anschlusslösung (RAV, Abbruch, etc.)	**8**
Erfolgsquote	**96%**
Durchschnittskosten pro betreute Person	**CHF 3148.–**
Regionale Präsenz	**AG | FR | ZG | ZH**

Kontakt: Verein Netzwerk LBV, 8005 Zürich
netzwerk-lbv.ch

Hayat Naderi verteilt die Medikamente an die Bewohnerinnen und Bewohner.

Jonah Koller im Keller des Werkhofs. Er bereitet den Sand zusammen mit Zement für Reparaturarbeiten an Strassenschächten vor.

VEREIN LIFT

PROGRAMM: JUGENDPROJEKT LIFT

Das schweizweit aktive Programm «Jugendprojekt LIFT» wird vom nicht gewinnorientierten, konfessionell und politisch-neutralen Verein LIFT mit Sitz in Bern koordiniert, begleitet und weiterentwickelt.

Seit 2006 ist LIFT ein erprobtes und wirkungsvolles Integrations- und Präventionsprogramm für Jugendliche mit einer erschwerten Ausgangslage am Übergang von der Schule in den Beruf. LIFT setzt bereits ab der 7. Klasse der Volksschule ein und fördert die Integrationsfähigkeit von Jugendlichen zwischen 13 und 15 Jahren mit frühen praktischen Erfahrungen in der Arbeitswelt. Zielgruppe sind Schülerinnen und Schüler ab der 7. bis in die 9. Klasse mit z. B. einem tieferen Schulniveau, belastetem sozialem Umfeld oder Migrationshintergrund. Das Ziel von LIFT ist, dass die teilnehmenden Jugendlichen direkt nach der obligatorischen Schulzeit in eine Berufsausbildung einsteigen damit möglichst kein weiterer Bedarf an Unterstützungsmassnahmen entsteht und eine spätere Sozialhilfeabhängigkeit vermieden werden kann. Gemäss der jährlichen wissenschaftlichen Evaluation gelingt dies mit einer Erfolgsquote von um die 60% der an LIFT teilnehmenden Jugendlichen.

Per Ende 2023 haben Schulen an 376 Standorten in allen drei Sprachregionen der Schweiz LIFT als eigene, lokale Projekte eingeführt. Sie arbeiten eng mit KMU-Betrieben in ihrer Region zusammen, um den teilnehmenden Schülerinnen und Schülern an sogenannten Wochenarbeitsplätze (WAP) erste, praktische Erfahrungen in der Arbeitswelt zu ermöglichen und sie auf die Berufswahl vorzubereiten. An diesen mittlerweile über 5000 WAP in der ganzen Schweiz verrichten LIFT-Jugendliche wöchentlich während 2-3 Std. einfache praktische Arbeiten gegen ein kleines Entgelt. Die teilnehmenden Jugendlichen werden von ihren Schulen mit Modulkursen zur Stärkung ihrer Sozial- und Selbstkompetenz auf diese Einsätze vorbereitet und dabei begleitet.

Die Geschäftsstelle LIFT in Bern koordiniert die nationalen Aktivitäten und LIFT-Teams in den verschiedenen Regionen der Schweiz und unterstützt und begleitet die teilnehmenden Schulen bei der Ein- und Durchführung der lokalen LIFT-Projekte. In Ausbildungskursen und Netzwerktreffen können die LIFT-Schulen vom gesammelten Know-how und dem Austausch untereinander profitieren. Die kontinuierlich weiterentwickelten Arbeitsinstrumente und Vorlagen für die Modulkurse sowie für die Akquisition und Begleitung der WAP werden den Schulen unentgeltlich zur Verfügung gestellt.

In den vergangenen Jahren ist LIFT konstant gewachsen: Immer mehr Schulen, Schüler und Schülerinnen, Betriebe sowie Partner und Partnerinnen machen beim Jugendprojekt mit. Um mit diesem Wachstum Schritt zu halten, hat LIFT die eigene Organisation durchleuchtet sowie auf die Zukunft ausgerichtet und die Organisationsform angepasst. Per 1. September 2023 hat neu eine Co-Geschäftsleitung die operative Leitung von LIFT übernommen. Diese ersetzt die erweiterte Geschäftsleitung mit den Bereichsleitungen Deutschschweiz sowie Romandie/Tessin. Die Co-Geschäftsleitung besteht aus Gabriela Walser und Karin Gasser. Gabriela Walser ist seit 17 Jahren für LIFT tätig, davon über zehn Jahre als Geschäftsleiterin. Sie ist neu verantwortlich für den Bereich Organisationsentwicklung. Karin Gasser ist am 1. September 2023 zu LIFT gestossen und ist verantwortlich für den Bereich Programm/Programmentwicklung. Die neue Organisationsstruktur steht auf einem soliden Fundament, das intern gut abgestützt ist.

ZAHLEN PRÄVENTION IM JAHR 2023

Anzahl betreute Jugendliche	4278
Anzahl betreute Jugendliche in evaluierten Schulen	1353
Anzahl Austritte	190
Anzahl Teilnehmende mit Übertritt erste berufliche Ausbildung (EFZ- oder EBA-Lehre)	778
Anzahl Teilnehmende mit Übertritt in Brückenangebot	187
Anzahl Teilnehmende mit Übertritt in Praktikum	64
Anzahl Teilnehmende mit anderer Anschlusslösung	101
Anzahl Teilnehmende ohne Anschlusslösung (RAV, Abbruch, etc.)	18
Erfolgsquote (nahtloser Lehrbeginn nach Volksschulabschluss)	67,8%
Durchschnittskosten pro betreute Person	CHF 1700.–[1]
Regionale Präsenz	AG | AR | BE | BL | BS | FR | GE | GR | LU | NE | OW | SG | SH | SO | SZ | TG | TI | UR | VD | ZG | ZH

Kontakt: Verein LIFT, 3013 Bern
jugendprojekt-lift.ch

[1] Davon sind CHF 265.– Kosten der Organisation LIFT

STIFTUNG PRO JUVENTUTE

PROGRAMM: ÜBERGANG SCHULE – BERUF

Als grösste Organisation für Kinder und Jugendliche in der Schweiz stärkt und befähigt Pro Juventute Kinder, Jugendliche und ihre Eltern, damit es eine erfüllte Kindheit und ein selbstbestimmtes, verantwortungsbewusstes Aufwachsen für jedes Kind in der Schweiz gibt.

Ein wichtiger Schwerpunkt der Stiftung ist das Thema Übergang Schule – Beruf. Das duale Ausbildungssystem der Schweiz gilt als Erfolg. Der Grossteil der Jugendlichen in der Schweiz absolviert eine Lehre in einem Betrieb und besucht die Berufsschule. Der Übergang von der Schule in den Beruf stellt für die Jugendlichen eine grosse Veränderung dar, die mit verschiedenen Herausforderungen verbunden ist. Pro Juventute unterstützt die Jugendlichen mit verschiedenen Angeboten.

Mit dem Angebot «Beratung & Hilfe 147 | Wir sind für dich da» bietet Pro Juventute den Jugendlichen rund um die Uhr persönliche Unterstützung bei Fragen rund um das Thema Ausbildung und Berufseintritt.

Die Berufswelt befindet sich im Wandel. Verschiedene Kompetenzen wie digitale oder soziale Fähigkeiten sind gefragt. Wir richten unsere Angebote so aus, dass diese neuen Kompetenzen gefördert werden. Aktuell z. B. mittels der Entwicklung eines sogenannten Skills-Translators.

Den Bezugspersonen von Jugendlichen steht bei Fragen die Elternberatung von Pro Juventute zur Verfügung.

Zudem stärkt Pro Juventute die Bewerbungskompetenzen der Jugendlichen am Übertritt von der Sekundarstufe in die Berufslehre mithilfe von Bewerbungstrainings und dem Zusatzangebot «Telefonieren üben mit einem Lehrbetrieb». Im Tessin werden die Jugendlichen mit kantonalen Angeboten wie das Progetto Mentoring unterstützt und begleitet. In der Westschweiz geschieht dies mit dem Angebot von Futur Pro.

BEWERBUNGSTRAINING

Das ausgedruckte Bewerbungsdossier auf dem Tisch, eine Person gegenüber, die Fragen dazu stellt: Im Angebot «Bewerbungstraining» simuliert Pro Juventute ein Bewerbungsgespräch mit Jugendlichen und setzt sich so dafür ein, dass Oberstufenschülerinnen und Oberstufenschüler zusätzliche Unterstützung auf dem Weg zur Lehrstelle erhalten. Jugendliche erhalten die Chance, ihre Bewerbungskompetenzen zu verbessern, was ihre Chance auf eine passende Lehrstelle erhöht. Das Angebot ist für Schulen kostenlos und richtet sich ausschliesslich an Klassen mit Niveau auf Grundanforderung (regionsabhängig z. B. Real, Niveau C oder Niveau A) des 8. bis 10. Schuljahrs. Das «Bewerbungstraining» dauert einen ganzen Tag. Es engagieren sich berufserfahrene Freiwillige, die sich mit Bewerbungsprozessen auskennen. Mit jeder Schülerin und jedem Schüler führen die Freiwilligen ein Einzelgespräch durch. Damit wird ein Bewerbungsgespräch geübt, anschliessend gibt es eine Rückmeldung der Profis und die Jugendlichen erhalten Tipps und Tricks zu ihren Bewerbungsunterlagen. Zusätzlich erhält die Klassenlehrperson differenzierte Rückmeldungen der Freiwilligen und kann auf dieser Basis mit den Jugendlichen weiter daran arbeiten, damit sie eine ihren Fähigkeiten und Wünschen entsprechende Anschlusslösung finden. Seit dem Jahr 2022 kann das Zusatzangebot «Telefonieren üben mit einem Lehrbetrieb» gebucht werden. Hier wird mit Volunteers ein Telefonat mit einem (Schnupper-) Lehrbetrieb simuliert, um die Gesprächsführungskompetenzen am Telefon zu üben.

Pro Juventute bietet das «Bewerbungstraining» in der ganzen Schweiz auf Deutsch, Französisch und Italienisch an.

ZAHLEN PRÄVENTION IM JAHR 2023

BEWERBUNGSTRAINING

Anzahl durchgeführte Bewerbungstrainings (164 D-CH | 102 F-CH | 20 I-CH)	286
Anzahl Jugendliche (2378 D-CH | 2608 F-CH | 370 I-CH)	5356
Anzahl Freiwilligen-Einsätze durch Fachpersonen	939
Durchschnittsalter pro Schülerin/Schüler	14
Durchschnittskosten pro Bewerbungstraining	CHF 2085.–
Regionale Präsenz	Ganze Schweiz

Kontakt: Stiftung Pro Juventute, 8050 Zürich
projuventute.ch

ROCK YOUR LIFE!

PROGRAMM: JUGENDMENTORING FÜR EINEN ERFOLGREICHEN ÜBERGANG VON DER SCHULE IN DEN BERUF

ROCK YOUR LIFE! (RYL!) ist ein Eins-zu-Eins-Mentoring zwischen Jugendlichen und jungen Mentorinnen und Mentoren, welches sich für Bildungsgerechtigkeit, Chancengleichheit und soziale Mobilität einsetzt. Die Bildungs- und Entwicklungschancen von jungen Menschen hängen stark von der sozialen Herkunft ab. Nicht alle Jugendlichen haben ein Umfeld, das im Prozess der beruflichen Orientierung ausreichend unterstützt und genug Raum zur Potenzialentfaltung geben kann. Hier setzt RYL! an.

Jugendliche werden unabhängig von ihrem sozialen, ökonomischen und familiären Hintergrund während des 8. und 9. Schuljahres von Studierenden und jungen Arbeitnehmenden begleitet, mit dem Ziel, einen erfolgreichen Übergang von der Schule in die Ausbildung zu schaffen. Die Jugendlichen profitieren von der Begleitung eines jungen Erwachsenen. Diese Person wiederum gewinnt wertvolle Beratungserfahrung und stärkt die eigenen Soft Skills.

Zudem ermöglicht die Zusammenarbeit von RYL! mit Partnerunternehmen den Jugendlichen wertvolle Einblicke in die Arbeitswelt.

Eine erfolgreich durchgeführte Studie des Leibniz-Instituts für Wirtschaftsforschung (ifo) an der Universität München beweist: «Mentoring verbessert die Arbeitsmarktchancen von stark benachteiligten Jugendlichen». Am Fallbeispiel von RYL! wurde untersucht, ob das RYL! Mentoring-Programm «die Arbeitsmarktaussichten der teilnehmenden Jugendlichen wirksam verbessert». Um diese Frage zu beantworten, wurde ein Feldexperiment konzipiert und durchgeführt. Die Studie wurde in zehn Städten Deutschlands umgesetzt. Insgesamt haben 308 Jugendliche aus 19 Schulen an der Feldstudie teilgenommen. Die Studie wurde in verschiedenen Phasen ausgewertet und lief insgesamt über fünf Jahre. Tatsächlich stellte das Forschungsteam vom ifo fest, dass sich der Index der Arbeitsmarktaussichten von Acht- und Neuntklässlerinnen und -klässlern aus stark benachteiligten Verhältnissen ein Jahr nach Programmstart deutlich verbessert. Alle drei Komponenten des Gesamtindex, d. h. die die kognitiven, nicht-kognitiven sowie motivationalen Aspekte messen, werden durch das Programm positiv beeinflusst. Für stark benachteiligte Jugendliche überstieg der positive Effekt des Programms den erwarteten Effekt, welchen sie ohne das Mentoring-Programm erreicht hätten.

Mehr noch: RYL! erhöht nicht nur die Arbeitsmarktchancen der Jugendlichen, sondern zahlt sich für die Jugendlichen auch mental aus. Die Untersuchung des ifo-Instituts zeigt, dass das Programm eine Erhöhung der mentalen Gesundheit über alle Jugendlichen zur Folge hatte.

Jede einzelne Mentoring-Beziehung verkörpert unsere Vision eigenverantwortlicher junger Menschen, die sich ihrer selbst und ihrer Potenziale bewusst sind, die Schritt für Schritt und voller Mut ihren Lebensweg gehen und zu einer Gesellschaft beitragen, in der Verantwortung übernommen wird.

ROCK YOUR LIFE!

ZAHLEN PRÄVENTION IM JAHR 2023

Anzahl betreute Jugendliche	212
Anzahl Austritte	103
Anzahl Teilnehmende mit Übertritt in erste berufliche Ausbildung (EFZ- oder EBA-Lehre, etc.)	43
Anzahl Teilnehmende mit Übertritt in Brückenangebot	23
Anzahl Teilnehmende mit Übertritt in berufliche Weiterbildung	0
Anzahl Teilnehmende mit Übertritt in ein Praktikum	7
Anzahl Teilnehmende mit anderer Lösung	10
Anzahl Teilnehmende ohne Anschlusslösung (RAV, Abbruch, etc.)	20
Anzahl Teilnehmende noch im Programm	109
Erfolgsquote	80,58%
Durchschnittskosten pro betreute Person	CHF 3700.–
Regionale Präsenz	AG | AI | AR | BE | BL | BS | FR | GE | GR | LU | SG | TI | VD | ZH

Kontakt: ROCK YOUR LIFE! Schweiz GmbH, 3011 Bern
rockyourlife.org

VEREIN NETZWERK SAH

PROGRAMM: PRÄVENTION VON JUGENDARBEITSLOSIGKEIT

Das Schweizerische Arbeiterhilfswerk SAH ist ein parteipolitisch und konfessionell unabhängiges Hilfswerk. Es unterstützt Menschen bei der sozialen und beruflichen Integration. Stellensuchenden, Migrantinnen und Migranten sowie Asylsuchenden bietet das SAH Beratung, Bildung und Arbeitsvermittlung an. Zehn unabhängige SAH-Regionalvereine sind mit rund 850 Mitarbeitenden in 17 Kantonen und 44 Städten der Schweiz im Einsatz. Im SAH gibt es zahlreiche, kostenlose Angebote gegen die Jugendarbeitslosigkeit. Die Angebote werden durch Stiftungen sowie dem SECO getragen.

CT2 - COACHING TRANSFAIR 2

Junge Erwachsene zwischen 18 und 30 Jahren werden vom SAH Schaffhausen sowie SOS Ticino beim Übergang von der Lehre oder dem Studium zum Berufseinstieg mit einem professionellen Job Coaching unterstützt. Durch eine individuelle Standortbestimmung und geeignete Bewerbungsstrategien gelingt der Berufseinstieg. Arbeitgeberkontakte werden aktiv gepflegt. Durchschnittlich 80% der Teilnehmenden finden eine Anschlusslösung in Form einer Festanstellung oder eines bezahlten Praktikums.

JOB&CO

Das OSEO Wallis begleitet junge Migrantinnen und Migranten (JOB&CO) oder Jugendliche mit sozialen und psychischen Problemen während ihrer Berufslehre durch ein individuelles, einjähriges Job Coaching. Die Ziele sind ein erfolgreicher Lehrabschluss und eine nachhaltige Integration. Die Begleitung beinhaltet die Umsetzung von Lernstrategien, Unterstützung in administrativen und finanziellen Belangen sowie die Bewältigung von Alltagsthemen wie Gesundheit und Familie.

ACCOMPA

Über das Angebot Accompa werden junge Flüchtlinge mit einem erhöhten Unterstützungsbedarf während ihrer Vorlehre oder Lehre vom SAH Schaffhausen gezielt begleitet. Die Fachpersonen wirken als Bindeglied zwischen Auszubildenden, Lehrbetrieben, Berufsschulen und Betreuung. Ziel ist es, junge Flüchtlinge während dieser wichtigen Zeit zu begleiten, damit sie ihre Ausbildung erfolgreich abschliessen können.

VIP - VERS UNE INSERTION PROFESSIONNELLE

Seit Januar 2020 werden Jugendliche und junge Erwachsene zwischen 18 und 25 Jahren ohne Erstausbildung auf den Berufseinstieg vorbereitet. Durch Arbeitstrainings erhalten die Teilnehmenden einen vertieften Einblick in die Anforderungen verschiedener Berufe in den internen Werkstätten oder im Verkauf von selbsthergestellten Produkten im Laden des OSEO Fribourg. Die Massnahme ergänzt das Programm «Zukunft Berufsbildung» für 20- bis 25-Jährige der Stiftung IPT, welches seit 2013 im Kanton Freiburg etabliert ist.

Schweizerisches Arbeiterhilfswerk SAH
SAH OSEO SOS
Œuvre suisse d'entraide ouvrière OSEO
Soccorso operaio svizzero SOS

ZAHLEN PRÄVENTION IM JAHR 2023

CT2 (SH, TI)

Anzahl betreute junge Erwachsene	59
Anzahl Austritte	54
Anzahl Teilnehmende mit Übertritt in Festanstellung	11
Anzahl Teilnehmende mit Übertritt in Temporär-Anstellung	6
Anzahl Teilnehmende mit Übertritt in erste berufliche Ausbildung (EFZ- oder EBA-Lehre, etc.)	5
Anzahl Teilnehmende mit Übertritt in ein Praktikum oder Weiterbildung	9
Anzahl Teilnehmende mit anderer Lösung	11
Anzahl Teilnehmende ohne Anschlusslösung (RAV, Abbruch, etc.)	12
Anzahl Teilnehmende noch im Programm	5
Erfolgsquote	78%
Durchschnittskosten pro betreute Person	CHF 3527.-
Regionale Präsenz	SH I TI

VIP (FR), ACCOMPA (SH), JOB&CO (VS)

Anzahl betreute junge Erwachsene	41	100	11
Anzahl Austritte	33	27	11
Anzahl Teilnehmende mit Übertritt in Festanstellung	1	9	0
Anzahl Teilnehmende mit Übertritt in erste berufliche Ausbildung (EFZ- oder EBA-Lehre, etc.)	4	3	1
Anzahl Teilnehmende mit Übertritt in ein Praktikum / anderer Anschlusslösung	17	0	9
Anzahl Teilnehmende ohne Anschlusslösung (RAV, Abbruch, etc.)	11	15	1
Anzahl Teilnehmende noch im Programm	8	73	0
Erfolgsquote	67%	56%	91%
Durchschnittskosten pro betreute Person in CHF	10811.-	2240.-	10522.-
Regionale Präsenz	FR	SH	VS

Kontakt: SAH Schweiz, 3007 Bern
sah-schweiz.ch

VEREIN YES

PROGRAMM: FIT FÜR DIE WIRTSCHAFT

Young Enterprise Switzerland (YES) ist eine unabhängige Non-Profit Organisation, welche Brücken zwischen Schulen, Wirtschaft und der Gesellschaft baut. Der Verein ermöglicht Kindern und Jugendlichen, gesellschaftliche Zusammenhänge zu erkennen, die Wirtschaft zu verstehen und zu erleben, Veranwortung zu übernehmen und sich eine fundierte Meinung zu bilden. Gemeinsam mit Partnern von Schulen, Unternehmungen und Verwaltungen werden praxisnahe und attraktive Wirtschafts- und Meinungsbildungsprogramme für Schulen in der Schweiz – von der Primarstufe bis zur Sekundarstufe 2 – entwickelt und angeboten. Kinder und Jugendliche entwickeln so ihre Potenziale, vernetzen sich und finden ihre künftige Rolle in der Arbeitswelt.

Das Programm Fit für die Wirtschaft behandelt wirtschaftliche Themenkreise, mit denen Schülerinnen und Schüler des 7. bis 10. Schuljahres in ihrem Alltag konfrontiert werden. Das Programm ist modular aufgebaut, so dass Schwerpunkte, je nach Interessen, auf die Themen wie Grundzüge der Wirtschaft, den Bewerbungsprozess oder Umgang mit Geld gelegt werden können. Diese Module werden von Volunteers aus der Wirtschaft im Auftrag von YES durchgeführt.

BEWERBUNGSPROZESS

Das Modul Bewerbungsprozess stellt die optimale Ergänzung zu den Aktivitäten im Schulunterricht im Zusammenhang mit der Berufswahl und der Lehrstellensuche dar. Volunteers besprechen mit den Jugendlichen die wichtigsten Aspekte der Stellensuche und zeigen ihnen anhand von praktischen Beispielen auf, was wichtig ist und wie sie den Berufseinstieg am besten meistern können. Die Bewerbungsunterlagen der Oberstufenschülerinnen und Oberstufenschüler werden überprüft und sie erhalten Tipps, wie sie ihr Bewerbungsdossier optimieren können. Das praktische Üben des Bewerbungsgesprächs bildet einen zentralen Punkt in diesem Programm. Die Jugendlichen führen ein realitätsnahes Bewerbungsgespräch durch und erhalten ein unmittelbares Feedback. Durch diese Vorbereitung gewinnen sie an Sicherheit und erhöhen ihre Aussicht auf einen erfolgreichen Bewerbungsprozess für ihren Wunschberuf. Die Lehrperson erhält von den Volunteers spezifische Rückmeldungen zu einzelnen Jugendlichen, damit sie ihre Schülerinnen und Schüler im weiteren Verlauf des Schulbetriebs optimal in ihrem Bewerbungsprozess betreuen kann.

Die Bewerbungstrainings können sowohl vor Ort in der Schule als auch online durchgeführt werden. YES stellt den Schulen auf Wunsch zusätzliche E-Learning-Programme für das Modul Bewerbungsprozess zur Verfügung.

Young Enterprise Switzerland
Member of JA Worldwide

ZAHLEN PRÄVENTION IM JAHR 2023

Anzahl durchgeführte Bewerbungstrainings (102 D-CH | 56 F-CH | 2 I-CH)	**160**
Anzahl Jugendliche (2567 D-CH | 781 F-CH | 6 I-CH)	**3354**
Anzahl Freiwilligen-Einsätze durch Fachpersonen	**178**
Durchschnittsalter pro Schülerin/Schüler	**14**
Durchschnittskosten pro betreute Person	**CHF 1200.–**
Regionale Präsenz	**Ganze Schweiz**

Kontakt: Verein YES, 8047 Zürich
yes.swiss

UNTERSTÜTZER

Wir danken sämtlichen Unterstützerinnen und Unterstützern herzlich für ihren grosszügigen Beitrag im Jahr 2023:

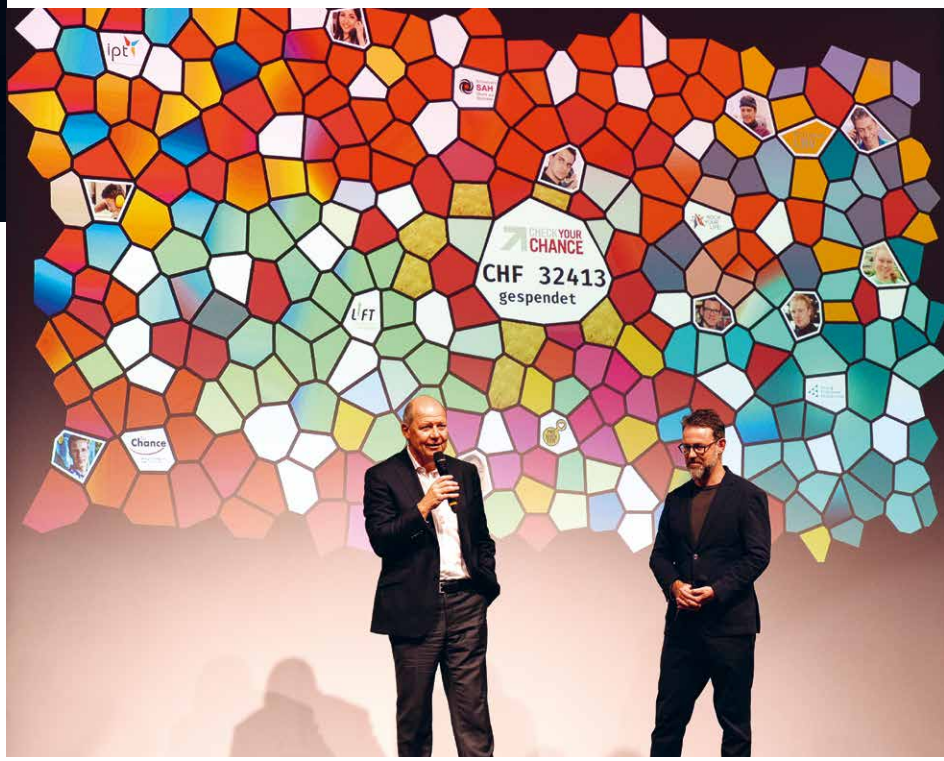
- Avenir Consulting AG | Zürich
- Beat Baschung Fotografie | Dietikon
- Berner Generationenhaus | Bern
- Burckhardt Compression AG | Winterthur
- Careum | Zürich
- Casinotheater Winterthur AG | Winterthur
- Convida AG | Frauenfeld
- Corisol Holding AG | Zug
- Credit Suisse AG | Zürich
- De Bord Ltd. | Zürich
- Druckzentrum AG | Stallikon
- ELIGENDO AG | Zürich
- ElternMagazin Fritz+Fränzi | Zürich
- Ernst Göhner Stiftung | Zug
- ETH juniors | Zürich
- gateway.one | Bern
- Gemeinde Küsnacht | Küsnacht
- Gesundheitsförderung Schweiz | Bern
- Gribi AG Belp | Belp
- Hamilton Advisors GmbH | Richterswil
- Hanesco AG | Pfäffikon SZ
- Hans Jürg Angst Fürsorge und Wohlfahrtsstiftung | Pfäffikon SZ
- Huber+Suhner AG | Pfäffikon ZH
- iAccess Partners | Baar
- Ingenieurbüro K. Vogt AG | St. Gallen
- Kistler Instrumente AG | Winterthur
- KPMG Schweiz | Zürich
- m.a.g. management consulting | Zürich
- Margrit Bornet | Ebnat-Kappel
- Mediad GmbH | Altstätten
- Minerva Stiftung | Lugano
- Mövenpick Wein Schweiz AG | Baar
- Münch Management and Consulting | Ennetbaden
- Nachhall Visuelle Gestaltung | Zürich
- Neologic AG | Aesch
- Nik Hartmann | Buonas
- Novertur International SA | Morges
- Oliver Gisi | Basel
- Payrexx AG | Thun
- Prof. Otto Beisheim Stiftung | Baar
- Ref. Kirche | Uitikon-Waldegg
- Richmond Events AG | Basel
- Schai Content Strategen | St. Gallen
- Schnell Medical AG | Wädenswil
- Schulthess Zimmermann + Jauch AG | Zürich
- Schweiter Technologies AG | Steinhausen
- Schweizerische Bundesbahnen AG | Bern
- Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung | Aarau
- Schweizerische Post AG | Bern
- Schweizerischer Arbeitgeberverband | Zürich
- Signal AG | Dietlikon
- Sophie und Karl Binding Stiftung | Basel
- Staatssekretariat für Wirtschaft SECO | Bern
- Stiftung Schweiz | Basel
- SVC Stiftung für das Unternehmertum | Gümligen
- SVC Swiss Venture Club | Gümligen
- Swiss Prime Site AG | Zug
- Swiss Re Insurance Company Ltd | Zürich
- Swisscom AG | Bern
- SwissSkills | Bern
- T-Link Rheintal AG | Freienbach
- TAW Holding AG | Kloten
- Thaler Immobilien AG | Winterthur
- Tiziana Gulino | Zürich
- Trigema AG | Zürich
- UBS AG | Zürich
- Valère Consulting AG | Zürich
- Walter B. Kielholz Foundation | Zürich
- Wasinger Media House GmbH | Schlieren
- Websamurai AG | Aarau
- Wenger Vieli AG | Zürich
- Worklink AG | Bern
- xcg executive consulting group ag | Zürich
- Xplena AG | Schaffhausen
- Zürcher Kantonalbank | Zürich

Mehrere gemeinnützige Stiftungen haben unsere Mitgliederorganisationen finanziell direkt unterstützt. Auch ihnen sprechen wir unseren grossen Dank aus.

Wir stellen in unserem Jahresbericht jeweils zwei begleitete Jugendliche und ihre Berufe vor. Ein spezielles Dankeschön geht an Hayat Naderi und Jonah Koller sowie an ihre Vorgesetzten und deren Arbeitgeber, welche uns einen Einblick in ihren Berufsalltag gewährt haben.

GÖNNERANLASS

Der sechste Check Your Chance Gönneranlass vereinte Ende Oktober rund 180 Gäste im festlichen Ambiente des Casinotheaters Winterthur. Nik Hartmann führte mit seiner dynamischen Moderation durch den Abend und die Jugendlichen teilten ihre beeindruckenden Geschichten mit dem Publikum. Margrit Bornet sorgte mit Coiffeuse Sandra und Tochter Susi für erfrischende Unterhaltung. Tiziana Gulino setzte mit ihrer kraftvollen Musik den stimmungsvollen Rahmen und mit dem von Frederik Semmel (ETH juniors) programmierten Spendenmosaik wurden grosszügige Einnahmen für die Prävention von Jugendarbeitslosigkeit gesammelt.



0800 464 662
GO4JOB
Jobline gegen
Jugendarbeitslosigkeit
check-your-chance.ch

Jonah Koller reinigt das Werkzeug und die Elektromaschinen nach dem Einsatz.

Hayat Naderi bereitet die Dosierung des Insulins vor.

JAHRESRECHNUNG 2023

BILANZ

PER 31.12.2023

CHF	ANHANG	2023	2022
AKTIVEN			
Flüssige Mittel		1 351 393.10	2 170 028.53
Sonstige kurzfristige Forderungen	2.1	640 501.91	1 549 897.41
Aktive Rechnungsabgrenzung		0.00	969.30
Total Umlaufvermögen		**1 991 895.01**	**3 720 895.24**
Sachanlagen		0.00	0.00
Total Anlagevermögen		**0.00**	**0.00**
Total AKTIVEN		**1 991 895.01**	**3 720 895.24**
PASSIVEN			
Sonstige kurzfristige Verbindlichkeiten	2.1	520 225.05	2 334 819.51
Passive Rechnungsabgrenzung		500.00	48 339.05
Rückstellungen Aufwand Tavolo Ticino		165 463.40	195 918.40
Total Fremdkapital		**686 188.45**	**2 579 076.96**
Vereinskapital		200 000.05	200 000.05
Gewinnvortrag		941 818.23	797 821.39
Jahresgewinn		163 888.28	143 996.84
Total Eigenkapital	2.2	**1 305 706.56**	**1 141 818.28**
Total PASSIVEN		**1 991 895.01**	**3 720 895.24**

BETRIEBSRECHNUNG

01.01.2023 BIS 31.12.2023

CHF	ANHANG	2023	2022
Erhaltene Zuwendungen	3.1	1 375 157.82	2 775 076.88
Total Betriebsertrag		**1 375 157.82**	**2 775 076.88**
Entrichtete Beiträge und Zuwendungen		-849 921.60	-2 315 485.00
Übriger betrieblicher Aufwand	3.2	-19 190.12	-15 175.50
Verwaltungsaufwand	3.2	-25 919.10	-8 430.70
Informatikaufwand		-21 844.44	-3 869.24
Werbeaufwand		-110 242.40	-120 890.56
Personalaufwand		-156 809.15	-144 247.85
Raumaufwand		-24 000.00	-21 600.00
Abschreibungen		-3 097.99	-1 160.00
Total Betriebsaufwand		**-1 211 024.80**	**-2 630 858.85**
Betriebliches Ergebnis		**164 133.02**	**144 218.03**
Finanzertrag		0.00	0.00
Finanzaufwand		-244.74	-221.19
Jahresergebnis		**163 888.28**	**143 996.84**

«Die Teamarbeit ist toll. Miteinander unterwegs sein und sehen was man geschafft hat, macht stolz und zufrieden. Die Arbeit ist abwechslungsreich, kein Tag ist wie der andere.»

Jonah Koller | 21 Jahre |
Lernender Fachmann Betriebsunterhalt EFZ

ANHANG

1. RECHNUNGSLEGUNGSGRUNDSÄTZE

Die Rechnungslegung des Vereins Check Your Chance wurde in Übereinstimmung mit den Fachempfehlungen zur Rechnungslegung - aktualisiertes Swiss GAAP FER 21 (Kern-FER) - wie auch nach dem neuen Rechnungslegungsrecht erstellt und entspricht dem schweizerischen Gesetz und Statuten. Die Jahresrechnung vermittelt ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens-, Finanz-, und Ertragslage. Die Jahresrechnung ist in Schweizer Franken ausgewiesen.

2. ERLÄUTERUNGEN ZUR BILANZ

2.1 SONSTIGE KURZFRISTIGE FORDERUNGEN / SONSTIGE KURZFRISTIGE VERBINDLICHKEITEN

Gemäss Leistungsvereinbarung mit dem Staatssekretariat für Wirtschaft SECO sieht der Zusicherungsentscheid jeweils die Auszahlung von 80% des Anspruches vor. Die verbleibenden 20% des Anspruchs werden in Form einer Schlussrechnung entsprechend den tatsächlichen Kosten beglichen. In der vorliegenden Jahresrechnung sind die ausstehenden Forderungen gegenüber dem Staatssekretariat für Wirtschaft SECO sowie die Verpflichtungen gegenüber den Mitgliederorganisationen von Check Your Chance für das Jahr 2023 unter den «Sonstigen kurzfristigen Forderungen» bzw. «Sonstigen kurzfristigen Verbindlichkeiten» erfasst.

2.2 ENTWICKLUNG EIGENKAPITAL

	2023	2022
Eigenkapital bei Gründung	200 000.05	200 000.05
Gewinnvortrag	941 818.23	797 821.39
Gewinn aktuelles Jahr	163 888.28	143 996.84
Total Eigenkapital	**1 305 706.56**	**1 141 818.28**

3. ERLÄUTERUNGEN ZUR BETRIEBSRECHNUNG

3.1 ERHALTENE ZUWENDUNGEN

	2023	2022
Mitgliederbeiträge	20 000.00	22 500.00
Weitere Spenden	4 400.00	9 050.69
Micro Donations		211.25
Beitrittsbeiträge		10 000.00
Erträge Unternehmensfundraising	120 759.60	136 239.50
Beiträge von SECO		
• Matching 2020 (20%)	-18 019.00	
• Matching 2022 (80%)		1 200 000.00
• Matching 2022 (20%)		300 000.00
• Matching 2023 (80%)	1 200 000.00	
• Matching 2023 (20%)	300 000.00	
• Contingency Plan 2022 (80%)		266 667.00
• Contingency Plan 2022 (20%)		66 666.00
• Contingency Plan Schlussrechnung 2020-2022	-821 687.00	
Erträge Stiftungsfundraising	24 800.00	10 000.00
Beiträge von Stiftungen für Tavolo Ticino	425 724.60	561 263.50
Gönneranlass	119 179.62	192 478.94
Total Betriebsertrag	**1 375 157.82**	**2 775 076.88**

Zusätzlich zu den oben ausgewiesenen Zuwendungen wurden folgende unentgeltlichen Zuwendungen erbracht:

- Buchführung und Abschlussarbeiten durch Trigema AG, Zürich
- Revision und Übersetzungsdienstleistungen durch KPMG AG, Zürich
- Übersetzungsdienstleistungen durch Credit Suisse AG, Zürich
- Internetdienstleistungen durch Websamurai AG, Aarau
- Rechtsberatung durch Wenger Vieli AG, Zürich

3.2 VERWALTUNGSAUFWAND UND ÜBRIGER BETRIEBLICHER AUFWAND

Zusätzlich zum ausgewiesenen Betriebsaufwand wurden die Kosten für die Geschäftsführung und die Arbeitsplätze der Geschäftsstelle im Sinne einer unentgeltlich erhaltenen Sach-Zuwendung direkt durch die Credit Suisse AG finanziert.

4. GENERELLE ANGABEN

ZWECK

Zweck des Vereins ist es, einen Beitrag zur Vorbeugung und Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit in der Schweiz zu leisten.

ENTSCHÄDIGUNG AN VORSTANDSMITGLIEDER

Alle Mitglieder des obersten Leitungsorganes arbeiten ehrenamtlich. Es wurden keinerlei Vergütungen entrichtet.

ENTSCHÄDIGUNG AN DIE GESCHÄFTSLEITUNG

Da nur eine Person mit der Geschäftsführung betraut ist, wird auf die Offenlegung deren Vergütung verzichtet.

VOLLZEITSTELLEN IM JAHRESDURCHSCHNITT

Die Anzahl der Vollzeitstellen im Jahresdurchschnitt lag in der Berichtsperiode unter zehn.

ORGANE UND STRUKTUREN

Als Mitglieder des Vorstands waren im Amt:

- **Valentin Vogt | Präsident**
- **Rémy Müller | Vizepräsident**
- **Caroline Morel | Aktuarin**
- **Gabriel Abu-Tayeh | Mitglied**
- **Johanna Aebi | Mitglied**
- **Heidi Baumberger | Mitglied**
- **Simone Brunner | Mitglied**
- **Lise Delaloye | Mitglied**
- **Gabriela Walser | Mitglied**
- **Hans C. Werner | Mitglied**

Zürich, den 16. April 2024

Check Your Chance

Valentin Vogt
Präsident

Andreas Rupp
Geschäftsführer

KPMG AG
Badenerstrasse 172
Postfach
CH-8036 Zürich

+41 58 249 31 31
kpmg.ch

Bericht der Revisionsstelle zur eingeschränkten Revision an die Vereinsversammlung der Check Your Chance, Zürich

Als Revisionsstelle haben wir die auf den Seiten 32 bis 35 abgebildete Jahresrechnung (Bilanz, Erfolgsrechnung und Anhang) der Check Your Chance für das am 31. Dezember 2023 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft.

Für die Jahresrechnung ist der Vorstand verantwortlich, während unsere Aufgabe darin besteht, die Jahresrechnung zu prüfen. Wir bestätigen, dass wir die gesetzlichen Anforderungen hinsichtlich Zulassung und Unabhängigkeit erfüllen.

Unsere Revision erfolgte nach dem Schweizer Standard zur Eingeschränkten Revision. Danach ist diese Revision so zu planen und durchzuführen, dass wesentliche Fehlaussagen in der Jahresrechnung erkannt werden. Eine eingeschränkte Revision umfasst hauptsächlich Befragungen und analytische Prüfungshandlungen sowie den Umständen angemessene Detailprüfungen der bei der geprüften Einheit vorhandenen Unterlagen. Dagegen sind Prüfungen der betrieblichen Abläufe und des internen Kontrollsystems sowie Befragungen und weitere Prüfungshandlungen zur Aufdeckung deliktischer Handlungen oder anderer Gesetzesverstösse nicht Bestandteil dieser Revision.

Bei unserer Revision sind wir nicht auf Sachverhalte gestossen, aus denen wir schliessen müssten, dass die Jahresrechnung kein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage in Übereinstimmung mit Swiss GAAP FER vermittelt und nicht dem schweizerischen Gesetz und den Statuten entspricht.

KPMG AG

Michael Herzog
Zugelassener Revisionsexperte
Leitender Revisor

Miralem Osmanagic

Zürich, 16. April 2024

© 2024 KPMG AG, eine Schweizer Aktiengesellschaft, ist eine Tochtergesellschaft der KPMG Holding AG. KPMG Holding AG ist Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Firmen, die mit KPMG International Limited, einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung englischen Rechts, verbunden sind. Alle Rechte vorbehalten.

EXPERTsuisse zertifiziertes Unternehmen

«Zu erleben, dass meine Arbeit den Menschen hilft, ihre Lebensqualität zu verbessern sowie das Vertrauen zu spüren, gefällt mir. Die Zusammenarbeit im Team und das Arbeitsklima motivieren mich sehr.»

Hayat Naderi | 21 Jahre | Lernende Fachfrau Gesundheit EFZ

«Mein Coach half mir herauszufinden, welcher Beruf zu mir passt. Als es schwierig war, half sie mir dranzubleiben, nicht aufzugeben. Sie half mir immer, selbst den nächsten Schritt zu tun. Ich musste mehr Eigeninitiative entwickeln und Eigenverantwortung übernehmen.»

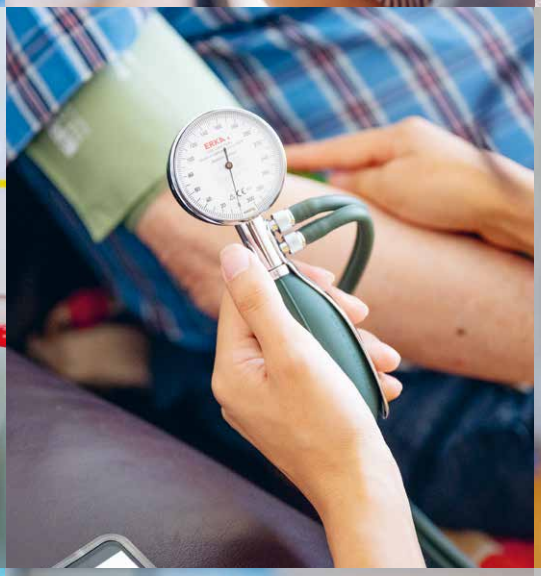
Jonah Koller | 21 Jahre | Lernender Fachmann Betriebsunterhalt EFZ

P

WERKHOF

HILTI
TE 30-C

MORGEN
MITTAG
MORGEN
MITTAG



BERUFSBILDER

FACHMANN/-FRAU GESUNDHEIT EFZ

Fachfrauen und Fachmänner Gesundheit (FaGe) betreuen Menschen jeden Alters im Alltag oder während einer Krankheit. Sie arbeiten in Spitälern, in Heimen und anderen Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens. Dort übernehmen sie Aufgaben in der Pflege, Ernährung und Verwaltung.

HAYAT NADERI | 21 JAHRE
LERNENDE FACHFRAU GESUNDHEIT EFZ
LEHRBETRIEB: WOHN- UND PFLEGEHEIM FLAWIL

Auf Anraten ihrer Berufsbildnerin suchte Hayat Naderi Hilfe für ihre schulischen Schwierigkeiten bei der Stiftung DIE CHANCE. Ihr Coach half ihr, die Ursachen herauszufinden und gab ihr Strategien, wie sie bei einem Thema fokussiert bleiben kann und dadurch das Wesentliche erfasst.
Im Betrieb zeigte sie konstant gute Leistungen. Von ihrer Berufsbildnerin wird sie sehr gut betreut und gefördert. Für ihre Anliegen findet Hayat Naderi immer ein offenes Ohr. Dass Hayat Naderi auch ausserhalb des Betriebes Unterstützung findet, wirkt beruhigend und stärkend. Da sich zwischenzeitlich die schulische Situation geändert hat, sind die grössten Schwierigkeiten überwunden. Dadurch konnte Hayat Naderi ihre Leistungen stark verbessern. Der neue Fokus liegt nun im sprachlich, schriftlichen Bereich. Textverständnis und Ausdrucksfähigeit will geübt sein. Hayat Naderi erhielt dazu Vorschläge und Vorlagen, wie sie dies trainieren kann. So kann sie Theorie und Praxis gut verbinden. Ihre Freude und ihr Engagement für den Beruf Fachfrau Gesundheit EFZ werden sie zu einem erfolgreichen Abschluss führen.

Was können Sie über Ihre Situation vor der Begleitung durch die Stiftung DIE CHANCE sagen?
Ich hatte schulische Schwierigkeiten, ging zu wenig strukturiert vor, verzettelte mich in Details, bis ich den Überblick verlor. Dadurch waren meine Noten schlecht, was mich sehr demotivierte.

Was hat Ihnen am meisten gebracht, welche Unterstützung hat Ihnen geholfen?
Lerntechniken kennen zu lernen, um das Wesentliche zu erfassen. Ich fühlte mich von Anfang an ernst genommen. Mein Coach hat mir gut zugehört und mich in die Entscheidungen einbezogen. Zu wissen, dass da noch jemand ist, den ich um Rat fragen kann, gab mir Sicherheit.

Was war für Sie das Schwierigste an der Lehrstellensuche?
Ich hatte zum Glück keine Mühe, eine Lehrstelle zu finden.

In welcher Situation spürten Sie die Unterstützung durch DIE CHANCE am meisten?
Die grösste Unterstützung für mich war zu wissen, dass im Hintergrund eine Ansprechperson ist, welche ich bei Schwierigkeiten kontaktieren kann. Dies hat mir eine Sicherheit gegeben.

Wie haben Sie Ihre Lehrstelle gefunden?
Selbständig. In der Schule erhielten wir für die Bewerbungsschreiben Unterstützung.

Was gefällt Ihnen an Ihrer Arbeit?
Das Arbeiten mit Menschen. Die grosse Abwechslung, die die Arbeit mit Menschen ausmacht. Zu erleben, dass meine Arbeit den Menschen hilft, ihre Lebensqualität zu verbessern. Das Vertrauen zu spüren. Die Zusammenarbeit im Team und das Arbeitsklima motivieren mich sehr. Zudem finde ich die medizinischen Themen sehr spannend.

Wie sehen Sie Ihre berufliche Zukunft in 5 Jahren?
Ich arbeite sicher weiter auf diesem Beruf, eventuell einmal in einem Spital.

Was können Sie über Ihre aktuelle Situation sagen?
Ich habe ich mich stark verbessert in der Schule, was Sicherheit gibt. Ich bekomme mehr Verantwortung im Betrieb und erfahre viel Vertrauen durch die Bewohnerinnen und Bewohner. Dies macht mich stolz und erfüllt mich mit Freude!

TÄTIGKEITEN

Pflege und Unterstützung im Alltag
- Menschen unterstützen bei der Hygiene und Körperpflege, beim An- und Auskleiden helfen, die Selbständigkeit der betreuten Menschen fördern, eine Vertrauensbeziehung aufbauen
- Kleider waschen, Bettwäsche wechseln, verschiedene Hausarbeiten verrichten
- Bei der Einnahme von Mahlzeiten helfen, auf ausgewogene Ernährung achten und Diäten einhalten
- Menschen mit Gehbeeinträchtigungen unterstützen, bei Bettlägerigkeit Betroffene hinlegen und umlagern
- Für regelmässigen Alltag sorgen, animieren zu Aktivitäten
- Gesundheitszustand beobachten, aufzeichnen und bei Veränderungen an medizinisches Personal weiterleiten, im Notfall Alarm schlagen und Erste Hilfe leisten
- Menschen am Lebensende begleiten

Medizinische Betreuung und Verwaltung
- Temperatur und Blutdruck messen, Puls nehmen
- Blut- und Urinproben nehmen und ins Labor schicken
- Medikamente vorbereiten und nach Anweisung des Pflegepersonals verabreichen, Injektionen geben
- Infusionen und künstliche Ernährung einstellen
- Verbände wechseln und Wunden versorgen
- Hygiene- und Sicherheitsregeln kennen und anwenden, gebrauchtes Material ordnungsgemäss entsorgen, Instrumente desinfizieren
- Präventionsprojekte unterstützen wie Impfkampagnen
- Dokumente erstellen für die Aufnahme, Verlegung oder Entlassung
- Menschen begrüssen und ihnen Räumlichkeiten zeigen
- Externe Termine planen, wie Physiotherapie oder Arztbesuch, und wo nötig Menschen begleiten
- Verwaltungsarbeiten am Computer übernehmen, Bestände von Geräten, Medikamenten und Nahrung überprüfen und Bestellungen vornehmen, an Sitzungen teilnehmen

AUSBILDUNG

Dauer
- 3 Jahre
- 2 Jahre (in gewissen Kantonen möglich bei entsprechender Vorbildung)

Bildung in beruflicher Praxis
In einer Institution des Gesundheits- oder Sozialwesens

Schulische Bildung
Im ersten und zweiten Jahr 2 Tage pro Woche an der Berufsfachschule; im dritten Jahr 1 Tag

Lernbereiche
- Umsetzen von Professionalität und Klientenzentrierung
- Pflegen und Betreuen allgemein und in anspruchsvollen Situationen
- Ausführen medizinaltechnischer Verrichtungen
- Fördern und Erhalten von Gesundheit und Hygiene
- Gestalten des Alltags
- Wahrnehmen hauswirtschaftlicher Aufgaben
- Durchführen administrativer und logistischer Aufgaben

Überbetriebliche Kurse
Zu verschiedenen Themen

Berufsmaturität
Bei sehr guten schulischen Leistungen kann die Berufsmaturitätsschule besucht werden.

Abschluss
Eidg. Fähigkeitszeugnis Fachmann/-frau Gesundheit EFZ

VORAUSSETZUNGEN

Vorbildung
Obligatorische Schule abgeschlossen

Anforderungen
- Kontaktfreude, Team- und Kommunikationsfähigkeit, gute Umgangsformen
- Geduld und Respekt
- Einfühlungsvermögen und Hilfsbereitschaft
- Gute Beobachtungsgabe, schnelles Reaktionsvermögen
- Sorgfältige und genaue Arbeitsweise
- Verantwortungsbewusstsein
- Organisationsfähigkeit
- Dienstleistungsbewusstsein
- Sinn für Sauberkeit und Ordnung
- Psychische Belastbarkeit
- Gute körperliche Verfassung
- Flexibilität: Bereitschaft zu unregelmässiger Arbeitszeit

WEITERBILDUNG

Kurse
Angebote von Fachschulen, Verbänden und Institutionen des Gesundheits- und Sozialwesens

Berufsprüfung (BP)
Mit eidg. Fachausweis: z. B. Fachmann/-frau Langzeitpflege und -betreuung, Medizinische/r Praxiskoordinator/in, Berater/in für respiratorische Erkrankungen, Fachmann/-frau für neurophysiologische Diagnostik, Medizinische/r Masseur/in, Transportsanitäter/in

Höhere Fachprüfung (HFP)
Mit eidg. Diplom: z. B. Experte/Expertin biomed. Analytik/Labormanagement., Experte/Expertin für Zytodiagnostik, Fachexperte/-expertin in diversen Gesundheitsbereichen

Höhere Fachschule
Z. B. dipl. Pflegefachmann/-frau HF, dipl. Aktivierungsfachmann/-frau HF, dipl. Dentalhygieniker/in HF, dipl. Radiologiefachmann/-frau HF, dipl. Fachmann/-frau Operationstechnik HF, dipl. Rettungssanitäter/in HF oder dipl. biomedizinische/r Analytiker/in HF

Fachhochschule
Z. B. Bachelor of Science (FH) in Pflege, in Physiotherapie, in Osteopathie, in Ergotherapie, in Ernährung und Diätetik, Hebamme oder in Sozialer Arbeit.

BERUFSVERHÄLTNISSE

Fachfrauen und Fachmänner Gesundheit (FaGe) arbeiten in verschiedensten Institutionen des Gesundheits und Sozialwesens, zum Beispiel in Spitälern, psychiatrischen Kliniken, Rehabilitationszentren, Alters- und Pflegezentren, Heimen für Menschen mit Beeinträchtigungen oder im Bereich Spitex. Je nach Arbeitsort müssen die Berufsleute mit unregelmässigen Arbeitszeiten rechnen. Diese können Nacht- und Wochenenddienste beinhalten. Teilzeitarbeit ist möglich. Die Aussichten auf dem Stellenmarkt sind gut, qualifizierte Berufsleute im Pflege- und Betreuungsbereich sind gesucht.

WEITERE INFORMATIONEN

odasante.ch | Bern
gesundheitsberufe.ch

QUELLE: BERUFSBERATUNG.CH

BERUFSBILDER

FACHMANN/-FRAU BETRIEBSUNTERHALT EFZ

Fachleute Betriebsunterhalt warten, kontrollieren und reinigen Gebäude und deren Umgebung. Sie überwachen die Haustechnik, führen Reparaturen aus, halten Maschinen instand, entsorgen Abfälle und übernehmen Verwaltungsaufgaben. Zudem pflegen und unterhalten sie Grünflächen und Sportanlagen und kümmern sich um Verkehrswege und weitere Infrastruktur. Die konkreten Tätigkeiten unterscheiden sich je nach Schwerpunkt.

JONAH KOLLER | 21 JAHRE |
LERNENDER FACHMANN BETRIEBSUNTERHALT EFZ
LEHRBETRIEB: WERKHOF HERISAU

Jonah Koller besuchte die Brücke Herisau als er für das Thema Berufs- und Lehrstellensuche Hilfe bei der Stiftung DIE CHANCE suchte. Zu diesem Zeitpunkt war er noch völlig orientierungslos in welche Richtung es gehen sollte. Schlechte Erfahrungen in einer Schnupperlehre wirkten demotivierend. Angelehnt an seine Interessen und Engagements in seiner Freizeit rückte der Beruf des Betriebsfachmanns Betriebsunterhalt in den Fokus. Es galt Bewerbungsunterlagen zu erstellen, weitere Schnupperlehren zu absolvieren. Sein Coach half ihm sein Vorgehen besser zu planen, strategisch vorzugehen und für seine Anliegen selbst einzustehen. Es folgten wieder etliche Schnupperlehren, leider immer mit Absagen. Jetzt hiess es hartnäckig dranbleiben. Jonah Koller erhielt eine Lehrstelle, die er leider nach sechs Monaten wieder aufgeben musste. Wieder werden Optionen geprüft. Dies alles kostete Jonah Koller Zeit und Nerven. Sein Coach unterstützte ihn weiter und öffnete ihm die Möglichkeit zu zwei weiteren Schnupperlehren als Fachmann Betriebsunterhalt. Bei beiden Stellen war man begeistert von ihm und wollte ihn einstellen. So musste Jonah Koller am Schluss noch wählen, wo er die Lehre machen möchte. Er ist auf gutem Weg zu seinem EFZ-Abschluss Fachmann Betriebsunterhalt/Werkbetrieb.

Was können Sie über Ihre Situation vor der Begleitung durch die Stiftung DIE CHANCE sagen?
Durch schlechte Erfahrungen in einer Schnupperlehre und einer angefangenen Lehre, war ich sehr demotiviert und verunsichert. Ich hatte keine Lust mehr, mich um das Thema Lehrstelle zu kümmern.

Was hat Ihnen am meisten gebracht, welche Unterstützung hat Ihnen geholfen?
Ich habe wieder angefangen, mich um meine Angelegenheiten zu kümmern, genauer herauszufinden, was ich denn lernen möchte und hartnäckig dranzubleiben.

Was war für Sie das Schwierigste an der Lehrstellensuche?
Die vielen Absagen auszuhalten und immer weiter zu machen.

In welcher Situation spürten Sie die Unterstützung durch DIE CHANCE am meisten?
Mein Coach half mir herauszufinden, welcher Beruf zu mir passen könnte. Als es schwierig war, half sie mir dranzubleiben, nicht aufzugeben. Sie half mir dabei, den nächsten Schritt zu tun. Ich musste mehr Eigeninitative entwickeln und Eigenverantwortung übernehmen.

Wie haben Sie Ihre Lehrstelle gefunden?
Mein Coach öffnete mir die Türen zu zwei Betrieben, die ich ihr vorgeschlagen hatte. So konnte ich schnuppern, mich vorstellen und überzeugen, ob es die richtige Stelle sein könnte.

Was gefällt Ihnen an Ihrer Arbeit?
Die Teamarbeit ist toll. Miteinander unterwegs sein und sehen, was man geschafft hat, macht stolz und zufrieden. Die Arbeit ist abwechslungreich, kein Tag ist wie der andere. Das hängt auch mit den Jahreszeiten zusammen. Ich werde von den Berufsbildnern hervorragend unterstützt und gefördert. Das gibt mir Sicherheit.

Wie sehen Sie Ihre berufliche Zukunft in 5 Jahren?
Ich werde auf dem Beruf arbeiten. Ich möchte noch weitere Bereiche besser kennen lernen z. B. im Hausdienst und spezielle Weiterbildungen absolvieren.

Was können Sie über Ihre aktuelle Situation sagen?
Sie ist super. Ich darf noch ein Praktikum im Hausdienst machen, kann so noch Neues kennen lernen. Dass ich auch in der Schule beste Noten schreibe, motiviert mich sehr, macht mich stolz und zufrieden.

TÄTIGKEITEN

Mit Schwerpunkt Hausdienst
- Verschiedene Arten von Gebäuden reinigen und instand halten (Fenster, Fussböden, Waschküchen, Toiletten etc.)
- Mit speziellen Mitteln Wände und Decken behandeln
- Haustechnische Anlagen kontrollieren und warten (Solar-, Sanitär-, Heizungs-, Lüftungs-, Klima-, Schliessanlagen, Elektrogeräte etc.)
- An Anlagen und Geräten kleinere Reparaturen durchführen und Störungen beheben

Mit Schwerpunkt Werkdienst
- Infrastrukturen wie Wege und Strassen unterhalten (z. B. Schäden an Leiteinrichtungen oder Fahrbahnen beheben)
- Belagsschäden an Strassen und Wegen reparieren
- Gewässer sowie Park- und Grünanlagen pflegen
- Im Winter Schnee räumen, damit Wege und Zugänge zu Gebäuden begehbar oder befahrbar sind

Mit Schwerpunkt Sportanlagen
- Sportbeläge der Anlagen pflegen (Rasenflächen, Leichtathletikbahnen etc.)
- Wasserqualität im Schwimmbad überwachen
- Wenn die Qualität nicht den Anforderungen entspricht, entsprechende Massnahmen ergreifen
- Personen unterstützen, die den Badebetrieb überwachen (z. B. Badmeister)
- Eisflächen für bestimmte Bedürfnisse aufbereiten (Eishockey, Curling etc.)
- Eisflächen unterhalten und wieder abbauen und dabei die Umweltvorschriften einhalten

In allen Schwerpunkten
- Bei Bedarf Fachleute hinzuziehen, um gewisse Probleme zu lösen oder Störungen zu beheben
- Abfälle umweltgerecht entsorgen oder Recycling betreiben
- Arbeitsabläufe planen und mit dem Team absprechen
- Mit verschiedenen Kleinfahrzeugen, Werkzeugen und Geräten arbeiten, diese reinigen und instand halten
- Materialbestand im Lager prüfen und bei Bedarf Material nachbestellen

AUSBILDUNG

Dauer
3 Jahre

Schwerpunkte
- Hausdienst
- Werkdienst
- Sportanlagen

Bildung in beruflicher Praxis
In einem Grossbetrieb, einer grösseren Institution (Schule, Heim, Spital, Sportanlage, Badebetrieb etc.), einer Gemeinde, einem Tiefbauamt, einem Anbieter von Betriebsunterhaltsarbeiten

Schulische Bildung
1 Tag pro Woche an der Berufsfachschule

Schulische Vollzeitausbildung
Albisbrunn/ZH

Berufsbezogene Fächer
- Vorbereiten von Betriebsunterhaltsarbeiten
- Abschliessen von Betriebsunterhaltsarbeiten
- Zusammenarbeiten mit Mitarbeitenden, Kundinnen und Kunden
- Reinigen, Unterhalten und Warten von Aussenanlagen, Installationen und Gebäuden
- Pflege von Grünflächen

Überbetriebliche Kurse
Praktisches Erlernen und Üben beruflicher Grundlagen. 25–29 Tage während 3 Jahren.

Berufsmaturität
Bei sehr guten schulischen Leistungen kann während der Grundbildung die Berufsmaturitätsschule besucht werden.

Abschluss
Fachmann/-frau Betriebsunterhalt EFZ

VORAUSSETZUNGEN

Vorbildung
- Obligatorische Schule abgeschlossen

Anforderungen
- Handwerkliches Geschick
- Praktisch-technisches Verständnis
- Zuverlässigkeit
- Körperliche Belastbarkeit
- Organisationsfähigkeit

WEITERBILDUNG

Kurse
Angebote von Fach- und Berufsfachschulen sowie des Schweizerischen Fachverbandes Betriebsunterhalt SFB

Berufsprüfung (BP)
Mit Schwerpunkt Hausdienst:
- Hauswart/in mit eidg. Fachausweis
- Instandhaltungsfachmann/-frau mit eidg. Fachausweis

Mit Schwerpunkt Werkdienst:
- Strassenunterhalts-Polier/in mit eidg. Fachausweis

Höhere Fachprüfung (HFP)
Mit Schwerpunkt Hausdienst:
- dipl. Hausmeister/in
- dipl. Leiter/in in Facility Management und Maintenance

Höhere Fachschule
Bildungsgänge in verwandten Fachbereichen, abhängig vom Schwerpunkt. Mit Schwerpunkt Werkdienst: z. B. dipl. Techniker/in HF Bauführung

Fachhochschule
Studiengänge in verwandten Fachbereichen, z. B. Bachelor of Science (FH) in Bauingenieurwesen (mit Schwerpunkt Werkdienst im EFZ) oder Bachelor of Science (FH) in Facility Management. Je nach Fachhochschule gelten unterschiedliche Zulassungsbedingungen.

BERUFSVERHÄLTNISSE

Fachleute Betriebsunterhalt sind für bestimmte Gebäude und deren Aussenanlagen verantwortlich. Sie arbeiten in der Regel in kleinen Teams. Da sie Maschinen bedienen und manchmal mit giftigen Stoffen umgehen, tragen sie für bestimmte Arbeiten Schutzkleidung. Sie arbeiten zu jeder Jahreszeit und bei jedem Wetter draussen und ihre Arbeitszeiten können unregelmässig sein. Die Berufsleute finden Anstellungen in Gemeindeverwaltungen, Werkhöfen, Spitälern, Schulen, Sportanlagen, Pflegezentren, Heimen, Kirchen, Liegenschaftsverwaltungen, Reinigungsfirmen oder Grossbetrieben. Mit etwas Erfahrung können sie die Tätigkeiten der ihnen unterstellten Mitarbeitenden organisieren und beaufsichtigen.

WEITERE INFORMATIONEN

Schweizerischer Fachverband Betriebsunterhalt SFB | Worb
betriebsunterhalt.ch

QUELLE: BERUFSBERATUNG.CH

Hayat Naderi beim Sortieren der Wäsche der Bewohnerinnen und Bewohner.

Jonah Koller führt kleine Serviceарbeiten an Elektromaschinen durch. Reinigen, schmieren und Funktionskontrolle gehören dazu.

VEREINSSTRUKTUR

STAND 31.12.2023

Valentin Vogt

Rémy Müller

Caroline Morel

Gabriel Abu-Tayeh

Johanna Aebi

Heidi Baumberger

Simone Brunner

Lise Delaloye

Gabriela Walser

Hans C. Werner

Andreas Rupp

VORSTAND

VALENTIN VOGT
Präsident

Ausbildung
Lic. oec. HSG

Beruflicher Werdegang
- Seit 2019 | Präsident des Verwaltungsrats der Kistler Holding AG
- 2011–2023 | Präsident des Schweizerischen Arbeitgeberverbands
- 2011–2020 | Präsident des Verwaltungsrats Burckhardt Compression Holding AG

RÉMY MÜLLER
Vizepräsident

Ausbildung
Executive MBA FH

Beruflicher Werdegang
- Seit 2006 | Geschäftsführer BildungsNetz Zug
- 2003–2006 | Trainer Siemens Schweiz
- 1996–2003 | Softwareingenieur, Siemens Schweiz

CAROLINE MOREL
Aktuarin

Ausbildung
Ethnologin Lic. Phil. I, Universität Zürich Nachdiplomstudium NADEL, ETH Zürich

Beruflicher Werdegang
- Seit 2019 | Leiterin Nationales Sekretariat Schweizerisches Arbeiterhilfswerk (SAH)
- Seit 2019 | Vorstandsmitglied Schweizerische Flüchtlingshilfe (SFH) und Arbeitsintegration Schweiz (AIS)
- 2002–2018 | Geschäftsleiterin SWISSAID, Stiftung für Entwicklungszusammenarbeit

GABRIEL ABU-TAYEH
Mitglied

Ausbildung
Dr. rer. oec. Universität Bern

Beruflicher Werdegang
- Seit 2020 | Geschäftsführer ROCK YOUR LIFE! Schweiz
- 2018–2020 | Stv. Teamleiter und Projektleiter Bildung SBB
- 2016–2018 | Assistent Universität Bern

JOHANNA AEBI
Mitglied

Ausbildung
Master of Arts in Marketing, Kommunikation und Dienstleistungen Universität St. Gallen

Beruflicher Werdegang
- Seit 2023 | Geschäftsführerin YES
- 2022–2023 | Stv. CEO YES
- 2017–2022 | Leitung Marketing & Kommunikation, Mitglied des Führungsteams YES

HEIDI BAUMBERGER
Mitglied

Ausbildung
Ausbilderin mit eidg. Fachausweis

Beruflicher Werdegang
- Seit 2019 | Kommunikation, Fundraising, Mitglied der GL, Stiftung DIE CHANCE
- 2012–2019 | Ausbildungsberaterin, Stiftung DIE CHANCE
- 1982–2012 | Fachbereichsleiterin, SFS Group

SIMONE BRUNNER
Mitglied

Ausbildung
M.A. in Sozialer Arbeit

Beruflicher Werdegang
- Seit 2017 | Abteilungsleiterin Bildung & Information, Stiftung Pro Juventute
- 2015–2017 | Bereichsleiterin Offene Jugendarbeit Ägerital, Kanton Zug
- 2012–2015 | Jugendarbeiterin Offene Jugendarbeit Ägerital, Kanton Zug

LISE DELALOYE
Mitglied

Ausbildung
MMBA Management Entrepreneurial
Bachelor ès Lettres (UNIL)

Beruflicher Werdegang
- Seit 2021 | Generaldirektorin Stiftung IPT Schweiz
- 2008–2021 | Co-Generaldirektorin Stiftung IPT Schweiz/ Geschäftsführerin IPT Wallis
- 2005–2016 | Gemeindepräsidentin Ardon (Wallis)

GABRIELA WALSER
Mitglied

Ausbildung
Berufsintegrationscoach FH, Ausbilderin mit eidg. Fachausweis

Beruflicher Werdegang
- Seit 2013 | Geschäftsführerin LIFT Schweiz
- 2013–2016 | Geschäftsführerin Netzwerk sozialverantwortliche Wirtschaft
- 2006–2013 | Projektleiterin LIFT Deutschschweiz

HANS C. WERNER
Mitglied

Ausbildung
Dr. oec. publ.

Beruflicher Werdegang
- Seit 2021 | Stiftungspräsident Careum, Kantonsspital Aarau AG, div Startups, Mentor
- 2011–2021 | Swisscom Head HR
- 2007–2011 | Schindler, zuletzt Head HR Region North & East

GESCHÄFTSSTELLE

ANDREAS RUPP
Geschäftsführer

Ausbildung
Betriebsökonom FH

Beruflicher Werdegang
- Seit 2015 | Geschäftsführer Check Your Chance
- 2012–2018 | Senior Business Project Manager Corporate Citizenship, Credit Suisse AG
- 2011–2012 | Leiter Kooperationen a.i. und Mitglied der Geschäftsleitung, Stiftung Pro Juventute

REVISIONSSTELLE

KPMG AG
Badenerstrasse 172, 8004 Zürich

JEDER BEITRAG ZÄHLT

UNTERSTÜTZEN SIE CHECK YOUR CHANCE

Unser schweizweit tätige Dachverein zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit ist auf breite Unterstützung angewiesen. Zusammen mit den Mitgliederorganisationen hilft Check Your Chance kostengünstig und erfolgreich jungen Menschen, Berufsausbildungen zu erlangen und sich im Arbeitsmarkt zu etablieren.
Wir streben die Vollbeschäftigung der jungen Generation an. Dadurch vermeiden wir hohe gesellschaftliche Folgekosten.

Als Private-Public-Partnership bündelt Check Your Chance private und öffentliche Kräfte. Damit stellt Check Your Chance eine einzigartige Institution für die Schweiz dar. Zur Sicherung der Fortführung ist unser Dachverein dankbar für jede finanzielle Zuwendung.

MÖGLICHKEITEN DER UNTERSTÜTZUNG

Als Unternehmen, Stiftung oder Privatperson können Sie helfen, indem Sie:

- uns eine Einzelspende direkt zukommen lassen oder via StiftungSchweiz.ch
- sich unter contact@check-your-chance.ch als Gönnerin oder Gönner anmelden
- mit uns eine mehrjährige institutionelle Partnerschaft eingehen

Bankverbindung für Spendeneinzahlung
IBAN CH76 0483 5152 2444 1100 0
Verein Check Your Chance

Online-Spende mit Kreditkarte
check-your-chance.ch/spende

TWINT-Spende

Jetzt mit TWINT spenden!

QR-Code mit der TWINT App scannen

Betrag und Spende bestätigen

Kontaktdaten für Rückfragen
Verein Check Your Chance
c/o Schweizerischer Arbeitgeberverband
Hegibachstrasse 47, 8032 Zürich

+41 44 442 34 00
contact@check-your-chance.ch
check-your-chance.ch

«Ich werde von den Berufsbildnern hervorragend unterstützt und gefördert. Das gibt mir Sicherheit. Dass ich auch in der Schule beste Noten schreibe, motiviert mich sehr. Dies macht mich stolz und zufrieden.»

Jonah Koller | 21 Jahre | Lernender Fachmann Betriebsunterhalt EFZ

«Ich arbeite sicher weiter auf diesem Beruf eventuell einmal in einem Spital.»

Hayat Naderi | 21 Jahre | Lernende Fachfrau Gesundheit EFZ

IMPRESSUM
Dieser Jahresbericht ist auch in Französisch verfügbar.
Die deutsche Version ist rechtlich verbindlich.

Herausgeber: CHECK YOUR CHANCE, c/o Schweizerischer Arbeitgeberverband, Hegibachstrasse 47, 8032 Zürich
Druck: Druckzentrum AG, Zürich
Konzept und Gestaltung: grafik am idaplatz, Zürich
Fotografie: Wasinger Media House GmbH, Zürich

Copyright
Alle Rechte vorbehalten. Alle Texte, Bilder, Grafiken sowie ihre Arrangements unterliegen dem Urheberrecht und anderen Gesetzen zum Schutz des geistigen Eigentums. Der Inhalt darf nicht zu kommerziellen Zwecken kopiert, verbreitet, verändert oder Dritten zugänglich gemacht werden.

MIX
Papier aus verantwortungsvollen Quellen
FSC® C100617
www.fsc.org

Dieser Jahresbericht wurde in der Schweiz produziert.

147.ch
Da für Kinder & Jugendliche
Ein Angebot unserer Mitgliedorganisation Pro Juventute.

CHECK YOUR CHANCE
c/o Schweizerischer Arbeitgeberverband
Hegibachstrasse 47
8032 Zürich

+41 44 442 34 00
contact@check-your-chance.ch
check-your-chance.ch