



polaris

förderstiftung

Rechenschaftsbericht 2010/2011

Work with the best.



www.pbswissstools.ch

PB SWISS TOOLS

PB Swiss Tools entwickelt und fertigt kompromisslose Schweizer Qualität: präzise, dauerhaft und zuverlässig. Wer professionell schraubt, weiss die exzellenten Werkzeuge und Instrumente zu schätzen.

 **100% Made in Switzerland**

 **Unlimited Guarantee**



Förderstiftung polaris – ein Geleitwort

«Die hohe Qualität der Schweizer Berufsbildung muss einer breiteren Öffentlichkeit bekannt gemacht werden, denn nur so lässt sich der anerkannte Standort- und Wettbewerbsvorteil der Schweiz nachhaltig stärken und verbessern!»

Unsere Berufsbildung ist eine gesellschaftliche Verpflichtung

Die Schweizer Berufsbildung ist mit ihrem dualen Ausbildungssystem unbestritten ein Erfolgsmodell für die Industrie, das Gewerbe und den (Detail-)Handel. Es ist deshalb eine gesellschaftliche Verpflichtung, eine leistungswillige und wissensdurstige Jugend zu fördern und zu fordern. Junge Berufsleute stärken dank ihrem Wissensdurst und Bildungshunger langfristig unseren Wirtschaftsstandort und damit unsere Wettbewerbsfähigkeit im (Detail-)Handel – auch über unsere Grenzen hinweg! Berufsbildung für unsere leistungsorientierte Jugend effizient und qualitätsbewusst anzubieten ist eine wichtige Basisaufgabe des Verbandes.

Wissensdurst und Bildungshunger

Darauf aufbauend ist das berufliche Know-how zu bündeln und attraktive Karrieremöglichkeiten sind für den Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit aufzuzeigen. Die duale Berufsbildung gewinnt in unseren Sektoren so langfristig an Bekanntheitsgrad, Profil und Image. Das ist eine zentrale Aufgabe unserer Förderstiftung polaris, denn in der breiten Öffentlichkeit muss das aktuelle Bewusstsein und die vorherrschende Meinung über die duale Berufsausbildung im (Detail-)Handel stark und nachhaltig verbessert werden. Das ist unser Anliegen und Ziel zugleich. Die Entscheidungsträger aus der Wirtschaft sind unter dem Eindruck des wachsenden Wettbewerbs und der Globalisierung gefordert, sich dieser branchenpolitischen Verantwortung anzunehmen.

Ehrliches Engagement gefragt

Auf lange Sicht ist der Nutzen der dualen Berufsausbildung für unsere Volkswirtschaft und Gesellschaft unbestritten. Dieses Erkenntnis legt auch allen Partnern in unseren Wirtschaftssegmenten ein ehrliches Engagement zu Gunsten unserer Förder-



«Die Öffentlichkeit muss das grosse Potenzial der Berufslehre besser wahrnehmen!»

Christian Fiechter,
Stiftungsratspräsident

stiftung polaris und damit unserer Wirtschaftsbranche nahe. polaris – eine Förderstiftung, die den Berufsnachwuchs gezielt fördert, das Image der dualen Berufsbildung in der Öffentlichkeit nachhaltig verbessert und so morgen dem (Detail-)Handel leistungsorientierte Spitzenkräfte zuführt.

Zwei Aufgaben – ein Ziel

Die Förderstiftung hat sich zwei wesentliche Aufgaben gesetzt: einerseits den Berufsnachwuchs aus den Ausbildungs- und Prüfungsbranchen gezielt und nachhaltig zu Höchstleistungen zu motivieren, andererseits das Image und Potenzial der Berufslehre in der öffentlichen Wahrnehmung

mittelfristig stark zu verbessern. Beide Massnahmen sind notwendig, wenn in Zukunft die Berufslehre im (Detail-)Handel bei den Lernenden nicht nur gerade die zweite Wahl sein soll, sondern die erste Geige spielen will. Denn motivierte und engagierte Auszubildende sind sowohl Vorbilder für andere, als auch Aushängeschilder für den ganzen Berufszweig und Imageförderer in einer Person.

Anspruchsvolle Verbundaufgabe

Die Förderstiftung kann dabei auf die Kompetenz von Swis-savant – Wirtschaftsverband Handwerk und Haushalt zählen und kooperiert mit Partnern aus Handel und Industrie – also auch und besonders mit Ihnen.

Die Berufskarriere ist planbar – auch im (Detail-)Handel. Unter der Vielzahl von Ausbildungsangeboten jedoch das richtige für die Zukunft herauszusuchen, hängt von verschiedenen Faktoren wie beispielsweise Leistungsbereitschaft und Schulabschluss, Branchenimage oder Weiterbildungs- wie Karrierechancen ab. Die Förderstiftung polaris will gezielt die Möglichkeiten der dualen Berufsbildung im (Detail-)Handel aufzeigen. Sie will neue Perspektiven schaffen und damit die Attraktivität der Berufsausbildung oder Karrieremöglichkei-



Stiftungszweck: fördern & fordern

ten im (Detail-)Handel deutlich verbessern. Dazu gehören sowohl spezifische Anreizsysteme für die Auszubildenden, als auch entsprechende Kampagnen in der Öffentlichkeit zur verbesserten Wahrnehmung und langfristigen Reputationssteigerung. Damit den Lernenden bei der Berufswahl die Entscheidung zu Gunsten der Berufslehre im (Detail-)Handel leicht fällt – und die Ausbildungsbetriebe später aus einer Vielzahl von qualifizierten und motivierten Bewerberinnen und Bewerbern auswählen können.

Berufslehre: Ein Gewinn für alle

Im Stiftungsrat sind wir uns der noblen Aufgabe im Ausbildungsbereich bewusst, die das Vermitteln von Wissen mit sich bringt. Denn gute Bildung ist nicht selbstverständlich, man findet sie nicht an jeder Strassenecke. Die Förderstiftung polaris soll die Möglichkeit bieten, herausragende Leistungen der Auszubildenden zu fördern und ins öffentliche Rampenlicht

zu stellen. Sie soll mit geeigneten Massnahmen vorhandenes Potenzial bei den Lernenden ausschöpfen und will diese animieren, sich ausserordentlich für die Ausbildung im (Detail-)Handel zu engagieren – und für den eigenen Erfolg. Denn, dass die Branche Geschichten und Paradebeispiele für steile Karrieren liefert, wissen wir seit langem aus eigener Erfahrung. Denn mit dem Wissen, dass alle Partner von einer guten und erfolgreichen Ausbildung in der Branche langfristig profitieren, liegt es an uns allen, die Möglichkeiten zur Förderung der Berufslehre im (Detail-)Handel auszuschöpfen. Diese Chancen will die Förderstiftung nutzen – mit Ihrer Hilfe.

Christian Fiechter,
Stiftungsratspräsident der Förderstiftung polaris



ALS VERANSTALTERIN DER

ZEBI



Zentralschweizer Bildungsmesse

LIEGT UNS DIE
NACHWUCHSFÖRDERUNG
BESONDERS AM HERZEN.

WEITER MIT
BILDUNG!

MESSE LUZERN

polaris
förderstiftung

Für eine Zukunft und Karriere im Handel

Ihr Markenpartner
Votre partenaire de marques



e+h Services AG Industriestrasse 14 4658 Däniken www.eh-services.ch



Christian Fiechter im Gespräch

Christian Fiechter im Gespräch

Die Besten können in Zusammenhängen denken

Ob duale Berufsbildung oder Studium, wichtiger als das Diplom ist, was man daraus macht. Die Besten wollen aus eigenem Antrieb etwas leisten, sie packen Chancen, wenn sie sich ergeben. Gestützt auf praktische Erfahrung lernen erfolgreiche Absolventen der dualen Berufsbildung schon früh, mit kritischen Situationen umzugehen. Vom ersten Arbeitstag an haben sie die Chance, ihre Sozialkompetenz zu entwickeln.

Herr Fiechter, wie wichtig ist es für Sie und den nachhaltigen Erfolg von SFS, die besten Mitarbeitenden gewinnen und halten zu können?

Grundsätzlich suchen auch wir die Besten. Damit meine ich die Besten für die Funktion, die wir gerade suchen, also beispielsweise einen Polymechaniker oder einen Controller. Aus meiner Sicht ist wichtig, dass jedes Unternehmen auch seinen Beitrag leistet, um die Mitarbeitenden nachher zu entwickeln. Wenn man die Besten gefunden hat, muss man dafür sorgen, dass sie auch die Besten bleiben.

Wie sehen Sie als aktiver Förderer der dualen Berufsbildung die Wahrnehmung von tüchtigen Absolventen einer Berufslehre, etwa im Vergleich zu Hochschulabgängern? Verhilft ein akademischer Abschluss zu mehr Prestige und praktischen Vorteilen im Berufsleben?

Da sind wir mitten in der Problematik der dualen Ausbildung. In der Öffentlichkeit haben nach wie vor Abgänger von Mittel- und Hochschulen auf den ersten Blick ein grösseres Prestige. Darum sind gerade Lehrer und Eltern bei entsprechenden Leistungen und Noten ihres Kindes rasch bereit, den Weg in die Mittelschule zu fördern. «Du hast doch das Zeug für die Kantonsschule». Mit dieser Aussage wird die duale Berufsausbildung bereits als Ausbildung zweiter Kategorie abgestempelt. Jetzt kommen ja Schweizer Teilnehmer an den Berufswelt-

meisterschaften regelmässig mit Medaillen ausgezeichnet zurück. Die Wettkämpfer kommen mehrheitlich aus der beruflichen Grundbildung. In der Öffentlichkeit wird darüber kaum berichtet. In anderen Ländern wie beispielsweise in

asiatischen Ländern ist das ganz anders. Da ist man als Land stolz auf diese Leistungen und würdigt das entsprechend, gerade auch in der Öffentlichkeit. Da sehe ich Handlungsbedarf – zum Beispiel bei den Medien – in unserem Land, um das Prestige der dualen Berufsbildung und damit ihre Attraktivität für junge Leute, die einmal zu den Besten gehören möchten, zu fördern. Im Laufe des Berufslebens spielt der Ausbildungsweg dann keine so grosse Rolle mehr. Was zählt, ist die Leistung und zwar nicht nur fachlich, sondern insbesondere auch menschlich. Entscheidend ist, ob jemand mit anderen Menschen umgehen und erfolgreich zusammenarbeiten kann.

Wie beurteilen Sie die heutige Situation und den Trend, insbesondere vor dem Hintergrund der praktischen Nachfrage aus dem Arbeitsmarkt?

Ich möchte das am Beispiel von SFS beantworten. Der grösste Teil der Leute, die wir suchen, sind gute Berufsleute. Wenn wir Ingenieure rekrutieren, bevorzugen wir Kandidaten mit einer

praxisorientierten Ausbildung, beispielsweise Absolventen eines Technikums. Also Leute, die im Beruf gross geworden sind und sich weiterentwickelt haben. Auch im Arbeitsmarkt haben Technikumsabsolventen grosse Chancen.

Sehen Sie in Bereichen, die über die reine Wissensvermittlung hinausgehen, also bei den weichen Faktoren, Vorteile einer Berufslehre, im Vergleich zur rein schulischen Ausbildung?

Ich stelle immer wieder fest, etwa im Rahmen der Preisverlei-



Christian Fiechter Verwaltungsrat, SFS Holding AG;
Präsident Hans Huber Stiftung



hungen der Hans Huber Stiftung, dass tüchtige junge Leute mit einer Berufslehre sehr gut vor einem hochkarätigen Publikum auftreten können und über hohe Sozialkompetenz verfügen. Das Zusammenarbeiten in einem Unternehmen verlangt vom ersten Tag an ein gutes Einvernehmen mit Menschen verschiedener Herkunft, Ausbildung, Alter, Erfahrung und so weiter. Der Mittelschüler oder Student hingegen bewegt sich viele Jahre in einer vergleichsweise geschützten Welt, mehr unter seinesgleichen. Ohne zu verallgemeinern sehe ich daher hier schon Vorteile von erfolgreichen Berufsleuten. Sie erliegen auch weniger der Versuchung, abzuheben.

Was macht eigentlich diese gesuchte Spezies der Besten aus?
Unabdingbar ist sicher die Fachkompetenz. Was die Besten auszeichnet, ist, dass sie in Zusammenhängen denken können. Sie sehen ihre Aufgabe und Tätigkeit nicht isoliert, sondern können diese im Zusammenhang mit dem ganzen Unternehmen erkennen. Das befähigt sie auch, beispielsweise im Rahmen eines Projektes Leute ausserhalb ihres direkten Kompetenzbereiches zu führen und zu begeistern. Akademiker haben aufgrund ihrer Ausbildung zumindest anfänglich einen Vorsprung, wenn es um strategisches Denken und Erkennen von übergeordneten Zusammenhängen geht. Noch wichtiger als die Ausbildung ist der Drang nach Wissen, das Interesse an Zusammenhängen, das sich Weiterentwickeln. Das muss der Einzelne letztlich aus sich selber heraus wollen, wenn er zu den Besten gehören will. Dann gehört für mich Engagement für das Unternehmen, für eine Aufgabe dazu. Das Erreichen eines Zieles steht für die Besten im Vordergrund. Dafür sind sie auch bereit, nicht immer auf die Uhr zu schauen. Da sehe ich bei SFS eine ganze Reihe hervorragender Beispiele, gerade auch bei jungen Mitarbeitenden. Die Besten verfügen über ein grosses Mass an sozialer Kompetenz. Sie können mit sachlicher Kritik umgehen und auch selber sachliche Kritik einbringen. Wer als Egoist nur für sich an seinem Schreibtisch arbeitet, nicht bereit ist, Know-how weiterzugeben oder zu übernehmen, wird nie zu den Besten gehören. Was ich immer wieder beobachten kann, sowohl innerhalb von SFS als auch in anderen Unternehmen, ist, dass sich die Besten sehr oft nicht nur im Unternehmen engagieren, sondern auch darüber hinaus. Das kann im Sport, in einem Verein oder in der Politik sein. Engagement haben, heisst für mich eben auch, ein Ziel zu haben und es mit vernünftigem Ehrgeiz hartnäckig zu verfolgen.

Verhalten sich die Besten in besonderen Situationen, etwa im Stress, in Krisen anders?

Die Besten reagieren in Krisen viel weniger hektisch. Sie sind fähig, die richtigen Fragen zu stellen, zu analysieren und nicht bloss in Aktivismus zu verfallen. Sie erkennen so viel besser, wo das eigentliche Problem liegt und reagieren dann gleich von Anfang an richtig.

Aus den bereits angesprochenen Gründen können erfolgreiche Absolventen der dualen Berufsbildung oft mit besseren Voraussetzungen und gestützt auf praktische Erfahrung besondere Situationen besser bewältigen. Sie haben auch viel früher in ihrem Berufsleben die Chance, zu zeigen, ob und wie sie mit kritischen Situationen umgehen können. Absolventen einer rein schulischen Ausbildung müssen den Praxisbezug und das Entwickeln der weichen Faktoren oft erst noch lernen, wenn sie ins Berufsleben eintreten, also viel später.

Was motiviert Mitarbeitende zu nachhaltiger ausserordentlicher Leistung? Stellen Sie Unterschiede zwischen Generationen, Geschlechtern und Nationalitäten fest?

Die Motivation beginnt bei sich selber. Man hat zuerst einmal Freude am Resultat, an der eigenen Leistung, wenn etwas gut gelungen ist. Findet das noch zusätzlich Anerkennung, fördert das Freude und Motivation. Aus meiner Überzeugung soll daher lieber einmal zu viel, als einmal zu wenig gelobt werden. In der Folge werden derartige Mitarbeitende gerne in weitere Projekte und Aufgaben, möglicherweise mit zunehmendem Schwierigkeitsgrad, einbezogen. Die Zahl der Chancen und Optionen steigt. So kann ein sich selber verstärkender Zyklus mit grosser Dynamik und Ausstrahlung in Gang gebracht werden. Ich sehe hier bei SFS keine Unterschiede zwischen Generationen, Geschlechtern oder Nationalitäten. Ganz bewusst möchte ich an dieser Stelle eine Lanze für die Jungen brechen. Wenn junge Leute eine Aufgabe haben, die sie interessiert und fasziniert, dann sind sie absolut bereit, sich mit allen Kräften zu engagieren. Es ist wichtig, ihnen die Chancen und das Vertrauen zu geben.

Welche Rolle spielen Vorbilder für die Motivation dieser Mitarbeitenden?

Vorbilder und Vorleben sind ganz wichtig. Die besten Chefs suchen selber wieder die besten Mitarbeiter. Sie sind nicht nur bereit, sondern echt interessiert, dass Mitarbeiter in fachlichen Belangen mehr wissen und können, als sie selber. Gute Vorgesetzte sehen ihre Führungsaufgabe im Überblick über



Christian Fiechter im Gespräch

das Ganze und in der Förderung von Talenten und Teams. So bringen sie ihre Abteilung, ihren Bereich oder das ganze Unternehmen nachhaltig nach vorne.

Gibt es für SFS auf dem Arbeitsmarkt genügend Kandidaten mit dem Willen und Potenzial, einmal zu den Besten zu gehören?

Auf den ersten Blick würde man eher sagen, es gibt immer zu wenig. Das Schlagwort des Fachkräftemangels ist bekannt. In Tat und Wahrheit haben wir noch jede Vakanz in allen Bereichen mit guten Leuten besetzen können. Nur wenige Führungskräfte mussten wir von extern rekrutieren. Dies vielleicht auch darum, weil wir der internen Entwicklung von Talenten grosse Aufmerksamkeit schenken.

Wie gehen Sie bei der Suche und Entwicklung interner Talente vor?

Ich bin überzeugt, dass es viele Leute gibt, die mehr können, als sie sich zutrauen. Ihnen fehlt oft der Mut. Ein guter Chef entdeckt derartige Potenziale und kann sie entwickeln. Neben der fachlichen Ausbildung haben wir bei SFS eine Managementausbildung mit zwei Stufen. Dies erlaubt uns, Mitarbeitende

mit Potenzial gezielt auch für Führungsaufgaben auf verschiedenen Stufen zu fördern. Die Kurse werden bewusst mit Teilnehmern aus verschiedenen Funktionen und Bereichen gemischt durchgeführt. So wollen wir speziell auch das Denken in Zusammenhängen vermitteln und praktisch verankern. Die Teilnehmer für diese Programme werden in den Bereichen durch die direkten Vorgesetzten vorgeschlagen. Zusätzlich tragen Beobachtungen in gemischten Teams dazu bei, dass bei SFS praktisch keine Potenziale übersehen

werden. Diese Durchmischung erfolgt nicht nur über die Bereichsgrenze sondern auch über die Landesgrenze hinaus. Damit gelingt es uns auch, die Unternehmenskultur international zu fördern.

Wo finden Sie die Besten für die weltweiten Unternehmungen von SFS?

Wir rekrutieren dort, wo wir die Leute an unseren internationalen Standorten brauchen. Für SFS in Heerbrugg beispielsweise suchen wir also primär in unserer Region.

Wie motivieren Sie herausragende Mitarbeitende, auch längerfristig bei SFS zu bleiben? Welchen Stellenwert haben finanzielle Anreize?

Ein wichtiger Punkt ist, dass Mitarbeiter bei uns interessante Aufgaben und Verantwortung übernehmen können. Man kann etwas bewegen und es wird auch sichtbar gemacht, wer am Erfolg beteiligt war. Eingebettet in ein Gesamtpaket ist das sicher entscheidend für die Besten, bei uns zu bleiben. Aus meiner Sicht spielen finanzielle Anreize wie beispiels-

weise Boni nicht die entscheidende Rolle. Natürlich muss das Gesamtpaket stimmen. Das Anspruchsdenken eines Hochschulabsolventen in Bezug auf den Lohn ist am Anfang sicher anders, als bei jemandem aus der Berufsausbildung. Mitarbeitende mit einem Universitätsabschluss haben zu Beginn sicher einen Vorsprung. Ab einem gewissen Alter, so nach 30, spielt das bei Einstellungsgesprächen immer weniger eine Rolle. Die Unterschiede gleichen sich an. Leistung und Resultate rücken klar in den Vordergrund.





Was macht gerade Ihr Unternehmen attraktiv für die Besten oder diejenigen, die einmal zu den Besten gehören möchten?

Unsere Produkte finden Anwendung in sehr vielen Branchen. Das macht die Aufgaben vielfältig, abwechslungsreich und spannend. Zusammen mit der internationalen Präsenz von SFS macht das unser Unternehmen sicher attraktiv, gerade auch für die Besten. Zum positiven Image trägt neben dem Erfolg des Unternehmens sicher auch die Stabilität und langfristige Ausrichtung eines Familienunternehmens bei. Wir betreiben eine offene Informationspolitik. Jeder Mitarbeiter wird zum Beispiel mindestens quartalsweise über den Geschäftsverlauf informiert. Dann stellen wir unseren Mitarbeitenden moderne Arbeitsmittel zur Verfügung. Dies drückt sich immer wieder in einer hohen Investitionstätigkeit aus. Man findet bei uns mehrheitlich modernste Produktionsanlagen. Unsere Informatik ist auf dem neuesten Stand. Von SAP haben wir den Quality Award 2010 gewonnen. Mit unseren innovativen Logistiklösungen wurden wir mit dem Swiss Logistik Award 2008 und dem European Award for Logistik Excellents 2010 ausgezeichnet. Die Mitarbeiterzufriedenheit drückt sich durch regelmässig gute Rangierungen im Cash Arbeitgeber Award aus. Dieser macht uns auch auf dem Arbeitsmarkt bekannt und führt zu spontanen Bewerbungen.

Was geben Sie jungen Leuten, die einmal zu den Besten gehören möchten, mit auf den Weg?

Man muss bereit sein, etwas leisten zu wollen. Dann ist Flexibilität wichtig, sei es in bezug auf den zeitlichen Einsatz oder die Übernahme von Aufgaben, auch ausserhalb des eigentlichen Tätigkeitsbereiches. Wichtig ist Lernbereitschaft, Offenheit gegenüber Neuem und sachlicher Kritik, kein Egoismus. Manchmal braucht es etwas Geduld oder man muss auch bereit sein, auf etwas zu verzichten. Unseren Lernenden gebe ich jeweils mit auf den Weg, dass man nicht langfristige Karrierepläne schmieden soll, sondern viel mehr die Chancen dann packen muss, wenn sie sich ergeben.

*Das Gespräch führte Dr. Hans R. Knobel
Original Nachdruck aus dem Wirtschaftsmagazin August 2011*

Christian Fiechter

Christian Fiechter arbeitet seit 1963 in verschiedenen Funktionen in der SFS Gruppe, wo er seine kaufmännische Lehre absolvierte.

Er ist Mitglied der Geschäftsleitung der SFS services AG und des Verwaltungsrates der SFS Holding AG. Das Unternehmen vertritt er im Vorstand von Swissavant (Wirtschaftsverband Handwerk und Haushalt). Als Vorstandsmitglied im Arbeitgeberverband Rheintal befasst er sich schwerpunktmässig mit der beruflichen Grundbildung. Mit diesem Thema beschäftigt er sich auch als Präsident der Hans Huber Stiftung für die berufliche Ausbildung sowie der Förderstiftung polaris. Bei F + L System AG Altstätten und RD V Berneck sitzt er im Verwaltungsrat.





Auszeichnung Lernende 2010



Nathalie Sommer, Rätterschen.



Nicole Lambrigger, Troinex.



Sandra Heinrich, Unterägeri.



Samuel Thommen, Rümelingen



Marc Lang, Basel



Thomas Frank, Subingen



A. Glaser AG, Lyss: Samuel Bürgi, Daniela Schlupe und Beat Rohr.



Streichertrio: Musik auf höchstem Niveau.



Hauser Handwerk AG, Romanshorn: Rudolf Hasler, Michael Hohl.



polaris – Die Förderstiftung für die Ausbildung wurde erstmals aktiv im 2010

Das Gute anerkennen – Das Bessere fördern

Die erste Preisverleihung der vom VSE neu gegründeten Förderstiftung polaris war der künstlerisch-emotionale Höhepunkt an der Generalversammlung in Zürich-Kloten. Musik auf höchstem Niveau, humorige Worte und die echte Freude der Ausgezeichneten markierten einen besonderen Moment in der Ausbildungsgeschichte des VSE. Eines der vielen Projekte, die der VSE in den vergangenen Jahren verwirklichen konnte, ist die Förderstiftung polaris. Diese Stiftung hat sich der dualen Berufsausbildung – also der klassischen Berufslehre mit Schul- und üK-Besuch – verschrieben. Mit der gezielten Förderung und Belohnung von Leistungen rund um die Berufsbildung im Detailhandel will die Stiftung das Ansehen der Berufslehre fördern und sie vom Image der «zweiten Wahl» befreien helfen. Es sollen hierbei neben hervorragenden Ausbildungsergebnissen auch Betriebe und Fachpersonen aus der Berufsbildung belohnt, gefördert und damit zu noch mehr Einsatz motiviert werden. Neben diesen nach innen gerichteten Aktivitäten will sich die Förderstiftung mit einer starken Medienpräsenz auch an die Allgemeinheit richten, um die skizzierte Imagekorrektur bei den jungen Menschen und in der Gesellschaft verankern zu können.

Sieben junge Spitzenkräfte – zwei Traditionsbetriebe

In diesem Sinne hielt Stiftungsratspräsident Christian Fiechter ein engagiertes Plädoyer für die duale Ausbildung, für die Ausbildungsverantwortung von Lehrbetrieben und Lehrmeistern und für den Leistungswillen junger Menschen: «Wir sind auf gute und motivierte Mitarbeitende angewiesen. Diese können wir aber nicht einkaufen – wir müssen sie ausbilden! Der Wettlauf um Spitzenkräfte hat begonnen, mit dem Förderpreis stärken wir unsere Position.» – Bei der ersten polaris-Preisverleihung gewannen sieben leistungsbereite junge Leute einen Preis. Eva Jaisli, Vizepräsidentin des polaris-Stiftungsrates, ehrte sechs Detailhandelsfachleute und einen Detailhandelsassistenten (siehe Kasten). Allesamt hatten im üK oder/und in der Lehrabschlussprüfung beste Ergebnisse erzielt. – Christian Fiechter zeichnete zwei um die Berufsbildung besonders verdiente Lehrbetriebe aus: Die A. Glaser AG in Lyss hat sich vor allem im Sektor ihrer Haushaltsabteilung intensiv um beste Ausbildungsergebnisse bemüht. Die Hauser Handwerk AG in Romanshorn ist als Handwerkerzentrum vor allem auf der technischen Seite um die Sicherung von erstklassigem Berufsnachwuchs engagiert. – Mit der von einem Streichertrio musikalisch stilvoll umrahmten ersten Preisverleihung des polaris-Förderpreises hat der VSE eine weitere Marke in der

Geschichte des Eisenwaren- und Haushaltartikelhandels gesetzt. Eine Marke nicht nur zur Vermittlung eines attraktiven Berufsumfeldes an die weitere Öffentlichkeit, sondern – wie bereits beschrieben – zur Stärkung der dualen Berufsbildung und damit zur Sicherung der Branchenzukunft.



Eva Jaisli, Vizepräsidentin des polaris-Stiftungsrates und CEO von PB Swiss Tools ehrte die sieben jungen Berufsleute.

Die ersten polaris-Preisträgerinnen und Preisträger Spitzenkräfte und erstklassige Betriebe

Folgende Berufsleute gewannen die attraktiven Einzelpreise:

Thomas Frank, Subingen
Schwab AG, Grenchen
Nathalie Sommer, Rätterschen
Top CC, Winterthur-Töss
Sandra Heinrich, Unterägeri
SFS unimarket AG, Zug
Samuel Thommen, Rümelingen
AG für Haus- und Gartenbedarf, Sissach
Nicole Lambrigger, Troinex
Kimmerlé, Arthud SA, Genève
Ladina Blumenthal, Vattiz
Zinsli, Eisenwaren + Haushalt, Ilanz

Marc Lang, Basel
Fritz Blaser & Cie. AG, Basel

Folgende Ausbildungsbetriebe wurden als vorbildlich in ihrem Einsatz für den Berufsnachwuchs geehrt:

A. Glaser AG, Lyss:
Samuel Bürgi, Geschäftsführer (Branche Haushalt)

Hauser Handwerk AG, Romanshorn:
Rudolf Hasler, Direktor und Michael Hohl, Leiter Handwerkerzentrum (Branche Eisenwaren)

**KÄRCHER****10%**
Währungsrabatt*

*Auf das gesamte Sortiment exkl.
Aktionen (Geräte, Zubehör,
Reinigungsmittel). Gültig bis 31.12.2011



Nanofilter für volle Leistung.

Der Nass-/Trockensauger WD 7.500

Ein Handgriff genügt und innert Sekunden ist der Nass-/Trockensauger WD 7.500 auf voller Saugleistung. Mit der einzigartigen ExPress Filterreinigungsfunktion ist die hohe Saugleistung, auch bei intensiver, anspruchsvoller Anwendung konstant. Mit kräftigen Luftstößen wird der nano-beschichtete Flachfaltenfilter freigeblasen. Dank der Nano-Beschichtung bleibt der Filter länger sauber, der Staubrückhaltegrad höher und der Staub ist dort, wo er hingehört.

**KÄRCHER**

makes a difference



A. Glaser AG, Lyss

A. Glaser AG, Lyss

40 Jahre, 100 Lernende – und weiterhin voll engagiert

Der Förderpreis der Stiftung polaris für Ausbildungsbetriebe in der Haushaltbranche geht nach Lyss. «Bester Ausbildungsbetrieb 2009» – Die A. Glaser AG in Lyss hat die erstmals verliehene Auszeichnung der Förderstiftung polaris bekommen. Geschäftsleiter Samuel Bürgi und seine Mitarbeitenden wiesen alleine in den vergangenen vier Jahrzehnten über 100 jungen Menschen den Weg ins Berufsleben. Die *perspective* hat beim Besuch vor Ort einen beispielhaften Betrieb angetroffen. Welches Unternehmen würde sich nicht gerne mit der eingangs genannten Auszeichnung der Förderstiftung polaris schmücken? Die A. Glaser AG hat mit ihrer Haushaltsabteilung den erstmalig verliehenen polaris-Förderpreis als bester Ausbildungsbetrieb 2009 gewonnen. Damit wurden konstante und engagierte Anstrengungen zu Gunsten junger Menschen wie auch zur Sicherung des Branchennachwuchses gewürdigt. Bemühungen, hinter denen Geschäftsleiter Samuel Bürgi seit über 40 Jahren als treibende Kraft steckt. Alleine unter seiner Obhut bildete das Lysser Unternehmen bisher 106 Lernende aus.



Samuel Bürgi, Geschäftsleiter der A. Glaser AG, Lyss: «Wir wollen menschlich und fachlich kompetente Mitarbeiter ausbilden.»

Flexibel und lokal verwurzelt

Die A. Glaser AG blickt seit der Gründung 1876 auf eine lange Tradition und Verbundenheit mit Lyss und mit der weiteren Region Bern-Biel-Seeland zurück. Die Ursprünge liegen in einem Vertrieb von Spenglerei-Halbfabrikaten. Auf dem Weg zum regional führenden Fachgeschäft für Haushalt, Eisenwaren, Sport und Garten war immer wieder allerhand Unvorhergesehenes zu bewältigen gewesen. Und doch ziehen sich Engagement und Optimismus als Konstanten durch die bewegte Firmengeschichte. «Die Zentrumsfrage im Dorf» antwortet Samuel Bürgi heute auf die Frage nach der besonderen Stärken des Unternehmens. Ein weiteres Merkmal sei das umfassende, immer wieder auf die Marktströmungen ausgerichtete Angebot. «In der lokalen Bevölkerung weiss man: De Glaser hätt alles!» Diesen Ruf pflegt man in Lyss äusserst sorgfältig.

Begehrter Ausbildungsbetrieb

Probleme mit der Lehrstellenbesetzung? Nicht in Lyss! Seit vielen Jahren pflegt das Unternehmen enge Verbindungen zu den lokalen Schulen. Auf diesem Weg kommt man zum einen mit interessierten und begabten junge Menschen in Kontakt. Zum anderen helfen die Lehrkräfte beratend mit,

wenn es um die Übereinstimmung von Schulabgängern und gebotener Lehrstelle geht. «Wir bekommen über die Schulen ein menschlich vollständigeres Bild unserer Kandidaten, als dies ein Dossier mit einigen Zeugniskopien je zu vermitteln vermag.» Selbstredend machen alle interessierten jungen Menschen eine Schnupperlehre, bevor das grüne Licht für eine Laufbahn im Detailhandel gegeben wird. Die Lernenden verbleiben während der ganzen Ausbildung in ihren Abteilungen und bekommen so eine tiefere Fachkenntnis. «Wir glauben, dass Sport eine andere Beratung verlangt als Haushalt oder Eisenwaren.» Die mehrheitlich sehr guten Lehrabschlüsse der Glaser-Lernenden bestätigen diese konsequent auf Qualität ausgerichtete Denkweise.

«Das lassen wir so nicht stehen!»

Auf die Frage nach einem besonderen Erlebnis in seiner langen Ausbildungspraxis antwortet Samuel Bürgi mit der Geschichte einer Lernenden aus dem osteuropäischen Raum. «Anna* machte die zweijährige Assistentinnenlehre und zeigte hohen Einsatz und beste Leistungen.» An der praktischen Schlussprüfung in der Branchenkunde ist es schief gelaufen. Anna hatte bei den Antworten auf die Expertinnenfragen jeweils erst in ihrer Muttersprache kurz nachgedacht und konnte damit nicht rasch genug antworten. «Sie erweckte einen unwissenden Eindruck und bekam in Branchenkunde die Note 3. Unverständlich und nicht hinnehmbar.» Wir deckten den erwähnten Sachverhalt auf. Ein Tauziehen mit der Prüfungsexpertin, mit dem Lehrlingsamt und anderen Instanzen verlief schlussendlich zu Ungunsten von Anna. «Anna hatte die Gesamtprüfung zwar bestanden, aber mit dieser Note in Branchenkunde wollten wir sie nicht auf den Arbeitsmarkt schicken.» Anna und die A. Glaser AG fanden schliesslich den Ausweg, indem Anna die Vollausbildung zur Detailhandelsfachfrau nachholen durfte. «Die zweite Abschlussprüfung führte zu einer Branchenkundenote von 5,5 – mehr muss man dazu wohl nicht sagen.» Das Beispiel spricht für einen verantwortungsvollen Ausbildungsbetrieb mit höchstem Engagement für die Lernenden, für die Branche, für die Gesellschaft. Die polaris-Auszeichnung ist deshalb der wohlverdiente Lohn. Der Preis ist nachhaltig ausgerichtet: Er beinhaltet die Übernahme der verbandlichen Ausbildungskosten für den oder die nächste Lernende durch Swissavant.

*Name geändert

dörrex®



Schmackhaft, gesund und preiswert

Dörren ist die natürlichste und einfachste Art, Früchte, Gemüse, Pilze und Kräuter dauerhaft zu konservieren. Gedörartes behält seinen hohen Nährwert, ist also sehr schmackhaft und gesund. Überdies sind gedörarte Vorräte eine preiswerte Alternative zu Konserven und energieaufwändiger Tiefkühlkost. Jetzt können Sie dank dem «dörrex» Lebensmittel mitten in der Saison frisch verarbeiten.

Schweizer Familientradition seit 1874

STÖCKLI

A. & J. Stöckli AG
CH-8754 Netstal
www.stockliproducts.com





Hauser Handwerk AG, Romanshorn

Hauser Handwerk AG, Romanshorn

Menschen sind die echten Mehrwerte

Die Auszeichnung zum besten Ausbildungsbetrieb 2009 (Sektor Eisenwaren) durch die Förderstiftung polaris geht in die Ostschweiz.

Mit der in Romanshorn verwurzelten Hauser Handwerk AG bekommt ein regional verankerter Betrieb die ehrenvolle Anerkennung. Honoriert werden langjährige Leistungen in der Ausbildung junger Nachwuchskräfte für einen kompetenten Fachhandel. Michael Hohl ist heute Ladenchef – vor elf Jahren erst war er als Lernender im ersten Lehrjahr angetreten. Mit 120 Jahren Firmengeschichte, mit über 100 ausgebildeten Fachkräften und einem grossen Einzugsgebiet ist das Romanshorner Handwerkerzentrum ein «klassischer» Betrieb des Eisenwarenfachhandels. Wobei unter «klassisch» nicht altbacken oder langweilig zu verstehen ist. Und dies schon gar nicht, was die Ausbildung und Nachwuchsförderung betrifft. Aber davon später – zunächst einige Worte zum Unternehmen selbst: Man versteht sich als kompetenter Zulieferer für Handwerk und anspruchsvolle Privatkunden. Schwerpunkte sind Elektrowerkzeuge und Maschinen sowie Beschläge. Das sehr breite und tiefe Angebot wird auf 1'200 m² präsentiert und von insgesamt 12 Mitarbeitenden betreut. Ladenchef Michael Hohl – selbst ehemaliger Lernender der Hauser Handwerk AG – illustriert das anspruchsvolle Sortiment am Beispiel von HSS-Bohrern: «Die üblichen Standard-Boxen mit 20 Bohrern bis 10 mm bekommen Sie überall – auch bei uns. Wir führen aber auch jeden Durchmesser ab 0,4 mm bis 10 mm, im Zehntelsschritt.»

Dienstleistung und Kundennähe als USP

Für Michael Hohl sind geschulte Leute und Spezialartikel die eigentlichen Stärken. «Zudem bieten wir Dienstleistungen, die sonst kaum mehr erhältlich sind. So etwa die mengenunabhängige Gratislieferung bei Stammkunden. Wir fahren auch mit einer einzelnen Schraubenschachtel auf unserem Heimweg bei den langjährigen Geschäftspartnern vorbei und legen sie allenfalls im Hintereingang auf die Treppe.» Das bedeutet, dass dieser Hintereingang bekannt ist. Den Hintereingang bei den Kunden kennen (und betreten dürfen ...!), das ist wohl beispielhaft für Kundennähe und Kundenvertrauen.

Ausbildung – ein facettenreiches Thema

Was gilt in der Hauser Handwerk AG als «guter» Lernender? Der Betrieb hat in jedem Lehrjahr stets einen oder eine Auszubildende, Michael Hohl selbst hat bisher 3 Lernende zur Berufsprüfung geführt. «Gute Lernende zeichnen sich für mich durch Freundlichkeit, Fachkompetenz und Einsatzbereitschaft aus – aber das alleine genügt nicht. Wir legen grossen Wert auf das strukturierte Verkaufsgespräch.» Es geht also darum, die Kundenbedürfnisse erst einmal sauber abzuklären, um dann dem Kunden die für ihn beste Lösung zu zeigen sowie mögliche Zusatzverkäufe zu generieren. Michael Hohl übt diese Gespräche mit seinen Lernenden in Rollenspielen ein, die dann gemeinsam analysiert werden. «Es ist etwas vom Schönsten, den Wandel von unsicheren Lehnanfängern hin zu selbstbewussten und kompetenten Detailhandelsfachleuten zu beobachten.»



Michael Hohl: «Es ist mit Menschen oft ähnlich wie mit Geräten – wenn man richtig mit ihnen umgeht, erbringen sie enorme Leistungen.»

Als Besonderheit übernimmt die Hauser Handwerk AG immer wieder Lernende aus anderen Lehrverhältnissen, wo es – aus welchen Gründen auch immer – nicht klappen will. «Manchmal bekommen wir Jugendliche, die durch das sich abzeichnende Scheitern ihrer Lehre massiv unter Druck sind. Fast immer blühen sie bei uns

auf und entwickeln im zweiten Anlauf besonderen Schub.» Die monatliche Standortbestimmung mit jedem und jeder Lernenden gehört zum verantwortlichen Umgang mit den jungen Menschen. Michael Hohl weist darauf hin, dass praktisch sämtliche Lehrabgänger gerne im Betrieb bleiben würden – und dass man mit den grossen Anstrengungen in der Ausbildung natürlich auch den eigenen Personalbedarf absichert. «Ich möchte mit meinem Engagement in der Ausbildung etwas von dem zurückgeben, was ich selbst während einer sehr guten Lehre bekommen habe», fasst Hohl seine Philosophie zusammen. So engagiert wie er das sagt, wirkt es auch glaubwürdig.

Die Verleihung des polaris-Förderpreises belohnt diese Grundhaltung, und in Romanshorn ist man zu Recht stolz darauf. – Der jährliche verliehene Preis der Förderstiftung polaris beinhaltet die Übernahme der verbandlichen Ausbildungskosten für den oder die nächste Lernende durch Swissavant.



polaris Stellwerk

polaris Stellwerk

Gut prüfe, wer sich bindet

St. Gallen, Luzern und Olten: Erste Veranstaltungsreihe 2010 der Förderstiftung polaris – professionelle Hilfe bei der Eignungserkennung von Lernenden.

Ob für zwei (Assistent) oder drei Jahre (Fachfrau) – ein Lehrverhältnis ist stets eine längerfristige Bindung zwischen Lernenden und Betrieb, Berufsfachschule und überbetriebliche Kurse (üK). Primär aber zwischen Menschen, die sich auf den Weg machen mit einem gemeinsamen Ziel: Den geglückten Einstieg eines oder einer Jugendlichen ins Berufsleben. – Die Förderstiftung Polaris bietet mit ihrer ersten Veranstaltungsreihe 2010 wertvolle Orientierungsmöglichkeiten zur richtigen Vorbereitung auf diesen Weg.

Wanderwege bieten neben schönen Ausblicken meist auch einige Stolperstellen, Irrpfade oder heikle Kletterpartien. Deshalb hat die Vorbereitung – insbesondere die Gruppenzusammenstellung – grossen Einfluss auf die Zielerreichung. Genauso verhält es sich mit dem gemeinsamen Weg, den Lernende, Lehrbetriebe und die begleitenden Lernorte einschlagen, wenn sie ein Lehrverhältnis vertraglich begründen und die Berufsausbildung eines jungen Menschen angehen.

Die vom Wirtschaftsverband Swissavant ins Leben gerufene Förderstiftung polaris hilft durch gezielte Aktionen und Massnahmen mit, dass diese Wanderungen – diese «Wege» – bestmöglich gelingen und zum Wohle aller Beteiligten und der Branche zum Erfolg führen. In einer ersten Veranstaltungsreihe thematisierte die Förderstiftung polaris einerseits die Eignungsabklärung junger Menschen, die sich für eine Berufsausbildung im Detailhandel interessieren. Andererseits gibt sie auch Tipps und Erfahrungswerte für die Phase zwischen Vertragsabschluss und Lehrbeginn. Denn diese «Warteschlange» birgt wegen der pubertären Entwicklungsphase der jungen Menschen einige Stolperfallen – noch bevor man sich gemeinsam auf den Weg gemacht hat.

Stimmen Weg, Ziel und Team überein?

In seinen einführenden Worten beleuchtete **Christian Fiechter**

als Präsident der Förderstiftung polaris die allgemeine Unsicherheit bei der Auswahl von künftigen Lernenden. Sie wird von Anbietern aller möglichen Tests und Selektionsverfahren als Geschäftsfeld genutzt: «Oft können die Lehrbetriebe diese Tests aber nicht richtig interpretieren.» – Das Fachreferat von **Claudia Coray**, Projektleiterin Testsysteme im Kanton St. Gallen, erklärte den weit verbreiteten Eignungstest «Stellwerk»

eingehend und zeigte die Interpretationsmöglichkeiten – und Grenzen – dieses Tests auf. Der Test ist in einigen Kantonen bereits fest vorgeschrieben, in andern laufen aktuell Versuchsphasen. – Stellwerk (eine Alternative zum recht weit verbreiteten «Multicheck») erfasst bei Schülern im achten und neunten Schuljahr (Stellwerk 8 und 9) die schulischen Leistungen, die Neigungen und Schwächen hinsichtlich Lernstoff.



Die Förderstiftung polaris ist aktiv geworden: Der erste Informationszyklus beleuchtet die Selektion und die Betreuung von jugendlichen Berufsinteressenten. polaris stützt und motiviert damit die in der Berufsbildung des Schweizer Detailhandels engagierten Fachleute.

«Keiner der heute verfügbaren Tests wird Ihnen eine zuverlässige Aussage zum Sozialverhalten machen – nicht zuletzt deshalb, weil dieses bei jungen Menschen in der Pubertät innert Kürze fundamental schwanken kann.» Dennoch: Stellwerk wirft einen Blick von aussen auf die (schulisch-kognitiven) Leistungen und gibt den Schülern gleichzeitig die Möglichkeit, sich untereinander zu vergleichen. Es geht nicht primär um die Lehrstellensuche, sondern um eine individuelle Standortbestimmung am Ende der Grundschulausbildung. Stellwerk testet die Teilnehmenden anhand ihrer Antworten kontinuierlich und individuell (adaptiv) aus, um möglichst rasch Stärken und Potenziale zu eruieren. Man beachte den *Paradigmenwechsel von der Schwachstellenfindung zur gezielten Stärkenauslotung!* – So werden schwache Schüler von Stellwerk rasch als solche erkannt und im weiteren Verlauf des Tests mit angepassten Aufgaben konfrontiert – umgekehrt natürlich auch Schüler mit grossen Potenzialen. Ein Stellwerk-Leistungstest gibt also einen Blick frei auf das echte schulische Leistungsvermögen der Bewerberinnen und Bewerber: «Mit Stellwerk wissen Sie, was im schulischen Rucksack wirklich drin ist!»



Gute Erfahrungen – auch für Berufsbildner

Das zweite Referat beleuchtete die Praxis der Lernenden-Selektion. **Heinz Wiget**, Leiter Lernzentrum Heerbrugg (acht technische Berufe werden hier ausgebildet), zeigte als Praktiker den hohen Stellenwert eines Stellwerk-Tests auf. «Wir beginnen mit den grundlegenden Informationen zum Beruf. Eine Schnupperlehre mit genauer Auswertung und einem persönlichen Gespräch führt dann über verschiedene weitere Schritte zum Lehrvertrag.» Bedingung zu Beginn einer Schnupperlehre ist auch der absolvierte Stellwerk-Test (Stellwerk 8). Hier bekommt das Lernzentrum einen sehr viel breiteren Einblick in die vorhandenen Kompetenzen und zeigt die Deckung mit den berufsspezifischen Anforderungen, als dies in einem klassischen Schulzeugnis überhaupt möglich ist.

Warteschlange positiv gestalten

Als weiterer heikler Sektor im Übergang von Schule zu Beruf gilt die Zeit nach Abschluss des Lehrvertrags. Nicht selten erlischt der Ehrgeiz. Die Spannkraft der Schulabgänger lässt nach, Schulmüdigkeit tritt auf, ausser schulische Themen aller Couleur drängen sich in den Vordergrund: «Ja, und? Ich habe ja meine Lehrstelle auf sicher ...!»

Die SFS-Gruppe Heerbrugg gestaltet diese Phase mit verschiedenen Massnahmen und Vernetzungstätigkeiten aktiv. **Ivo Riedi** wies in seiner Verantwortung für die SFS-Grund-



Christian Fiechter, Präsident Förderstiftung polaris: «Die richtige Auswahl unserer Lernenden entscheidet über den Erfolg einer Berufslehre.»



Claudia Coray, Projektleiterin Testsysteme im Kanton St. Gallen: «Stellwerk bietet eine vom Schultyp losgelöste Leistungsbeurteilung. Nicht das Etikett 'Realschüler' muss uns interessieren, sondern die beim Schüler ermittelte Kompetenz.»

ausbildung darauf hin, dass sich vor allem Kontakte zwischen



Ivo Riedi, Leiter berufliche Grundausbildung SFS-Gruppe Heerbrugg: «Kleine Lehrbetriebe sind flexibler und ermöglichen mehr Nähe in der Ausbildung.»



Heinz Wiget, Lernzentrum Heerbrugg: «Wir betreuen insgesamt ständig etwa 1'000 Lernende. Für uns hat sich der Stellwerk-Test zur Feinerkennung von Potenzialen und Schwächen bestens bewährt.»

Elternhaus, Schule und künftigem Lehrbetrieb bewährt haben. «Seien es schulische Beurteilungsgespräche, seien es Elternabende oder Schnupperlehrbesprechungen, sei es die lang ersehnte Vertragsunterzeichnung – wenn immer möglich haben wir Eltern, Lehrer, Jugendliche und uns als künftigen Lehrbetriebe mit dabei.» Aber auch betriebliche Anlässe nutzt SFS zur Vernetzung und Kontaktpflege.

Vor der Lehrvertragsunterzeichnung hat sich das sogenannte «Lehrversprechen» bewährt. Dieses Instrument beinhaltet eine klare Leistungsvereinbarung mit dem Jugendlichen, was er bis zum Lehreintritt entweder zu erbringen, nachzuweisen oder aufzubauen hat: «Verbesserungen in Teilbereichen, Stellwerk wiederholen, Zeugnisse zeigen, etc.» Wenn dieses Lehrversprechen seitens des Jugendlichen nicht eingehalten oder wenn ein unerwünschtes Wegdriften erkennbar wird, kann man rechtzeitig eingreifen und den jungen Menschen schon vor Lehrbeginn auf die Anforderungen und den «Geist» während der Ausbildung neu einstellen. Auf der anderen Seite gibt dieses Lehrversprechen beiden Seiten die Gewissheit, dass man aktiv auf eine gute Zusammenarbeit zugehen will,

transparent agiert und schon im Vorfeld den Kompass richtet, um den Weg miteinander und in der richtigen Richtung unter die Füße zunehmen.

Spendentafel 2010/11

Firmenspenden:

Adrian Meyer	6260 Reiden
A. & J. Stöckli AG	8754 Netstal
Allchemet AG	8430 Hinwil
Bernasconi Figli	6830 Chiasso
businessMart AG	DE-70563 Stuttgart
Christian Daenzer-Mottier	1660 Les Moulins
E. Buschor AG	9450 Altstätten
e + h Services AG	4658 Däniken
I.D. Individual Doors SA	1774 Cousset
Interferex AG	8304 Wallisellen
Keller Sirnach AG	8370 Sirnach
Ledermann Eisenwaren + Haushalt AG	3422 Kirchberg
Limex Handels GmbH	8716 Schmerikon
Messe Luzern AG	6005 Luzern
nexMart Schweiz AG	8304 Wallisellen
nexMart GmbH & Co. KG	DE-70563 Stuttgart
Omnitool GmbH	8957 Spreitenbach
Paul Koch AG	8304 Wallisellen
PB Swiss Tools GmbH	3457 Wasen im Emmental
Quincaillerie du Léman S.A.	1030 Bussigny
Robert Huber AG	5507 Mellingen
Schöni Handels AG	3700 Spiez
SFS unimarket AG	9424 Rheineck
Sektion Aargau-Solothurn	5000 Aarau

Sektion Zürich

Swissavant – Wirtschaftsverband
Handwerk und Haushalt

Tedoc

Top Table

Tooltechnic Systems (Schweiz) AG

Versicherungskasse VSE

Victorinox AG

VSM Verband Schweiz. Messerschmied-Meister

W. Marthy Eisenwaren AG

Zinsli Eisenwaren + Haushalt

8800 Thalwil

8304 Wallisellen

9403 Goldach

6005 Luzern

8953 Dietikon

8952 Schlieren

6438 Ibach

3400 Burgdorf

8890 Flums

7130 Ilanz

polaris

förderstiftung

Privatspenden:

Fiechter Christian

Huber Hans

Rosenberger Jules

Rotermund Astrid

Sahli Hans-Peter

Schweizer Anita

Trepte Horst

van Pernis Frank

Windlin Wolfgang

9435 Heerbrugg

9050 Appenzell

8910 Affoltern am Albis

8484 Weisslingen

8903 Birmensdorf

8444 Henggart

9435 Heerbrugg

8703 Erlenbach

8340 Hinwil



Auszeichnung Lernende 2011



Christian-Peter Zinsli, Theodor Brunner, Christian Fiechter, Sonja Hartmann, Andrea Bichsel, Debora Wick, Eva Jaisli



Andrea Bichsel, Sonja Hartmann, Debora Wick



Brigitte Camenisch, Christian-Peter Zinsli, Silvia Gallmann



Theodor Brunner und Maja Brunner



Förderstiftung polaris 2011

Frauen räumten ab

Ein Leckerbissen der Swissavant-Generalversammlung 2011 war die zweite Preisverleihung der Förderstiftung «polaris». Vom Streichtrio «Con Brio» (Violine, Bratsche, Cello) würdig musikalisch untermalt, konnten Stiftungsratspräsident Christian Fiechter und Stiftungsratsmitglied Eva Jaisli wiederum die besten Lernenden des vergangenen Jahres sowie die beiden besten Ausbildungsbetriebe 2010 auszeichnen. – Eva Jaisli stellte das Thema Leistung in ihren begleitenden Worten als positiven Wert deutlich dar: «Leistung gilt heute glücklicherweise wieder mehr als vor 25 Jahren. Und zwar ohne dass wir sie alleinig ins Zentrum unseres Lebens stellen müssten. Aber Leistung wird wieder respektiert, gefordert und auch geschätzt – von der Schule, von der Wirtschaft, vom Wettbewerb und von der Arbeitswelt.» Folglich wurden die leistungsbesten Lernenden der beiden Branchen Haushalt und Eisenwaren aus dem Jahr 2010 wiederum reich belohnt – diesmal waren es ausschliesslich Frauen. Ein ultramoderner Tablet-PC sowie ein stattlicher Geldbetrag gingen an:

Debora Wick, Detailhandelsfachfrau Haushalt, Lehrabschlussnote 5,7 (Lehrbetrieb: E. + W. Karpf AG, Bremgarten)

Sonja Hartmann, Detailhandelsfachfrau Haushalt, Lehrabschlussnote 5,6 sowie üK-Note 6,0 (Lehrbetrieb: Eisenhof Zürcher GmbH, Nesslau)

Andrea Bichsel, Detailhandelsfachfrau Eisenwaren, üK-Note 5,5 (Lehrbetrieb F. + H. Engel AG, Biel)

Die Auszeichnung als bester Ausbildungsbetrieb 2010 ging an die Zinsli Eisenwaren und Haushalt, Ilanz (Haushalt) sowie an die Brunner GmbH, Bassersdorf (Eisenwaren). Beide Betriebe engagieren sich seit vielen Jahren intensiv in der Ausbildung hochqualifizierter Detailhandelsfachleute. Den beiden Geschäftsführern **Christian-Peter Zinsli** und **Theodor Brunner** stand die Freude bei der Entgegennahme der polaris- Auszeichnung ins Gesicht geschrieben. Die *perspective* wird beide Betriebe separat porträtieren und ihre Ausbildungsbemühungen würdigen. – Und so sehen die Preise für die geehrten Betriebe aus: Die Förderstiftung polaris übernimmt die Ausbildungskosten für die oder den nächsten Lernenden während der gesamten Lehrzeit. Zudem haben beide Firmen das erwähnte Firmenporträt in der *perspective* zu gut. Und sie bekommen ein attraktives Zertifikat. Damit lässt sich die wohlverdiente Auszeichnung «Bester

Ausbildungsbetrieb 2010» prominent und kundenwirksam bekannt machen...

Wozu polaris?

Die Förderstiftung polaris will gezielt den Berufsnachwuchs fördern, das Image der dualen Berufsbildung in der Öffentlichkeit nachhaltig verbessern und so dem (Detail-)Handel leistungsorientierte Spitzenkräfte zuführen. Neben guten Lehrabgängern belohnt sie auch engagierte Ausbildungsbetriebe sowie Lehrpersonen, Ausbilder und Projekte zu Gunsten einer attraktiven Ausbildung im Detailhandel für Haushalt und Eisenwaren. Darüber hinaus bietet die Stiftung Fortbildungsveranstaltungen und allgemeines Networking rund um die Berufsausbildung im Detailhandel an.

Hinter all diesen Bemühungen steckt der demographisch absehbare Mangel an gut qualifizierten Fachkräften in einer beratungsintensiven Branche, der sich durch die Unterschiede beim gesellschaftlichen Ansehen zwischen Berufslehre und akademischer Laufbahn weiter verstärkt. Dem wirkt die Förderstiftung polaris mit einer breiten Palette an Massnahmen entgegen – zu Gunsten der attraktiven Berufsbildung im Detailhandel.



polaris Kommunikation mit Lernenden

Seminarreihe «Kommunikation mit Lernenden»

Mit Lernenden sprechen – auf Lernende hören

Richtig reden – richtig zuhören – miteinander Erfolg haben! Die Kommunikation gilt als Schlüssel für das Erreichen gemeinsamer Ziele. Im Umgang mit jungen Menschen ist sie jedoch nicht selten eine besondere Herausforderung. Die Förderstiftung polaris widmet ihre zweite Seminarreihe diesem Thema. Kompetente Referenten erklären Hintergründe und geben Tipps aus der Praxis.

Wer kennt ihn nicht, den sorgenvollen Ausruf über «die Jungen von heute»? Wer hat sich nicht schon über ihr Kommunikationsverhalten gewundert, über einen derben Sprachgebrauch, merkwürdige Ausdrücke und einen kreativen Umgang mit der Orthographie? – Bei genauem Hinsehen steckt einiges dahinter. Und es gibt Wege und Möglichkeiten, ungeachtet solcher Ungewöhnlichkeiten fruchtbar zu kommunizieren und damit den Schulterschluss zu finden. Die Förderstiftung polaris will mit ihrem zweiten Seminarzyklus zu diesem gemeinsamen Weg ermutigen, sie bietet konkrete Hilfestellungen.

«äüä»

Der berndeutsche Ausdruck «äüä» steht umgangssprachlich für «allwäg...». Er wird hier stellvertretend für weitere, regional, herkunftsmässig und in ihrer Salonfähigkeit sehr unterschiedliche Ausdrücke aus der Sprache der Jugendlichen genannt. Was bedeutet es, wenn uns junge Menschen in ihrer eigenen Sprache begegnen? Welche Einflüsse, Veränderungsprozesse und sozialen Normen führen dazu? Welche Turbulenzen und Störungen mögen dahinterstecken? Sozialarbeiter Beat Leuthold, ist Regionalleiter bei der Movis AG Winterthur, einem Unternehmen für betriebliche Sozialberatung. Er zeigt auf, was alles in und um die Jugendlichen im Alter zwischen 16 und 20 passiert, während sie sich auf die Berufsausbildung

konzentrieren sollten. Er gibt Hinweise und zeigt Lösungsmöglichkeiten, wenn es zwischen Lernenden und Ausbildnern harzt, stockt, man nur noch schweigt... bis zum irreversiblen Auseinandergehen.



Die Veranstaltungen «Kommunikation mit Lernenden» der Förderstiftung polaris boten den Ausbildenden der Branche eine gute Gelegenheit zur spezifischen Weiterbildung im Lehrlingswesen. Eine Teilnahme lohnt sich.

Lernende in einer lernenden Schule

Im zweiten Referat erklärt die Rektorin der kaufmännischen Berufsschule Luzern, Frau Dr. Esther Schönberger, wie sich eine grosse Institution (2133 Lernende) kommunikativ auf ihre Lernenden einstellt.

«Wir haben verschiedene Begegnungs- und Kommunikationsgefässe geschaffen, die von unseren Lernenden nach Bedarf genutzt werden.» Dazu gehören auch Internet-Foren oder die klare Definition des Sekretariats als Dienstleistungszentrum – allen gleich verpflichtet, ob Schüler oder Direktion.

«Wir verstehen uns als lernende Organisation, die ihren Schülern in einem laufenden Entwicklungsprozess bestmöglich entgegenkommt und grundlegende Forderungen dennoch konsequent durchsetzt.» Der Praxistransfer dieses Referats liegt vor allem in der Inspiration der Lehrbetriebe, wie und wo die jungen Menschen kommunikativ am besten abzuholen sind. «Wir wollen unsere Jungen nicht verhätscheln, sondern motivieren sie mit klarer und anerkennender Kommunikation zu guten Leistungen!»

Der Praktiker berichtet

Das dritte Referat kommt aus der Praxis des Eisenwaren-Detailhandels. Christian Gurtner ist Spartenleiter beim Handwerkerzentrum Müller in Langenthal und dort verantwortlich für die Ausbildung der Lernenden. Mit seiner



Dr. Esther Schönberger, Direktion Kaufmännische Berufsfachschule Luzern: «Wir betreiben den persönlichen Umgang und die Kommunikation als Projektarbeiten in unserer Schule!»

reichen Erfahrung zeigt er sehr anschaulich auf, worauf es ankommt im täglichen Umgang mit Jugendlichen. «Für mich sind die Lernenden immer Herr und Frau XY, ein unentschuldigtes Zuspätkommen gibt es nicht, desgleichen ist bei uns niemand am Freitag oder am Montag krank.» Jede/r Lernende hat einen Götti, die formale Kommunikation findet in der jährlichen Standortbestimmung, viermal jährlich in der Zwischenbeurteilung und wöchentlich bei der andert-



Beat Leuthold, Sozialarbeiter: «Nicht selten führen Defizite in der Kommunikation, ein gegenseitiges Nicht-Verstehen, zum Lehrabbruch. Im Gegenzug entsteht aus einer besseren Kommunikation oft ein gelungener Neuanfang!»

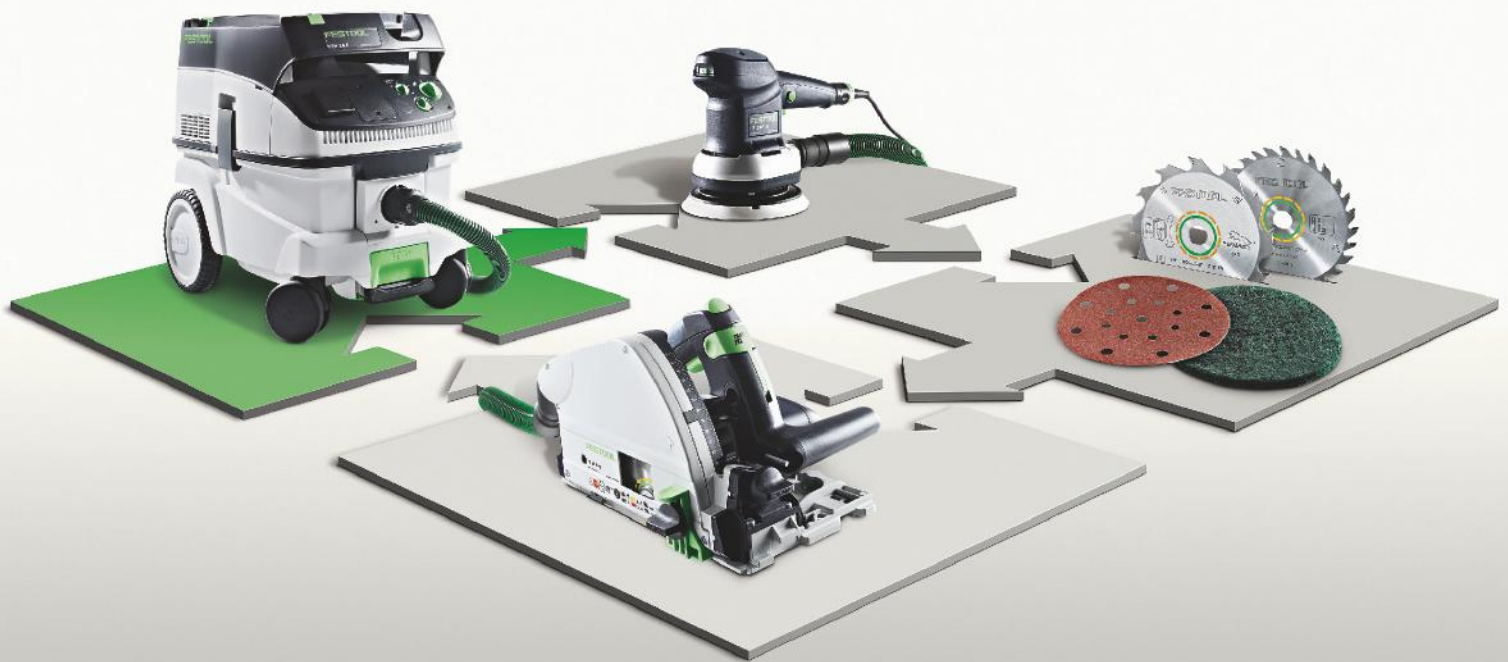
halbständigen Ausbildung statt. Jeder üK wird gemeinsam besprochen und die Lernenden nehmen jeden Monat an der Team-Info teil. Mit diesem reichen Angebot an Kommunikationsgefässen geht eine recht strenge Anforderung an Umgangsformen und Gesprächskultur einher – nicht nur im Kundenkontakt: «Hey, Mann, easy, Mann, geil, Mann... usw. ist bei uns kein Thema!» Und wie Christian Gurtner zu berichten weiss, funktioniert dieser Austausch von Forderungen und Respekt, samt angemessenem Lob, gut: «Wir behandeln unsere Jugendlichen als junge Erwachsene – mit allen Konsequenzen. Das hat sich bewährt!» – Die diesjährigen Veranstaltungen «Kommunikation mit Lernenden» der Förderstiftung polaris bieten den Auszubildenden der Branche eine gute Gelegenheit zur spezifischen Weiterbildung im Lehrlingswesen. Eine Teilnahme lohnt sich!



Christian Gurtner, Ausbildungsverantwortlicher bei der Müller AG, Langenthal: «Ausbilden braucht Zeit und Geduld – eine Investition, die sich lohnt.»

Besser im System.

Weil's einfach besser wird, wenn's wirklich passt.



Faszination System



Wer gut sein will, braucht perfektes Werkzeug. Wer besser sein will, braucht System. Ein System, in dem das Zubehör Hand in Hand mit den Werkzeugen geht. Mit Verbrauchsmaterial, das die pure Kraft der Werkzeuge nicht nur sichtbar, sondern auch spürbar macht. Mit intelligenten Lösungen, bei denen ein mobiles Werkzeug zum Stationären wird. Mit kompatiblen Akkus und Steckern, die sich an die Werkzeuge anpassen und nicht umgekehrt. Mit Systemen, die nur eines zum Ziel haben: Noch schneller, leichter und besser zum Erfolg zu kommen. Mehr über die Faszination System erfahren Sie ab sofort bei Ihrem Fachhändler.

Dann klicken Sie gleich auf www.festool.ch

FESTOOL

Werkzeuge für höchste Ansprüche

TTS Tooltechnic Systems AG & Co. KG
D-73240 Wendlingen

in der Schweiz vertreten durch:
Tooltechnic Systems (Schweiz) AG
Moosmattstrasse 24
CH-8953 Dietikon
Telefon: 044 744 27 27
Telefax: 044 744 27 28
E-Mail: info-ch@tts-festool.com
www.festool.ch



Brunner GmbH, Bassersdorf

Der polaris-Preis 2010 geht nach Bassersdorf

Ausbildner aus Überzeugung

«Bester Ausbildungsbetrieb 2010 im Sektor Eisenwaren» – Die Brunner GmbH Eisenwaren Haushalt in Bassersdorf ist von der Stiftung polaris mit dem Förderpreis für das Jahr 2010 ausgezeichnet worden. Der Betrieb an der Bahnhofstrasse 1 in Bassersdorf hat Tradition: Die frühesten Dokumente reichen ins Jahr 1890 zurück. Es handelt sich dabei um Unterlagen im Zusammenhang mit der Gründung von Swiss-avant (vormals Verband Schweizerischer Eisenwaren- und Haushaltartikelhändler VSE). Gut möglich also, dass die Firma Brunner eine noch ältere Geschichte hat. Obgleich sich diese frühe Phase nicht mehr dokumentieren lässt – wenn Thedi Brunner über seinen Betrieb spricht sind Tradition und lokale Verwurzelung spürbar: «Wir hatten früher eine Landwirtschaft und zeitweise eine Schlosserei, und nach dem Krieg auch einen Kohlenhandel und eine Sportabteilung.» Spezialität der Schlosserei waren Mühlehammer zum Behauen von Mühlsteinen. Sie wurden nach halb Europa exportiert.

Alle per Du

Im Jahr 1979 übernahm Thedi Brunner in 4. Generation von seinem Vater die unternehmerische Verantwortung, nachdem selbst er im elterlichen Betrieb gelernt hatte. Seither haben 19 Lernende bei ihm und seinen derzeit 5 Mitarbeitenden den Weg ins Berufsleben gefunden. Aktuell stehen die Lernenden Ninoy Bolliger und Vlora Marina vor dem Lehrabschluss. Was treibt Thedi Brunner an, immer wieder junge Menschen auf dem Weg ins Berufsleben zu begleiten? «Zunächst einmal ist das Ausbilden in unserem Haus eine feste Tradition – das wird nicht hinterfragt. Darüber hinaus macht die Zusammenarbeit mit jungen Menschen Freude und gibt Erfüllung – auch heute noch.» Das Ausbilden halte ihn fachlich fit, und menschlich bleibe er am Puls der Zeit. Die Firma Brunner pflegt als Kleinbetrieb einen pragmatischen Ansatz. Das zeigt sich unter anderem in der konsequent gelebten-Du-Kultur über die gesamte Hierarchie hinweg, genauso wie bei der Selektion der Lernenden: «Wir schauen während dreier

Schnuppertage vor allem auf den persönlichen Eindruck und die Einsatzbereitschaft – das ist wichtiger als die Zeugnisse.» Diese intuitive Auswahl hat sich insofern bewährt, als dass der Betrieb bisher nur einen einzigen Lernenden nicht durch die Schlussprüfungen brachte.



Motivierter Auszubildner: Theodor Brunner und die angehende Detailhandelsfachfrau Vlora Marina. Inhaber Theodor Brunner und sein Team haben bisher 19 junge Menschen beim Einstieg ins Berufsleben begleitet. Für Thedi Brunner gehört das Ausbilden zum Kernverständnis eines engagierten Fachhändlers.

Ausbildung als soziale Verantwortung

Thedi Brunner sieht im Ausbilden eine soziale Aufgabe im Dienste der Gesellschaft. «Wir wollen auch jungen Menschen eine Chance geben, die schulisch weniger begabt sind.» Vielleicht ist es diese wohlwollende Grundhaltung, die sein Unternehmen für Lehrstellensuchende attraktiv macht? «Wir setzen auf informelle Kontakte und auf die Beziehungen zur Schule und zu unserem Dorf.» Sek-A-Schüler seien in Bassersdorf kaum für eine Detailhandelslehre zu gewinnen, aber junge Menschen aus der Sek-B-Stufe eigneten sich bestens. Und wo die praktische Begabung noch mehr überwiege, sei die Assistenten-Ausbildung mit Berufsattest der richtige Weg. «Die Anforderungen der dreijährigen Ausbildung sind beim Rechnen oder bei der deutschen Sprache eben doch recht hoch.» Wobei er auch schon junge Menschen erlebt habe, die trotz Schwäche im Umgang mit der Sprache oder mit den Zahlen ganz hervorragende Verkäufer gewesen seien. Die neue Berufslehre ist aus Thedi Brunners Sicht im Grunde gut

gestaltet. Dennoch begegnet er zum einen der Verlagerung schulischer Inhalte ins Aufgabengebiet des Betriebs mit einer gewissen Skepsis. Zum andern macht er sich Gedanken über das kontinuierlich steigende Anspruchsniveau auf der theoretischen Seite. Denn: «Wir brauchen auch Leute an der Basis, die nicht Chef sein wollen, sondern ihre Aufgabe als Verkäufer gut wahrnehmen.» Thedi Brunner liegt daran, dass die jungen Berufsleute nach Lehrabschluss den Betrieb verlassen und sich weitere Kenntnisse aneignen. Das wird schon bei der Unterzeichnung des Lehrvertrags so vereinbart, was die Rückkehr von ehemaligen Lernenden nicht ausschliesst. «Wir haben derzeit zwei Ehemalige wieder bei uns. Das werten wir als Plus für alle Beteiligten und als Bestätigung unserer Ausbildungsbemühungen! Ein Gewinn für alle Beteiligten!»



Bilanz 2010 / 2011

Aktiven (Umlaufvermögen)	31.12.2010	31.12.2011
Flüssige Mittel	7'027.41	8'523.41
Aktien	195'885.00	175'376.00
Obligationen	74'573.00	86'555.00
Guthaben Verrechnungssteuer	1'855.00	2'149.00
Aktive Rechnungsabgrenzung	25'000.00	10'000.00
Total Umlaufvermögen	304'340.41	282'603.41
Total Aktiven	304.340.41	282'603.41



Passiven (Eigenkapital)	31.12.2010	31.12.2011
Stiftungskapital	300'000.00	300'000.00
Überschuss 2009/2010	4'340.41	
Vortrag vom Vorjahr		4'340.41
Verlust laufendes Jahr		21'737.00
Total Stiftungskapital	304'340.41	282'603.41
Total Passiven	304'340.41	282'603.41



Finanzbericht 2009 & 2010 / 2011

Die Gründung der Förderstiftung polaris wurde durch Swissavant – Wirtschaftsverband Handwerk und Haushalt als Initiantin und Stifterin in enger Zusammenarbeit mit zahlreichen Donatoren wie Spendern aus dem privaten oder unternehmerischen Umfeld ermöglicht. Die grosse Unterstützung von Seiten der Wirtschaft ergab von Beginn weg ein Stiftungskapital von knapp über 300 TCHF. Die laufenden Spendengelder und freiwilligen Zuwendungen stellten auch in den ersten zwei Jahren der Aufbauphase mit rund 34 TCHF (2009 / 2010) und 39 TCHF (2011) die Haupteinnahmequellen – total 73 TCHF seit der Gründung – der Förderstiftung dar. Die erzielten Wertschriftenerträge sind mit 12 TCHF und 11 TCHF, also total 23 TCHF, gegeben. In einer ersten Aufbauphase konzentrierten sich die Stiftungsaktivitäten auf eine professionelle PR- & Öffentlichkeitsarbeit und Preisverleihungen, welche anlässlich der Generalversammlung von Swissavant vorgenommen wurden. Die Aufwendungen für eine kontinuierliche Öffentlichkeitsarbeit im Rahmen der festgeschriebenen Stiftungsziele betrugen bis anhin rund 15.5 TCHF (2010: 5 TCHF / 2011: 10.5 TCHF). Eine permanente PR-Arbeit (Presse-Arbeit) wird als Schlüsselfaktor für die Förderung des Bekanntheitsgrades der Förderstiftung angesehen und wird demzufolge in den Folgejahren noch weiter aktiv ausgebaut. Die jährlichen Preisverleihungen und -auslobungen für erbrachte Höchstleistungen während der Berufslehre sehen für die jeweils rund 5 – 8 Preisträgerinnen und -träger ein personifiziertes Multimediagerät vor. So stehen diese Aufwendungen im Total von 12 TCHF in unmittelbarem Zusammenhang mit den bis anhin 10 ausgezeichneten Berufsabsolventinnen und -absolventen. Da sich in einem schwierigen Börsen- und Anlageumfeld nicht-realisierte Kursverluste von 33 TCHF resp. 55 TCHF einstellten, sank trotz eines sehr konservativen Anlagereglements der Wertschriftenbestand um rund 10 TCHF auf insgesamt 262 TCHF. Im Vergleich zum Vorjahr (2010: +4 TCHF) ist damit aktuell ein Jahresverlust von 17 TCHF auf die neue Stiftungsrechnung pro 2012 vorzutragen. Für das Stiftungsjahr 2012 werden die Aktivitäten im vergleichbaren Rahmen fortgeschrieben, und es ist mit einem Gesamtaufwand von rund 20 TCHF zu rechnen, welcher erklärermassen wiederum durch freiwillige Spenden und laufende Zuwendungen sowie Wertschriftenerträge im Jahr 2012 im gleichen Umfang gedeckt werden soll.



Erfolgsrechnung (2009 & 2010 / 2011)

Betriebsertrag	2009/10	2011
Freiwillige Zuwendungen	33'619.54	39'092.50
Zweckgebundene Zuwendungen	3'558.00	0.00
Wertschriftenenertrag	12'537.05	10'695.04
Total Betriebsertrag	49'714.59	49'787.54

Betriebsaufwand	2009/10	2011
Preisverleihungen	-7'085.05	-5'337.00
Total Betriebsaufwand	-7'085.05	-5'337.00

Verwaltungs- & PR-Aufwand	2009/10	2011
Verwaltungsaufwand allgemein	-61.00	-92.00
Verwaltung EDV/Homepage	-143.10	79.50
Bankspesen, Post, Swisscom	-180.35	-132.00
Total Verwaltungsaufwand	-384.45	-144.50
Öffentlichkeitsarbeit		
PR-/Informationsaufwand	-4'720.80	-10'716.25
Total Öffentlichkeitsarbeit	-4'720.80	-10'716.25
Total Verwaltungs- & PR-Aufwand	-5'105.25	-10'860.75



Sonstiger Aufwand	2009/10	2011
Wertschriftenaufwand	-652.60	-818.95
Nicht-realisierte Kurserfolge (netto)	-32'531.28	-54'507.84
Total sonstiger Aufwand	-33'183.88	-55'326.79

Ergebnis	2009/10	2011	2012
Total Überschuss / Verlust	4'340.41	21'737.00	
Verlustvortrag			17'396.59





Preisträger im Überblick

Preisträger der Förderstiftung polaris

Die Förderstiftung polaris zeichnete bisher folgende Lernende und Betriebe aus:

Im Jahr 2011:

Beste Abschlussprüfung 2010

Andrea Bichsel, Aarberg
Sonja Hartmann, Ebnet-Kappel
Debora Wick, Seon

Beste Ausbildungsbetriebe 2010

Brunner GmbH, Bassersdorf
Zinsli Eisenwaren und Haushalt, Ilanz

Im Jahr 2010:

Beste Abschlussprüfung 2009

Ladina Blumenthal, Vattiz
Thomas Frank, Subingen
Sandra Heinrich, Unterägeri
Nicole Lambrigger, Troinex
Marc Lang, Basel
Nathalie Sommer, Rätterschen
Samuel Thommen, Rümelingen

Beste Ausbildungsbetriebe 2009

A. Glaser AG, Lyss
Hauser Handwerk AG, Romanshorn

Beste Lernende 2010



Debora Wick, Seon

Beste Lernende 2009



Nicole Lambrigger, Troinex

Beste Lernende 2009



Thomas Frank, Subingen



Samuel Thommen, Rümelingen

TEDOC

...denn die Welt bleibt vielsprachig

Professionelle Übersetzungen

Vom einfachen Brief, bis zur hochkomplexen Bedienungsanleitung.

Über 14 Jahre Erfahrung - über 5000 zufriedene Kunden!

www.tedoc.ch



TEDOC GmbH, Büro für Fachübersetzungen, Unionstrasse 17, CH-9403 Goldach Tel.: +41 (0)71 840 08 60 Fax: +41 (0)71 840 08 61



Für Gewinner: Die berufliche Grundbildung bei SFS

Weitere Informationen
zu einer erfolgreichen
Karriere unter :
www.sfs-lehre.ch

- Kauffrau / Kaufmann
- Detailhandelsfachleute
- Informatikerin / Informatiker
- Logistikerin / Logistiker
- Kunststofftechnologin / Kunststofftechnologe
- Konstrukteurin / Konstrukteur
- Polymechanikerin / Polymechaniker
- Automatikerin / Automatiker

SFS services AG,
Berufliche Grundbildung
9435 Heerbrugg
T 071 727 63 77

Die SFS Gruppe unterstützt die Aktivitäten der Förderstiftung polaris!

SFS

polaris 
förderstiftung



Gründung

Stiftung polaris gegründet

Förderung der Berufslehren im Detailhandel

Attraktive Ausbildung im Detailhandel: Die Berufslehre im Schweizer Detailhandel, besonders in der Eisenwaren- und Haushaltartikelbranche sowie im Elektrofach und im Farbenbereich, wird aufgewertet.

Mit der neu ins Leben gerufenen Förderstiftung polaris will der Verband des Schweizerischen Eisenwaren- und Haushaltartikelhandels VSE (Wallisellen) als Stifter in diesen Bereichen die Berufsausbildung junger Detailhandelsfachleute stärken.

Einsatz wird belohnt

Die Stiftung polaris lobt für hervorragende Leistungen, Projekte und Erfolge bei der Berufsausbildung im Eisenwaren- und Haushaltfachhandel einen jährlichen Förderpreis aus. Lernende dieser Branche sollen genauso zum Zuge kommen wie Auszubildende, Lehrfirmen, Fach- und ABU-Lehrer oder üK-Referenten, Projektleiter und Ideenträger rund um die berufliche Ausbildung.

– Christian Fiechter ist Geschäftsleitungsmitglied der Rheintaler SFS Services AG in Heerbrugg und Präsident der Förderstiftung. Er fasst zusammen: «Wir wollen alle an der Berufsausbildung unserer Branche Beteiligten motivieren, sich für Spitzenleistungen einzusetzen. Denn Spitzenleistungen ziehen Spitzenleute an, und nur mit ihnen werden wir unsere starke Stellung im Detailhandel auch künftig halten können.»

Was will man erreichen?

Um das gesellschaftliche Ansehen einer Ausbildung im

Detailhandel ist es nicht überall gleich gut bestellt. Das ist einer der Gründe, warum sich viele begabte junge Menschen für eine andere, allenfalls «trendigere» Berufsrichtung und mithin Ausbildung entscheiden. Dieser Entwicklung will die Förderstiftung polaris gezielt entgegenzutreten. Die Auszeichnung von Bestleistungen wird die Berufsausbildung im Detailhandel beleben, attraktiv machen und damit auch mehr wirklich interessierte junge Menschen ins Boot holen.

Sie soll zudem die Branche dazu motivieren, noch mehr Ausbildungsplätze anzubieten. Und nicht zuletzt wird das über die Stiftungsaktivitäten erreichte Medienecho zu mehr Aufmerksamkeit und Anerkennung für die Detailhandelsausbildung im Eisenwaren- und Haushaltfachhandel sowie Elektrofach und Farbensektor führen. «Wir wollen das Image der dualen Berufsausbildung verbessern und



Der engagierte Stiftungsrat der neu gegründeten Förderstiftung polaris verschreibt sich bei der Umsetzung des Stiftungszweckes der nachhaltigen Imageverbesserung der dualen Berufslehre im Schweizer Detailhandel. Ferner erachtet er die gezielte Förderung der dualen Berufsbildung im Sinne einer gleichwertigen Bildungsmöglichkeiten als ein vorrangiges Stiftungsziel.

Motiviert und mit vereinten Kräften setzen die Stiftungsmitglieder von links vorne: Eva Jaisli, PB Swiss Tool GmbH, Wasen i.E.; Christoph Rotermund, Verband des Schweiz. Eisenwaren- und Haushaltartikelhandels (VSE), Wallisellen; Karl Steiner, Kärcher AG, Dällikon; Max Feuz, e + h Services AG, Däniken; Christian Fiechter, SFS services AG, Heerbrugg, inskünftig in der Öffentlichkeit wichtige Zeichen für die duale Berufslehre im Schweizer Detailhandel.

aufzeigen, dass der Weg über eine engagiert absolvierte Detailhandelsausbildung genauso wertvoll und chancenreich ist wie jener über den akademischen Pfad. Denn die volle Durchlässigkeit der modernen Berufsbildung öffnet jedem Lernenden genauso wie jedem Mittelschüler sämtliche Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung und damit alle Karrieremöglichkeiten. Diese zentrale Botschaft wollen wir vermitteln und ist als grundlegende Stiftungs-idee zu verstehen – zu Gunsten der dualen Berufsbildung wie auch unserer Branche.»

Förderstiftung polaris

3. Veranstaltungsreihe 2012

Im Jahr 2012 wird die Förderstiftung polaris die dritte Veranstaltungsreihe im Rahmen der beliebten Abendveranstaltungen unter dem Titel «**Das betriebliche Qualifikationsverfahren: Korrektes Vorgehen – korrekte Beurteilung**» in der zweiten Jahreshälfte 2012 durchführen.

Die vier Veranstaltungen finden wiederum dezentral und an folgenden Abenden – jeweils von 17.00 bis 20.00 Uhr – statt:

17. September 2012 – Heerbrugg
24. September 2012 – Däniken
08. Oktober 2012 – Luzern
15. Oktober 2012 – Bern

Einfache Anmeldung unter www.polaris-stiftung.ch



