

## **«Stiften Sie Zukunft!» Nationale Stiftung für berufliche Jugendförderung**

Dokumentation der Stiftungspräsentation  
vom Donnerstag, 27. April 2006, Hotel Kreuz, Kongresszentrum, **Bern**

### **Referenten:**

- **Christine Davatz**, Vizedirektorin schweiz. Gewerbeverband
- **Martin Kessler**, Direktion Personelles und Ausbildung,  
Genossenschaft Migros Aare
- **Hans Möhr**, Gründer und Leiter der YES! Young Enterprise Switzerland  
Musste kurzfristig die Teilnahme aus gesundheitlichen Gründen absagen.
- **Paul Gadiant**, Gewerkschaft UNIA
- **Dr. Fritz E. Störi**, CEO der Störi Mantel Unternehmungen, ehem. Präsident  
des Industrie-Arbeitgeberverbandes IAVW, Präsident der Stiftung.
- **Daniel Heiz**, Leiter der int. pmh-Ausbildungszentren und  
Initiant der Stiftung

# «Stiften Sie Zukunft!»

## Nationale Stiftung für berufliche Jugendförderung



**pmh**  
Persönlichkeitsbildung & Teamkultur

 **Stiften Sie Zukunft!**  
Stiftung für berufliche Jugendförderung

**«Keine Lehrstelle – was nun?»**  
**«LAP geschafft – aber keine Stelle»**  
**«LAP nicht geschafft – wie weiter?»**

Mit diesem 4-Tages-Intensiv-Training erreichen wir, den Teilnehmenden auf spannende Art und Weise zu zeigen, wie man sich mit der richtigen Einstellung und dem zielgerichteten Vorgehen den entscheidenden Vorteil für das rasche Finden eines Jobs verschafft. Die pmh-Trainings zeichnen sich durch ihre Langzeit- und Tiefenwirkung aus.  
Investieren Sie diese 4 Tage, um den Turnaround in Ihrem Leben zu schaffen!

**Stiftung für berufliche Jugendförderung / pmh GmbH**  
Hauptsitz Bern • Cholholz 20a • CH-3178 Bösinglen  
Tel +41 31 382 65 65 • Fax +41 31 382 65 66  
www.pmh.ch • pmh@pmh.ch

## Inhaltsverzeichnis

<b>1. Stiftung für berufliche Jugendförderung</b> .....	3
<b>2. Einsätze der Stiftung</b> .....	4
<b>3. Ziel der Stiftung</b> .....	6
<b>4. Projekt für schwer Vermittelbare (6 Monate-Training)</b> .....	7
<b>5. Projekt zur raschmöglichsten Integration von Stellensuchenden</b> .....	9
<b>6. pmh-Trainings-Inhalte</b> .....	11
<b>7. Firmenportrait</b> .....	12
<b>pmh-Gründer Daniel Heiz</b> .....	13

## Vorträge der Referenten an dieser Präsentation

## 1. Stiftung für berufliche Jugendförderung

### **Zweck**

Förderung junger Menschen und Erwachsener zur Stärkung der Schweizer Produktivkraft

### **Stiftungsrat**

Dr. Fritz E. Störi, CEO Störi Mantel Unternehmungen, Wädenswil  
bis 2005, 22 Jahre Industrie-Arbeitgeberpräsident  
*Gründungsmitglied und Präsident*

Brigitte Störi, Wädenswil  
*Gründungsmitglied und Beisitzerin*

Daniel Heiz, Gründer und Leiter der internationalen pmh GmbH,  
Buchbestsellerautor und Mitgründer der Stiftung  
*Gründungsmitglied und Geschäftsführer*

### **Botschaft**

Jeder Arbeitslose im Land ist einer zuviel. Lehrlinge und junge Menschen müssen früh lernen, sich gegen Widerstände zu behaupten. Die Angst vor dem Misserfolg lähmt grosse Teile der Schweizer Bevölkerung. Diese Lähmung will die Stiftung zur Förderung der geistigen Fitness für den Nachwuchs beseitigen helfen.

## 2. Einsätze der Stiftung

### 1. Schüler die keine Lehrstelle gefunden haben

- Jene Schüler, die keine Lehrstelle finden, leiden am meisten. Viele fühlen sich erstmals als Versager. Hier steht der Aufbau des Selbstwertgefühls und der Selbstachtung im Vordergrund. Gestärkt sollen sie ein Praktikum absolvieren, statt die «verlängerte Schulbank», das 10. Schuljahr, zu drücken.
- **Ziel:** Packen einer Lehrstelle die aufgegeben wurde, Trainings durch pmh-Trainer.
- **Finanzierung:** Eltern (die bezahlen können) und/oder die Stiftung

### 2. Lehrlinge in der Ausbildung 1. – 4. Lehrjahr \*\*\*

- Jene Lehrlinge, die ihre Lehre «schmeissen» wollen, machen dies in den seltensten Fällen aufgrund einer Fehlbesetzung am Arbeitsplatz. Ihnen muss der Sinn des Durchhaltens und der Umgang mit Rückschlägen, wie schlechten Prüfungsnoten vor dem Lehrabschluss, beigebracht werden.
- **Ziel: Durchhalten der Lehre, Bestehen der Abschlussprüfung**

#### **Phase 1: Sofortmassnahme:**

Trainieren der problematischsten Fälle durch pmh-Trainer  
(Zusammenzug aus verschiedenen Klassen)

- **Finanzierung:** Verband, Lehrfirma, Eltern (die bezahlen können) und/oder die Stiftung.

**Phase 2: Durchführen der pmh-Trainings durch ausgesuchte Lehrkräfte aus dem bestehenden Lehrkörper, diese werden durch die pmh trainiert, weitergebildet und durch Sittings die Qualität sichergestellt.**

- **Finanzierung:** Schule/Staat

### 3. Menschen, die die Abschlussprüfung geschafft haben, aber keine Stelle finden

\*\*\*

- Hier haben wir bekanntlich die grösste Arbeitslosigkeit und das Problem, dass generell eine Berufserfahrung verlangt wird, die ja noch nicht vorhanden ist.
- **Ziel:** Rasche Integration in das Berufsleben via direkte Vermittlung an Firmen und/oder durch die Aufnahme in der neugeschaffenen Job-Vermittlungs-Plattform «[www.mitarbeiterfinden.ch](http://www.mitarbeiterfinden.ch)».
- **Finanzierung:** Teilnehmende (die bezahlen können), deren Eltern, Lehrfirma, Arbeitslosenkasse und/oder die Stiftung.

### 4. Menschen, die die Abschlussprüfung nicht bestanden haben

- Solche Jugendliche haben ein grosses Identifikationsproblem, haben eine grosse Niederlage einstecken müssen. Hier steht der Aufbau des Selbstwertgefühls und der Selbstachtung im Vordergrund.
- **Ziel:** Vorbereitung für ein Praktikum, Wiederholung der Prüfung, Eingliederung ins Berufsleben mit einem Zwischenjob usw..
- **Finanzierung:** Teilnehmende (die bezahlen können), deren Eltern, Lehrfirma, Arbeitslosenkasse und/oder die Stiftung.

### 5. Lehrkörper in allen Bereichen/ Lehrmeister usw.

- Hier geht es in erster Linie darum, alle auf den gleichen Wissensstand und die gleiche Sprache zu bringen.
- **Finanzierung:** Teilnehmende, Schulen/Staat, Firmen und/oder Verbände

\*\*\* werden vorerst priorisiert

### 3. Ziel der Stiftung

Um eine grösstmögliche Wirkung im Markt zu erreichen, beabsichtigt die Stiftung im ersten Jahr 2006 eine möglichst grosse Anzahl von Jugendlichen zu trainieren.

#### Der grosse Multiplikator (Vision)

Laufend werden immer mehr Lehrkräfte auf den (Berufs-) Schulen ausgebildet, die die Tätigkeit der pmh-Trainer übernehmen, so dass die Anzahl der zu trainierenden Jugendlichen um ein vielfaches gesteigert werden kann.

Marthalen: Sekundarschüler für Berufswelt vorbereiten

## Selbstvertrauen der Jugendlichen stärken

*Erstmals im Kanton Zürich erhalten an der Sekundarschule Marthalen 100 Schüler ein Training zur Persönlichkeitsentwicklung. Dies soll den Jugendlichen den Einstieg ins Berufsleben erleichtern.*

Jugendliche, welche heute eine Lehrstelle suchen, erfahren es bevor sie überhaupt ins Berufsleben einsteigen: der Arbeitsmarkt ist gnadenlos hart. Auf eine Bankenlehrstelle melden sich heute durchschnittlich 100 Bewerber. Nach einem selektiven Eignungstest schaffen es dann lediglich drei, die Lehre zu beginnen.

Statt von dieser schwierigen Situation zu resignieren, wagt die Schulleitung der Sekundarschule Marthalen die Flucht nach vorne. In Ergänzung zur schulischen Ausbildung vermitteln externe Trainer den Schülern die Grundlagen, um ihre eigene Persönlichkeit zu entwickeln und dadurch ihr Selbstvertrauen und ihre Sozialkompetenz zu stärken. «Wir sind überzeugt, dass neben schulischen Kenntnissen eine hohe Sozialkompetenz unseren Schülern den Einstieg ins Berufsleben erleichtert», erklärt dazu Schulleiter Hannes Frauenfelder von der Sekundarschule Marthalen.

Als Pilotprojekt der «Stiftung für berufliche Jugendförderung» werden die Kosten dieser erstmals in einer Sekundarklasse angebotenen Persönlichkeitsentwicklung vollumfänglich von dieser übernommen. Das Pilotprojekt ist mit den Eltern der Schüler sowie mit den Lehrern abgesprochen.

#### An eigene Stärken glauben

Junge Football-Spieler in den USA werden von ihren Coaches trainiert, ihre eigenen Stärken zu kennen und fest daran zu glauben. Diese positive



*Für Coach Daniel Heiz ist die positive Einstellung zu sich selbst ein Ansatz, um das eigene Selbstvertrauen aufzubauen. «Die Schüler müssen lernen, ihre eigenen Stärken mehr zu gewichten, als ihre Schwächen». (Bild: hcr)*

Einstellung zu sich selbst, bildet denn auch für Coach Daniel Heiz von der Firma pmh (persönlich motiviert handeln) einen wichtigen Ansatz, um das eigene Selbstvertrauen aufzubauen. «Die Schüler müssen lernen, ihre eigenen Stärken mehr zu gewichten, als ihre eigenen Schwächen, ohne dabei blauäugig zu handeln» erklärt dazu Heiz. Gemäss dem Trainer basiert sein zwei Tage dauerndes Training auf den drei Grundlagen «Ziel erkennen», «positive Denkweise» und «zwischenmenschlicher Umgang».

Anhand von aus dem Leben der Jugendlichen gegriffenen Beispielen werden gemeinsam in den Klassen,

unter Beisein der Klassenlehrer, die Grundlagen zu diesen drei Schwerpunkten erarbeitet. So werden beispielsweise die Schüler reihum nach ihren Wünschen und Vorstellungen bei der Berufswahl befragt. Mehrheitlich geben die Schüler bereitwillig Auskunft, ohne zuviel Persönliches preiszugeben.

Gleichzeitig mit Heiz im Einsatz stehen seine Trainerkollegen Stefan Dudas und Andreas Schaller, und zwar in den zwei weiteren Abschlussklassen.

#### Was bringt das Training konkret?

Für Lily Tizian von der Sekundarklasse 3E hat das Training insofern

nicht viel allzu viel Neues gebracht, als sie sich bereits heute stark mit den Gedanken zu den Stärken und Schwächen der eigenen Person auseinandersetzt, und dies häufig vor dem Einschlafen. Neu für sie war, dass die positive Denkweise mehr gefördert werden müsse, als die negative. Lily Tizian ist für die Vorprüfung der Schule für Gestaltung angemeldet.

Der Klassenkollegin Anja Weber ist es erst jetzt richtig bewusst geworden, wie wichtig es ist, klare Zielvorstellungen zu haben und dabei die eigenen Stärken zu erkennen, und voll dahinter zu stehen. Anja Weber sucht eine Lehrstelle als Schreinerin. (hcr)

nachgefragt

#### «Dran bleiben»

*Die Sek Marthalen übernimmt eine Pionierrolle im Kanton. Schulleiter Hannes Frauenfelder sagt weshalb.*

*Herr Frauenfelder was hat sie bewogen, am Pilotprojekt teilzunehmen?*

Wir wurden zufällig auf das Projekt aufmerksam und erkannten, dass wir dabei nur gewinnen können. Besonders im Hinblick auf den rauen Wind, der den Schülern beim Berufseinstieg ins Gesicht bläst.

*Was sind die Erwartungen?*

Wir dürfen weder Wunder erwarten, noch falsche Hoffnungen wecken. Wenn ein Teil der Schüler etwas für seine Persönlichkeitsentwicklung mitnimmt, ist das Ziel erreicht. Zudem dürfte sich das Training positiv auf die Lehrtätigkeit auswirken, da die Lehrpersonen ja an allen Trainings anwesend waren.

*Wie fielen die ersten Reaktionen aus?*

Von den Lehrkräften habe ich grundsätzlich positive Reaktionen erhalten. Der frontale Unterricht scheint ihnen jedoch für die Vermittlung nicht immer geeignet. Von den Schülern haben sich einzelne kritisch positiv dazu geäußert.

*Wird das Persönlichkeitstraining bald in den Lehrplan aufgenommen?*

Wir möchten am Thema dranbleiben. Es wurden bereits Auffrischungskurse für die dritten Klassen festgelegt. Einer ersten Klasse bieten wir nächste Woche ein Training an, mit Wiederholungen in der zweiten und dritten Klasse. Ich erachte es jedoch als zu früh, die Berücksichtigung im Lehrplan zu beantragen, da unsere Schüler auch im Unterrichtsalltag in persönlichen Belangen unterstützt werden.

Interview: Hans-Caspar Ryser

## 4. Projekt für schwer Vermittelbare (6 Monate-Training)

Wir konzentrieren uns auf schwer vermittelbare Jugendliche (oder auch ältere Personen). Es gibt viele Jugendliche oder auch ältere Personen, die sich sehr schwer wieder in den Arbeitsprozess integrieren lassen.

<b>Eintrittskriterien</b>	Mögliche Absolventen/innen für das Pilotprojekt werden in enger Zusammenarbeit mit den PersonalberaterInnen der RAV's evaluiert. Ein entsprechender Kriterienkatalog mit den Aufnahmebedingungen wurde gemeinsam (besteht bereits in Zürich) ausgearbeitet. Selbstverständlich steht der Kursbesuch auch Interessenten, welche beim Sozialamt gemeldet sind offen.
<b>Aufnahmetest</b>	Aufgrund der erfüllten Aufnahmekriterien wird eine erste Standortbestimmung mittels Test in den Grundlagenfächer (Unterrichtsstoff Ober- resp. Realschule) und andererseits im Motivations- und Integrationsbereich durchgeführt.
<b>Kurszulassung</b>	Nach bestandenem Aufnahmetest erhalten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Zulassungsbestätigung, welche sie berechtigt, den Antrag um Kostengutsprache einzureichen.
<b>Chance</b>	Alle, am Pilotprojekt beteiligten Parteien sind überzeugt, dass nur motivierte und aktiv engagierte Jugendliche, welche aus freiem Willen diesen Kurs besuchen, eine reelle Chance haben.
<b>Start</b>	Ziel: monatlich
<b>Dauer</b>	6 Monate
<b>Praktikum</b>	Die Teilnehmer/innen suchen Ihren Praktikumsplatz selber, werden dabei jedoch durch das Ausbildungsinstitut in Zusammenarbeit mit dem GVL (Gewerbeverband Limmattal) unterstützt.

## Coaching

Die Teilnehmer/innen werden in wöchentlichen, individuellen Einzelgesprächen während des gesamten Lehrgangs betreut. Wir bieten den Jugendlichen eine Plattform über ihre persönlichen, familiären oder sonst anstehenden Probleme zu sprechen und einen gemeinsamen Lösungsweg zu suchen. Auch hier werden sie selbstverständlich von unserem Coaching-Team unterstützt und begleitet.

*Weitere Details entnehmen Sie bitte beiliegender Broschüre.*

## 5. Projekt zur raschmöglichen Integration von Stellensuchenden

Es gibt viele Jugendliche (mit oder ohne LAP) die sich sehr schwer wieder in den Arbeitsprozess integrieren lassen.

### **Eintrittskriterien**

- Die Kandidaten werden uns geschickt von RAV's und/oder von Firmen, die die Jugendlichen ausgebildet haben, aber nicht mehr weiter beschäftigt werden können.

### **4-Tages-Intensivtraining**

- Mit diesem 4-Tages-Intensivtraining erreichen wir, den Teilnehmenden auf spannende Art und Weise zu zeigen, wie man sich mit der richtigen Einstellung und dem zielgerichteten Vorgehen den entscheidenden Vorteil für das rasche Finden eines Jobs verschafft. Die pmh-Trainings zeichnen sich durch ihre Langezeit- und Tiefenwirkung aus.

### **NEU: Unterstützung/Vermittlung**

- Für engagierte und vorwärtsstrebende Absolventen der pmh-Trainings besteht die Möglichkeit, sofort an eine unserer Partnerfirmen vermittelt zu werden oder auf unserer Job-Vermittlungs-Plattform – [www.mitarbeiterfinden.ch](http://www.mitarbeiterfinden.ch) – Aufnahme zu finden. Diese Drehscheibe ermöglicht ihnen, sich im ganzen deutschsprachigen Raum für eine Stelle zu präsentieren und zu bewerben. Viele Firmenverbände unterstützen diese Aktion in dem sie ihren KMU's diese Plattform empfehlen.

**Ziel:** Grösstmögliche Vernetzung mit vielen Plattformen (siehe Links: [www.pmh.ch](http://www.pmh.ch))

### **Durchführung dieser Trainings:**

- Diese Trainings finden in regelmässigen Abständen in verschiedenen Städten statt, jeweils 1 Tag pro Woche, 4 Folgewochen.

### **Kosten/Teilnehmerzahl:**

- Fr. 450.– pro Person inkl. umfangreiche Unterlagen
- max. 16 Personen pro Klasse


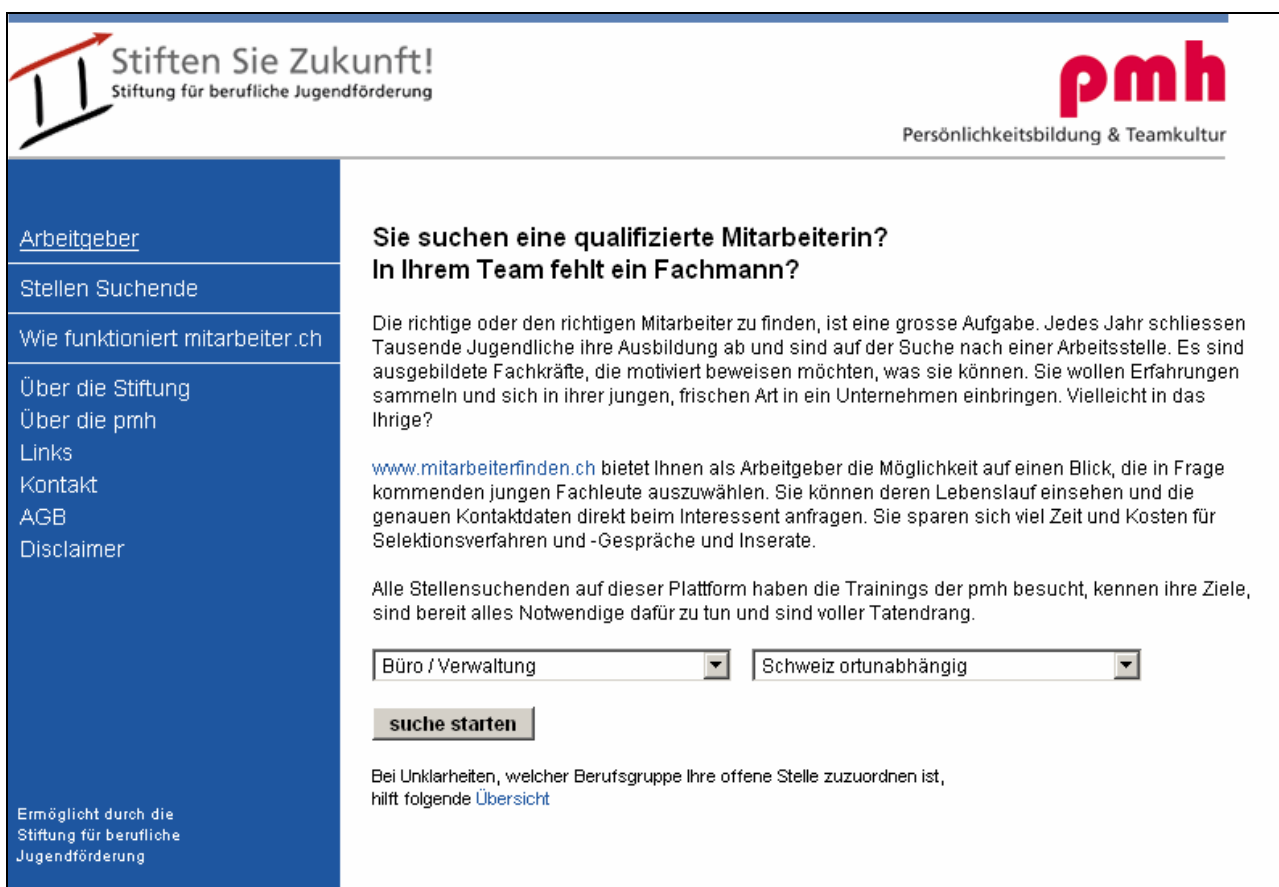
[www.mitarbeiterfinden.ch](http://www.mitarbeiterfinden.ch)

«[www.mitarbeiterfinden.ch](http://www.mitarbeiterfinden.ch)» ist ein Projekt der Stiftung für berufliche Jugendförderung.

Die pmh als international tätige Trainingsfirma im Bereich Persönlichkeitsbildung und Teamkultur evaluiert aus ihren Trainings in Lehrlingsausbildungen und den Trainings für Stellensuchende die besten Kandidaten, die kostenlos ein Profil auf dieser Website erstellen können.

Die Trainingsteilnehmer werden nicht anhand von Computerauswertungen ausgesucht sondern nach persönlichkeitspezifischen Werten.

Für die Qualität steht die pmh mit ihrem Namen.



Persönlichkeitsbildung & Teamkultur

<a href="#">Arbeitgeber</a>	<h3>Sie suchen eine qualifizierte Mitarbeiterin? In Ihrem Team fehlt ein Fachmann?</h3> <p>Die richtige oder den richtigen Mitarbeiter zu finden, ist eine grosse Aufgabe. Jedes Jahr schliessen Tausende Jugendliche ihre Ausbildung ab und sind auf der Suche nach einer Arbeitsstelle. Es sind ausgebildete Fachkräfte, die motiviert beweisen möchten, was sie können. Sie wollen Erfahrungen sammeln und sich in ihrer jungen, frischen Art in ein Unternehmen einbringen. Vielleicht in das Ihrige?</p> <p><a href="http://www.mitarbeiterfinden.ch">www.mitarbeiterfinden.ch</a> bietet Ihnen als Arbeitgeber die Möglichkeit auf einen Blick, die in Frage kommenden jungen Fachleute auszuwählen. Sie können deren Lebenslauf einsehen und die genauen Kontaktdaten direkt beim Interessent anfragen. Sie sparen sich viel Zeit und Kosten für Selektionsverfahren und -Gespräche und Inserate.</p> <p>Alle Stellensuchenden auf dieser Plattform haben die Trainings der pmh besucht, kennen ihre Ziele, sind bereit alles Notwendige dafür zu tun und sind voller Tatendrang.</p> <p><input type="text" value="Büro / Verwaltung"/> <input type="text" value="Schweiz ortunabhängig"/></p> <p><input type="button" value="suche starten"/></p> <p>Bei Unklarheiten, welcher Berufsgruppe Ihre offene Stelle zuzuordnen ist, hilft folgende <a href="#">Übersicht</a></p>
<a href="#">Stellen Suchende</a>	
<a href="#">Wie funktioniert mitarbeiter.ch</a>	
<a href="#">Über die Stiftung</a>	
<a href="#">Über die pmh</a>	
<a href="#">Links</a>	
<a href="#">Kontakt</a>	
<a href="#">AGB</a>	
<a href="#">Disclaimer</a>	

Ermöglicht durch die  
Stiftung für berufliche  
Jugendförderung

## 6. pmh-Trainings-Inhalte

### **Jeder Mensch hat das Recht:**

- zu lernen, wie das Leben wirklich funktioniert
- zu erfahren, wie man sich auf positiven Lebenserfolg programmieren kann
- für sich selbst die Verantwortung zu übernehmen
- die Lebens- und Erfolgsgesetze zu begreifen
- sich die Technik anzueignen, wie man dies alles nutzbringend im täglichen Leben ein- und umsetzen kann.

Motiviert sein, ist eine Lebenshaltung und nicht eine Sache von ein paar Minuten übersteigerten Hochgefühls.

Der Markt verlangt nach wirkungsvollen Trainings im Bereich der Persönlichkeits-Bildung und -Entwicklung.

Das von der pmh vermittelte Wissen gehört an die Grundschulen.

### **Wie profitieren Sie von uns?**

Erfolg durch Aus- und Weiterbildung, aber auch das Finden der richtigen (Lehr-)Stelle ist von verschiedenen Faktoren abhängig:

- Die innere Haltung, das Auftreten und das Denken jedes einzelnen, kurz die richtige Einstellung zu dem, was man erreichen will.
- Trainings für Jugendliche ab 12 Jahren, die klar dazu führen, dass sie ihre Zukunft mit klaren Zielen und viel Selbstvertrauen in Angriff nehmen: «Jawohl, das schaffe ich, und jawohl, das packe ich!»
- Diese Trainings sind bestens geeignet als Vorbereitung zur Lehrstellensuche.

### **Folgende Schwerpunkte werden trainiert:**

- Selbstmotivation als treibende Kraft
- Steigerung des Selbstbewusstseins, des Selbstvertrauens und des Selbstwertgefühles
- Zielfindung und zielgerichtetes Vorgehen
- Richtiges Planen und eigenverantwortliches Handeln
- Entwicklung der mentalen Stärke im täglichen Einsatz
- Stärkung des Glaubens an sich selbst und an seine Fähigkeiten
- Jeder ist für sein Leben selbst verantwortlich

## 7. Erfolgreich im Gegenwind

Weil die Menschen erst jetzt begreifen, dass grosse Teile der Schweizer Wirtschaft und eine wachsende Zahl von Unternehmungen keinen automatischen Aufschwung erleben werden, sind heute vielenorts Lethargie und Angst zu erkennen. Erfolg im Gegenwind hat sich Daniel Heiz zur persönlichen Mission gemacht. Seine Botschaft «Erfolg ist kein Zufall» fällt auf fruchtbaren Boden.

In Zeiten des wirtschaftlichen Aufschwungs haben Spezialisten die grössten Chancen. Ist eine Krise angesagt, spielt nicht nur die Fachkompetenz eine Rolle, sondern auch die Persönlichkeit tritt in den Vordergrund.

Tatsache ist: Auf allen Stufen der Ausbildung wird dem Menschen heute Fachwissen eingetrichtert. Wie das Leben funktioniert, geht dabei vergessen. Daniel Heiz weiss: «Wer den Schlüssel zum Erfolg kennt, gewinnt.» Mit seinem Unternehmen pmh hat sich zum Ziel gesetzt, Menschen erfolgreicher und zufriedener zu machen. Dabei konzentriert sie sich auf die Stärken des Menschen. «In jedem Menschen steckt das Potential, Berge zu versetzen. Er muss nur an sich glauben», sagt Daniel Heiz.

Die pmh bietet heute Trainings für Jugendliche an, ist am Auf- und Ausbau des Lehrlings-Grundausbildungsprogramms in der Schweiz und Deutschland beteiligt, führt Trainings in der Erwachsenenbildung durch (auch für behinderte und kranke Menschen) und trainiert Unternehmen und deren Manager. Zudem bietet die pmh auch mit grossem Erfolg Mentaltrainings für Führungskräfte und Spitzensportler an.

pmh bedeutet persönlich motiviertes handeln. Die pmh ist heute in der Schweiz wegweisend in der Persönlichkeitsbildung und der Teamkultur. Mit diesen beiden Kompetenzen hat das Unternehmen mit Hauptsitz in Bern eine hohe Reputation auch im benachbarten Ausland erlangt. Neben der Schweiz, unterhält die pmh mehrere Ausbildungszentren in der Schweiz sowie in Deutschland und Österreich. Sie beschäftigt über 15 ausgebildete Trainer, welche die pmh-Techniken leben und professionell anwenden.

## Daniel Heiz, Persönlichkeitsbildner

Der Index seiner Lebenskurve entspricht dem Gang der Schweizer Wirtschaft, seit über 50 Jahren aufwärts, mit leichten Einbrüchen, aber stets ein Ziel im Auge: die Vermittlung von Lebensenergie. Heute steht Daniel Heiz, 50, aus Gasel bei Köniz/BE auf der Bergschulter vor dem Aufstieg zum Gipfel seines beruflichen und persönlichen Erfolgs. Er hat, dreissig Jahre beruflicher Aus- und Weiterbildung mitgerechnet, eine Dienstleistung entwickelt, wie sie aktueller nicht sein könnte: Die Stärkung der Persönlichkeit des beruflichen Nachwuchses. Lehrlinge, die „auf nichts einen Bock haben“, sollen erkennen und erfahren, dass sich beruflicher Einsatz lohnt.

In der pmh GmbH in Böisingen-Bern (pmh = persönlich motiviert handeln) vermittelt er Persönlichkeitsbildung, und das in einer Zeit, wo es normalen Menschen immer schwerer gemacht wird, eine eigene Persönlichkeit zu entwickeln. Bereits hat sich der Schweizerische Baumeisterverband überzeugen lassen, erste Kurse einzurichten. Auch die Strassenbauer (Bau-Ausbildungszentrum Sursee) haben sich dafür bedankt, dass ihre Lehrlinge nach anderthalbtägiger Ausbildung einen über halbjährigen Motivationsschub erhalten haben. Mit einer grossen Zahl von Berufsverbänden und Schulen steht Daniel Heiz im Kontakt, um sein Modell „Erfolg = kein Zufall“ zum Vorteil der Menschen und des Landes im Einsatz zu multiplizieren.

Daniel Heiz gehört zu jenen alemannischen Schweizern, die ihre Herkunft aus der Praxis nicht verleugnen. Seine künstlerische Ader kam in der Lehre als Reproduktions-Fotograf zum Ausdruck. Der berufliche Aufstieg erfolgte über Lager- und Speditionschef, Mitglied der Geschäftsleitung, Geschäftsführer, zum Management- und Persönlichkeitstrainer im Jahr 1995. Sein Bestseller-Buch „Erfolg = kein Zufall“, das 1998 publiziert wurde, traf den Zeitgeist und sollte ihn überdauern. Die Zielstrebigkeit, welche er heute Dritten vermittelt, kam in ihm selber zum Ausdruck: Handels- und Höheres Wirtschaftsdiplom, dann das Verkaufsleiter-Diplom. Was später lebenslanges Lernen heissen sollte, nahm er vorweg: Zwischen 1979 und 1994 löst die eine Weiterbildung die andere ab, von der speziellen Computerausbildung zu Motivationstrainings, Public Relations- und Werbeseminare, Intuitiv-Management in Kalifornien und Superlearning.

Was Daniel Heiz an sich selbst erfuhr, ganz noch wie die Soziologen und Mediziner bis in die Gegenwart hinein, erprobte er an sich selber und verfeinerte es. Jetzt gibt er sein Wissen mit seinem ganzen Team weiter. Er ist reif dafür und die Zeit könnte günstiger nicht sein.



Wir brauchen unsere Jugend  
für eine erfolgreiche Zukunft

## Einige Gedanken aus der Sicht des SGV

Christine Davatz  
Vizedirektorin SGV

27. April 2006



## Bewährtes Bildungssystem

- 2/3 Berufsbildung –  
1/3 Allgemeinbildung
- Geringe Jugendarbeitslosigkeit
- Erfolgreich an  
Berufsweltmeisterschaften





## Eintritte in die Sekundarstufe II

	1995	2000	2004
16-jährige	79'636	83'587	88'479
Maturitätsschulen	17'674	19'332	21'400
Berufsbildung	61'877	69'606	70'761

3



## Jugendarbeitslosigkeit

2004	2005	01.06	02.06		03.06	%	Veränderungen	
153091	148537	154204	150099	Total	143249	3.6	-6850	-4.6
7095	7295	7174	6753	15-19 Jahre	6039	2.8	-714	-10.6
21215	20748	21623	20775	20-24 Jahre	19293	5.7	-1482	-7.1
21215	20097	21277	20657	25-29 Jahre	19720	4.6	-937	-4.5





## Gründe

- Wirtschaftsstruktur: 98% KMU
- Tradition, Wille und Bereitschaft der Berufsverbände und Betriebe, den eigenen Berufsnachwuchs selbst auszubilden
  - > **Bildung ist nicht nur Sache des Staates**



## Probleme

- Wertewandel <-> Höhere Anforderungen
- Lehrlingsmangel <-> Lehrstellenmangel

Schnittstellenproblematik

->Thesenpapier SGV





## Forderungen des SGV

- Harmonisierung der Lehrpläne
- Wirtschaftsnahe Ausbildung der Lehrpersonen
- Einbezug der Eltern
- Jugendliche fördern durch fordern
- Einbezug der Berufsberatung
- Klare Gestaltung der Brückenangebote



BERUFSBILDUNG: EINE ECHTE VERBUNDAUFGABE  
FORMATION PROFESSIONNELLE: UN VÉRITABLE PARTENARIAT

## Berufliche Jugendförderung in der Genossenschaft Migros Aare

**Martin Kessler**  
Personelles/Ausbildung



### Migros Kulturprozent

- > 15 Mio p.a. davon ein wesentlicher Anteil Jugendförderung im weitesten Sinn



## Berufsbildung

### 340 Lernende in 11 verschiedenen Berufen:

- Detailhandelsfachfrau/-mann (183)
- Detailhandelsassistent/in (130)
- Kauffrau/Kaufmann (4)
- Metzger/in (4)
- Logistikassistent/in (3)
- Lastwagenführer/in(1)
- Dekorationsgestalter/in (7)
- Informatiker/in (3)
- Koch (1)
- Multimediaelektroniker/in (1)
- Mechaniker/in schwere und leichte Motorwagen (2)

### Angebot in drei zusätzlichen Berufen:

- Restaurationsfachfrau/-mann
- Restaurationsangestellte/r
- Schreiner/in

## Interne Förderung für die Lernenden in der Grundbildung

<b>1. Grundbildungsjahr:</b>	11 Tage (u.a. Einführungswoche) + 5 Tage freiwillig (Sozialwoche)
<b>2. Grundbildungsjahr:</b>	4 Tage
<b>3. Grundbildungsjahr:</b>	14 Tage (u.a. Lager Prüfungstraining)
<b>Total</b>	<b>34 Tage</b>

## Zahlen zu den Lehrabschlussprüfungen 2005 von Lernenden der Migros

- Total 145 Berufe
- Durchfallquote 3.3 %
- Durchschnittsnoten aller Prüfungen: 4.9

 Hier ist ein Ansatzpunkt für Jugendförderung

## Zahlen zur Weiterbeschäftigung der Lernenden nach der Grundbildung

	2005	2006 (voraussichtlich)
Lehrabgänger	141	121
Weiterbeschäftigt	103	88
Nicht weiter beschäftigt	38	33 (8 freiwilliger Austritt)

 Hier ist ein weiterer Ansatzpunkt für Jugendförderung

## Zahlen zur Selektion der Lernenden aus der Migros

	2005	2006 (Stand heute)
Schriftliche Bewerbungen	1730	1394
Vorstellungsgespräche	365	369
Schnupperwochen	304	300
Grundbildungsverhältnisse	177 abgeschlossen	114

➔ Hier ist ein dritter Ansatzpunkt zu Jugendförderung

## Weitergehende Jugendförderung

### 1. Vor der Ausbildung:

- Motivationssemester

### 2. Während der Ausbildung:

- Förderkurse Französisch
- Motivationskurse [Stiftung berufliche Jugendförderung / pmh](#)

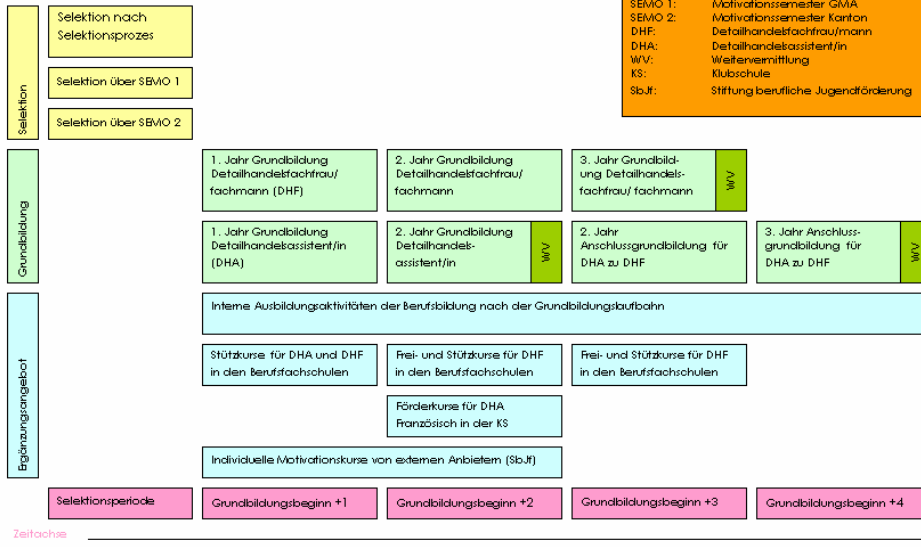
### 3. Nach der Ausbildung:

- Ausgeklügelter interner Weitervermittlungsprozess
- Weiterbeschäftigung während befristeter Zeit
- Weitervermittlung in andere M-Unternehmen (Stellenbörse)
- Weitervermittlung via [www.mitarbeiterfinden.ch](http://www.mitarbeiterfinden.ch)
- Motivationskurse [Stiftung berufliche Jugendförderung / pmh](#)



### Landkarte der Berufsbildung in der GM Aare

**Legende:**  
 SEMO 1: Motivationssemester GMA  
 SEMO 2: Motivationssemester Kanton  
 DHF: Detailhandelfachfrau/mann  
 DHA: Detailhandelfachassistent/in  
 WfV: Weifenvermittlung  
 KS: Klubschule  
 St.Jf: Stiftung berufliche Jugendförderung





Die Gewerkschaft.

## Lehrstellensituation Sommer 2006

### Der Aufschwung entbindet die Unternehmen nicht vor ihrer Verantwortung!

*Die Lehrstellenstatistik 2005 erschreckt erneut: Die Eintritte in die berufliche Grundbildung stagnierten, während die Zahl der Schulabgänger/innen um fast zwei Prozent zunahm. Nun zeigen die ersten Meldungen aus den Kantonen, dass sich auch für den Sommer 2006 keine Entspannung ankündigt.*

Von Paul Gadiant, Unia-Sekretär, Branche MEM

Der wirtschaftliche Aufschwung wird diesen Sommer den Jugendlichen den Übergang von der obligatorischen Volksschule in die berufliche Grundbildung nicht erleichtern. Wenn im Bereich der Jugendarbeitslosigkeit dieses Jahr überhaupt eine leichte Entspannung stattfinden sollte, dann vor allem für Jugendliche mit einem Lehrabschluss auf Arbeitssuche. Die vom Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) im März veröffentlichten Zahlen zur Entwicklung des Lehrstellenmarktes aufgrund der Meldungen aus den Kantonen künden keine Entspannung an. Bekannt ist hingegen, dass diesen Sommer noch mehr Volksschulabgänger/innen eine Lehrstelle suchen als im vergangenen Jahr.

Das Bundesamt für Statistik (BFS) veröffentlichte Ende März die Zahl der Eintritte in die berufliche Grundbildung 2005: Mehr Schulabgänger/innen sehen sich auf einen stagnierenden Lehrstellenmarkt gedrängt. Insbesondere bei den kaufmännischen Berufen ging das Angebot um fünf Prozent zurück.

### Viele Massnahmen...

In der Folge der vom SGB durchgesetzten Lehrstellenkonferenz vom November 2005 hat das BBT das Projekt „Chance 06“ (s. [www.chance06.ch](http://www.chance06.ch)) lanciert - in allen Kantonen wurden Lehrstellenförderer eingesetzt. In die Schaffung von Lehrbetriebsverbänden wurde einiges investiert.

Die institutionelle Zusammenarbeit unter Bundesstellen und Kantonen wurde verbessert. Berufsbildungsfonds wurden in einigen Branchen vom Bundesrat allgemein verbindlich erklärt. Viele Projekte von Kantonen und Verbänden wurden bewilligt.

Die Gewerkschaften unterstützen auch Projekte wie jenes von pmh, weil die Zielsetzung richtig ist und Überbrückungshilfen notwendig sind. Allerdings sind wir auch der Meinung, dass die Kosten für solche Fördermassnahmen nicht den Betroffenen auferlegt werden dürfen, sind doch gerade jene bzw. deren Eltern, die diese Fördermassnahmen brauchen, im Bereich der neuen Armen und der Fürsorgeabhängigen anzutreffen. Der Kanton muss deshalb hier mit Stipendien mitfinanzieren.

### ...mit ungenügendem Erfolg

Trotz all dieser Aktivitäten bleiben viel zu viele Jugendliche auf der Strecke oder werden in die Warteschlangen abgedrängt. Sofort wirksame und innovative Lösungen werden weiterhin abgeblockt. „In der Lehrstellenfrage wird gemauert“ titelte die NZZ am 28.3.06 nach der Zürcher Kantonsratsitzung, an der mehr Basislehrjahre und Angebote in Lehrwerkstätten abgelehnt worden sind. Die bürgerliche Mehrheit bot nur Worte, aber keine Taten für innovative Lösungen zur Entwicklung des Berufsbildungssystems. Damit nehmen sie in Kauf, dass Hunderte und in der Schweiz Tausende von Jugendlichen an den gesellschaftlichen Rand gedrängt werden. Sie verschanzen sich hinter der vorherrschenden Sparpolitik bei der öffentlichen Hand. Zudem hoffen viele darauf, dass mit dem Rückgang der Schulabgänger/innen ab etwa 2008 und mit dem wirtschaftlichen Aufschwung sich das Problem von alleine lösen werde – aussitzen ist bei den meisten angesagt. Ein Skandal.

### Lehrstellenkonferenzen von unten

Das Schweizerische Komitee gegen Jugendarbeitslosigkeit ([www.skja.ch](http://www.skja.ch)) hat Ende März beschlossen, ein Projekt „Zukunft jetzt! Bildung und Arbeit für alle Jugendlichen“ zu lancieren. Das breit abgestützte Projekt sieht vor, im Herbst *Lehrstellenkonferenzen von unten* zu organisieren, an denen die Betroffenen selbst zu Worte kommen und an denen die Forderungen der Jugendlichen, ihrer Eltern und der Lehrer/innen gebündelt und wirksam vertreten werden sollen.

### Das fordert die Unia-Jugend:

**Recht auf eine Ausbildung oder eine Lehrstelle – für alle.** Ohne Sekundarabschluss (Berufsbildung, Maturitätsschule) sind die Chancen auf dem Arbeitsmarkt gleich null. Eine gute Ausbildung sichert einen besseren Lohn, bessere Aufstiegschancen und bessere Weiterbildungsmöglichkeiten. Kurz gesagt: ein besseres Erwerbsleben.

**10 Prozent mehr vollschulische Ausbildungsplätze** (an Handelsmittelschulen und in Lehrwerkstätten). Auch wenn alle Massnahmen zur Schaffung von mehr Lehrstellen eingesetzt werden, dauert es einige Zeit, bis sie wirklich greifen und alle eine Lehrstelle haben. Inzwischen braucht es daher Lösungen, damit niemand auf der Strecke bleibt. Der Staat muss also auch sein Angebot an Ausbildungsplätze verbessern.

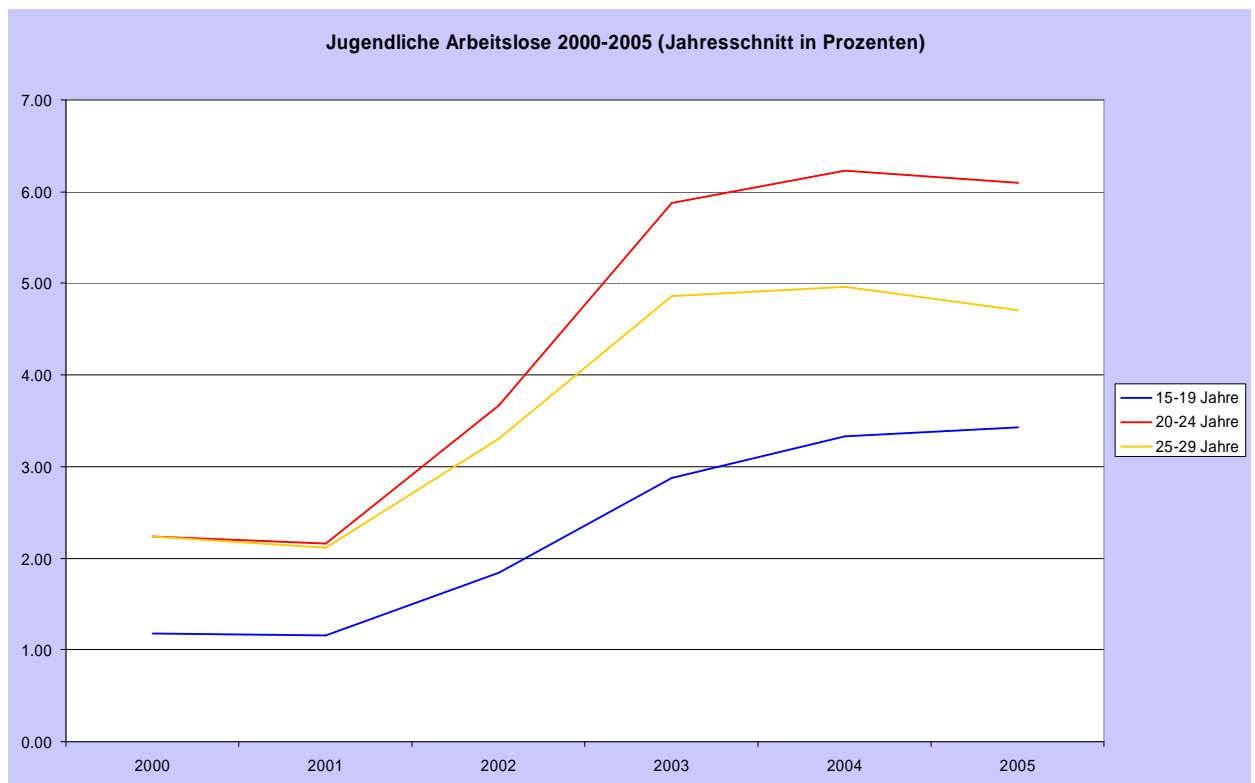
**Keine öffentlichen Aufträge und Subventionen für Betriebe, die nicht ausbilden.** Diese Betriebe nutzen die Ausbildungsbereitschaft anderer. Jugendliche auszubilden ist mindestens so wichtig wie der tiefe Preis einer Offerte. Zahlreiche Betriebe bekommen Subventionen oder Steuererleichterungen, wenn sie sich in unserem Land niederlassen. Dies muss an die Bedingung gekoppelt werden, dass sie Lehrlinge ausbilden.

**Förderung der ausbildenden Betriebe durch Berufsbildungsfonds.** In jedem Kanton und jeder Branche braucht es einen Berufsbildungsfonds, an welchen alle betroffenen Unternehmen finanziell beitragen. Die Gelder aus diesen Fonds werden zur Finanzierung von Projekten für die Berufsbildung gebraucht und an die ausbildenden Betriebe zurückerstattet. Es existieren bereits kantonale Fonds in Genf, Neuenburg, Wallis und bald im Jura. Branchenfonds gibt es noch mehr, zum Beispiel in der Metallindustrie oder im Carrosseriegewerbe.

**Der Zugang zur Berufsbildung muss allen offen stehen.** Weg mit den Ausbildungsgebühren und Eignungstests! Besser ist eine gute, öffentliche und kostenlose Berufsberatung.

**Alle Lernenden sollen vom ausbildenden Betrieb während mindestens einem Jahr weiterbeschäftigt werden.** Alle haben das Recht, Arbeitserfahrung als vollqualifizierte Arbeitnehmer/-innen zu sammeln.

**Die Zeit ist reif für den „Pakt für die Beschäftigung der Jugendlichen“!** Nicht ausbildende Betriebe sollen stellenlosen Lehrabsolventen eine Teilzeitstelle zu den üblichen Branchenbedingungen anbieten. Für die restliche Zeit werden diesen Jugendlichen Weiterbildungen angeboten, welche von der Arbeitslosenversicherung oder von den Berufsbildungsfonds finanziert werden. Mehr auf [www.gewerkschaftsjugend.ch](http://www.gewerkschaftsjugend.ch)



## **Medienpräsentation „Stiftung zur beruflichen Jugendförderung“ vom 23. März 2006**

Dr. Fritz Störi, CEO Störi Mantel Wärmetechnik AG

Im Vorfeld der Stiftungsgründung hat man mir hin und wieder die Frage gestellt, weshalb es eine solche Stiftung braucht, und warum gerade wir meinen, etwas zur beruflichen Jugendförderung beitragen zu können.

Diese Fragen sind eng mit dem Sinn eines solchen Vorhabens verknüpft, weshalb ich gleich als erstes darauf eingehen möchte. Ich werde auf die tragenden Ideen eingehen, auf die sich unser Vorgehen stützt. Herr Heiz wird Ihnen dann im letzten Referat, den entscheidendsten Punkt darlegen, welche konkreten Projekte wir schon angegangen sind und als nächstes angehen werden. „The proof of the pudding is in the eating“, sagen die Engländer. Für uns heisst das, entscheidend für den Erfolg unserer Stiftung ist es, ob wir bei den jungen Menschen etwas Positives bewirken. Ob wir sie wirklich einen Schritt vorwärts bringen. Daran wollen wir uns messen lassen.

Warum gerade eine Stiftung zur beruflichen Jugendförderung ? Sie ist die Frucht aus der Verbindung von zwei gewissermassen objektiven Tatbeständen und einem subjektiven Element, das zur Tat veranlasst.

Statistiken ebenso wie die Erfahrungsberichte Betroffener zeigen, dass sich zurzeit hauptsächlich die schwächeren Jugendlichen beim Einstieg ins Berufs- und Erwerbsleben mit vielen Schwierigkeiten konfrontiert sehen. Ich denke, dies ist hinlänglich bekannt und wohl auch der Grund dafür, dass die meisten von Ihnen heute hier sind. Die Verhältnisse haben mittlerweile Ausmasse von gesellschaftlicher und volkswirtschaftlicher Relevanz angenommen.

Natürlich ist die Jugendarbeitslosigkeit bloss eines unter verschiedenen Problemfeldern der Eidgenossenschaft. Warum also gerade berufliche Jugendförderung und warum gerade wir ? Wir sind ja nicht die ersten und die einzigen, die sich auf diesem Feld tummeln. Es werden in diesem Bereich bereits heute erfreulicherweise schon grosse Anstrengungen unternommen, die auch geeignet sind, die Situation für die Betroffenen zu verbessern. Mit einigen dieser Projektverantwortlichen arbeiten wir zusammen und werden auch von ihnen unterstützt, wofür ich mich an dieser Stelle bedanken möchte.

Woran liegt es denn, dass trotz all der Anstrengungen und der riesigen Summen, die in die Berufsbildung unserer Jugendlichen investiert werden, ein erschreckend hoher und nicht kleiner werdender Prozentsatz von Ihnen auf der Strecke liegen bleibt ?

Ganz allgemein kann gesagt werden, dass sich unsere Ausbildungssysteme auf die Stoffvermittlung konzentrieren. Da ist die Schweiz alles in allem gesehen auf einem hohem Stand, teilweise sogar weltweit in der Spitzengruppe, wenn die Rankings z.B. der ETH herangezogen werden.

Doch bei einem erheblichen Anteil der jungen Leute kommt der vermittelte Stoff nicht an und bleibt unwirksam, weil es den Jugendlichen an den Voraussetzungen fehlt, den Stoff aufnehmen und sinnvoll um- und einsetzen zu können.

Viele dieser Jugendlichen haben bereits im Volksschulalter „abgehängt“. Andere stellen gegen Ende ihrer Schulzeit frustriert fest, dass ihnen die begabteren Kolleginnen und Kollegen die begehrten Lehrstellen wegschnappen und begraben ihre beruflichen Ambitionen, bevor sie in das Erwerbsleben eintreten.

Die meisten der hier Anwesenden haben schon in der ersten Klasse gemerkt, dass sie zu den leistungsfähigeren gehören. Das hat ihr Selbstvertrauen und ihren Leistungswillen gestärkt. Oder zumindest haben sie Eltern oder Lehrer gehabt, die an sie glaubten und sie in Schwächephasen stützten. Deshalb vor allem sind sie heute als erfolgreiche Menschen hier. Umgekehrt haben Ihre schwächeren Klassenkameraden auch bemerkt, dass sie schwächer sind. Und wenn sie nicht gestützt worden sind, haben viele von ihnen früher oder später das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten verloren. In meiner Generation gab es für viele von diesen damals jungen Menschen so etwas wie eine zweite Chance. Aufgrund der grossen Nachfrage nach Arbeitskräften wurden auch Schwächere in den Arbeitsprozess integriert. Im praktischen Berufsalltag haben sie ihre Fähigkeiten unter Beweis stellen können und dadurch Selbstvertrauen gewonnen. Zahlreichen heutigen Jugendlichen fehlt diese Option.

An diesem Punkt will unsere Stiftung ansetzen. Nicht indem wir Arbeitsplätze herbeizaubern, für die es keine Nachfrage gibt. Sondern indem wir sie anregen, ihr Schicksal selber in die Hand zu nehmen. Wir wollen den Jugendlichen zeigen, ja beweisen, dass auch sie Erfolg haben können, wenn sie sich anstrengen und die Gesetzmässigkeiten des Erfolgs befolgen. Wir wollen ihnen deutlich machen, dass der Erfolg seinen eigenen Gesetzen folgt. Und wer diese anwendet, Fortschritte erzielt. Es geht darum, die jungen Leute mit der Botschaft zu ermuntern, „Du kannst es“ und „Es lohnt sich für Dich“. Diese beiden Elemente sind zentral. Wozu soll ich mich anstrengen, um etwas zu erreichen, wenn ich den Gedanken und das Gefühl verinnerlicht habe: „Es bringt eh nichts“ und „Ich schaffe es ohnehin nicht“ ? Nur ein Dummkopf würde sich Mühe geben für etwas, was er zum vornherein als nutz- und aussichtslos betrachtet. Wozu soll ich eine Lehre durchbeissen, wenn ich mich trotzdem erfolglos fühle ? Wen erstaunt es, dass solche Jugendliche den Unterricht im besten Fall passiv über sich ergehen lassen, im schlechtesten aber den Unterricht für die Lehrer und interessierten Schüler unerträglich machen.

Viele Jugendliche sind in dieser Situation allein gelassen. Niemand vermittelt ihnen das know-how, wie sie und nur sie können es, jeder einzelne kann es für sich tun, ihre Situation verbessern können. Hier will die Stiftung ansetzen. Anstoss geben für die Persönlichkeitsentwicklung. Ein wahrlich ambitiöses Vorhaben, werden Sie denken und haben damit recht. Sie haben auch recht, wenn Sie denken, dass es bei weitem nicht gelingen wird, alle zu positiven Veränderungen zu überzeugen.

Doch wir wissen, Herr Heiz wird später noch dazu sprechen, dass bei einer signifikanten Zahl Jugendlicher Erstaunliches bewirkt werden kann. Wenn ihnen glaubhaft gemacht wird, dass sie die Gesetze des Erfolgs auch für sich anwenden können, schöpfen sie neue Hoffnung und sind wieder bereit, etwas für ihren Erfolg zu tun. Um Missverständnissen vorzubeugen. Unter Erfolg verstehen wir nicht bloss materiellen Erwerb. Dieser ist gut, aber bloss Mittel zum Zweck eines umfassenden persönlichen Erfolges. Die Währung des Erfolgs sind nicht Franken, Euro oder

Dollars, ist nicht Geld. Die Währung des Erfolgs ist happyness, Glücklichein. Wir wollen mehr verantwortungsbewusste, glückliche Menschen sehen.

Vielleicht haben Sie sich mittlerweile gefragt, was mich denn dazu veranlasst hat, das Gründungskapital für die Stiftung aufzubringen ? Denn Fragestellung und Lösungsansatz sind das eine. Die Bereitschaft, sich für eine Sache zu engagieren das andere. Nach dem Gesagten, können Sie sich eigentlich die Antwort selber geben. „Ich hoffe, ich kann es“ und „ich bin überzeugt, es lohnt sich, d.h. es macht Freude, für eine gute Sache einzustehen.“

Warum gerade jetzt ? Ich habe das Glück, einen Vater gehabt zu haben, der es aus einfachsten Verhältnissen aus dem Glarner Hinterland zu bedeutenden Erfolgen in Sport, Wirtschaft und Politik gebracht hat. Er war ein Erfolgsnaturtalent, das intuitiv den einzigen für den Erfolg unabdingbaren Grundsatz verinnerlicht hatte. Es gibt viele Gesetze, deren Befolgung Erfolg bringen, aber einer steht über allen. Ganz einfach „Nie aufgeben“. „Nüd lugg lo gwünnt“ heisst das im Glarnerdialekt. Dies war sein Lebensmotto.

Mein Vater ist in hohem Alter letztes Jahr verstorben und zu seinem Andenken habe ich das Kapital gestiftet.

Die Mittel der Stiftung reichen natürlich nicht aus, um flächendeckende Angebote für die Jugendlichen zu schaffen. Die Stiftung versteht sich deshalb als Katalysator, der der erfolgsorientierten Persönlichkeitsbildung zu einem festen Platz in unserem Ausbildungssystem verhelfen soll. Es sollen Pilot- und Pionierprojekte unterstützt und deren Wirksamkeit geprüft werden, damit die entsprechenden Erfahrungen und Inhalte später in die ordentliche Ausbildung integriert und mit einer hohen Ausbildungseffizienz vermittelt werden können. Eigentlich wäre es ja vornehme Aufgabe von Wirtschaft und Staat, unsere Jugendlichen mit den Erfolgsgesetzen vertraut zu machen. Bis es soweit ist und damit es soweit kommt, engagieren wir uns dafür. Natürlich freut es uns sehr, wenn unsere Idee von weiteren Kreisen ideell und materiell unterstützt wird. Die Berufschancen von mehr Jugendlichen werden dann rascher verbessert.

Ganz herzlichen Dank allen, die uns schon bis jetzt unterstützt haben, wie beispielsweise der Rotary Club Thalwil, der uns eine eigens erstellte Softwareplattform für die Vermittlung von Stellen gratis zur Verfügung gestellt hat. Näheres dazu erfahren sie von Herrn Heiz im Rahmen der Darstellung der laufenden Projekte.

Bei Ihnen allen möchte ich mich abschliessend auch bedanken, dass Sie mit Ihrer Anwesenheit Ihr Interesse an unserem Vorhaben bekunden. Danke für Ihr Wohlwollen, Danke aber auch für Ihre kritischen Fragen. Nicht zuletzt sie sind es, die uns zu Verbesserungen anspornen.



# Stiften Sie Zukunft!

Stiftung für berufliche Jugendförderung



# Sind unsere Jugendlichen überfordert?



## Jeder dritte Jugendliche bricht die Lehre ab

- Zu faul?
- Zu wenig Biss?
- Nicht belastbar oder...
- Zu dumm?



## Gallup stellt für 2005 fest:

- 88% der MA haben Probleme im Job
- 70% davon machen Dienst nach Vorschrift
- 18% davon haben innerlich gekündigt
- Zunahme krankheitsbedingte Fehlzeiten um 15% (80% psychische Probleme)





## Einsätze der Stiftung

### Berufsschulen

- Verkehrswegbauer
- Baumeisterverband
- Reg. Ausbildungszentrum Au
- Drogisten-Hochschule Neuenburg

### Öffentliche Schulen

- Wengi, Marthalen, Neftenbach



## 5 Einsatzgebiete

- 1. – 3. Oberstufe
- Schüler ohne Lehrstelle
- Lehrlinge in Ausbildung \*\*\*
- Jugendliche mit und ohne LAP \*\*\*
- Jugendliche ohne LAP \*\*\*



## Neues Einsatzgebiet

- Job-Starting
- Ab Oktober 2006
- 4-Tages Training
- Erhöhung der Integrations-  
Chancen durch Eigenmotivation



## „Kostenleerlauf“ 2004 Baumeisterverband Zürich

- Lehraufösungen (29) Fr. 310'000.-
- Lehrabschluss nicht  
  geschafft (32) Fr. 1'853'000.-
- Verbandsbeiträge 50% Fr. 308'000.-

**Kosten**

---

**Fr. 2'471'000.-**



## Aufbau einer Job-Plattform

- **Direkte Vermittlung an Partnerfirmen**
- **[www.mitarbeiterfinden.ch](http://www.mitarbeiterfinden.ch)**
- **Grösstmögliche Vernetzung**  
  = **optimaler Nutzen für alle**  
  **Stellensuchende**



Arbeitgeber

**www.mitarbeiterfinden.ch**

Stellen Suchende

[www.mitarbeiterfinden.ch](http://www.mitarbeiterfinden.ch) ist ein Projekt der Stiftung für berufliche Jugendförderung.

Wie funktioniert mitarbeiter.ch

Die pmh als international tätige Trainingsfirma im Bereich Persönlichkeitsbildung und Teamkultur evaluiert aus ihren Trainings in Lehrlingsausbildungen und den Trainings für Arbeitslose die besten Kandidaten, die kostenlos ein Profil auf dieser Website erstellen können.

Über die Stiftung

Über die pmh

Links

Kontakt

AGB

Disclaimer

Die Trainingsteilnehmer werden nicht anhand von Computerauswertungen ausgesucht sondern nach persönlichkeitspezifischen Werten.

Für die Qualität steht die pmh mit ihrem Namen.

Ermöglicht durch die  
Stiftung für berufliche  
Jugendförderung

Arbeitgeber

**Schweizerisches Netzwerk für Stellensuchende**

Stellen Suchende

Wie funktioniert mitarbeiter.ch

Über die Stiftung

Über die pmh

Links

Kontakt

AGB

Disclaimer

**Nationale Adressen**

**pmh**  
Persönlichkeitsbildung & Teamkultur

**pmh AG -  
Persönlichkeitsbildung & Teamkultur**

Trainings für Erwachsene, Firmentrainings,  
Trainings für Jugendliche, Coaching,  
Mentaltrainings für CEO's und Spitzensportler,  
Stiftung zur beruflichen Jugendförderung.

[www.pmh.ch](http://www.pmh.ch)



**Treffpunkt Arbeit**

<http://www.treffpunkt-arbeit.ch/>

**Stiftung KMU Schweiz**  
Stiftung zur Vermittlung  
von unternehmerischem Wissen

**Stiftung KMU Schweiz**  
Schwarztorstrasse 26  
3001 Bern  
<http://www.stiftung-kmu.ch>

**www.mitarbeiterfinden.ch**  
**Netzwerk für Stellensuchende**



**Stiftung KMU Schweiz**  
 Stiftung zur Vermittlung  
 von unternehmerischem Wissen



**pmh**  
 Persönlichkeitsbildung & Teamkultur

**Stiften Sie Zukunft!**  
 Stiftung für berufliche Jugendförderung

**«Keine Lehrstelle – was nun?»**  
**«LAP geschafft – aber keine Stelle»**  
**«LAP nicht geschafft – wie weiter?»**

Mit diesem 4-Tages-Intensiv-Training erreichen wir, den Teilnehmenden auf spannende Art und Weise zu zeigen, wie man sich mit der richtigen Einstellung und dem zielgerichteten Vorgehen den entscheidenden Vorteil für das rasche Finden eines Jobs verschafft. Die pmh-Trainings zeichnen sich durch ihre Langzeit- und Tiefenwirkung aus.  
 Investieren Sie diese 4 Tage, um den Turn-around in Ihrem Leben zu schaffen!





# Stiften Sie Zukunft!

Stiftung für berufliche Jugendförderung

