

Rechenschaftsbericht 2016



WORK WITH THE BEST.

Mit PB Swiss Tools erfolgreich
in die Berufswelt abheben.



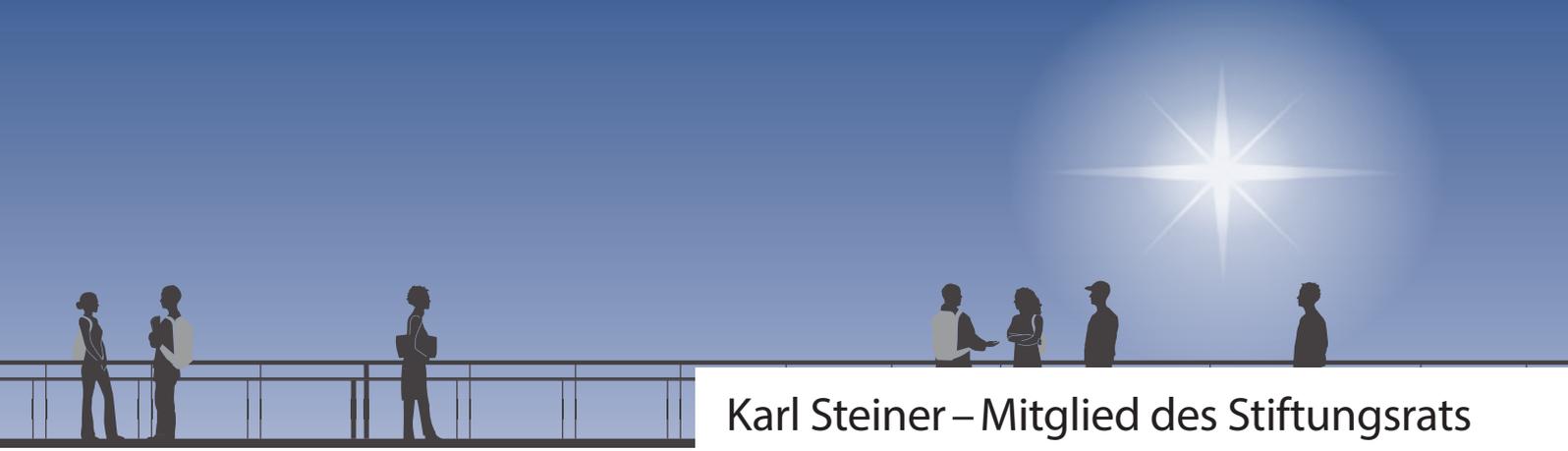
www.pbswisstools.com

PB SWISS TOOLS

Junge Menschen sind unsere Zukunft: Darum bildet PB Swiss Tools Jahr für Jahr junge Frauen und Männer in kaufmännischen und technischen Berufen aus. In Ergänzung unterstützen wir die Teilnehmenden der WorldSkills mit Werkzeugen ihrer Wahl. Für beste Resultate benötigt jeder Teilnehmende auch die besten Werkzeuge.

 **100% Made in Switzerland**

 **Unlimited Guarantee**



Karl Steiner – Mitglied des Stiftungsrats

Karl Steiner – Mitglied des Stiftungsrats

Genau hinschauen lohnt sich – auch bei der Berufsbildung!

Das duale Berufsbildungssystem der Schweiz ist erfolgreich – wie und warum, ist wissenschaftlich noch nicht restlos geklärt. Ein neuer Index misst die interaktiven Zusammenhänge in der Berufsbildung und macht sie damit besser verstehbar.

Das gegenseitige Schulterklopfen liess unser Land vibrieren, als Bundesrat Johann Schneider-Ammann in den Jahren 2014 bis 2016 mehrere Länder besuchte und von dort ein grosses Interesse an der Schweizer Berufsbildung zurückmeldete. Unsere tiefe Jugendarbeitslosigkeit macht Eindruck, unsere politische und wirtschaftliche Stabilität weckt Aufmerksamkeit – allenfalls auch etwas Neid. Zweifellos haben unsere soliden Verhältnisse mit der guten Integration junger Menschen ins Erwerbsleben zu tun – vielleicht ist es aber auch umgekehrt. So oder so, der Wirtschaftsminister machte unser bewährtes duales Berufsbildungssystem flugs zum neuen «Exportartikel» der Schweiz – und uns einmal mehr glauben, wir seien berufen, anderen zu zeigen, wie's geht. Sinngemäss solle «Swissness» künftig nicht nur mit Schokolade und Taschenmessern, sondern auch mit unserem Berufsbildungssystem assoziiert werden. Die Idee eines Exportgutes «Know-how» mag mit Blick auf den Höhenflug des Schweizer Frankens bestechen. Doch ist das wirklich so einfach? Können wir die schweizerische Berufsbildung tel-quel exportieren – ohne die strukturellen und mentalen Unterschiede von Ländern und Völkern zu berücksichtigen? Nachdenken sei erlaubt.

«Dual = gut» – Stimmt das?

Der Erfolg des Schweizer Berufsbildungssystems wird oft seiner Dualität, also der Kooperation von Bildung und Wirtschaft zugeschrieben: Die Praxis im Betrieb, die Theorie in der Berufsschule, den Feinschliff im überbetrieblichen Kurs des Branchenverbands. Dieses Zusammenwirken von einzelnen Akteuren und Kompetenzbereichen ist sicherlich wertvoll und vom Ansatz her richtig. – Doch: Wer etwas exportieren

möchte, muss sein Produkt durch und durch kennen. Er muss wissen, was es ist, wie und warum es funktioniert und weshalb es im anvisierten Markt seine Berechtigung haben soll. Bei Taschenmessern und Schokolade lassen sich diese Parameter vergleichsweise einfach klären – bei der Berufsbildung ist das schon komplexer. «Dual = gut», diese Gleichung ist zu einfach. Vielmehr ist es sinnvoll, vor dem Export des dualen Modells genauer zu analysieren, ob – und ggfs. warum – es wirklich nachhaltig und umfassend gut ist. So rügt der anerkannte Berufsbildungsexperte Rudolf Strahm den seit Jahren bekannten quantitativen Mangel an selbstausgebildetem Pflegepersonal

an den Spitälern. Oder die defizitäre Berufsbildungskultur in der Gastronomie, wo nur jeder zehnte Betrieb Lernende ausbildet. Oder das kurz-sichtige – aus seiner Sicht egoistische – Zögern der IT-Branche, die Zahl der Informatikerlehrstellen zu erhöhen. «Wir sind gut» alleine genügt hier nicht als Prädikat.

Genau wissen, was – wie – warum

Bekanntlich ist nicht alles Gold, was als Gold angepriesen wird. Die chemische – oder in Fragen der Berufsbildung die systemische – Analyse kann Klarheit schaffen. Ein neuer Index macht eine genauere Analyse möglich. Es ist der «KOF Education-Employment Linkage Index». Er analysiert und misst die Zusammenarbeit der einzelnen Akteure und ermöglicht damit detaillierte Aussagen zu Stärken und Schwächen innerhalb des Systems. Ein Augenmerk liegt dabei auf der Passung der von der Berufsbildung vermittelten Inhalte und Fähigkeiten mit den Bedürfnissen der Arbeitswelt. – Das dreistufige

Analysesystem hilft zu erkennen, welche Macht- und Partialinteressen die eine Seite (Bildungssystem) oder die andere Seite (Firmen und Verbände) einfließen lässt. Und zwar beginnend bei der Gestaltung der Ausbildung (Curriculum-Designphase) über die operative Umsetzung (Curriculum-Anwendungsphase) bis zur Evaluierung des Geschehens (Curriculum-Feedbackphase).



«Unsere Berufsbildung ist ein optimaler Mix zwischen der Theorie und der Praxis, wobei Swissavant als Berufsverband jeweils mit den überobligatorischen Kursen den beruflichen Feinschliff für die Lernenden für die Ausbildungs- und Prüfungsbranchen liefert,» sagt Karl Steiner, Gründungsmitglied des Stiftungsrates der Förderstiftung polaris.

Karl Steiner – Mitglied des Stiftungsrats

Wie eng, wie ausgewogen und wie kooperativ/kommunikativ verhalten sich die einzelnen Akteure der Berufsbildung in den jeweiligen Phasen? Wo gibt es Schwachstellen? Was liesse sich verbessern? (Mehr dazu im folgenden Beitrag «Berufsbildung: Das Erfolgsrezept der Schweiz».)

Komplexer als Schoggi und Messer

Wir sehen am Beispiel des KOF-Indexes zur Koppelung der Berufsbildungsakteure, dass die Gleichung «Dual = gut! – Ihr müsst es nur nachmachen!» so einfach nicht gelten kann. Der Index vermittelt eine exakte Sicht auf die inneren Zusammenhänge eines komplexen Systems, auf die Wirkung einzelner Determinanten und damit auch auf mögliche Herausforderungen bei der Adaptation in einem ausländischen System. Mit dem «KOF Education-Employment Linkage Index», bzw. mit dem ihm zugrunde liegenden scharfen Blick für das Exportprodukt «Duale Berufsbildung» sehe ich die Chancen für Akzeptanz und Anpassbarkeit unserer Ansätze im Ausland als gestärkt. Süss wie Schoggi oder praktisch wie ein Taschenmesser wird der Export von Berufsbildung

«Die Schweizer Berufsbildung ist auch im internationalen Vergleich stets auf einem Podestplatz!»

nicht sein. Aber das Exportgut als solches hat sich bewährt – davon bin ich überzeugt. – Und mit dieser Überzeugung stehe ich auch gerne hinter der Förderstiftung polaris. Sie verleiht nicht nur Anerkennungen und Preise in der Berufsbildung, sondern trägt mit ihren Veranstaltungen und weiteren Aktivitäten

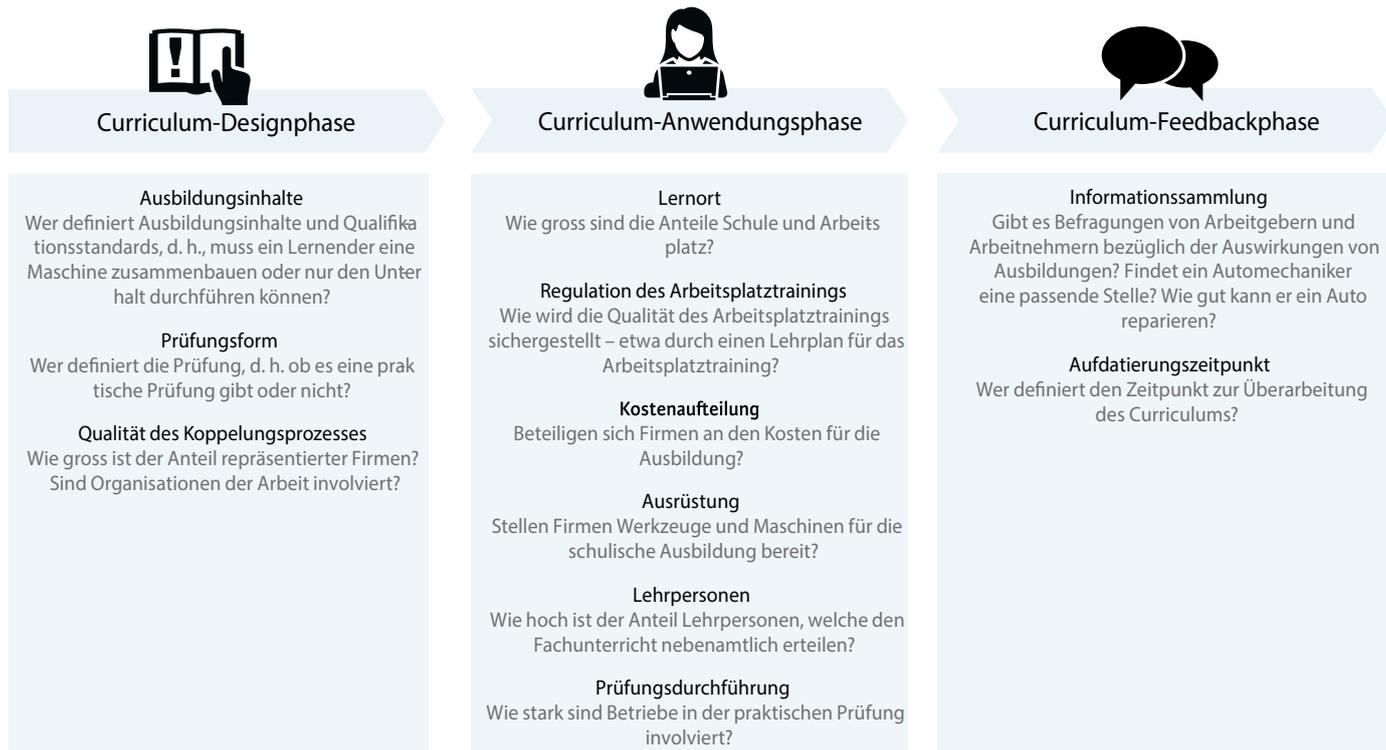
– eigentlich mit ihrer Existenz schlechthin – zur Koppelung unserer Berufsbildungsakteure bei. Deshalb erlaube ich mir zum Schluss doch noch eine vereinfachende Gleichung. Nehmen

Sie sie zusammen mit einem Augenzwinkern entgegen, denn ich weiss, dass ich meinem Anspruch auf den genauen Blick für Zusammenhänge und Wechselwirkungen damit nicht genüge. Ich schreibe trotzdem – für einmal – ganz einfach: «polaris = gut!» Und bedanke mich für Ihr wohlwollendes Verständnis!



Karl Steiner, Mitglied des Stiftungsrats

Abb. 1: Prozesse in den drei Phasen einer Wertschöpfungskette (mit Beispielen)





Berufsbildung

Internationaler Vergleichs- und Stresstest

Berufsbildung: Das Erfolgsrezept der Schweiz

Das Schweizer Berufsbildungssystem kann sich international zu Recht sehen lassen: In einem neuen KOF-Index, der die Zusammenarbeit zwischen den Akteuren der Arbeitswelt und der Bildung misst, erzielt das Land hohe Werte. Dennoch gibt es Verbesserungspotenzial – beispielsweise bei den systematischen Firmenbefragungen.

Abstract Die Berufsbildung der Schweiz rückt stärker in den Fokus ausländischer Staaten. Diese möchten verstehen, warum die Schweiz die Jugend erfolgreich in den Arbeitsmarkt integriert. Dabei wird oft die Verbundpartnerschaft, also die Koppelung zwischen Akteuren des Bildungs- und des Beschäftigungssystems, als wichtige Determinante für die Qualität von Berufsbildung genannt. Allerdings besteht wenig Evidenz zur Frage, wie und wo Akteure aus dem Beschäftigungssystem sich im Bildungsprozess beteiligen sollten. Der «KOF Education-Employment Linkage Index» basiert auf einem neuen Ansatz, der die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Akteurguppen in Berufsbildungsprozessen misst. Dadurch soll eine Diskussion über Stärken und Schwächen der Berufsbildungssysteme angeregt werden. Die Forschungsergebnisse zeigen: Die Schweiz steht im internationalen Vergleich insgesamt sehr gut da. Verbesserungspotenzial gibt es beispielsweise bei der Verfügbarkeit von Information bezüglich der Auswirkungen von Ausbildungen auf dem Arbeitsmarkt.

Das internationale Interesse am dualen Bildungssystem der Schweiz ist gross. Ausschlaggebend für den Erfolg ist nicht zuletzt die Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Berufsschulen. Was bedeutet diese «Koppelung» von Akteuren des Arbeitsmarktes und der Berufsbildung?

Wie kann sie gemessen werden? Antworten liefert der «KOF Education-Employment Linkage Index»: Er basiert auf einem systemtheoretischen Ansatz und misst die Koppelungsintensität anhand einer Expertenbefragung in ausgewählten Ländern.

Die Koppelung der Bildungs- und Beschäftigungssysteme bezieht sich auf die Qualität der Kommunikation zwischen den jeweiligen Akteuren. Daraus ergibt sich eine Relation zwischen dem Machtverhältnis von Bildungs- respektive Beschäftigungssystem und der Koppelungsintensität.

Wenn das Bildungssystem alleine für Berufsbildung zuständig ist, stimmen die in der Berufsbildung erlernten Fähigkeiten nicht mit der im Beschäfti-

gungssystem nachgefragten Fähigkeiten überein, sodass ein sogenannter Skills Mismatch entstehen kann. Wenn hingegen das Beschäftigungssystem alle Macht aufweist, kippt die Balance, und es werden zu einseitig firmenspezifische Fähigkeiten vermittelt.

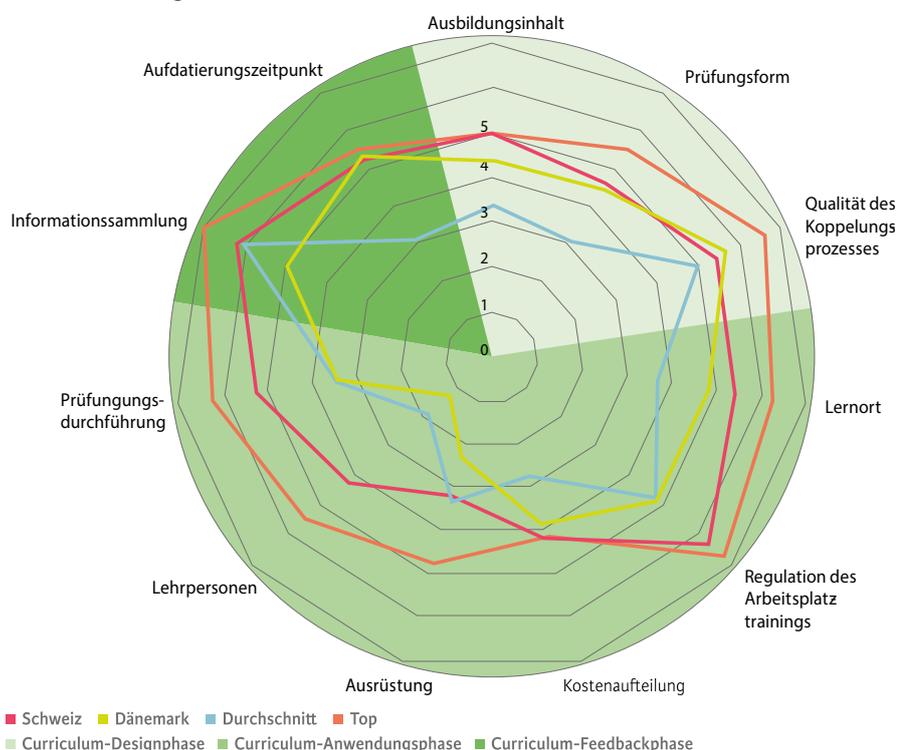
Folglich ist die Koppelungsintensität am höchsten, wenn Bildungs- und Beschäftigungssystem die Macht teilen, indem die Kommunikation zwischen den beiden Systemen optimiert wird. Um die Koppelungsintensität zu messen, müssen die Prozesse identifiziert werden, in denen Akteure des Bildungs- und Beschäftigungssystems miteinander kommunizieren können und sollen. Dafür wird das Konzept einer Wertschöpfungskette über den Bildungsprozess hinweg verwendet.

Diese sogenannte Curriculum Value Chain unterteilt den Bildungsprozess in drei Phasen: In der ersten – der Designphase – werden der Lerninhalt, die Qualifikationsstandards sowie die Prüfungsform definiert. In der darauf folgenden Anwendungsphase findet die Ausbildung statt.



Berufsbildung

Abb. 2: Koppelungsintensität des Bildungs- und Beschäftigungssystems der Schweiz im Vergleich (nach Prozessen)



Daraus resultieren beobachtbare Ergebnisse im Arbeitsmarkt, welche schliesslich in der dritten Phase, der Feedbackphase, in den Bildungsprozess einfließen.

Koppelungsintensität anhand von 11 Prozessen gemessen

Das Konzept erlaubt es, in jeder Phase der Wertschöpfungskette die für die Koppelungsintensität relevanten Bildungsprozesse zu identifizieren (siehe Abbildung 1, vgl. Seite 4).

So werden in der Designphase die Prozesse untersucht, durch welche die Ausbildungsinhalte und die Prüfungsform definiert werden. Zudem wird die Qualität der Koppelung geprüft, zum Beispiel anhand des Anteils repräsentierter Firmen und ob einzelne Firmen

involviert sind oder ob Organisationen der Arbeitswelt die Informationen von Firmen aggregiert einbringen.

Die Anwendungsphase enthält insgesamt sechs Prozesse: Die ersten beiden erfassen, wie wichtig der Arbeitsplatz als Lernort ist und wie die Qualität der Ausbildung am Arbeitsplatz sichergestellt wird.

Drei weitere Prozesse messen, inwieweit sich Akteure des Beschäftigungssystems in der schulischen Ausbildung einbringen können. Dies kann durch Kostenteilung, durch Lehrpersonen oder durch das Einbringen von Ausrüstung wie zum Beispiel Maschinen und Werkzeuge geschehen.

Der letzte Prozess erfasst, inwieweit Prüfungen sowohl am Arbeitsplatz als auch in der Schule durchgeführt werden.

In der Feedbackphase wird schliesslich geprüft, inwiefern gute Informationen zur Auswirkung von Ausbildungen auf die Arbeitsmarktsituation von Jugendlichen vorliegen. Dies gewährleistet eine evidenzbasierte Überarbeitung der Curricula.

Ebenfalls untersucht wird, wer die Entscheidung trifft und wann ein Curriculum überarbeitet werden soll.

Vergleich mit den Besten

Um die Koppelungsintensität empirisch zu untersuchen, wurden Berufsbildungsexperten aus dem Bildungssystem, dem Beschäftigungssystem und der Wissenschaft in 20 Ländern befragt. Die Länder dieser Pilotuntersuchung wurden anhand zweier Indikatoren, welche auf erfolgreiche und arbeitsmarktorientierte Bildungssysteme hindeuten, ausgewählt: Einerseits sind dies Länder oder Gebiete wie Schanghai, Singapur, Hongkong und Südkorea, die in der Pisa-Studie 2012 die besten Ergebnisse erzielt haben, also ein gut funktionierendes Grundbildungssystem haben. Andererseits wurden Staaten wie die Schweiz, die Niederlande, Dänemark und Deutschland gewählt, welche Höchstwerte im KOF Jugendarbeitsmarktindex aufweisen.

In den sechs Fokusländern Dänemark, Hongkong, Niederlande, Singapur, Südkorea und Schweiz wurden im Durchschnitt 20 Experten befragt. In 12 Ländern gab es jedoch nur je ein bis zwei Befragungen – weshalb diese Ergebnisse mit Vorsicht zu geniessen sind. In zwei Ländern haben gar keine Experten geantwortet. In der Schweiz liegen Antworten von 59 Experten vor, was einer Rücklaufquote von 57 Prozent entspricht. Sie stammen zu 39 Prozent aus dem Bildungssystem, zu 53 Prozent aus dem Beschäftigungssystem und zu 8 Prozent aus der Forschung.



Um einen Index der Koppelungsintensität zu berechnen, ist es nötig, jeder Phase und jedem Prozess ein Gewicht zuzuordnen.

Aufgrund der explorativen Natur der Untersuchung ist es a priori unklar, wie hoch diese Gewichte sein sollten, weshalb sie aufgrund der Antworten der befragten Bildungsexperten bestimmt werden.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Designphase im Durchschnitt mit 42 Prozent das höchste Gewicht erhält, gefolgt von der Anwendungsphase mit 34 Prozent und der Feedbackphase mit 24 Prozent. Bei den einzelnen Prozessen wurde der Aufdatierungszeitpunkt (22,5%) am stärksten gewichtet, gefolgt von der Definition der Ausbildungsinhalte (15,8%). Ebenfalls ein hohes Gewicht erhielten die Koppelungsqualität (14,3%) und der Zeitanteil, welche Studierende am Arbeitsplatz anstelle der Schule verbringen (13,2%).

Schweiz überall über dem Durchschnitt

Das höchste Gesamtergebnis hat Österreich erzielt. Allerdings ist das Resultat nur bedingt aussagekräftig, da für das Nachbarland nur eine Beobachtung vorliegt.

Nur unwesentlich tiefer ist die Koppelungsintensität der Schweiz, gefolgt von Dänemark und Deutschland – alles Länder mit einem ausgeprägten dualen Berufsbildungssystem. Hingegen liegen die südostasiatischen Pisa-Spitzenreiter Hongkong, Singapur, Südkorea und Japan bezüglich der Koppelungsintensität am Ende der Skala.

Das mag ein Hinweis darauf sein, dass gute Schulleistungen in der Grundbildung zwar eine notwendige, aber keine hinreichende Bedingung für eine erfolgreiche Integration von Jugendlichen in den Arbeitsmarkt ist.

Für die Schweiz zeigen die Ergebnisse: Das Land liegt in den meisten der 11 Prozesse weit über dem Durchschnitt (siehe Abbildung 2). Ausnahmen sind die Bereitstellung von Ausrüstung in der schulischen Ausbildung sowie die Informationssammlung.

Hier schliesst die Schweiz lediglich durchschnittlich ab, und der Abstand zur höchsten Ausprägung innerhalb der untersuchten Länder ist sogar relativ hoch.

Ebenfalls deutlich unter dem Höchstwert liegt die Schweiz bei der Koppelungsqualität in der Designphase. Dies deutet darauf hin, dass das schweizerische Berufsbildungssystem dahin gehend möglicherweise noch Verbesserungspotenzial hat. So sollte zum Beispiel eruiert werden, wie die Verknüpfung von administrativen Daten, die das Bundesamt für Statistik neuerdings bereitstellt, dazu genutzt werden kann, bessere Informationen bezüglich der Auswirkungen

von Ausbildungen zu gewinnen. Zudem sollte untersucht werden, inwieweit Verbesserungspotenzial bezüglich des Einbezugs von Firmen in der Auswahl und Bereitstellung von Ausrüstung, Werkzeugen und Maschinen im schulischen Unterricht besteht. Bei der Koppelungsqualität sehen die befragten Experten mögliche Verbesserungen in Bezug auf den Anteil repräsentierter Firmen.

Allerdings werden die Schwächen im Direktvergleich mit Dänemark relativiert, welches ebenfalls sehr gut abgeschnitten hat und für welches genügend Expertenantworten vorliegen, um eine Analyse dieses Detaillierungsgrades zu ermöglichen: Ausser bei der Qualität der Koppelung in der Designphase und bei der Bestimmung des Aufdatierungszeitpunktes des Curriculums in der Feedbackphase schlägt die Schweiz Dänemark in allen Dimensionen.

Zusammenfassend lässt sich feststellen:

Der «KOF Education-Employment Linkage Index» leistet einen wichtigen Beitrag, die Koppelungsintensität zwischen den Akteuren des Bildungs- und Beschäftigungssystems zu messen. Bildungsverantwortliche aus dem In- und Ausland erhalten dadurch ein Werkzeug. Der Index schafft somit eine Diskussionsgrundlage für die Schwächen und Stärken von Berufsbildungssystemen. ■

Ursula Renold

Dr. phil., Leiterin Forschungsbereich Bildungssysteme, KOF Konjunkturforschungsstelle der ETH Zürich

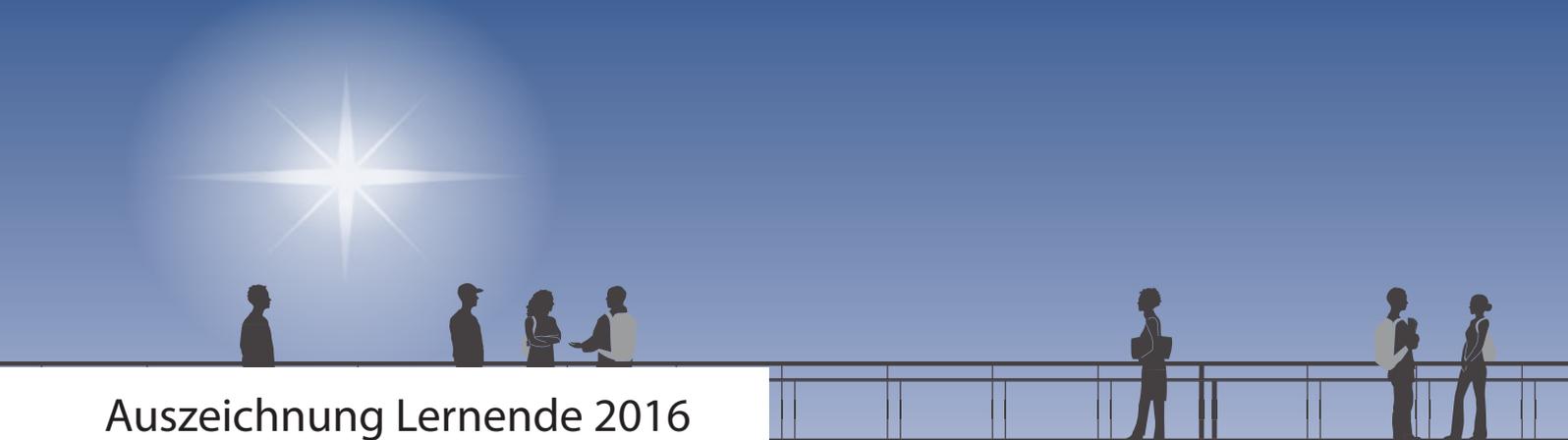


Thomas Bolli

Dr. sc., Post-Doc, Forschungsbereich Bildungssysteme, KOF Konjunkturforschungsstelle der ETH Zürich



Nachdruck aus: Die Volkswirtschaft Ausgabe Nr 12/2016



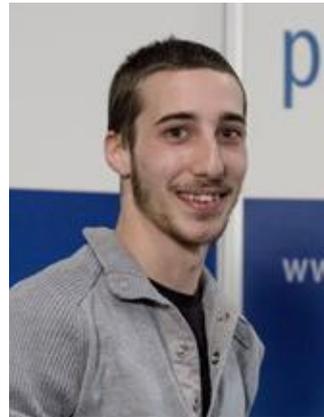
Auszeichnung Lernende 2016



Lea Hanimann, Goldach



Daniela Krähenbühl, Ranflüh



Matteo Lancellotti, Chiasso



Isabel Schön, Wädenswil



Michelle Wanner, Luzern



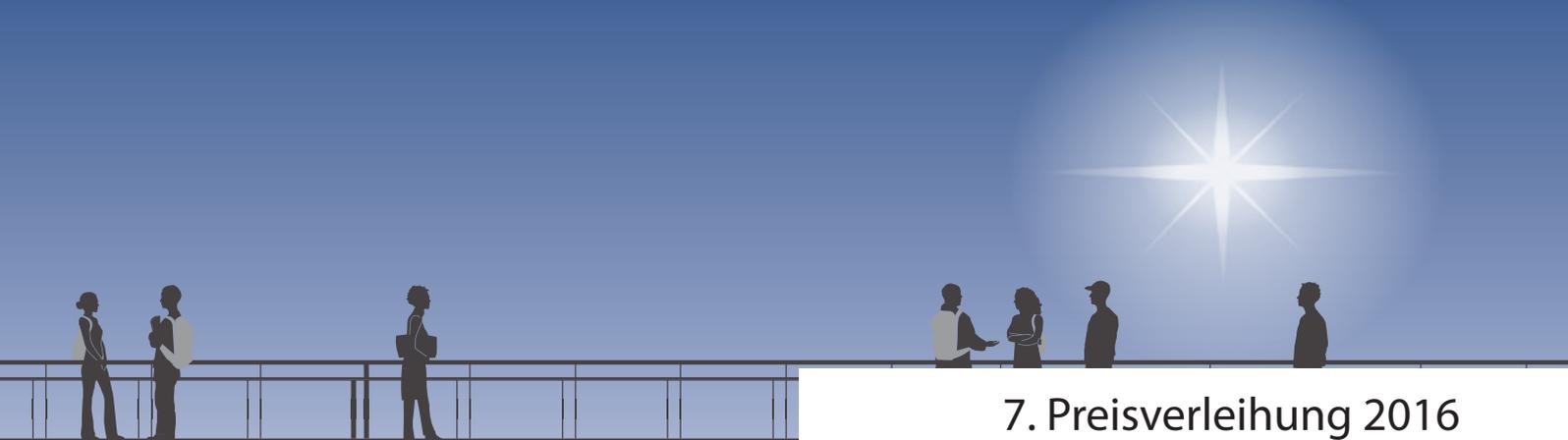
Eine ansprechende musikalische Umrahmung gab der 7. Preisverleihung 2016 im Hotel Radisson Blu, Zurich Airport, eine besondere Note.



Frigerio SA, Locarno:
Stefano und Luca Poncini



Pro Table GmbH, St. Gallen:
Christine und Roman Wehrle



7. Preisverleihung 2016

7. Preisverleihung der Förderstiftung polaris

Förderstiftung polaris – Verdientes Lob für Bestleistungen 2015

Tradition oder (noch) nicht? Jedenfalls sind die Ehrungen der Förderstiftung polaris fester Bestandteil der Jahresversammlung von Swissavant. Der Einsatz in der beruflichen Bildung lohnt sich – für die jungen Fachleute genauso wie für die Ausbildungsbetriebe. Denn Qualifikation und Kompetenz zu erhalten und auszubauen ist ein Gemeinschafts-anliegen der ganzen Branche – die Förderstiftung polaris trägt dazu bei.



Stiftungsratspräsident Christian Fiechter eröffnete die Ehrungen mit der Frage nach der Tradition. «Ist die 7. polaris-Preisverleihung nun schon Tradition – oder nur gute Gewohnheit?» Unbesehen der Sicht sei auf alle Fälle wichtig, dass polaris keine Eintagsfliege, sondern als fester Bestandteil ins Branchengeschehen und in die Aktivitäten von Swissavant eingebunden ist. In der Rückschau auf sieben Jahre Stiftungsarbeit hielt Fiechter fest, dass die Wirkung der Arbeit nicht immer messbar sei. «Aber viele Reaktionen zeigen, dass unsere Arbeit geschätzt wird und weit herum auf fruchtbaren Boden fällt.»

Berufsmatura fördern – Leadership sichern

Fiechter schlug auch kritische Töne an. Er stelle fest, dass die Bedeutung der

dualen Berufsbildung zwar unbestritten sei, und dass sie mitunter sogar als möglicher Exportartikel für die Schweiz gehandelt werde. Aus der gleichen Ecke komme aber auch die Forderung nach einer höheren Maturitätsquote, um mit andern Ländern gleichzuziehen und im PISA-Ranking besser dazustehen. «Ich erachte eine höhere akademische Maturitätsquote nicht nur als unnötig, sondern auch als Schwächung der dualen Berufsbildung. Mit mehr Berufsmaturitäten würde unsere Sicht aber auch statistisch mehr Gewicht bekommen.» Fiechter appellierte deshalb an die Ausbildungsbetriebe, ihren Lernenden den Besuch der BMS vermehrt zu ermöglichen. Sei dies während oder nach der Lehrzeit, denn: «Wenn unsere Jungen keine Berufsmatura machen dürfen, verwehren wir ihnen den Königsweg zur Fachhochschule, und der Branche

hochqualifizierte Führungskräfte. Das kann ein Bumerang werden!» – Die von der Stiftung dezentral durchgeführten Feierabendseminare haben etwas an Resonanz verloren. In der Folge wird in diesem Jahr nur ein zentralisierter Anlass angeboten: polaris lädt am Nachmittag des 13. Juni 2016 zur Weiterbildung in Sachen Jugend und Beruf nach Luzern ein.

Auch die Besten können noch lernen. Stiftungsrätin Frau Dr. h.c. Eva Jaisli ihrerseits zitierte in ihrer Laudatio die aktuelle Studie «Berufsausbildung für Europas Jugend» des Instituts der Deutschen Wirtschaft in Köln.

Danach hat die Schweiz gute Karten punkto Image und Arbeitsmarktpassung der Berufsausbildung, und bei der Jugendarbeitslosigkeit weist unser

7. Preisverleihung 2016

Land Bestwerte in Europa aus. Dafür sei die Modularisierung und damit die flexible Abstimmung auf regionale und individuelle Bedürfnisse etwa in Grossbritannien besser, die Förderung leistungsschwächerer Jugendlicher in Schweden, Polen und Portugal. Generelle Defizite erkennt die Studie bei der Berufsberatung. «Wir sehen also: Auch die Besten können noch dazulernen!», so das allgemeine Fazit der Laudatio. Zwar nur auf die Ehrung der besten Lernenden des vergangenen Jahres bezogen, war die Botschaft auch für die Anwesenden klar und zutreffend: «Seien Sie stolz auf das Erreichte, aber ruhen Sie sich nicht darauf aus!» Eine wohlwollende Mahnung, die sich alle Teilnehmenden der 7. polaris-Preisverleihung in der einen oder anderen Form hinter die Ohren schreiben konnten.

Als besten Ausbildungsbetrieb in der Sparte Haushalt ehrte die Förderstiftung polaris die Firma **Pro Table in St. Gallen**.

Die Inhaber, Roman und Christine Wehrle, konnten den Preis persönlich entgegennehmen.

Im Sektor Eisenwaren darf sich die Firma **Frigerio SA in Locarno** mit der begehrten Auszeichnung schmücken. Hier nahmen die Herren Luca und Stefano Poncini den Preis entgegen. – Die Förderstiftung polaris übernimmt für beide Firmen die Ausbildungskosten gegenüber dem Verband für die oder den nächsten Lernenden während der gesamten Lehrzeit. Beide Betriebe bekommen ein attraktives Zertifikat, mit dem sie die wohlverdiente Auszeichnung im Verkaufsgeschäft prominent bekannt machen können.

Bericht: Andreas Grünholz,

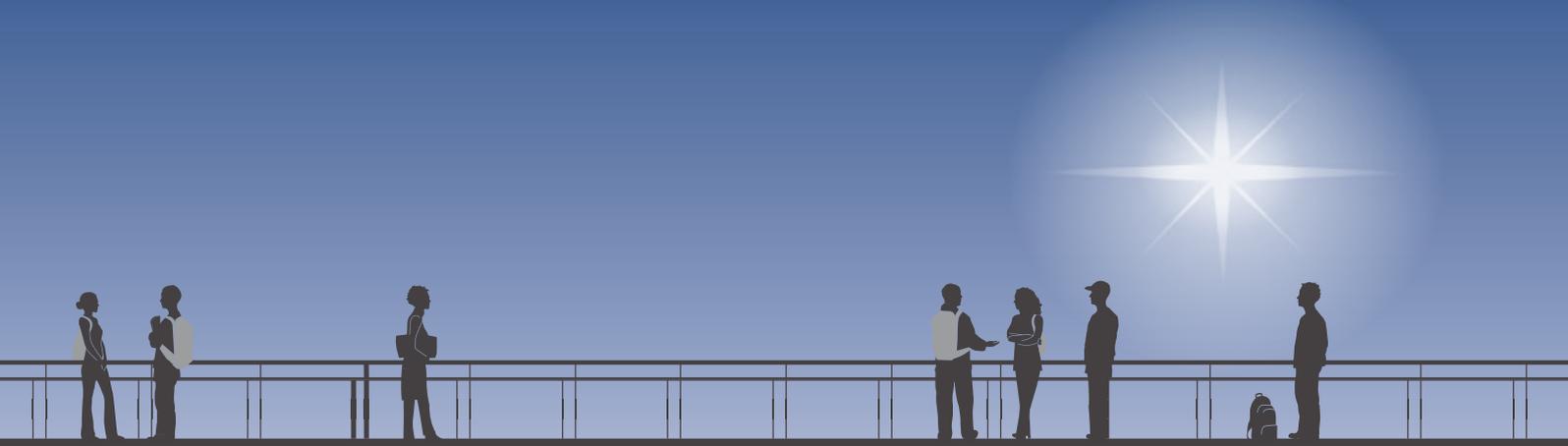
Fotos: Alex Buschor



Die Gewinner der polaris-Auszeichnung als bester Ausbildungsbetrieb Haushalt, Roman und Christine Wehrle (Pro Table GmbH, St. Gallen): «Der Haushalt sollte sich noch vermehrt bei der IG «dataPool» engagieren, damit unsere Lernenden auch mit den neuesten Technologien vertraut werden!»



Die Gewinner der polaris-Auszeichnung als bester Ausbildungsbetrieb Eisenwaren, Luca und Stefano Poncini (Frigerio SA, Locarno): «Wir bedanken uns bei polaris und Swissavant herzlich für den Preis. Vor allem aber danken wir unseren Lernenden. Sie haben mit ihrem Einsatz diesen Preis in unser Haus geholt!»



Die sichtlich stolzen PreisträgerInnen mit 2 Mitgliedern des Stiftungsrates am Schluss der Veranstaltung.
 Roman Wehrle, Eva Jaisli, Christine Wehrle, Daniela Krähenbühl, Lea Hanimann, Michelle Wanner, Stefano Poncini, Isabel Schön,
 Matteo Lancellotti, Luca Poncini, Christian Fiechter (v.l.n.r.).

5 plus 2 Gewinnerinnen und Gewinner – Die Frauen räumten ab

Die polaris-Preise für gute Leistungen gingen an die folgenden jungen Leute, die ihre Ausbildung im Detailhandel mit Bestnoten im Qualifikationsverfahren (QV) und mit hohen Punktzahlen in den überbetrieblichen Kursen (üK) abgeschlossen haben:

Daniela Krähenbühl
 Ausbildungsbetrieb Eisenwaren:
 Egger & Co. AG, Burgdorf
 Bester üK-Abschluss Eisenwaren, üK-Punkte: 90*



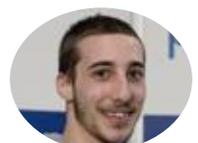
Lea Hanimann
 Ausbildungsbetrieb Haushalt:
 Magazine zum Globus AG, St. Gallen
 Abschluss Detailhandelsfachfrau, Note 5,5



Isabel Schön
 Ausbildungsbetrieb Elektrofachhandel:
 Meier Elektro, Andelfingen
 Bester üK-Abschluss Haushalt, üK-Punkte: 89,5*



Matteo Lancellotti
 Ausbildungsbetrieb Haushalt:
 Maxi Bazar Chiasso, Chiasso
 Abschluss Detailhandelsassistent, Note 5,5



Michelle Wanner
 Ausbildungsbetrieb Haushalt:
 Manor AG, Emmenbrücke
 Bester üK-Abschluss Haushalt, üK-Punkte: 89,5*



*von möglichen 100



Frigerio SA, Locarno

Der polaris-Preis 2015 (Eisenwaren) geht nach Locarno

«Wir sind familiär, aber auch anspruchsvoll»

Viel Action, breites Fachwissen und eine familiäre Betreuung – das alles bietet die Detailhandelslehre bei der Frigerio SA in Locarno. Und noch mehr: Motivierte Lehrlingebgänger können an einem Junior-Projekt mit Sprachaufenthalt teilnehmen. Die Firma ist deshalb von der Förderstiftung polaris zum «Besten Ausbildungsbetrieb 2015» des Eisenwaren-Fachhandels gekürt worden.

Feierabend im grossen Frigerio Handwerkerzentrum in Locarno: Die letzten Kunden haben sich in die kalte Winternacht verabschiedet, in den Verkaufsräumen ist es ruhig geworden. Für die drei angehenden Detailhandelsfachmänner, die hier ihre Ausbildung absolvieren, geht ein strenger Arbeitstag zu Ende. «Buonasera, Signor Poncini!», ruft einer der jungen Männer beschwingt und geht durch die Schiebetür nach draussen. Der angesprochene Geschäftsleiter hebt die Hand und grüsst freundlich zurück. Der familiäre Umgang – auch mit den Lernenden –

nimmt offensichtlich einen wichtigen Platz ein bei der Frigerio SA. Und das, obwohl das Familienunternehmen heute über 100 Mitarbeiter beschäftigt (siehe Infobox).

Mit einem Lächeln zur Arbeit

Die freundliche Aufnahme im Team wird geschätzt von den derzeit sechs Auszubildenden der Firma – drei Detailhandels- und drei KV-Lernenden. «Ich gehe jeden Morgen mit einem Lächeln im Gesicht zur Arbeit. Ich fühle mich bei Frigerio wie in einer Familie», sagt etwa Evan Ferrari, DH-Lernender

im zweiten Jahr. Seine Gefühlslage ist ganz im Sinne der Geschäftsleitung. «Wir schätzen die Lernenden als vollwertige Mitarbeitende, auch wenn sie noch in der Ausbildung sind», sagt Stefano Poncini, der das Unternehmen in 4. Generation zusammen mit seinem älteren Bruder Luca führt.

Das Wohlergehen und der Erfolg der Lernenden sind spürbar ein persönliches Anliegen der beiden Geschäftsleiter. «Wir tauschen uns regelmässig mit den Auszubildenden aus, aber auch die direkte Kommunikation ist uns wichtig.



Stefano und Luca Poncini, führen das Unternehmen in 4. Generation



Bei unseren Rundgängen durch die Firma suchen wir immer auch das Gespräch mit den Jugendlichen», so Luca Poncini.

Mehr Support nötig als früher

Tauchen Probleme auf – in der Schule, im Betrieb oder privat – versucht man laut Luca Poncini, den Lernenden koordiniert zu helfen. In Krisensituationen gewährt die Firma auch mal eine zweite Chance – so wie bei jenem Lernenden, der derzeit ein missratenes Lehrjahr wiederholen darf. Die Brüder Poncini sind überzeugt: Jugendliche brauchen heutzutage auf dem Weg zum beruflichen Erfolg mehr Unterstützung als früher. Freizeitstress, familiäre Spannungen aber auch die grosse Auswahl an Ausbildungsmöglichkeiten würden viele überfordern. Phasenweise Lust- und Ziellosigkeit sei die Folge.

Trotz dieser Schwierigkeiten will Frigerio die Leistung der Lernenden auf einem möglichst hohen Niveau halten. Zu diesem Zweck setzt man auf einen Mix aus Anreizen, Unterstützung und Anforderungen. «Wir sind zwar familiär im Umgang, aber auch anspruchsvoll und sprechen eine deutliche Sprache mit den Jungen», sagt Stefano Poncini. «Wir machen ihnen klar, dass das Berufsleben kein Spiel ist, sondern Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt bedeutet, in welchem es – wie im Sport – um Podestplätze geht».

Die Anforderungen an die Frigerio-Lernenden sind in der Tat hoch. Sie sollen sich in die Kultur eines Familienunternehmens integrieren, das sich Einzigartigkeit und Exzellenz auf die Fahne geschrieben hat. Im Handwerkerzentrum müssen die Detailhandels-Auszubildenden zudem lernen, die Bedürfnisse der Kundschaft – darunter mehrheitlich Profi-Handwerker – selbstständig und effizient zu erfüllen. Ein Verständnis der Branche, Kenntnis der Prozesse im Betrieb und natürlich der gegen 90 000 Produkte im Lager-Sortiment sind dazu unerlässlich, wie Stefano Poncini sagt. Damit die Jugendlichen dieses Ziel erreichen, setzt Frigerio auf eine seriös geplante betriebliche Ausbildung mit regelmässigen Schulungen und Leistungskontrollen. Einmal im Monat gibt es zum Beispiel



ein Meeting für alle Lernenden des Betriebs. Themen von allgemeinem Interesse wie Marketing, Logistik oder Sozialkompetenz stehen dabei auf dem Programm.

Rotation erweitert Horizont

Eine weitere Spezialität des Lehrbetriebs Frigerio bringt Francesco Papadia – seit rund 20 Jahren Ausbilder im Handwerkerzentrum – auf den Punkt: «Das Besondere an unserer Ausbildung ist die Tatsache, dass die Auszubildenden im Geschäft rotieren können und dabei stets durch einen Mitarbeiter betreut werden.» Die Rotation führt die DH-Lernenden nicht nur durch die verschiedenen Bereiche des Handwerkerzentrums, sondern auch ins benachbarte Frigerio-Fachgeschäft für Haustechnik.

Pro Lehrjahr verbringen sie rund sechs Monate im Handwerkerzentrum, vier Monate in der Logistik und zwei Monate am Haustechnik-Verkauf-



Frigerio SA, Locarno

spunkt. «In der Haustechnik kommen die Jugendlichen mit einer ganz anderen Branche in Kontakt. Sie spüren die Unterschiede sofort, und die Job-Rotation macht ihnen Spass», sagt Stefano Poncini. Die Horizont-Erweiterung helfe den Jungen auch dabei, ihre berufliche Zukunft zu planen. Abwechslung und jobrelevante Action sind wichtige Bestandteile der Ausbildung bei Frigerio: Die DH-Lernenden nehmen beispielsweise mit ihrem Team an internen und externen Verkäuferschulungen teil oder wirken bei den zwei jährlichen Frigerio-Messen mit. «Solche Erfahrungen sind stimulierend und motivierend», ist Luca Poncini überzeugt.

Innovatives Junior-Projekt

Eine grosse Motivation für die Jugendlichen ist zudem das 2007 gestartete «Progetto Junior»: Frigerio-Lernende mit Potenzial werden nach dem Lehrabschluss für eine individuell definierte Zeit im Unternehmen systematisch weitergebildet. Zum Angebot gehört auch ein Praktikum bei einer Partnerfirma in der Deutschschweiz oder in der Romandie. Dabei kann die im Tessin so wichtige Fremdsprachenkenntnis verbessert werden. «Ziel des Projekts ist es, talentierte Mitarbeiter, die ihr Bestes geben, eines Tages für Frigerio zurückzugewinnen», sagt Stefano Poncini.

Ihr Bestes geben – das will auch die Firma weiterhin für die Ausbildung junger Nachwuchskräfte. «Die Jungen sind unsere Zukunft. Gute Berufsbildung bedeutet Engagement, viel Zeit und Arbeit, lohnt sich aber für die Jungen, unsere Firma, die ganze Branche und nicht zuletzt für die Gesellschaft», so Stefano Poncini. Um die Ausbildung bei Frigerio weiter zu optimieren, bittet man übrigens jeden Absolventen um eine Bewertung des Lehrbetriebs. Ginge es nach dem Lernenden Evan Ferrari, gäbe es momentan nichts zu verbessern. «Ich liebe die Firma Frigerio so, wie sie ist», sagt er lächelnd und rückt eine Schachtel mit Schrauben im Regal zurecht.

Bericht: Nicole Button, Fotos: Alex Buschor

Für die rund 50-jährige starke Ausbildungsleistung bedankt sich die Förderstiftung polaris bei der Frigerio SA.

Frigerio: Branchen-Leader mit Tradition

Das Familienunternehmen Frigerio ist seit über 90 Jahren Teil der Tessiner Firmenlandschaft. 1925 gründete Achille Frigerio die gleichnamige Firma. 1931 eröffnete er an der Piazza Grande in Locarno ein kleines Eisen- und Haushaltswarengeschäft. Im gleichen Jahr zog er am Stadtrand eine Stahlhandlung auf.

1946 übernahm sein Sohn Achille die Geschäftsleitung. Zu diesem Zeitpunkt wurde im Stadtzentrum, ein neuer Firmensitz mit Laden gebaut. Auch die Stahlhandlung erfuhr in den Folgejahren einige bauliche Erweiterungen und wurde durch eine Biegeerei für Armierungseisen ergänzt. 1968 übergab Achille Frigerio die Geschäftsleitung seinem Neffen Achille Poncini. 1972 wurde eine neue Biegeerei mit Lagerhaus in Cadenazzo eröffnet.

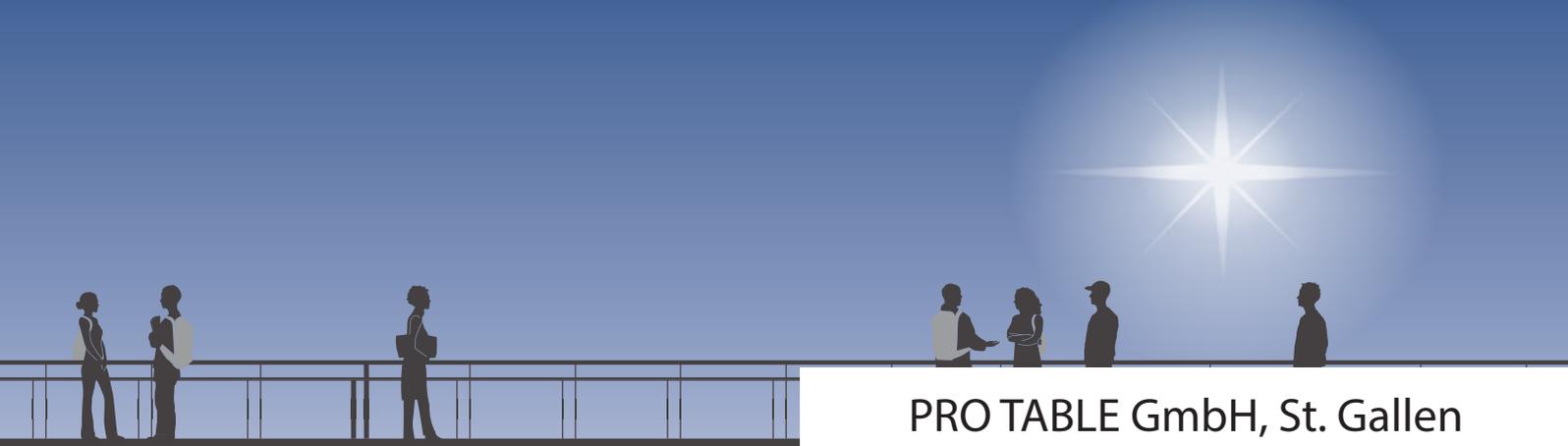
1988 markierte der Bau des neuen Geschäftssitzes mit Handwerkerzentrum am heutigen Standort in Locarno ein neues Zeitalter: Aus dem kleinen Eisenwarenladen der Locarnesi war ein modernes Handelsunternehmen mit Fokus auf die Profi-Kundschaft im ganzen Kanton Tessin herangewachsen. 2003 gelangte mit Luca Poncini bereits die 4. Generation ans Steuer des Familienbetriebs.

2010 folgte ihm sein Bruder Stefano Poncini in die Geschäftsleitung. 2011 wurde Frigerio in eine Aktiengesellschaft umgewandelt. 2014 folgte die Einführung eines neuen ERP-Systems.

Und im Frühling 2016 wird das neue Center für Haustechnik und erneuerbare Energien am bestehenden Hauptsitz eröffnet.

Die Frigerio SA beschäftigt heute über 100 Mitarbeiter. Tätig ist sie in den fünf Divisionen Handwerkerzentrum, Stahl/Metall, Bau (Fokus Armierungsstahl), Haustechnik und erneuerbare Energien. Mit der Tochterfirma Edilfer SA und dem Handelsunternehmen Frigerio-System Group verfügt sie über zwei weitere Firmen mit Synergie-Potenzial zum Mutterhaus.





PRO TABLE GmbH, St. Gallen

Der polaris-Preis 2015 (Haushalt) geht nach St. Gallen

Nur das Beste ist gut genug für den Nachwuchs

Klein, aber sehr fein: Bei Pro Table in St. Gallen lernt die Detailhandels-Auszubildende ihren Beruf zwischen edlem Porzellan und Top-Kochutensilien – und erhält nebenbei Einblicke in die gehobenen Küche. Die Firma ist deshalb von der Förderstiftung polaris zum «Besten Ausbildungsbetrieb 2015» des Haushaltswaren-Fachhandels gekürt worden.



Ein junger Mann mit Pelzkappe, Lederjacke und engen Jeans steht in der Porzellan-Abteilung von Pro Table in St. Gallen. Er hält eine goldene Versace-Tasse in den Händen, dreht sie vorsichtig hin und her. Mit seinem schrägen Modestil will er so gar nicht ins Bild des eleganten Fachgeschäfts passen. Die Verkäuferin an seiner Seite nimmt sich trotzdem viel Zeit für ihn, lächelt, erklärt. Schliesslich begleitet sie ihn zur Kasse, wo er die Tasse kauft.

Man würde nicht erraten, dass die junge Verkäuferin mit dem professionellen Auftritt eine Auszubildende im 2. Lehrjahr ist. Auch auf der Internetseite von Pro Table wird Daniela Neff als ganz normales Team-Mitglied aufgeführt. «Die Lernende ist bei uns voll dabei, darf alles machen. Sie ist keine billige Arbeitskraft», sagt Roman Wehrle, der das Haushaltsfachgeschäft mit seiner Frau Christine seit über 30 Jahren führt (siehe Infobox).

Mit allen Sinnen lernen

«Learning by doing» lautet die Devise im Lehrbetrieb Pro Table. «Alles machen» bedeutet hier allerdings weit mehr als Kunden bedienen, Waren per Scanner bestellen oder Produkte ausstellen. Denn bei Pro Table verkauft das Personal die Premium-Produkte nicht nur – sondern probiert sie auch aus, wendet sie fachgerecht an, lebt sie. Die Lernende ist da nicht ausgenommen. «Wer selbst einmal Wein aus einem

guten Glas getrunken hat, kann viel glaubwürdiger davon schwärmen», sagt Roman Wehrle. Deshalb sei die Lernende beispielsweise immer dabei, wenn ein Vertreter ein neues Produkt präsentiere.

Profunde Produktkenntnis ist allerdings nur ein Teil des Mehrwerts, den Pro Table seinen Kunden bietet: Zusätzlich zu den besten Tellern oder Töpfen liefert das Fachgeschäft nämlich auch noch Zutaten und Ideen für einen delikaten Inhalt.

Das kommt nicht von ungefähr, denn die Wehrles sind bekennende Gourmets. Ihre Liebe zum Essen und Trinken führte die beiden Quereinsteiger – er gelernter Mechaniker, sie Bankerin – vor Jahrzehnten in die Haushaltsbranche. Ihr Know-how geben sie seither an die Kundschaft weiter, und auch an die Lernende: Zur Ausbildung bei Pro Table gehört beispielsweise auch ein Besuch der hauseigenen Kochschule cook + eat. Dort bereitet Roman Wehrle mit den Teilnehmern jeweils seine Lieblingsrezepte zu und weicht sie in die neuesten Küchentrends ein. «Eine gute Kundenbeziehung geht eben auch durch den Magen», sagt er.

Lernende wird zur Barista

Auch im Laden in der St. Galler Altstadt spielt das Kulinarische eine wichtige Rolle. Im Foodstore von Pro Table kann man etwa die bevorzugten Gewürze oder Paste der Wehrles

PRO TABLE GmbH, St. Gallen



kaufen. «Der Foodstore sorgt dafür, dass die Kunden häufiger zu uns kommen. Neue Teller oder Löffel braucht man schliesslich nicht jede Woche», so Wehrle. Auch für die Lernende ist der Foodstore ein Plus – eine weitere Möglichkeit, die Vorzüge der verkauften Produkte selbst zu erfahren. «Sie darf beispielsweise neue Gewürze nach Hause nehmen und sie ausprobieren», sagt Christine Wehrle.

Im Foodstore erwirbt Daniela Neff zudem auch Fähigkeiten, die weit über eine «normale» Detailhandelsausbildung hinausgehen: Wie eine Profi-Barista bereitet sie für zwei Kundinnen einen Cappuccino zu, giesst den Milchschaum in der Tasse kunstvoll zu einem Herz. Der Kaffee ist übrigens hausgeröstet. Rund fünf Tonnen pro Jahr verarbeitet die Röstmaschine im Schaufenster des Ladens, erzählt Wehrle. Seine Frau plaudert indes mit den beiden Kundinnen über Gourmet-Ferien in Italien. Man ist per Du, es wird viel gelacht. «Wir möchten, dass unsere Kunden sagen: «Es war nett hier.»», sagt Roman Wehrle.

Fast eine Familie

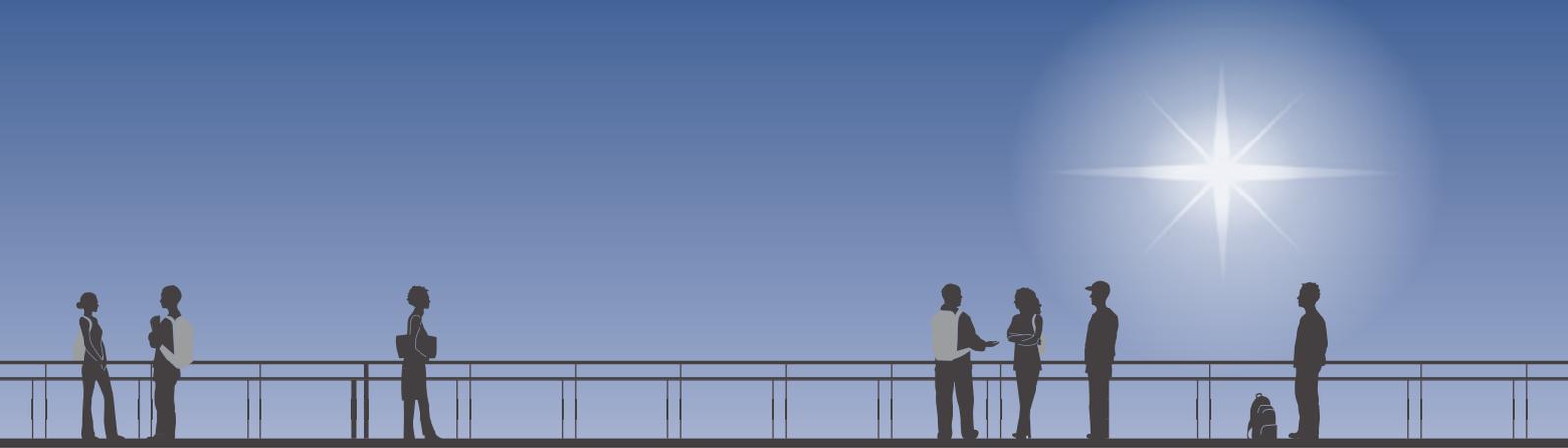
Nett findet es bei Pro Table auch die Lernende Daniela Neff: «Ich fühle mich hier wie in einer Familie aufgehoben und kann immer jemanden fragen, wenn ich nicht weiter weiss.» Die gute Betreuung gehört mit zum Erfolgsrezept des Lehr-

betriebs Pro Table. «Wir lassen unsere Lernende zwar vieles selber machen, halten dabei aber immer ein Ohr und ein Auge offen», sagt Christine Wehrle. Dass das Team so klein und flexibel sei, sei ein Vorteil für die Jugendlichen. Die Kommunikationswege seien kurz, man könne sehr schnell auf fachliche oder persönliche Fragen und Anliegen der Lernenden eingehen.

Nur das Beste ist gut genug: Dieser Philosophie bleiben die Wehrles auch bei der Berufsbildung treu. «Die Jungen sollen von ihrer Zeit bei Pro Table profitieren», sagt Roman Wehrle. «Wir wollen ihnen Lust machen auf diesen Beruf.» Dieser Ansatz scheint aufzugehen: Nach drei Jahrzehnten als Ausbilder können die Wehrles praktisch nur von positiven Erfahrungen mit den Jugendlichen berichten. Laut Christine Wehrle gab es keine einzige LAP-Note unter 4,8 – und das, obwohl man bei der Auswahl künftiger Lernender nicht primär auf die Schulnoten achte. Viel wichtiger seien Ausstrahlung und Motivation.

Begeisterung steckt an

Ihre eigene Motivation für die Ausbildung junger DH-Fachleute bringen die Inhaber von Pro Table ohne zu zögern auf den Punkt: «Wir haben einfach Freude an jungen Menschen und am Ausbilden», sagt Christine Wehrle, die mit ihrem



Mann drei Kinder grossgezogen hat. «Wir bilden aus, damit der Fachhandel auf gute Berufsleute bauen kann. Wir leben beide für diesen Beruf und für die Branche», ergänzt Roman Wehrle. Man glaubt es ihm. Spürt die Begeisterung, wenn er beispielsweise voller Elan die Vorzüge eines neuen 800-Grad-Grills preist – und sie aus dem Effeff über den Werdegang einer Porzellan-Designerin berichtet.

Für diesen leidenschaftlichen Einsatz für die Branche und für die Berufsbildung bedankt sich die Förderstiftung polaris beim Team von Pro Table.

Bericht: Nicole Button,

Fotos: Alex Buschor

Pro Table: Meister der gehobenen Tischkultur

Das Haushaltsfachgeschäft Pro Table in St. Gallen ist für Liebhaber der gehobenen Tischkultur seit 1985 eine feste Adresse. Seine Wurzeln liegen in Weinfelden, wo Roman und Christine Wehrle in den 80er Jahren ein seit 1876 bestehendes Haushaltswarengeschäft übernahmen. 1985 eröffneten sie die St. Galler Filiale in der Webergasse, 1988 folgte der Umzug an die Neugasse im Herzen der St. Galler Altstadt. Auf zwei Etagen mit insgesamt 170 Quadratmetern bietet Pro Table Premium-Produkte aus den Bereichen Porzellan, Besteck, Kristall und Haushalt an. Integriert in den Laden ist zudem ein Foodstore mit Gourmetartikeln wie Gewürze, Pasta, Trüffel, Kaviar oder hausgeröstetem Kaffee. Im Jahr 2000 gründeten die Wehrles die Kochschule cook + eat – mit dem Ziel, den Kunden nebst den genannten Produkten auch jede Menge Ideen und Know-how für deren Anwendung in der Küche zu liefern. 2003 wurde der Standort Weinfelden geschlossen. Im gleichen Jahr erhielt Pro Table in Chicago den GIA Top Window Award, vergleichbar mit einem Weltmeistertitel für Tischkultur. Heute beschäftigt die Firma fünf Mitarbeiter – darunter stets eine Lernende.



Christine und Roman Wehrle: Wir wollen den «Jungen» Lust auf diesen Beruf machen!

Spendentafel 2010–2016

Firmenspenden:

Adrian Meyer, 6260 Reiden

A. & J. Stöckli AG, 8754 Netstal

Allchemet AG, 8344 Bäretswil

Ausgleichskasse Verom, 8952 Schlieren

Bernasconi Figli, 6830 Chiasso

businessMart AG, DE-70563 Stuttgart

E. Buschor AG, 9450 Altstätten

e + h Services AG, 4658 Däniken

Fanti Consulting AG, 8610 Uster

Festool Schweiz AG, 8953 Dietikon

Gebo Druck AG, 8048 Zürich

GEDORE Omnitool GmbH, 8957 Spreitenbach

Hager Zierbeschläge AG, 8867 Niederurnen

I.D. Individual Doors SA, 1774 Cousset

Interferex AG, 8304 Wallisellen

Keller Sirnach AG, 8370 Sirnach

KOCH Group AG, 8304 Wallisellen

Ledermann Eisenwaren + Haushalt AG,
3422 Kirchberg

LIMEX Handels GmbH, 8716 Schmerikon

Messe Luzern AG, 6005 Luzern

Muff Haushalt, 4450 Sissach

nexMart Schweiz AG, 8304 Wallisellen

nexMart GmbH & Co. KG, DE-70563 Stuttgart

PB Swiss Tools AG, 3457 Wasen im Emmental

PK Merlion, 8304 Wallisellen

Quincaillerie Daenzer, 1660 Les Moulins

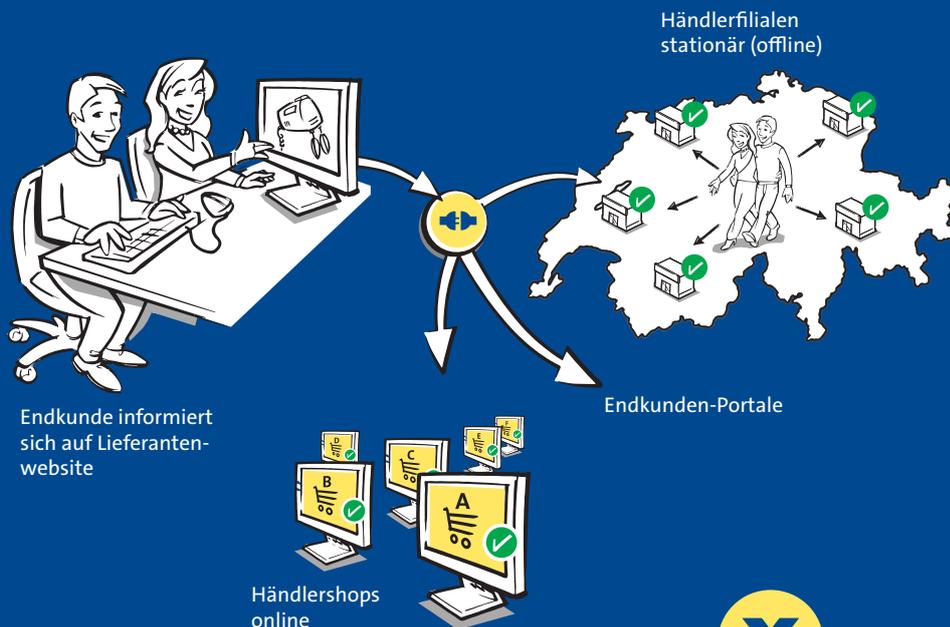
Quincaillerie du Léman S.A., 1030 Bussigny

retail Connect

Der Umsatzturbo für Sie und Ihre Kunden

nexmart

- Interessenten auf der Lieferanten-Website direkt zum Kauf animieren
- Direkte Verlinkung der Lieferanten-Website mit Online-Shops und Filialen des Fachhandels
- Hohe Conversion Rates: effektive Wandlung von Interessenten in Käufer
- Kundenzuführung für Online- und Stationärkäufe (Click & Collect) für den Fachhandel
- Hohe stationäre Verfügbarkeit beim Fachhandel kann noch effektiver als Wettbewerbsvorteil genutzt werden
- Signifikante Steigerung der Umsätze von Lieferant und Fachhandel



Der schnellste Weg
zu retail Connect.



> nexmart.com

Robert Huber AG, 5507 Mellingen

Schöni Handels AG, 3700 Spiez

SFS unimarket AG, 9424 Rheineck

Sektionen von Swissavant – diverse

Swissavant, 8304 Wallisellen

Tedoc, 9403 Goldach

Top Table, 6005 Luzern

Victorinox AG, 6438 Ibach

VSM Verband Schweiz. Messerschmied-Meister,
3400 Burgdorf

W. Marthy Eisenwaren AG, 8890 Flums

Zinsli Eisenwaren + Haushalt AG, 7130 Ilanz

Braunwalder-Lehmann Annalis, 9200 Gossau

Fanti Gertrud, 8610 Uster

Fellay-Bornet Nicole, 1462 Yvonand

Fiechter Christian, 9435 Heerbrugg

Gattiker Hansruedi, 8832 Wollerau

Grees Stefanie, 8304 Wallisellen

Hager Adrian, 8867 Niederurnen

Huber Hans, 9050 Appenzell

Rosenberger Jules, 8910 Affoltern am Albis

Rotermund Astrid, 8484 Weisslingen

Sahli Hans-Peter, 8903 Birmensdorf

Schlegel Thomas, 8057 Zürich

Schweizer Anita, 8444 Henggart

Trepte Horst, 9435 Heerbrugg

van Pernis Frank, 8703 Erlenbach

Windlin Wolfgang, 8340 Hinwil

Privatspenden:

Baumann Max, 8706 Meilen

Baumann-Baur Suzanne, 8706 Meilen

Jetzt durchstarten!

Starte deine Karriere in einem erfolgreichen Team!

Informiere dich über unsere Ausbildungsmöglichkeiten als

- **Automatiker/-in**
- **Detailhandelsfachmann/-frau**
- **Informatiker/-in**
- **Kaufmann/-frau**
- **Konstrukteur/-in**
- **Kunststofftechnologe/-in**
- **Logistiker/-in**
- **Physiklaborant/-in**
- **Polymechaniker/-in**
- **Produktionsmechaniker/-in**

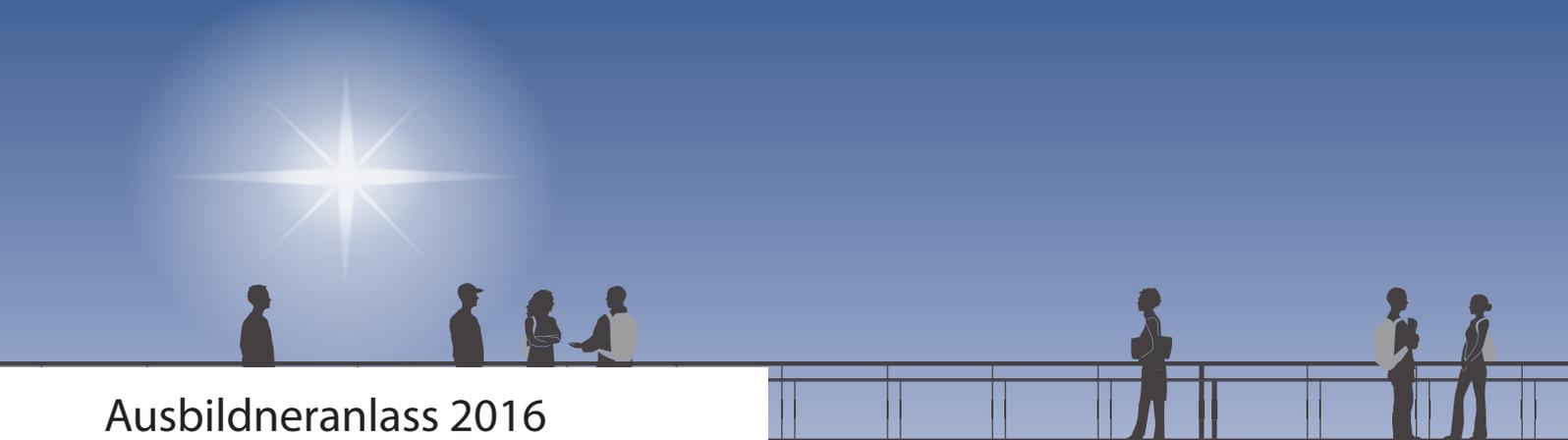
Darum lohnt sich eine Lehre bei SFS!

- ☑ gute Karrierechancen
- ☑ internationales Unternehmen
- ☑ lehrreiche Ausland-/Sprachaufenthalte

SFS

1 Unternehmen
10 Lehrberufe
100 Karrieremöglichkeiten!

www.sfs-lehre.ch



Ausbildneranlass 2016

Ausbildner-Anlass der Förderstiftung polaris neu lanciert

Detailhandel-Lehre in der Image-Krise: Hilfe zur Selbsthilfe ist gefragt

Wie gehen DH-Lernende mit dem schlechten Image ihrer Ausbildung um? Und wie können die Ausbilder sie dabei unterstützen, dennoch Berufsstolz und Motivation zu entwickeln? Diese Themen standen im Fokus des neu lancierten Ausbilder-Anlasses der Förderstiftung polaris. Die kostenlose Veranstaltung war ein Erfolg – und wird deshalb 2017 erneut angeboten.

Die träge Regenwetter-Stimmung ist auf einmal weggeblasen. Es wird rege diskutiert am Ausbilder-Anlass der Förderstiftung polaris in der Messe Luzern (siehe auch Interview Christian Fiechter). Manchmal auch kontrovers, die Emotionen der knapp 40 Berufsbildner aus der Branche sind spürbar. Die traktandierten Themen betreffen alle im Saal: «Berufsprestige: Strategien der Lernenden» und «Ziele setzen und fair beurteilen».

Einig sind sich die Teilnehmer in einem Punkt: Das Prestige des Detailhandels befindet sich im Sinkflug – und mit ihm das Niveau der Lernenden. Bei den Ursachen gehen die Meinungen auseinander. Das Problem wird bei den Schulen oder bei der Gesellschaft generell geortet. «Nein, wir sind selber schuld am sinkenden Niveau», wirft ein Teilnehmer ein. Der Detailhandel schaffe es nicht, seine Vorzüge in der Öffentlichkeit gut zu verkaufen.

Lernende leiden unter Image ...

Das schlechte Berufsimago erschwert die Rekrutierung guten Nachwuchses – aber auch für die Lernenden selber sind die Vorurteile eine Belastung. Dies zeigte in Luzern Dr. Kerstin Duemmler vom Eidgenössischen Hochschulinstitut für Berufsbildung auf. 2013/2014 hatten sie und zwei Kolleginnen an verschiedenen Berufsschulen eine Studie durchgeführt über Image und Arbeitsbedingungen von DH-Lernenden. Die Studie belegte: Immer wieder werden die Jugendlichen privat mit Vorurteilen konfrontiert. Detailhändler «füllen ein wenig Regale auf, stehen herum, sind nicht so gebildet, sind die Dummen», zitierte Kerstin Duemmler aus Interviews mit den Lernenden.

... und tun etwas dagegen

Spannend ist, was die Studie aber auch zeigt: Die Lernenden nehmen das negative Image nicht einfach hin. «Sie finden Wege, mit den Stereotypen umzugehen», sagte Kerstin Duemmler.

«Die Jugendlichen merken während ihrer Ausbildung bald, dass die Arbeit im Detailhandel viele fachliche und soziale Kompetenzen erfordert», so die Wissenschaftlerin. Auf Basis dieser Erfahrung würden sie Berufsstolz entwickeln. Weitere Strategien helfen den Lernenden, mit der geringen Wertschätzung ihres Berufes umzugehen: Sie identifizieren sich beispielsweise mit ihrem Lehrbetrieb oder mit beliebten Verkaufsprodukten. Oder sie definieren die DH-Ausbildung als Sprungbrett für eine Karriere.

Gute Bedingungen motivieren

«Die genannten Strategien können von Ihnen als Ausbilder unterstützt werden», wandte sich Kerstin Duemmler ans Publikum. Wie genau das in der Praxis gemacht wird, wollte die Expertin den Teilnehmern überlassen.

Der zweite Teil ihres Referats legte allerdings nahe: Gute Arbeitsbedingungen im Lehrbetrieb sind eine zentrale Vo-





oraussetzung für Berufsstolz und Motivation der Jugendlichen. Die Ausbilder haben es laut Kerstin Duemmler in der Hand, die Bedingungen für die Lernenden zu optimieren: sei es mit einer möglichst breiten und fundierten Ausbildung, mit Freiräumen für Eigeninitiativen oder durch Wertschätzung und Anerkennung.

Ziele setzen und fair beurteilen

Zum letzten Punkt – Anerkennen respektive Beurteilen von Leistung – gab es im Anschluss viele nützliche Tipps und Erläuterungen von Hanspeter Schläpfer, Rektor des Berufsbildungszentrum Herisau. Er zeigte auf, dass eine regelmässige Beurteilung der Lernenden wichtiger Bestandteil der Ausbildung ist. Eine Knochenarbeit, die im Aufgabenheft der Ausbilder ganz weit oben stehen sollte.

Seinen persönlichen Grundsatz beim Beurteilen verriet Hanspeter Schläpfer gleich zu Beginn seines Referats: «Ich versuche immer, fair, korrekt aber auch wohlwollend zu sein.» Im Zweifelsfall entscheide er zugunsten des Lernenden – denn eine gute Bewertung habe erwiesenermassen einen positiven Effekt auf Motivation und Leistung der Jugendlichen.

Dickes Lob, sachliche Kritik

Das Wort Lob erschien in seiner Präsentation denn auch dick geschrieben. «Es sollte unmittelbar und zeitnah geäussert werden, spezifisch sein – und ohne Aber daherkommen», riet der erfahrene Berufsbildner. Auch Kritik müsse unmittelbar angebracht werden, sachlich begründet und zudem konstruktiv sein.

Aus beidem – Lob und Kritik – resultieren semesterweise Standortbestimmungen und schliesslich die Bewertung für die Schlussqualifikation. Hanspeter Schläpfer vermittelte Tipps, wie die dazugehörigen Beurteilungsgespräche optimal gelingen: Das Gespräch mit dem Lernenden sollte beispielsweise schriftlich vorbereitet werden, und die definitive Beurteilung sollte von Ausbilder und Lernendem im Dialog gemeinsam erarbeitet werden.

Smarte Ziele, situative Führung

Unverzichtbare Grundlage für ein gutes Beurteilungsgespräch ist laut Hanspeter Schläpfer die Vereinbarung von maximal drei «smarten» Zielen im Vorfeld. «SMART» bedeutet so viel wie: S = spezifisch; M = messbar/überprüfbar; A = akzeptiert/gemeinsam vereinbart; R = realistisch und T = terminiert (bis wann soll das Ziel erreicht sein).

Eine solche Zielvereinbarung ist der Anfang, aber noch lange nicht das Ende des Ausbilder-Jobs. «Für verbindliche Ergebnisse braucht es Ihre Führungsarbeit», sagte der Referent. Damit die Lernenden ihre Ziele erreichen, müssen sie instruiert werden, beraten, beauftragt und kontrolliert. Das Zauberwort lautet «situatives Führen»: Der Führungsstil sollte dem Knowhow und der Routine der Lernenden angepasst sein.

Wie diese grosse Aufgabe zu meistern ist – und wie in der Praxis versucht wird, bei den Lernenden Berufsstolz und Motivation zu wecken – das diskutierte die Runde schliesslich unter der Leitung von Erwachsenenbildner Armin Riebli von der rissip GmbH. Beim feinen Apéro riche in den Räumlichkeiten der Messe Luzern gingen die engagierten Gespräche weiter, und die Teilnehmer konnten zudem wichtige Branchen-Kontakte knüpfen.

Bericht und Interviews: Nicole Button



Dr. Kerstin Duemmler



Hanspeter Schläpfer



Armin Riebli

Interviews zum Ausbildneranlass 2016

Fortsetzung: Ausbildner-Anlass der Förderstiftung polaris neu lanciert

«Teilnehmerzahl ist noch ausbaufähig»



Herr Fiechter, das Ausbildner-Seminar der Förderstiftung polaris überrascht dieses Jahr mit einer neuen Organisation: Statt mehrerer regionaler Anlässe – wie bisher – gibt es jetzt nur noch einen Ausbildner-Anlass in Luzern. Statt am Abend wird er neu am Nachmittag durchgeführt. Warum?

Christian Fiechter: Der Grund für die Neuorganisation war hauptsächlich die sehr unterschiedlichen Teilnehmerzahlen an den verschiedenen Veranstaltungsorten. Je westlicher, desto schlechter waren die Zahlen. Unter diesen Bedingungen machte es keinen Sinn mehr, den Anlass jedes Jahr in vier verschiedenen Regi-

onen anzubieten. Wir entschieden uns daher für eine zentrale Durchführung in Luzern – in der Hoffnung, dass der Aufwand künftig wieder in einem Verhältnis zum Resultat steht. Weil die An- und Abreise für einige Teilnehmer länger geworden ist, haben wir den Anlass bewusst am Nachmittag und nicht mehr am Abend angesetzt.

Wie sind Sie mit der heutigen Premiere des neu lancierten Ausbildner-Anlasses zufrieden?

Für das erste Mal war die Teilnehmerzahl befriedigend, aber sicher noch ausbaufähig. Die Neuorganisation muss sich erst

noch bewähren. Das gelingt nur, wenn die inhaltliche Qualität der Anlässe weiterhin stimmt. Ich denke, das war heute der Fall. Die Themen waren gut gewählt und wurden verständlich präsentiert. Es kam zu lebhaften und teils kontroversen Diskussionen, was zeigt, dass Interesse vorhanden war.

Wie geht es 2017 mit dem Ausbildner-Anlass weiter?

Der Anlass wird auf jeden Fall wieder angeboten. Minimalziel ist es, dass wir plus minus 50 Anmeldungen haben.

Aber wenn wir die Grösse des Verbandes bedenken, dürften es eigentlich schon mehr sein...



Uschi Bucher-Zemp

Uschi Bucher-Zemp, Zemp AG, Wolhusen

«Die heutigen Präsentationen und Diskussionen waren interessant. Ich habe mir gemerkt, dass Ausbildungsziele <SMART> sein sollten. Es ist gut, sich solche Dinge wieder einmal bewusst zu machen. Wertvoll finde ich den Ausbildner-Anlass auch deshalb, weil man hört, wie andere Unternehmen mit verschiedenen Themen der Berufsbildung umgehen. Die neue Durchführung am Nachmittag hat in meinen Augen den Nachteil, dass sich nur noch wenige kleinere Fachgeschäfte angemeldet haben. Ich würde dennoch gerne wieder teilnehmen.»

Beat Nussbaum, Kärcher AG, Dällikon

«Ich finde es gut, dass es einen solchen Ausbildner-Anlass gibt und dass die Teilnehmer zum Austausch animiert werden. Man wird durch die Referate zum Nachdenken angeregt – heute etwa über den Stellenwert des Detailhandels und über das Setzen von Ausbildungszielen. Schöner wäre es, wenn noch mehr Ausbildner am Anlass teilnehmen würden. Vielleicht ist es eine Frage des Zeitaufwandes, denn ich denke nicht, dass es an den bisherigen Themen liegt. Ich auf jeden Fall würde mich wieder anmelden.»



Beat Nussbaum



AKTUELL:
«1.5% für Ihr
Altersguthaben!»

Für Sie ist es eine Überraschung. Für uns Alltag.

Als Konsument erwarten Sie heute Flexibilität, Einfachheit und Beratung. Als Versicherter unserer Pensionskasse bieten wir Ihnen nicht nur eine individuelle Betreuung, sondern immer mehr als Sie erwarten. Und nichts weniger. Zusammen versichert.

www.pk-merlion.ch

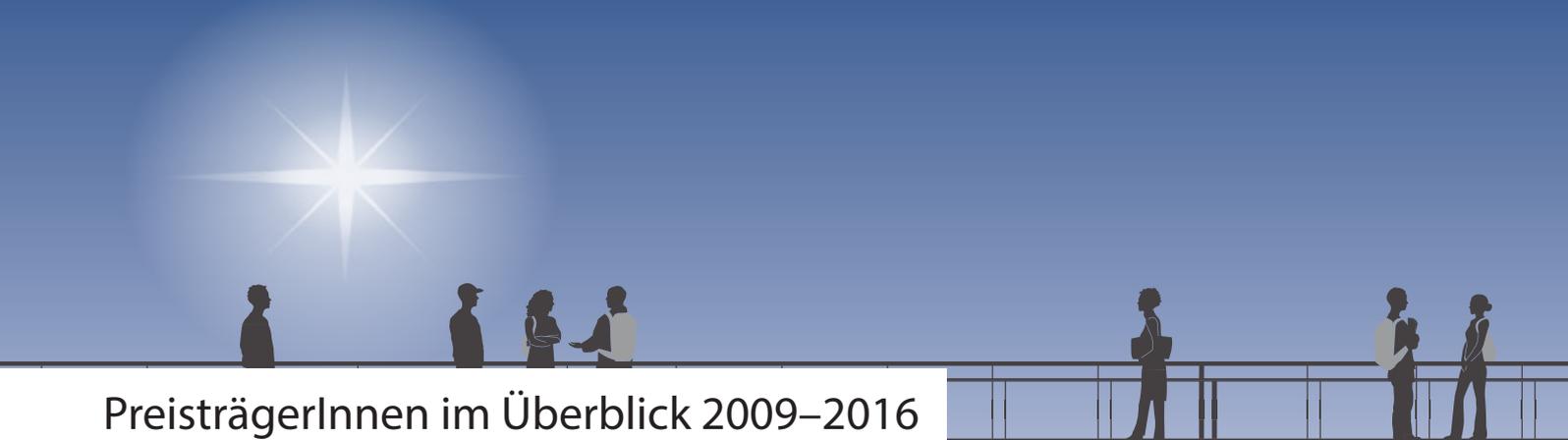
Pensionskasse Merlion
Durchführungsstelle
Frau Malgorzata Wylub
Postfach 300
CH-8401 Winterthur
T +41 58 215 74 09
info@pk-merlion.ch

Zukunft heute.

Merlion

PENSIONSKASSE
CAISSE DE PENSION
CASSA PENSIONE

 **winterthur**



PreisträgerInnen im Überblick 2009–2016

PreisträgerInnen der Förderstiftung polaris

Die Förderstiftung polaris zeichnete bisher folgende Lernende und Betriebe aus:

Auszeichnungen Lernende

Beste Abschlussprüfung 2009

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

Beste Abschlussprüfung 2010

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

Beste Abschlussprüfung 2011

Nina Doetzki, Luzern
Heidi Heimberg,
Oberwil im Simmental
Samantha Schlüchter,
Madiswil

Simon Gähler, Donzhausen
Dominik Obrist, Winterthur

Beste Abschlussprüfung 2012

Andreas Blättler, Hergiswil
Regula Bommer,
Amlikon-Bissegg
Gérard Frund, Courroux
Andreas Horath, Unteriberg
Maria Müller, Spiringen
Tanja Schärli, Werthenstein
Daniela Scherrer,
Bronschhofen
Florian Steimer, Greifensee
Sandra Wenger, Grindelwald
Quendi Werthmüller,
Brione Verzasca

Beste Abschlussprüfung 2013

Anita Duff, Cumpadials
Eliane Maurer-Grossenbacher,
Suhr
Eveline Portmann, Schüpfheim
Remo Stutz, Sarmenstorf

Beste Abschlussprüfung 2014

Sidonia Giger, Waltensburg
Jan Kühne, Waldkirch
Muriel Renevey, Fétigny
Hans-Moritz Spahr,
Erlenbach
Markus Stauer, Huttwil
Riccardo Tiné, Lugano

Beste Abschlussprüfung 2015

Lea Hanimann, Goldach
Daniela Krähenbühl,
Rüderswil
Matteo Lancellotti, Chiasso

Isabel Schön, Wädenswil
Michelle Wanner, Luzern

Beste Abschlussprüfung 2016

Mateo Matkovic, Neuhausen am
Rheinfall
Nadia Wattering, Altnau
Livia Zihlmann, Schüpfheim
Belinda Zünd, Bronschhofen

Auszeichnungen Lehrbetriebe

Beste Ausbildungsbetriebe 2009

A. Glaser AG, Lyss
Hauser Handwerk AG,
Romanshorn

Beste Ausbildungsbetriebe 2010

Brunner GmbH, Bassersdorf
Zinsli Eisenwaren + Haushalt
AG, Ilanz

Beste Ausbildungsbetriebe 2011

von Siebenthal
Cookshop AG, Gstaad
Keller Ruswil AG, Ruswil

Beste Ausbildungsbetriebe 2012

A. Gisler AG, Hochdorf
Peterhans Handwerkercenter
AG, Würenlos

Beste Ausbildungsbetriebe 2013

F. + H. Engel AG, Biel
Regalino AG, Langenthal

Beste Ausbildungsbetriebe 2014

Immer AG, Uetendorf
Markus Kleger Haushalt –Hand-
werk, Flawil

Beste Ausbildungsbetriebe 2015

Frigerio SA, Locarno
PRO TABLE GmbH, St. Gallen

Beste Ausbildungsbetriebe 2016

Josef Giger AG, Uznach
von Moos Sport + Hobby AG,
Luzern





FÜR PROFIS. VON PROFIS.

So viele verschiedene Berufe, so unterschiedliche Branchen. Und doch haben alle eines gemeinsam: den Willen zum Erfolg. Profis stehen für saubere Arbeit in jeder Hinsicht. Darum wollen sie professionelle Lösungen. Profis stehen im Wettbewerb. Dafür brauchen sie ein funktionierendes System aus Geräten, Reinigungsmitteln und Dienstleistungen. Und Profis wissen, was den Unterschied macht. Darum entscheiden sie sich für Kärcher.

www.kaercher.ch

KÄRCHER

makes a difference



Bilanz 31. Dezember 2016

| | 31.12.2016 | | 31.12.2015 | |
|-----------------------------------|-------------------|-------|-------------------|-------|
| | CHF | % | CHF | % |
| AKTIVEN | | | | |
| Flüssige Mittel | 5 114.58 | | 7 708.47 | |
| Wertschriften | 499 310.00 | | 471 438.00 | |
| Guthaben Verrechnungssteuer | 2 908.85 | | 1 213.45 | |
| Aktive Rechnungsabgrenzung | 0.00 | | 0.00 | |
| Umlaufvermögen | 507 333.43 | 100.0 | 480 359.92 | 100.0 |
| TOTAL AKTIVEN | 507 333.43 | 100.0 | 480 359.92 | 100.0 |
| PASSIVEN | | | | |
| Passive Rechnungsabgrenzung | 21 390.75 | | 17 093.55 | |
| Kurzfristiges Fremdkapital | 21 390.75 | 4.2 | 17 093.55 | 3.6 |
| Stiftungskapital | 300 000.00 | | 300 000.00 | |
| Vortrag vom Vorjahr | 163 266.37 | | 151 110.16 | |
| Jahresergebnis | 22 676.31 | | 12 156.21 | |
| Bilanzgewinn | 185 942.68 | | 163 266.37 | |
| Stiftungskapital | 485 942.68 | 95.8 | 463 266.37 | 96.4 |
| TOTAL PASSIVEN | 507 333.43 | 100.0 | 480 359.92 | 100.0 |

Finanzbericht 2016: Stiftungskapital erneut geöffnet!

Im Vergleich zum Vorjahr weist die Förderstiftung polaris per Ende 2016 ein um 5.91% auf Total 499 TCHF angestiegenes Stiftungskapital auf. Das Stiftungskapital per Ende 2016 ist damit im Vergleich zum Zeitpunkt der Gründung im Jahre 2009 trotz den zahlreichen Stiftungsaktivitäten um rund 66% angewachsen. Diese erneut positive Entwicklung des Stiftungskapitals im Jahr 2016 ist bei Ausklammerung der zahlreichen Stiftungsaktivitäten praktisch auf den guten Wertschriftenertrag in der Höhe von 27 TCHF, inklusive nicht-realisierte Kurserfolge (netto), zurückzuführen.

Betriebsrechnung 2016 im Plus

Die Betriebsrechnung ist auch nach den zahlreichen Aktivitäten wie Preisverleihungen, «Fit für die Lehre» – ein Kurs für Schulabgänger – oder dem zentral durchgeführten Workshop für Auszubildende bei einem Betriebsertrag von 54 TCHF und einem Betriebsaufwand von 32 TCHF erneut wie im Vorjahr mit 23 TCHF (VJ: 12 TCHF) im Plus. Spendengelder und freiwillige Zuwendungen in der Höhe von 28 TCHF (VJ: 28 TCHF; +0.0%) →



Erfolgsrechnung 2016

| | 2016 | | 2015 | |
|---------------------------|-------------------|--------------|-------------------|--------------|
| | CHF | % | CHF | % |
| Zuwendungen | 27 500.00 | 50.5 | 27 981.60 | 56.5 |
| Wertschriftenerträge | 19 522.96 | 35.8 | 19 436.97 | 39.3 |
| Finanzerträge | 7 443.85 | 13.7 | 2 079.69 | 4.2 |
| Total Erträge | 54 466.81 | 100.0 | 49 498.26 | 100.0 |
| Preisverleihungen | -5 125.00 | -9.4 | -8 216.15 | -16.6 |
| Öffentlichkeitsarbeit | -22 365.35 | -41.1 | -25 765.55 | -52.1 |
| Verwaltungsaufwand | -2 591.80 | -4.8 | -1 804.00 | -3.6 |
| Finanzaufwand | -1 708.35 | -3.1 | -1 556.35 | -3.1 |
| Total Aufwendungen | -31 790.50 | -58.4 | -37 342.05 | -75.4 |
| Ertragsüberschuss | 22 676.31 | 41.6 | 12 156.21 | 24.6 |

und ein Wertschriftenertrag von 20 TCHF (VJ: 19 TCHF; +/- 0%) konnten die Aufwendungen für Verwaltung und Public Relations mehr als finanzieren. Neben den im Frühjahr 2016 durchgeführten Preisverleihungen (Ausbildungsbetriebe des Jahres, Lernende mit Bestnoten) wurde im abgelaufenen Berichtsjahr ein grosser Wert auf eine kontinuierliche PR- & Öffentlichkeitsarbeit gelegt. Der Stiftungsrat hat im Sinne der Kontinuität die nachhaltige Wiedererkennung der Förderstiftung im öffentlichen Raum gezielt mit einer professionellen Pressearbeit gefördert und sich so wie in der Vergangenheit zum strategischen Schlüsselfaktor im Rahmen der nachhaltigen Erhöhung des Bekanntheitsgrades der Stiftung bekannt. Demzufolge blieben die Aufwendungen im PR-/Pressebereich im Vergleich zum Vorjahr mit 24 TCHF praktisch konstant (VJ: 26 TCHF). Rund 30% dieser Aufwandsposition ist mit dem erstmals zentral durchgeführten Workshop für Ausbilder erklärt und damit sind folgerichtig 70% dieser Aufwendungen mit den Kursen für die Schulabgänger «Fit für die Lehre» begründet. Die Themen des Workshops waren drei berufsspezifische Ausbildungsthemen mit grossem Praxis- und notwendigem Theoriebezug. Den rund 80 Teilnehmern bot dieser zentrale Ausbildungsanlass auch eine gute Kontakt- und Informationsplattform unter den verantwortlichen Berufsbildnern aus dem Schweizer Berufsbildungswesen. Die erfreuliche und über den Erwartungen liegende Anzahl an Teilnehmern waren für den Stiftungsrat Anlass genug, einen vergleichbaren Ausbilderanlass mit zentralem Durchführungsort für das Stiftungsjahr 2017 auszuschreiben. Das gute Börsenumfeld trug zusätzlich zum positiven (Finanz-)Resultat bei: Wie in den Vorjahren konnten nicht-realisierte Kursgewinne in der Höhe von 6 TCHF (VJ: 1 TCHF) verbucht werden. Gemessen am mittleren Wertschriftenbestand von rund 485 TCHF (VJ: 454 TCHF) ergibt dies sodann zusammen mit dem Wertschriftenzuwachs (+28 TCHF) eine durchschnittliche Wertschriftenrendite von 5.56%.

Ausblick 2017: Zweiter zentral durchgeführter Ausbilderanlass

Für das Stiftungsjahr 2017 werden die erfolgreichen Aktivitäten pro 2017 zur Förderung der dualen Berufsbildung in praktisch vergleichbarem Rahmen fortgeschrieben, d. h. es ist erneut mit einem Gesamtaufwand von rund 32 TCHF für den zentral durchgeführten Ausbilderanlass sowie für die Organisation und Durchführung von 3-4 Informationsveranstaltungen mit dem Arbeitstitel «Fit für die Lehre» zu rechnen. Sollten sich wiederum freiwillige Spenden und laufende Zuwendungen im Gesamtrahmen von rund 30 TCHF ergeben, wird der hoffentlich positive Wertschriftenertrag das Stiftungskapital der Förderstiftung polaris auch am Ende des 8. Jahres nach der Gründung der Stiftung erneut alimentieren. ■



Anhang per 31. Dezember 2016

I.) Grundlagen und Organisation

Rechtsform und Zweck

Die Stiftung bezweckt die gezielte Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung in den vier Wirtschaftssektoren «Eisenwaren» und «Haushalt» sowie «Farben» und «Elektrofach». Im Weiteren wird die gezielte Verbesserung des gesellschaftlichen Stellenwertes der Detailhandelsangestellten im Rahmen des Schweizer Bildungssystems angestrebt.

Das Image der Detailhandelsangestellten soll langfristig insbesondere durch die Darstellung von Karriere- und Erfolgsmöglichkeiten in den vorgenannten Wirtschaftssektoren einer breiteren Öffentlichkeit aufgezeigt und so der gesellschaftspolitische Stellenwert der dualen Berufsbildung im Schweizer (Detail-)Handel gezielt aufgewertet werden. Die Stiftung ist im Rahmen der Zwecksetzung in der ganzen Schweiz und dem angrenzenden Fürstentum Liechtenstein tätig. Die Stiftung hat keinen Erwerbzweck und erstrebt auch keinen Gewinn.

Registrierung

Firmennummer: CH-020.7.001.609-2
Rechtsnatur: Stiftung
Eintragung (Gründung): 8. September 2009

Führungsorgan/Zeichnungsberechtigung

Stiftungsrat:

| | | |
|---------------------|----|-----------------|
| Christian Fiechter | KU | Präsident |
| Eva Jaisli | KU | Vizepräsidentin |
| Christoph Rotermund | KU | Mitglied |
| Karl Steiner | KU | Mitglied |
| Max Feuz | KU | Mitglied |

Finanzen:

Patricia Häfeli KU

Organisation:

Der Stiftungsrat besteht aus Minimum 3 und Maximum 7 Mitgliedern. Alle Mitglieder des Stiftungsrates engagieren sich ehrenamtlich.

Personal:

Die Förderstiftung polaris verfügt über kein angestelltes Personal.

Revisionsstelle:

Die Revisionsstelle wird alle 2 Jahre gewählt.

Experten, Revisionsstelle, Aufsichtsbehörde

Revisionsstelle: CONVISA Revisions AG, 8808 Pfäffikon
Geschäftsführung: Christoph Rotermund, 8304 Wallisellen
Aufsichtsbehörde: Eidg. Departement des Innern,
3003 Bern

II.) Rechnungslegung, Erläuterungen zu Positionen der Jahresrechnung

Das neue Rechnungslegungsrecht des Schweizer Obligationenrechts (Art. 959 bis 962 OR) wurde für das Berichtsjahr 2016 angewendet. Der Ausweis des Vorjahres wurde nicht angepasst.

Die Wertschriften werden zum Börsenkurs per Stichtag bewertet. Die übrigen Aktiven und Passiven sind zum Nominalwert angesetzt.

Realisierte Erträge aus den Wertschriftenanlagen werden unter dem Titel «Wertschriftenerträge» in der Erfolgsrechnung ausgewiesen. Aus Wertschriftenanlagen nicht-realisierte Erträge (25 367.19 CHF) und Aufwendungen (17 923.34 CHF) sind als «Finanzerträge» netto ausgewiesen. Der «Finanzaufwand» enthält die Depotspesen.

Auflagen der Eidgenössischen Stiftungsaufsicht

Es liegen aktuell keine Auflagen von Seiten der Eidgenössischen Stiftungsaufsicht auf.

FALTBOXEN BOÎTES PLIABLES

meori®



Aufräumen, verstauen, transportieren: Die **meori** **Faltbox** schafft dort Platz, wo man ihn braucht – zu Hause, beim Einkaufen, unterwegs und im Büro.

Ranger, stocker, transporter: **la boîte pliable meori** permet de gagner de la place où cela est nécessaire – à la maison, en commissions, en déplacement ou au bureau.

Ihr Partner für starke Marken

e+h Services AG
Industriestrasse 14
4658 Däniken

Telefon 062 288 61 11
Fax 062 288 61 06
e-mail info@eh-services.ch

www.eh-services.ch





Stiftungsrat

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 2009 ins Leben gerufenen Förderstiftung polaris will Swis-savant – Wirtschaftsverband Handwerk und Haushalt (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-LehrerInnen oder üK-ReferentInnen, Projektleitende und IdeenträgerInnen rund um die berufliche Ausbildung. – Christian Fiechter ist Präsident der Hans Huber Stiftung, 9435 Heerbrugg, und Präsident der Förderstiftung polaris, 8304 Wallisellen. 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 entgegenreten. Die Auszeichnung von Bestleistungen wird



Der engagierte Stiftungsrat der 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: Karl Steiner, Kärcher AG, Dällikon; Christoph Rotermond, Swissavant, Wallisellen; Dr. h.c. Eva Jaisli, PB Swiss Tool AG, Wasen i.E; Christian Fiechter, Präsident der Förderstiftung polaris, Wallisellen, und Max Feuz, e + h Services AG, Däniken, inskünftig in der Öffentlichkeit wichtige Zeichen für die duale Berufslehre im Schweizer Detailhandel.

Für das anstehende Stiftungsjahr 2017 wird der Stiftungsrat mit Herrn Marc Peterhans, Peterhans Handwerkercenter AG, Würenlos, als Vertreter der Schweizer Handelsseite erweitert. Die Einsitznahme von Marc Peterhans in den Stiftungsrat der Förderstiftung polaris erfolgt statutenkonform per 1. Januar 2017. An dieser Stelle wünschen wir dem neuen Stiftungsratsmitglied der Förderstiftung polaris schon jetzt ein freudvolles Engagement im Dienste der beruflichen Aus- und Weiterbildung.

die Berufsausbildung im Detailhandel beleben, attraktiver 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 aufzeigen, dass der

Weg über eine erfolgreich 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 jeder Mitschülerin oder 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.»

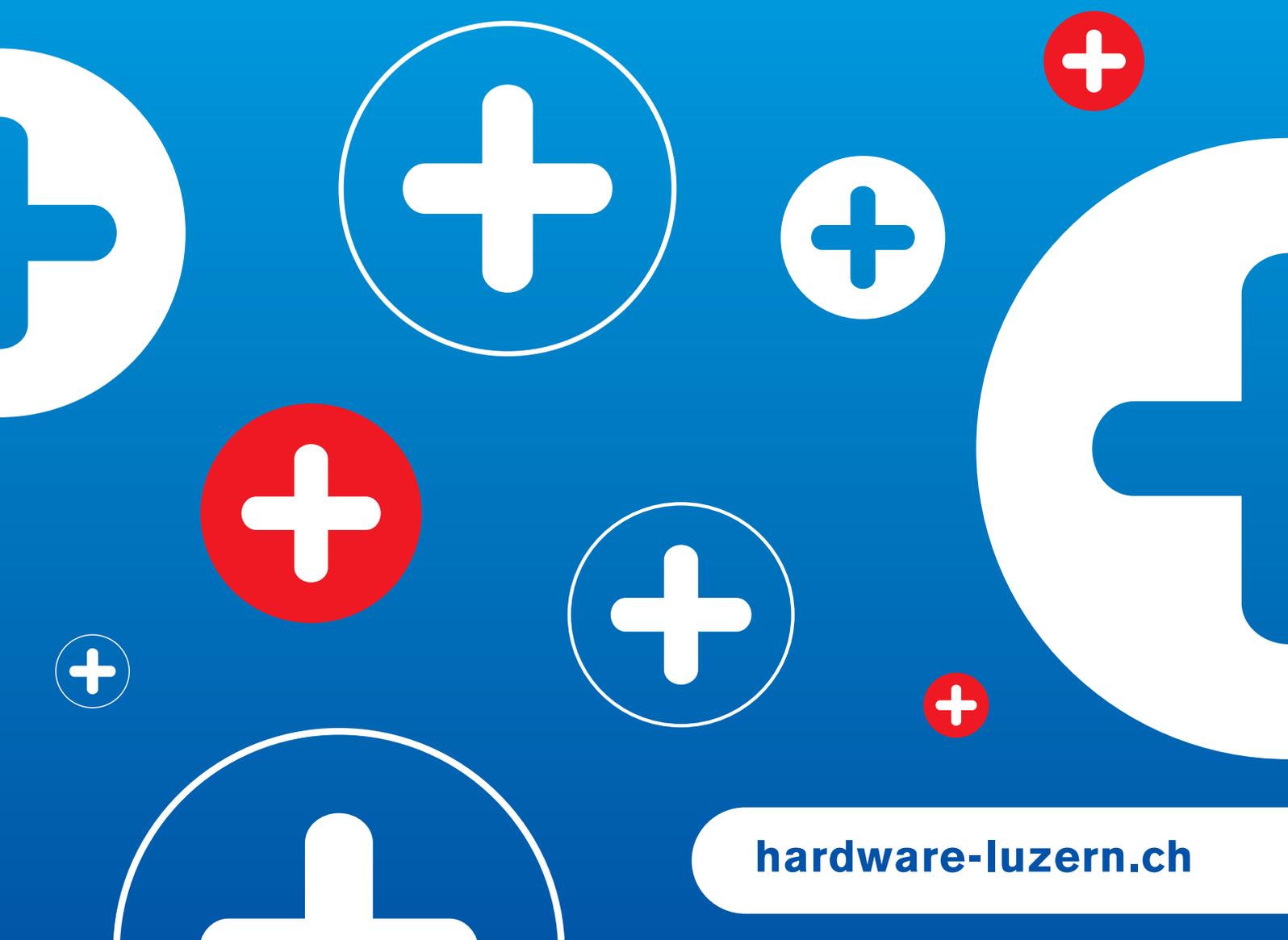
13. bis 15. Januar 2019
Messe Luzern

Hardware⁺

SCHWEIZER FACHMESSE FÜR EISENWAREN UND WERKZEUGE

Save the date!

Die 12. Hardware findet vom **13. bis 15. Januar 2019** bei der Messe Luzern statt.



hardware-luzern.ch

Patronat

SWISSAVANT

Wirtschaftsverband Handwerk und Haushalt
Association économique Artisanat et Ménage
Associazione economica Artigianato e Casalinghi

Veranstalterin



MESSELUZERN

Förderstiftung polaris
Neugutstrasse 12
Postfach
8304 Wallisellen
T +41 44 878 70 50
www.polaris-stiftung.ch
info@polaris-stiftung.ch