

Rechenschaftsbericht 2018





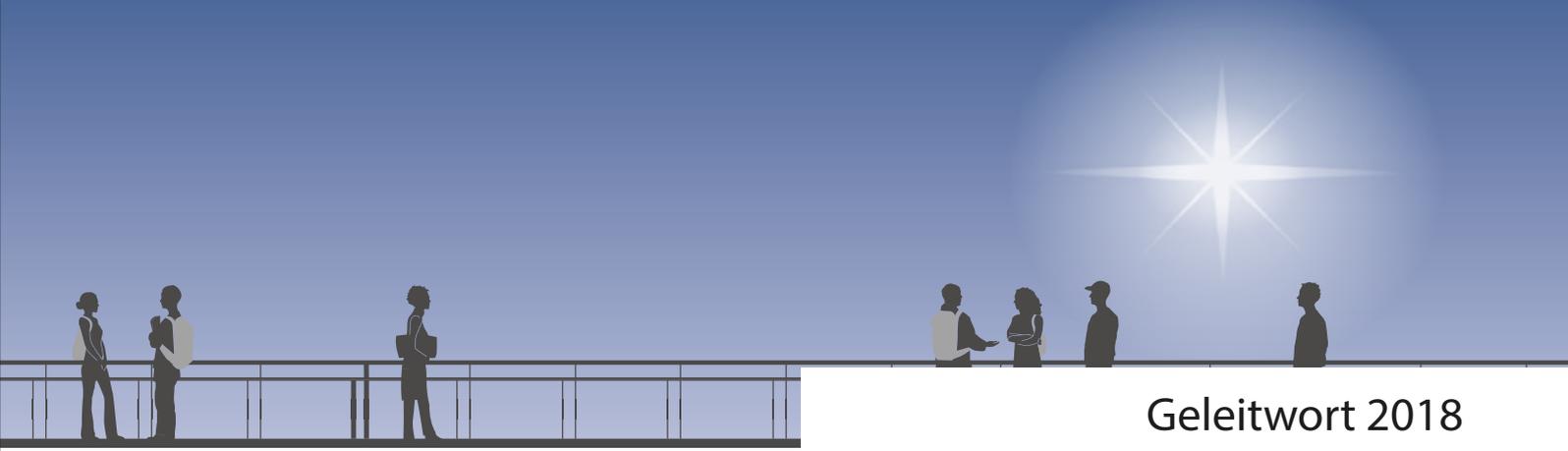
BERUFE MIT ZUKUNFT

24/7 an Deiner Seite

Ob in Autos, in Smartphones oder in Flugzeugen: SFS Know-how findet sich in den verschiedensten Endprodukten. Wir begleiten zuverlässig durch den Alltag. Meist unbemerkt. Denn unsere Präzisionsformteile und mechanischen Befestigungssysteme sind in die Produkte unserer Kunden eingebettet und erfüllen, obwohl nicht immer sichtbar, dort erfolgskritische Funktionen.

Wir bilden folgende Fachkräfte aus:

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



Geleitwort 2018

Danilo Pasquinelli – Leiter Berufsbildung Swissavant

Lohnt sich die Herausforderung Ausbildung heute noch?

Wissenschaftliche Forschungen belegen, dass europaweit im Jahre 2030 die Zahl von Menschen im erwerbsfähigen Alter um rund 15% gesunken sein wird.

Die Bedeutung von Bildung wird dementsprechend in Zukunft noch wichtiger. So wird nach dieser Prognose die Zahl der Erwerbstätigen mit Hochschulabschluss massiv steigen und diejenige mit dualer Berufsausbildung dramatisch sinken. Das bedeutet, dass sich die Zahl qualifizierter Arbeitskräfte in Zukunft stetig verringern und somit der Mangel an Fachleuten weiterhin steigen wird. Fachkräftemangel betrifft bereits heute branchenübergreifend zahlreiche, vor allem kleine und mittlere Unternehmen. Das kostet Geld, Zeit, mindert perspektivisch die Qualität ihrer Produkte und Dienstleistungen und bedroht schliesslich ihre Wettbewerbsfähigkeit. Dieser Mangel ist in vielen Branchen zu einem ernsthaften Problem geworden. Auf der Suche nach Lösungen unterschätzen Unternehmen häufig einen Weg, der eine solide Basis für ihre Zukunft legen könnte: die betriebliche Ausbildung! Die Vorteile, die für die Ausbildung von jungen, aufgeschlossenen Menschen sprechen, sind zahlreich. Selten gab es so viele Gründe wie heute, auf Ausbildung zu setzen. Das gilt für die Unternehmen ebenso wie für die Jugendlichen und die Gesellschaft insgesamt – Ausbildung nützt allen!

Pro und Contra Berufsbildung

Ausbildungsaktive Unternehmen sind sich sicher: Ausbildung lohnt sich. Viele betrachten sie als Schlüssel zur Zukunft. Betriebe, die ausbilden, bereuen diese Entscheidung selten. Die nachfolgenden Argumente sollen Ihnen Anregungen geben und Sie auf Ihrem Weg in Richtung Ausbildung unterstützen.

Unser Unternehmen hat zurzeit wirklich andere Sorgen als Ausbildung – oder?

Sie meinen, dass Ihr Unternehmen – besonders auch in schwierigen Zeiten – andere Prioritäten als Ausbildung hat?

Im Gegenteil, die Investition in Ausbildung stärkt Ihre Wettbewerbsfähigkeit.

Kompetentes Personal ist hierfür eine Grundvoraussetzung. Ausbildung sichert Ihnen qualifizierte Fachleute mit der Fähigkeit, hochwertige Produkte und Dienstleistungen zu erstellen. Gerade Krisenzeiten, die durch geringere Auslastung gekennzeichnet sind, eignen sich dazu, zeitliche und personelle Reserven für die Ausbildung von zukünftigen Fachkräften zu nutzen. Diese werden in besseren Zeiten dringend benötigt.

Unser Unternehmen braucht doch überhaupt keine Lernenden – oder?

Sie meinen, dass Ihr Unternehmen keine Lernenden braucht, weil Sie bereits ausreichend kompetentes Personal besitzen und keinen Fachkräftebedarf haben?

Erfolgreiche Unternehmen denken strategisch.

Es ist der zukünftige Fachkräftebedarf, dem man durch Ausbildung begegnen kann. Der Gewinn sind Mitarbeitende, mit denen Unternehmen flexibel und innovativ bleiben. Neben der Fachkräftesicherung machen weitere Aspekte Ausbildung lohnenswert: Sie stärkt die Innovationsfähigkeit, steigert die Mitarbeiterbindung und unterstützt die Aussenwirkung als attraktiver Arbeitgeber.

Die jungen Bewerber/-innen sind für unser Unternehmen nicht geeignet – oder?

Sie haben Schwierigkeiten bei der Suche nach geeignetem Personal? Sie meinen, dass die Schulabgänger/-innen häufig nicht die passenden Eigenschaften, Kompetenzen oder Einstellungen besitzen? Tatsächlich ist es manchmal schwierig, den perfekten Kandidaten für einen Ausbildungsplatz zu finden. Jedoch bietet Ihnen Ausbildung die Möglichkeit, junge Menschen langfristig nach Ihren unternehmerischen Anforderungen zu formen. Entdecken, wecken und fördern Sie die Kompetenzen junger Menschen. So gewinnen Sie schliesslich ideale Mitarbeitende. Und: Sie können einiges tun, um ideale Bewerber/-innen für sich zu gewinnen. Machen Sie Ihr Unternehmen sowie Ihre Ausbildungsberufe attraktiv für junge Menschen und erhöhen Sie so die Chance auf Bewerbungen Ihrer Wunschkandidat/-innen.

Ausbildung kostet mein Unternehmen viel Geld – oder?

Ja, Ausbildung kostet, Ausbildung ist eine Investition – aber eine, die sich lohnt. Der grösste Folgenutzen von Ausbildung wird nach Abschluss der Ausbildung wirksam, wenn die Lernenden als ausgebildete Fachleute im Betrieb weiterbeschäftigt werden. Langfristig gesehen ist Ausbildung kostengünstiger, als Fachkräfte einzustellen. Ausbildungsbetriebe sparen ►►



Ausbildung erbringt vielfältigen Nutzen – für die Unternehmen, für junge Menschen und für die Gesellschaft insgesamt, so Danilo Pasquinelli, Leiter Berufsbildung Swissavant.



Ausbildung erbringt vielfältigen Nutzen



Ausgaben, die für die Rekrutierung, Einstellung und Einarbeitung externen Personals entstehen. Und Ausbildung kostet weniger, als Sie vielleicht vermuten. Denn in vielen Betrieben werden die Ausbildungskosten bereits durch die Leistung der Auszubildenden während der Ausbildung gedeckt.

Es nimmt zu viel Zeit, sich um Auszubildende zu kümmern – oder?

Die Vorstellung, dass sich Ihr Personal mit der Betreuung von Lernenden beschäftigt und dadurch wertvolle Zeit für andere Aufgaben verliert, hält Sie von Ausbildung ab?

Auch hier gilt: Ausbildung ist eine Investition, die sich mittel- und langfristig lohnt.

Während der Ausbildung werden Lernende in vielen Berufen schon sehr bald zu kompetenten Mitarbeitenden, die selbstständig produktive Leistungen erbringen. So werden sie von einer scheinbaren Belastung rasch zur Unterstützung und erbringen einen massgeblichen Beitrag zum Unternehmenserfolg.

Wie Unternehmen von Ausbildung profitieren können

Fachkräftesicherung – Mittels betrieblicher Ausbildung ...

qualifizieren Sie Ihre eigenen Fachkräfte für die Zukunft, sichern Sie den Nachwuchs für Ihre Branche, wird sichergestellt, dass Lernende die fachlichen Kompetenzen erlangen, die Ihr Unternehmen benötigt, werden auch wichtige «soft skills» wie Teamfähigkeit, Unternehmergeist oder Zuverlässigkeit erworben, machen sich die Lernenden mit der Firmenkultur vertraut.

Wettbewerbsfähigkeit – Mittels betrieblicher Ausbildung ...

wird Ihr Fachkräftebedarf passgenau gedeckt, verfügt Ihr Personal genau über jene Fähigkeiten, die es erlauben, Top-Produkte und Dienstleistungen auf dem regionalen, nationalen und internationalen Markt zu erstellen, wird die Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit Ihres Unternehmens gesteigert.

Innovationsfähigkeit – Mittels betrieblicher Ausbildung ...

bleiben Sie stets an den aktuellen Trends dran, sichern Sie Dynamik in Ihrer Organisation, gewinnen Sie an Potenzial für Kreativität und Innovation, wird die Lernkultur in Ihrem Unternehmen gefördert.

Produktivität – Mittels betrieblicher Ausbildung ...

können auch noch nicht vollständig qualifizierte junge Men-

schen produktiv eingesetzt werden, können personelle Engpässe kurzfristig überbrückt werden.

Kostenreduktion – Mittels betrieblicher Ausbildung ...

können Sie die leistungsstärksten Fachkräfte aus einem «Talent-Pool» an Lernenden auswählen, minimieren Sie das Risiko von Fehlbesetzungen, sichern Sie geringe Einarbeitungszeiten bei Übernahme nach Ausbildungsende, ersparen Sie sich eine langwierige und teure Suche nach Fachpersonal auf dem externen Arbeitsmarkt.

Loyalität – Mittels betrieblicher Ausbildung ...

werden Identifikation und Loyalität Ihres Personals zum Unternehmen gestärkt, werden Personalwechsel reduziert.

Arbeitgeber-Attraktivität – Mittels betrieblicher Ausbildung ...

erzeugen Sie ein positives Erscheinungsbild Ihres Unternehmens nach innen und aussen, verbinden Sie soziales Engagement.

Fazit und Konsequenz

Ausbildung erbringt vielfältigen Nutzen – für die Unternehmen, für junge Menschen und für die Gesellschaft insgesamt. Sie ist eine zentrale Antwort auf aktuelle Herausforderungen wie Fachkräftemangel, Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit und nicht zuletzt auch Jugendarbeitslosigkeit. Ob Unternehmen tatsächlich von diesen Herausforderungen negativ betroffen sein werden, hängt wesentlich von Ihrem Engagement in der Ausbildung ab. Gleichzeitig ist die betriebliche Ausbildung aktuell vor grosse Herausforderungen gestellt. Es wird immer schwieriger werden, geeigneten Nachwuchs für offene Ausbildungsplätze zu finden. Vor allem leistungsstarke Jugendliche streben akademische Bildungswege an, und eine berufliche Ausbildung gilt oft nicht als die attraktivste Bildungsoption. Dies hat auch mit einem Imageproblem zu tun: Akademische Bildungswege werden gesellschaftlich höher bewertet und daher auch dann bevorzugt, wenn sie schlechtere Karrierechancen bieten. Deshalb ist es wichtig, dass Unternehmen aktiv für die vielfältigen Möglichkeiten werben, die eine Ausbildung mit sich bringt. Wir freuen uns, wenn Sie jungen Menschen weiterhin die Chance auf eine Ausbildung geben und somit zur Attraktivitätssteigerung der dualen Berufsbildung einen wertvollen Beitrag leisten. Vielen Dank für Ihr Engagement!

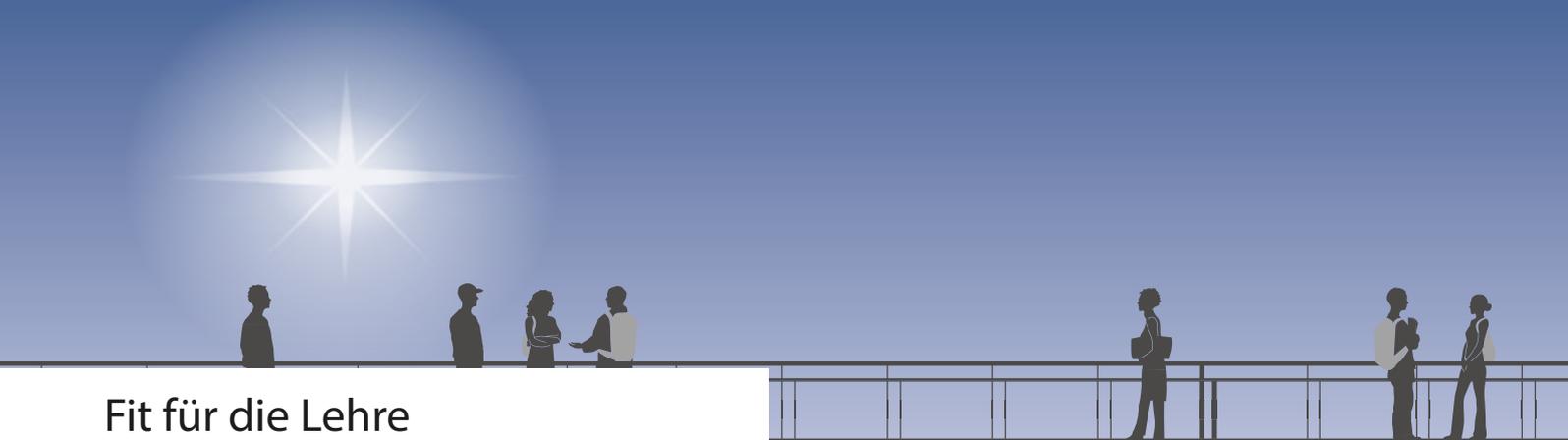
Danilo Pasquinelli, Leiter Berufsbildung Swissavant



Werkzeuge für professionelle Ansprüche
Les outils pour les exigences professionnelles



Markenvertretung für die Schweiz | e+h Services AG | 4658 Däniken | www.eh-services.ch



Fit für die Lehre

Attraktiver Workshop

«Fit für die Lehre» – Gregor Loser zeigt, wie's geht!

Der «polaris»-Workshop «Fit für die Lehre» wurde auch im 2018 durchgeführt. Zwar musste der Frühlingskurs im Raum Zürich wegen mangelnder Teilnehmerzahl abgesagt werden, dafür ist mit den beiden Herbst-Ausgaben im September 2018 durchgestartet worden. Sowohl in Langenthal, als auch in Luzern haben sich mehr als 60 Schülerinnen und Schüler für den Besuch des Workshops angemeldet. Die Motivation zur Anmeldung ist nicht nur Sache der Förderstiftung polaris oder der Schulen – auch die Betriebe sind aufgerufen, Jugendliche aktiv zur Teilnahme am Workshop «Fit für die Lehre» zu begeistern. Denn der Berufsnachwuchs ist ein vitales Interesse der Branche – nicht mehr und nicht weniger!

«Machen Sie mit!» möchte man Betrieben der Fachhandelsbranchen Eisenwaren und Haushalt – aber auch allen anderen Firmen zurufen, die mit der Besetzung ihrer Lehrstellen Mühe haben.

«Machen Sie mit und schicken Sie Jugendliche in der Berufswahl an den Workshop!»

Gemeint ist der Info- und Trainingsnachmittag «Fit für die Lehre», den der bekannte Ostschweizer Autor, Jugend- und Erwachsenenbildner Gregor Loser anbietet.

Dieses Intensivtraining ist im St. Galler Rheintal entstanden, die Förderstiftung polaris führt es seit einigen Jahren punktuell in der ganzen Deutschschweiz durch. Sie antwortet damit

auf die Seufzer des Gewerbes, das sich zunehmenden Problemen bei der Gewinnung geeigneter Jugendlicher als Nachwuchskräfte gegenüber sieht. «Mitmachen» kann heissen, die lokalen Schulen zu informieren, Jugendliche in der eigenen Verwandtschaft/Bekanntheit darauf hinzuweisen oder den Schnupperlehrlingen – künftigen oder gewesenen – die Infos zum Workshop zuzuspielen.

Betriebe, die mitmachen, beteiligen sich nicht nur am nüchternen Prozess der Personalgewinnung. Sie zeigen damit auch ein sorgendes, aktives Interesse an der Jugend, was wiederum Sympathie und Wohlwollen signalisiert. Und was mit grosser Sicherheit so wahrgenommen wird – von den Jugendlichen wie auch den Eltern und Lehrkräften. Das

wiederum macht den Detailhandel (und alle engagierten Betriebe) menschlich und sympathisch. Folglich kann es eigentlich nur Gewinner geben bei einer aktiven Werbung für den Workshop. Ganz einfach, oder nicht?

Worum geht es?

«Der Workshop will Jugendlichen bei der Berufswahl Mut machen, ihre Entscheidung gut zu überdenken und sorgfältig zu treffen. Sie sollen wissen, dass sich die Wirtschaft für sie interessiert und sie willkommen sind. Und sie sollen wissen, dass die klassische Lehre – die duale Berufsausbildung also – genauso gute Chancen auf Entfaltung und Aufstieg bietet wie der Weg über die Matura.» Der dies sagt ist kein geringerer als Christian Fiechter – polaris-Stiftungsratspräsident



Einladung zum kostenlosen Workshop:

«Bist du fit für die **Lehre?**»

Kluge Antworten und wertvolle Tipps für deine Berufslehre erhältst du am:

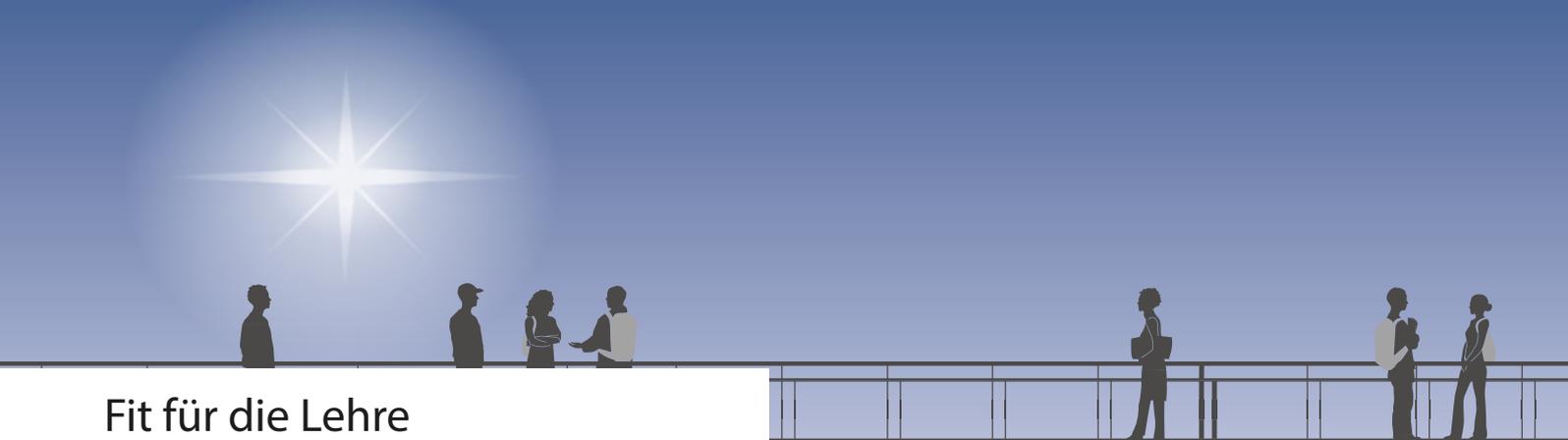
Mittwoch, 8. Mai 2019, 14.00 Uhr
Messe Luzern, Allmend, 6005 Luzern

Mittwoch, 11. September 2019, 14.00 Uhr
Hotel Olten, 4601 Olten

Mittwoch, 25. September 2019, 14.00 Uhr
Hotel Thurgauerhof, 8570 Weinfelden

Einfach anmelden unter:
www.polaris-stiftung.ch/de/fit_fuer_lehre.php
oder QR-Code scannen und durchstarten!





Fit für die Lehre



und selbst einer, der seine Karriere als KV-Lehrling gestartet und als GL-Mitglied bei der SFS Group beendet hat. Für ihn ist die Berufslehre das ideale Sprungbrett ins Berufsleben, weil heute die akademischen Möglichkeiten und Wege allen offenstehen – auch ohne Matura. «Der grosse Vorteil gegenüber dem gymnasialen Weg ist die soziale Kompetenz, die Lernende von Anfang an aufbauen. Sie haben nach drei oder vier Jahren eine reale Lebenspraxis, während sich Gymnasiasten in dieser Zeit weiter im «geschützten Raum» des Klassenzimmers bewegen.»

Der Workshop «Fit für die Lehre» will zu diesem Schritt beitragen, der deutlich anspruchsvoller und näher am echten Leben ist als der Übertritt von der Oberstufe ins Gymnasium. Er will motivieren zur Berufslehre – im Rahmen der Förderstiftung polaris natürlich zur Lehre im Detailfachhandel – und er gibt Tipps und Hinweise, damit dieser Schritt gut gelingt.

«Die jungen Menschen müssen auch lernen, sich von Absagen nicht entmutigen zu lassen und ihre Ziele mit Hartnäckigkeit und Originalität zu verfolgen.» So spielt das Leben – oder ist das bei Ihnen anders?

«Alles beginnt bei mir!»

Schub, Begeisterung und Freude – das ist es, was Gregor Loser am Workshop implizit vermittelt. Er findet innert Sekunden den Draht zu den Jugendlichen. Zu den jungen Menschen, die in der Pubertät stecken und – wir Erwachsenen wissen es – von enormen Wellen der Versagensangst, der Selbstüberschätzung und der fundamentalen Verunsicherung geschüttelt werden.

Gregor Loser weiss das auch, als ehemaliger Lehrer und heutiger Schulleiter

sogar sehr gut. Er bringt dieses Verständnis glaubhaft zum Ausdruck und gewinnt damit das Vertrauen der Jugendlichen. Das ist ein grosser Gewinn für die Teilnehmenden – ein Referent, der ihre Sprache spricht, der sie versteht und ihnen dennoch zeigt, wie und wo sie sich verbessern können. – «Alles beginnt bei mir!» Mit diesem Kernsatz, in Varianten ergänzt («Es ist ganz einfach!» – «Ich muss wollen!» – «Ich denke selber!»)

«Die jungen Menschen müssen auch lernen, sich von Absagen nicht entmutigen zu lassen und ihre Ziele mit Hartnäckigkeit und Originalität zu verfolgen!»

weckt Loser bei den jungen Menschen das Bewusstsein für die eigenen Ressourcen, Potenziale und schliesslich für den Selbstwert. Einen Wert, der in den Jahren des körperlichen und seelischen Umbruchs nur zu oft verschüttet ist, auch wenn das überkompensierende Gebaren mancher Jugendlicher zunächst das Gegenteil vermuten lässt. Mit weiteren immateriellen Tipps sensibilisiert Loser für grundlegende Werte, die sich als Orientierungsgrössen für ein erfülltes Leben eignen: «Aufmerksamkeit – Konzentration – Erfolg – Motivation – Freude – Achtsamkeit». Unschwer zu erkennen, dass auch diese Werte (Prioritäten, wie er sie nennt) selbstreferentiell wirken – also aus der eigenen Persönlichkeit heraus anzusteuern und für sich zu verfolgen sind.

Nicht externe Faktoren (Eltern, Lehrer, Umstände) sind dafür zuständig, sondern der junge Mensch selbst. Das mag hohe Psychologie sein – Gregor Loser vermittelt sie seinen Zuhörenden aber angepasst und glaubwürdig – und er kommt damit an. In seinen Ausführungen genauso wie mit seinem Buch «Fit für die Lehre». Ankommen, das macht den Unterschied zu wissenschaftlich-theoretischen Bemühungen und Abhandlungen zur Pädagogik.

Tipps in Flatrate

Konkret vermittelt Loser in seinem Workshop jede Menge guter Tipps, Tricks und Hinweise für den Einstieg in das Berufsleben. Bewerbung um die Lehrstelle, Vorstellungsgespräch, Kommunikation, Fitness, Kleidung, Schnuppern, Stimme, Händedruck, Zigis, Alk und Baseball-Caps ... Gregor Loser kennt die Jugendlichen, kennt ihre Themen und ihre Unsicherheiten. Und er kennt die andere Seite, die Personalchefs und Betriebsinhaber, die Ausbildner und Berufsschullehrer, die Eltern und Begleiter von jungen Menschen. Kurz, er weiss, wovon er spricht. Und er weiss, wie er darüber sprechen muss, damit seine Botschaften ankommen.

Der Workshop «Fit für die Lehre» wird von Lernenden bzw. von aktiven Ausbildnern mit eigenen Erfahrungsberichten mitgestaltet. Frohe Lernende und erfahrene, wohlmeinende Ausbildner treten damit ganz konkret auf, sie sind Orientierungsgrössen und Motivationsfiguren aus Fleisch und Blut. Das vervielfacht den Praxis- und Realitätsbezug. Für junge Menschen in der Pubertät gibt es wohl kaum bessere «Anreger» als Ihregleichen, die von ihren positiven Erfahrungen berichten.

Work with the best.



Follow us on



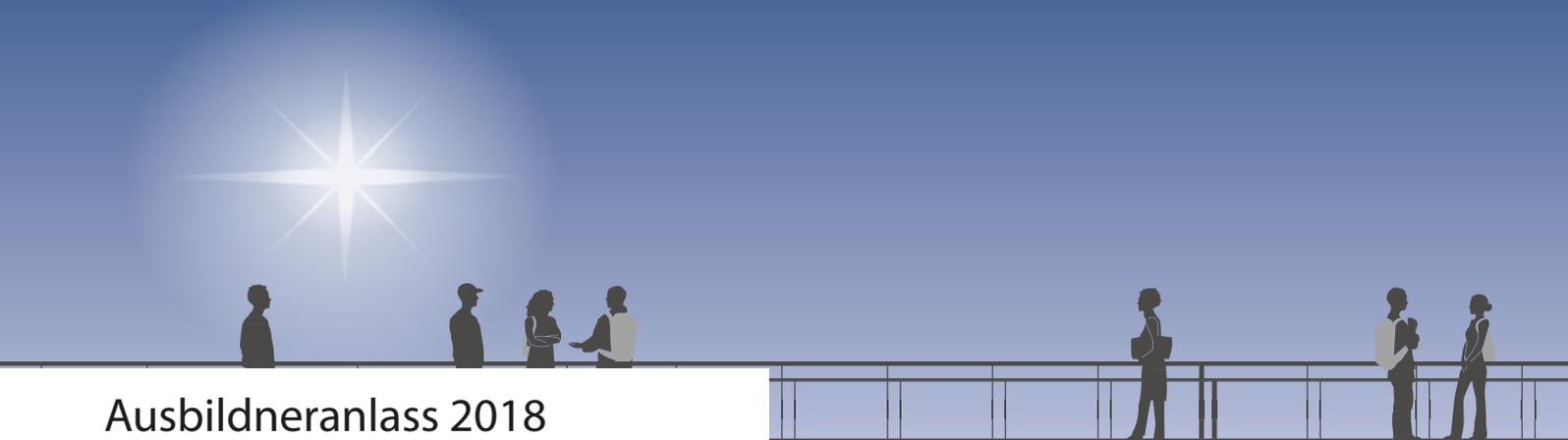
www.pbswisstools.com

PB SWISSTOOLS

PB Swiss Tools entwickelt und fertigt kompromisslose Schweizer Qualität seit 1878: präzise, innovativ und zuverlässig. Wer professionell schraubt, schätzt unsere exzellenten Werkzeuge und Medizinprodukte.

 **100% Swiss Made**  **Lifetime Guarantee**

Bezugsquelle für Schweizer Fachhandel: e+h Services AG, Industriestrasse 14, 4658 Däniken, info@eh-services.ch, www.eh-services.ch



Ausbildneranlass 2018

Informative Plattform für Berufsbildner

«Wir wollen eine Praktiker-Elite!»

Die Förderstiftung polaris lud im Juni 2018 erneut zum zentralen Ausbildungsanlass nach Luzern. Gut 50 Teilnehmende – Ausbilderinnen, Betriebsinhaber, Berufsbildnerinnen und andere Engagierte – packten die Chance. Zwei spannende Referate und ein intensiver Austausch beleuchteten ein brisantes Thema der Berufsbildung: «Lehrlingssuche – Strategien zur Rekrutierung der Besten».



Wer nach pfannenfertigen Rezepten und Lösungen ruft, verkennt die Komplexität der Zusammenhänge. Aber Faktum ist: Der Mangel an einsatzbereiten und geeigneten jungen Menschen auf dem dualen Berufsbildungsweg nimmt zu. Er macht Betrieben und Schulen zu schaffen und könnte einst das Funktionieren

«Engagierte Betriebe, interessante Ausbildungen und motivierende Betreuer – das spricht sich unter Jugendlichen schnell herum! Das Gegenteil allerdings auch ...!»

Christian Fiechter

ganzer Berufszweige und Branchen in Frage stellen. Noch ist es nicht soweit. Aber die Aussichten und Prognosen verlangen engagiertes «Gegensteuer» – jetzt, nachhaltig und zielgerichtet. Die Förderstiftung polaris will bekannt-

lich die duale Berufslehre allgemein, und die Detailhandelsausbildung im Besonderen, für Jugendliche attraktiv machen und so den Nachwuchs sichern helfen. Christian Fiechter, selbst KV-Lehrabgänger und ehemals GL-Mitglied bei der SFS Group, ist heute Präsident der Förderstiftung polaris.

Er wies in seiner Begrüssung darauf hin, dass es die einfachen Jobs für Ungelernte nicht mehr gibt: «Das bringt immer mehr lernschwache Bewerber in den Lehrstellenmarkt. Zugleich steigen die Anforderungen, was die Schere zwischen den

benötigten Profilen und dem vorhandenen Potenzial weiter öffnet.» – Die beiden Referate und die engagierte Diskussion zeigten Lösungsansätze auf. Sie machten aber auch deutlich, dass das Thema in Ursache und Wirkung vielschichtig ist – und dass Ausbildungsbetriebe und Branchen, aber auch die Gesellschaft als Ganzes herausgefordert sind. Denn die duale Berufslehre hat eine gesellschaftlich integrierende Wirkung und dient dem Funktionieren unseres Kollektivs. Auch, und gerade im Hinblick auf junge Menschen mit Migrationshintergrund. Diese

Prof. em. Dr. Margrit Stamm
Engagierte Bildungsforscherin
mit internationalem Leistungsausweis.





bilden wiederum ein Potenzial, das aktiv und gezielt angegangen werden sollte.

Die Bedeutung der messbaren Intelligenz wird überschätzt

Im ersten Referat beleuchtete Prof. em. Dr. Margrit Stamm den Lehrlingsmangel aus wissenschaftlicher Sicht. Als Professorin für Erziehungswissenschaften an der Universität Fribourg hat sie sich intensiv mit Fragen rund um Bildung und Familie, Chancengleichheit und Talentforschung sowie mit der Berufsbildung befasst. Heute leitet sie das Forschungsinstitut Swiss Education in Bern (www.margritstamm.ch).

Ihre These lautet: «Berufsbildung kann einen grossen Wertbeitrag zur Rekrutierung leisten. Wir brauchen aber einen Perspektivenwechsel in der Selektion und ein Talentmanagement.» Was ist gemeint? Stamm plädiert für eine neue Sicht auf die duale Bildung, insbesondere bei der Selektion.

Die Standards müssten neu diskutiert werden – etwa dahingehend, dass die Persönlichkeit der Jugendlichen viel mehr Gewicht bekommen muss als die messbaren Potenziale (Schulnoten usw.). Begeisterungsfähigkeit, Interesse und Freude, Durchhaltevermögen, Motivation und Frustrationstoleranz, oder auch das ausserschulische Engagement (Hobbys, Vereine usw.) hätten für eine erfolgreiche Berufslehre mehr Bedeutung als die Noten. «Womit finden Sie sich im Beruf und im Leben später zurecht? Mit Einsatz und sozialer Kompetenz oder mit seinerzeit guten Schulnoten?» Margrit Stamm erwähnte dazu das Beispiel der Firma Bühler (Uznach). Dort verlangt man Lehrstellenbewerbungen explizit ohne Zeugnisbeilagen ein und wirft erst im Laufe der weiteren Selektion (Schnupperlehre) einen Blick auf den Notenspiegel.

Geschickte Selektion und gute Berufsbildung müssten zu einer «Praktiker-Elite» führen. Zu ausgezeichneten und motivierten Berufsleuten, die sich fachlich und mit guten Soft-Skills in der Praxis bewähren. «Duale Berufsbildung als gleichwertige Talentschmiede – das müssen wir erreichen!»

«Sorgenkinder» – Den eigenen Blick schärfen

Margrit Stamm stellt nicht in Abrede, dass es «Sorgenkinder» gibt. Jugendliche, die sich qualitativ schlecht bewerben oder bei den «nötigen Voraussetzungen» Defizite mitbringen. Sie präsentierte aber die Erkenntnisse einer Längsschnittstudie, in der normal und gut begabte Lehr-einsteiger (also mit insgesamt guten «klassischen» Voraussetzungen) in zwei Gruppen über drei Jahre beobachtet wurden. Eine Gruppe war der sog. «Talentpool» (n = 292, hohe IQ-Werte) mit den leistungsmässig besten Jugendlichen. Die andere waren jene mit den eher mässigen Startpotenzialen (n = 281, tiefere IQ-Werte). Es zeigte sich über drei Jahre, dass die Gruppe mit dem geringeren IQ den Talentpool leistungsmässig überholte. «Wir stellten fest, dass Persönlichkeitsmerkmale wie Arbeitsmotivation, Wille und Beharrlichkeit die messbare Intelligenz schlagen und zu besseren Gesamtleistungen führen.»

Von den schlussendlich Leistungsbesten aus der ganzen Studie waren 33% mit einem Realschulabschluss angetreten und 35% hatten vorher eine Klasse wiederholt. Wie sich ferner zeigte, haben die persönliche Betreuung im Betrieb und die Qualität des Schul- und üK-Unterrichts massgeblich zum Erfolg derer beigetragen, die mit dem kleineren Rucksack starteten. «Wir haben zum einen erkannt: Die Intelligenz wird überbewertet!» Es wäre jedoch schwierig gewesen, das

Potenzial der Studienteilnehmer mit Leistungstests, Schulnoten und Abschlüssen zu erkennen und zu bewerten. Gerade – und das ist zentral – wenn es wie im Detailhandel um praktische Berufe und den Umgang mit Menschen gehe. Und als zweite Erkenntnis zeigte die Studie, dass mit dem Talentpool – also den vermeintlich bestgerüsteten Lernenden – etwas nicht stimmte. Denn sie zeigten über die drei Jahre praktisch keine Leistungssteigerung.

Margrit Stamm erklärte dies mit festen Leistungsgrenzen (Minimalschnitt genügt), starker Teamorientierung (kann die individuelle Entwicklung behindern, Jugendliche wollen im Team nicht auffallen) oder mit mittelmässiger Motivation («Ich bin eh gut, was soll's!»). Als Studienleiterin fasste sie die Erkenntnisse zusammen: «Wir müssen bei unseren Jungen einen breiten Fächer an Potenzialen suchen, erkennen und fördern!» Mit dieser Haltung hätte sich nach ihrer Meinung beim untersuchten Talentpool mehr herausgeholt lassen.

Neue Perspektive: Talentmanagement statt Jagd nach Defiziten

In der Konklusion zeigte Margrit Stamm auf, dass wir einen Blickwechsel brauchen: Weg von Mängeln und Schwächen, hin zu Stärken und Talenten. Und weg von der klassischen IQ-Denke hin zur offenen Gesamtsicht. Eine Sicht, die auch Raum für Unerwartetes lässt. Stamm gibt gerne zu, dass die Berufswahl heute sehr früh ansteht und der Entscheidung oft von den Eltern bereits in der 5./6. Klasse gefällt wird. «Folglich müssen wir uns mit Informationen und Kampagnen früh und attraktiv an die Familien wenden.» – 86% der in der Schweiz geborenen Jugendlichen haben heute einen Migrationshintergrund, 73% sind aus dem Ausland ►►

Ausbildneranlass 2018



zugezogen. Das wiederum verlange einen positiven Blick auf die Migrationsthematik und ihre besonderen Potenziale. Stamm plädiert für eine Relativierung der Bedeutung von Noten, Multi-/Basic-Checks und schriftlichen Bewerbungsunterlagen. Das Augenmerk müsse der Persönlichkeit des jungen Menschen gelten. Sie wies auch auf die Bedeutung einer guten Schnupperlehre hin. «Sie ermöglicht nicht nur beidseitiges Kennenlernen, sondern verbreitet den Ruf des Unternehmens rasch im Bekanntenkreis der Jugendlichen.» Und sie erwähnte auch Kam-

«Die Diskussion mit kompetenten Referenten und erfahrenen Berufsbildnern zeigt mir, dass wir es alle mit ähnlichen Herausforderungen zu tun haben. Das gibt mir Mut zum Weitermachen!»

Stimme aus dem Kreis der Teilnehmenden

pagnen mit Rollenmodellen – also mit guten Beispielen, die auf Jugendliche ansteckender wirkten als so manche Broschüre. «Talentmanagement heisst, Begabungen und Talente systematisch suchen, aufbauen und nutzen. Das macht uns als Ausbilder und Lehrbetriebe attraktiv und hebt uns von der standardisierten Mittelschule ab!»

«Ein grosser Teil unserer Secondos kommt aus unvollständigen Familienstrukturen, wo meist die Mutter eine zentrale Rolle hat. Mit sprach- und kulturkundigen Mentorinnen können wir diese Mütter gezielt angehen.»

Danilo Pasquinelli,
Leiter Aus-Berufsbildung bei Swissavant

Bewerbung und Rekrutierung digital verwalten

Im zweiten Referat am polaris Ausbildungsanlass 2018 beleuchtete Tamara Gätzi von der Dual Education GmbH praktische Aspekte der Lehrlingsrekrutierung. Sie wies u. a. auf die Bedeutung der modernen Kommunikationskanäle hin: «Wir erreichen die Jungen heute über Instagram und Whatsapp. Facebook und Snap-Chat eignen sich kaum.» Immer – auch bei Papierbewerbungen – sei eine umgehende Reaktion ganz wichtig. Denn die digital aufwachsenden Jungen erwarteten das automatisch – egal, wie der Kontakt laufe. Und noch immer würden über 50% der Bewerbungen auf Papier eingereicht, was Erfassungsaufwand und Zugriffsprobleme auf die Unterlagen bedeute. Generell sei die Multi-Channel-Ansprache der Jugendlichen zu empfehlen: «Man sollte die Lehrstelle auf allen möglichen Kanälen – auch unkonventionellen – bekannt machen.» Jedoch aufgepasst: Multi-Channelling (online, Jobportale,

Website usw.) sowie die ganze Ausschreibungs- und Bewerbungsthematik können unübersichtlich werden.



Deshalb hat die Dual Education GmbH eine Software namens «Dualoo» entwickelt. Das Tool bietet viele Funktionen wie Bewerbungsformulare, Integration in die eigene Website, Stellenausschreibungen und Übersichten, Kandidatendossiers, Bewerbungsstatus und Kandidatenrücklauf, bewertete Prozess-Schritte oder auch einen Kandidatenvergleich – um nur einige zu nennen. «Wir gehen von 70% Zeitersparnis aus, wenn man das Tool clever nutzt!» (www.dualoo.com).

Andreas Grünholz, im Auftrag der perspective.

Tamara Gätzi
Setzt sich gezielt für die
Förderung der dualen Berufsbildung ein.



Einladung zum Ausbildneranlass 2019

Thema:
**«Unsicherheit als Chance – Digitale Zukunft der
Berufsbildung»**

18. September 2019

14.00–16.30 Uhr



Experten und Branchenvertreter informieren Ausbildner der Lehrbetriebe.
Die Teilnahme ist kostenlos. Im Anschluss an die Veranstaltung wird ein Apéro riche offeriert.
Anmeldung unter www.polaris-stiftung.ch/Anmeldung

Auszeichnung Lernende 2018



Anita Aerne, Lichtensteig



Sven Hurni, Seftigen



Lilian Freiburghaus, Thörishaus



Elisabeth Fritz, Le Cerneux-Veusil



Dylan Montefusco, Renens



Raffaella Schaub, Luzern



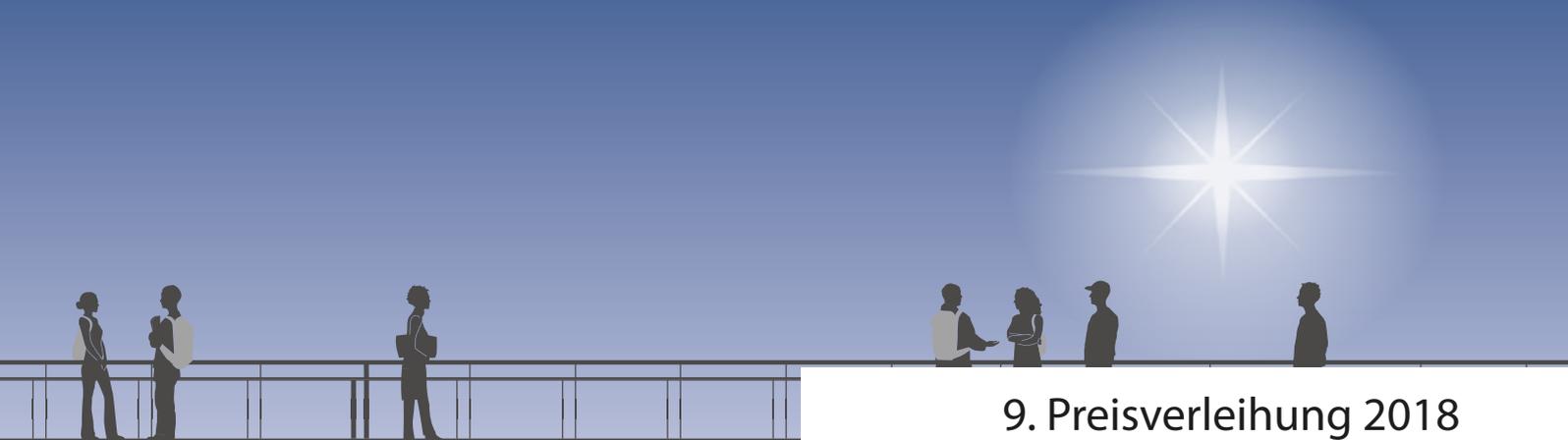
Eine ansprechende musikalische Umrahmung gab der 9. Preisverleihung 2018 im Hotel Radisson Blu, Zurich Airport, eine besondere Note.



Finishop AG, Wil/SG: Alfred Breitenmoser, Monika Schuhmacher, Doris Mathis, Andreas Breitenmoser



Joggi AG, Murten: Peter Burkhardt, Lilliane Kramer, Heinz Kramer



9. Preisverleihung 2018

9. Preisverleihung der Förderstiftung polaris

Fetzig und interkontinental – «polaris» am Branchentag 2018

Sie ist vom Jahrestreffen der Branche nicht mehr wegzudenken: Die Verleihung der Preise und Anerkennungen für die besten Lehrabsolventen und Ausbildungsbetriebe. In diesem Jahr gaben eine Live-Schaltung nach Kanada sowie ein neuer musikalischer Stil der Feier eine besondere Note.



Die Preisträger 2017 der Förderstiftung polaris, umrahmt von Laudator Gregor Loser und dem Präsidenten der Stiftung Christian Fiechter.

Das Ziel der Förderstiftung polaris dürfte mittlerweile bekannt sein: Von Swissavant ins Leben gerufen, engagiert sie sich für die duale Berufslehre allgemein, und besonders im Detailfachhandel Haushalt und Eisenwaren. Neben Fortbildungen und Jugendanlässen, der Förderung von Fachliteratur (Buchreihe «Fit für ...» von Gregor Loser) und politischer Lobbyarbeit sind es vor allem die jährlichen Ehrungen, mit denen sich polaris bemerkbar macht. Es sind Auszeichnungen für Bestleistungen an den üK's und Abschlussprüfungen sowie für die Ausbildungsarbeit engagierter Betriebe der Eisenwaren- und der Haushaltbranche. – Mit ihrem Gesamtpaket an Initiativen und Leistungen will die Stiftung das Image der dualen Berufsbildung stärken. Sie setzt sich dafür ein, dass sich immer wieder geeignete junge Leute für eine Ausbildung im Detailhandel entscheiden. Denn die kompetente persönliche Beratung soll dem Fachhandel als Trumpf erhalten bleiben.

Tradition: Die Gedanken der Stiftungspräsidialen

In seinen Geleitworten erinnerte der Stiftungsratspräsident Christian Fiechter an den Stellenwert der dualen Berufslehre

in der Schweiz: «Viele Branchen, Gewerke und Lieferanten sowie ungezählte KMU-Betriebe sind auf gut ausgebildete und motivierte Berufsleute angewiesen.» Der Drang zur Mittelschule und akademischer Laufbahn nehme zu. Entsprechend gelte es, die jungen Menschen aktiv für eine Berufslehre zu begeistern und ihnen in der Ausbildung Sorge zu tragen. Am besten sei der Kontakt zu geeigneten Kandidaten schon vor Lehrbeginn zu suchen und zu halten. Aber es sei unstrittig: «Die heutigen Jungen sind kritischer. Dafür sind sie nach der Ausbildung selbständiger im Denken und können meist mehr Verantwortung übernehmen.»

Die Vizepräsidentin der Förderstiftung polaris, Frau Dr. h. c. Eva Jaisli, war an der Teilnahme verhindert und wurde von Gregor Loser vertreten. In ihrem Namen erinnerte Loser daran, dass Ausbildung immer auch von Vertrauen getragen wird, dem gegenseitigen Vertrauen aller in alle. «Vertrauen ist unabdingbar, wo Menschen etwas Gutes miteinander erreichen wollen!» Gregor Loser erinnerte im Namen von Eva Jaisli daran, dass dauerhaft erbrachte, gute Leistungen mit der Zeit gerne zur Normalität würden. Aber: «Leistung bleibt ►►

9. Preisverleihung 2018



«Die Ausbildner in ihren Betrieben spielen eine entscheidende Rolle für das Gelingen einer Lehre. Wir müssen auch sie sorgfältig auswählen und weiterbilden.»



Christian Fiechter

Leistung – ob einmalig oder wiederkehrend! Und deshalb sollte sie auch immer wieder anerkannt werden. Denn die helvetische Denkweise «Wenn me nüüt seit, isch guet» sei nicht der optimale Weg im Umgang mit Leistung – ob Einzelleistung (wie bei den zu Ehrenden) oder konstant erbrachte Dauerleistung.

Digital: Die Live-Schaltung nach Kanada

Die Preisverleihung ging zügig über die Bühne – in diesem Jahr bereichert durch eine Live-Schaltung nach Kanada zur jungen Berufsfrau Raffaella Schaubert. Frau Schaubert weilte in einem Auslandsaufenthalt und wurde der «polaris Gemeinde» via Skype zugeschaltet. Ennet dem Teich war es drei Uhr morgens, als sie mit viel Freude und etwas Rührung das Live-Gespräch mit Moderator Gregor Loser führen und den Applaus der Versammlung empfangen durfte. Ihre Eltern nahmen den Preis stellvertretend für sie entgegen und konnten ihrerseits die elterliche Freude – und auch ein Quäntchen Stolz – nicht verbergen. Mussten sie auch nicht! Denn die Leistung ihrer Tochter – wie aller belobigten jungen Berufsleute – war Grund zu wirklicher Freude! Und die gute Emotion

der Liveschaltung erfasste das ganze Auditorium, so dass die Augen manch hartgesottener Geschäftsleute einen frohen Glanz bekamen. Die moderne Technik machte es möglich und verlieh der Preisverleihung einen besonderen Touch!

Schwungvoll: Die Musik von «MG Grace»

Neu war auch der musikalische Rahmen. Erstmals fetzte ein Rock'n Roller so richtig los und heizte den gestandenen Männern und Frauen mit Gitarre und rauchiger Stimme gehörig ein. Bei allem Respekt für die bisherigen Darbietungen an der Förderstiftung polaris Preisverleihung: «MG Grace» und seine Musik passten wohl bestens zu den Jungen, um die es bei der Förderstiftung polaris geht. Der Entertainer versetzte so manches ergraute Haupt in rhythmische Zuckungen und liess die Sorgen des Alltags und die trockene Atmosphäre einer verbandlichen Generalversammlung für einen Moment vergessen. Hand auf's Herz: Hin und wieder würde uns auch im Alltag ein spontanes «Shake, Rattle and Roll» gut tun, oder?

Bericht: Andreas Grünholz

Fotos: Alex Buschor



Gregor Loser

«Lassen wir gute Leistung nicht zur Normalität verkommen. Ob einmal oder dauerhaft erbracht: Leistung bleibt Leistung, und Leistung verdient Anerkennung!»





LiHD
TECHNOLOGY

CAS CORDLESS ALLIANCE SYSTEM

3 Jahre
Garantie
Li-POWER / LiHD

1 AKKU FÜR ALLE ANWENDUNGEN.



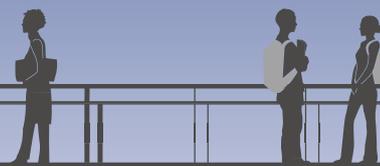
3 Jahre Akkupack-Garantie
auf alle Li-Power und LiHD Akkupacks
ohne Beschränkung der Ladezyklen



Mehr auf www.metabo.ch
pickmix.metabo-service.com

metabo®

PROFESSIONAL POWER TOOL SOLUTIONS



Finnschop AG, Wil/SG

Der polaris-Preis 2017 (Haushalt) geht nach Wil/SG

«Es braucht Fach- und Sozialkompetenz!»

Nordisch? Zu weiten Teilen! Sorgfältig? Ganz sicher! Reichhaltig? Absolut! – So liesse sich die Finnschop AG mit Sitz in Wil (SG) im Telegrammstil beschreiben. Aber es steckt natürlich viel mehr dahinter! – Das Unternehmen bildet seit seiner Gründung Fachkräfte für den Detailhandel Haushalt aus. Die Förderstiftung polaris anerkennt diese Leistungen mit dem Preis als «Bester Ausbildungsbetrieb 2017».



Im Haus «Zum Stadtschützen», mitten in der Altstadt von Wil (SG), befindet sich der Hauptsitz der Finnschop AG. Man betritt dort ein wunderbares Ladengeschäft für Tischkultur, Haushalt, Geschenke, Deko, Möbel und Betten: Ein Reich der Sinne, der Fantasie und des guten Geschmacks. Unter dem Namen «Finnschop» gibt es in Frauenfeld und in St. Gallen je ein weiteres Geschäft. Neben dem Sortiment und dem hohen Anspruch an Flair und Kultur haben die drei Niederlassungen noch etwas gemeinsam: Sie sind in geschichtsträchtigen, denkmalgeschützten Alstadthäusern domiziliert und nutzen den Charme der alten Gemäuer, um eines zu erzeugen: Cachet!

Es begann in Finnland

Firmengründer Alfred Breitenmoser schaut gerne zurück: «Es war auf unserer Hochzeitsreise in Finnland, wo wir ganz besondere Lampen entdeckten.» Der studierte Ingenieur, dessen Eltern ein Elektrofachgeschäft führten, erkannte eine Marktchance. Er importierte die Lampen und baute für die Herstellerin die Schweizer Generalvertretung auf. Es ging finnisch weiter, indem die Nachfrage nach Produkten aus dem skandinavischen Raum sprunghaft anstieg. «1975 eröff-

neten wir den ersten Laden in einer ehemaligen Arztpraxis in Wil, der zweite folgte bald. Wir führten auch skandinavische Möbel sowie die ersten Selbstbaumöbel für den Schweizer Markt.» Weitere Stationen waren eine Filiale in Herisau sowie der Erwerb der heutigen Liegenschaft «Zum Stadtschützen» im Jahr 1982 in Wil. Das wunderschöne Haus wurde als Möbel- und Haushaltartikelladen auf vier Stockwerken komplett umgebaut, ein Nebengebäude kam dazu. Es ging sodann in St. Gallen weiter, zuerst am Spisermarkt, später konnte man an der St. Galler Neugasse ein Haus erwerben. 1997 kam die Niederlassung in Frauenfeld dazu, wo 2008 nochmals ein Standortwechsel ins ehemalige Zürcher Tagsatzungshaus stattfand. Auch dies in ein ehrwürdiges Gemäuer. – Die heutigen drei Finnschop-Standorte in Wil, St. Gallen und Frauenfeld beschäftigen im Ganzen 30 Mitarbeitende.

Qualität und Kreativität

Man setzt auf natürliche Wertprodukte – Billigwaren, ungesunde Rohstoffe oder ökologisch fragwürdige Hintergrundprozesse sind für Finnschop kein Thema. «Wir suchen immer wieder neue Akzente und wollen die Trends proaktiv erkennen. Inspirationen holen wir uns an den grossen Messen



Europas», meint Andreas Breitenmoser, Geschäftsführer und Inhaber in 2. Generation. Der Mix mache es aus. Es gehe um Kompetenz und «Gspüri» für die Wünsche anspruchsvoller Kunden, aber auch um das sinnvolle Zusammenspiel von Schönem und Praktischem. Know-how und stilsichere Beratung sind weitere Stärken, mit denen Finnshop die Kunden empfängt und betreut.

Man begegne den Kunden mit wachem Interesse, wolle ihre Wünsche verstehen und suche miteinander die beste Lösung. Das setze solides Fachwissen und verkäuferisches Flair voraus und werde in Zeiten von Internet und Billigprodukten geschätzt. «Es heisst, wir machen die schönsten Geschenk-Päckli in der Region» lächelt Andreas Breitenmoser mit einem Fünkchen Stolz im Gesicht.

Es muss passen!

Womit wir beim Thema Ausbildung wären. Lehrlinge, wie sie früher hiessen, waren bei Finnshop immer ein Thema: «Wir engagieren uns seit 1975 in der Berufsbildung und betreuen stets etwa acht Lernende im Detailhandel Haushalt», erläutert Andreas Breitenmoser. Finnshop begleitet demnach seit über vier Jahrzehnten junge Menschen in den Beruf – und damit in ein produktives und erfülltes Leben. Bis heute dürften es rund 200 gewesen sein!

Im Wiler Finnshop ist Monika Schuhmacher für die Lernenden zuständig. Das breite und gepflegte Sortiment ist für sie eine gute Voraussetzung, um den ihr anvertrauten jungen Menschen eine spannende Lehrzeit zu bieten: «Es braucht aber auch Neugier und die Bereitschaft zu lernen, zu dienen und an sich zu arbeiten.» Die Erwartungen der Finnshop AG an ihre Lernenden beschränken sich nicht auf Fachwissen und gute Noten. Monika Schuhmacher fördert auch die soziale Kompetenz, also den zwischenmenschlichen Um-

gang mit den Kunden im Team. «Die Fähigkeit, ein kompetentes, unaufdringliches Gespräch zu führen und sanft zum Kaufabschluss zu bringen – das brauchen wir!»

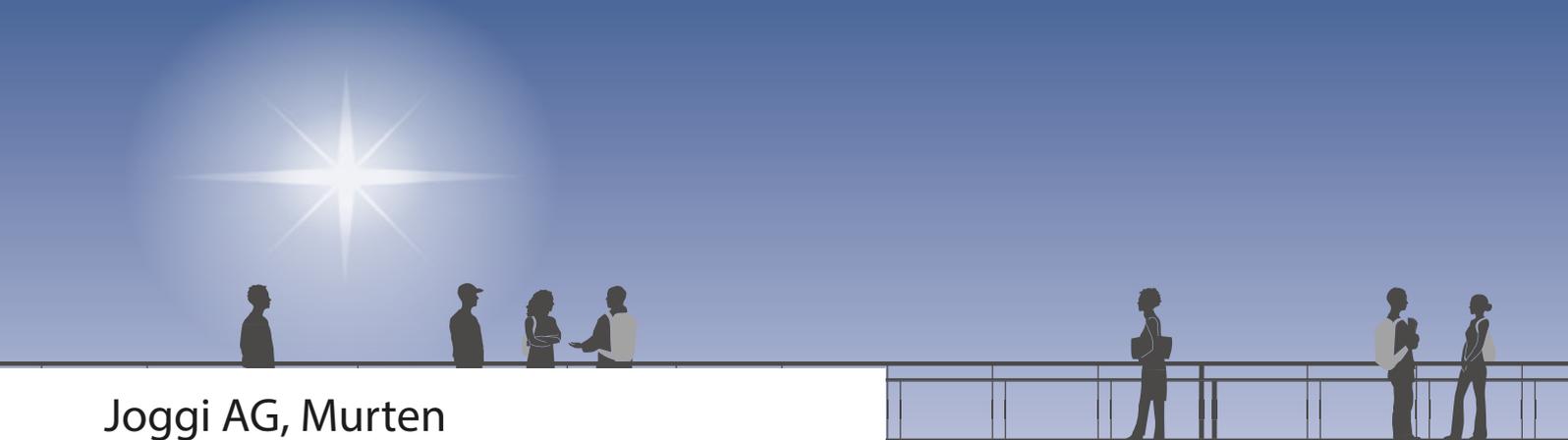
Vielfach träten die jungen Menschen ihre Lehrzeit als schüchterne Jugendliche an und schlossen sie als selbstbewusste und offene Berufsleute ab. Um der individuellen Entwicklung der Jugendlichen gerecht zu werden, nutzt Finnshop auch das Modell «3–2–2». Gemeint ist die Möglichkeit, falls es zu Beginn der dreijährigen Fachleute-Ausbildung noch nicht richtig klappt, auf die zweijährige Assistentenausbildung umzusteigen und diese sauber durchzuziehen. Wenn der Knopf dann aufgeht, können die jungen Menschen den Detailhandelsfachmann/-fachfrau in nochmals zwei Jahren nachholen – und sind dann wirklich sattelfest. Ausschlaggebend für diesen kleinen Umweg ist die eigentliche Begabung für den Verkauf.

Ausbildnerin Monika Schuhmacher resümiert: «Wenn uns das gelingt – und es ist gar nicht so selten – dann ist Ausbilden etwas Wunderbares!»

Bericht: Andreas Grünholz, Fotos: Alex Buschor



Monika Schuhmacher, Ausbildungsverantwortliche und Andreas Breitenmoser, Geschäftsführer



Joggi AG, Murten

Der polaris-Preis 2017 (Eisenwaren) geht nach Murten

«Die Auszeichnung belohnt uns alle!»

Gibt's nicht? Gibt's nicht! – Ein Wortspiel? Vielleicht! Vor allem aber ein Synonym für das immense Lagersortiment der Joggi AG in Murten. Die 35 000 Artikel, strukturiert in zehn Themenbereiche, sind ein ideales Trainingsumfeld. Der Ausbildungsbetrieb vermittelt seinen Jungen aber noch mehr: Werte wie Teamverantwortung und Leistung im Kollektiv gelten viel. – Die Förderstiftung polaris würdigt die Berufsbildung bei der Joggi AG mit dem Preis als «Bester Ausbildungsbetrieb Eisenwaren 2017».



«Ausbilden heisst fordern, fördern und gefordert werden ... aber es lohnt sich!» Liliane Kramer ist seit 2011 Geschäftsführerin und Inhaberin der Joggi AG in Murten. Sie weiss, wovon sie spricht, denn ihr Unternehmen hat stets rund fünf Lernende im Detailfachhandel Eisenwaren und drei in weiteren Berufen bei sich. Man bildet schon lange aus, sehr lange ... doch der Reihe nach.

Kontinuierlich gewachsen

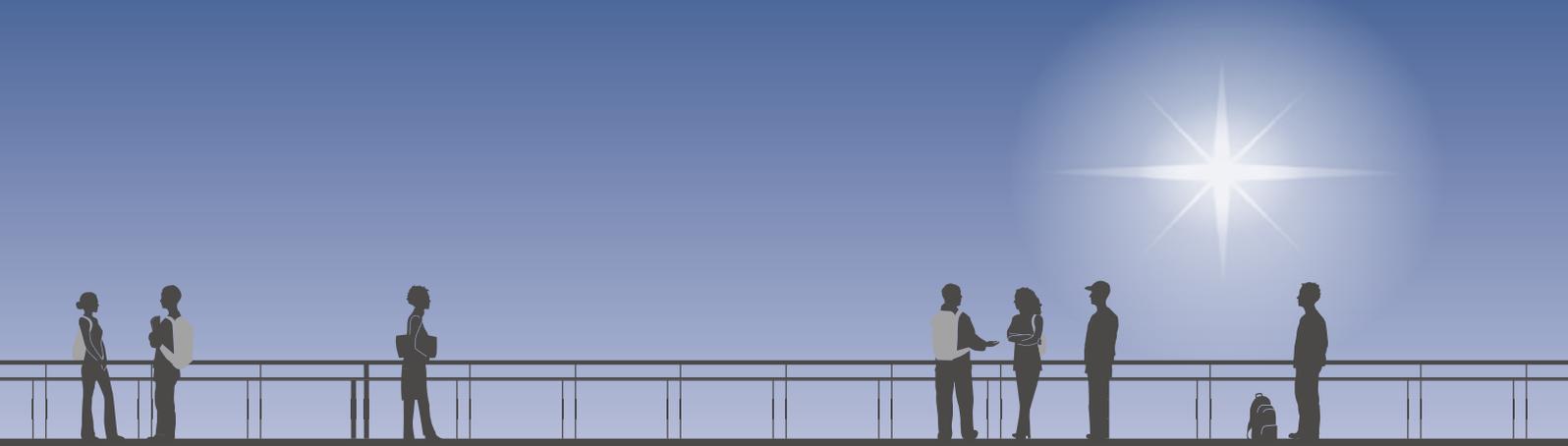
95 Jahre ist es her, dass Ernst Joggi seinerzeit das Unternehmen als klassische Eisenwarenhandlung im mittelalterlichen Städtchen Murten gründete. «Haushalt, Sport und Eisenwaren für die Region Murten», so umschreibt Liliane Kramer das ursprüngliche Geschäftsmodell von 1923.

Mit dem Sohn Sigwart Joggi verliess man 1974 die Stadtmauern und fand unweit vor den Toren in einer ehemaligen Getränkehandlung ein neues Domizil. 1990 übernahmen Ernst und Lisette Kramer die Firma und übergaben sie 2011 an ihre Tochter Liliane. Bereits 2003 hatte man das Gebäude erweitern können, 2017 erfolgte nochmals ein grosser Anbau. Zwischenzeitlich war auch noch die Firma Mäder

Werkzeuge AG ins Unternehmen integriert worden. «Es ist schon wieder etwas eng», schmunzelt Liliane Kramer. «Aber der zentrale und gut erreichbare Standort ist ideal.» Heute setzen sich insgesamt 55 Mitarbeitende für den Erfolg der Firma ein. Neben den Lehrstellen im Detailhandel gibt es auch je eine für Logistiker, KV und Kleingerätemechaniker.

«Für uns alle ein Geschenk!»

Bei der Auswahl der angehenden Berufsleute schaut man auf die schulischen Kapazitäten. Diese alleine geben aber noch nicht Aufschluss über das Potenzial der Jugendlichen. «Wir beginnen nicht selten mit der zweijährigen Assistentenausbildung. Wenn wir die junge Person besser kennen, schalten wir gerne auf die dreijährige Fachausbildung um. Das hat sich bewährt!» Liliane Kramer schätzt die Auszeichnung zum «Besten Ausbildungsbetrieb 2017» sehr. Die Nachricht sei für sie eine grosse Ehre und Überraschung gewesen. «Aber», so präzisiert sie, «das ist natürlich eine Anerkennung für uns alle. Die Ausbildung bei uns ist wie ein Gesamtkunstwerk, zu dem viele Leute beitragen.» Das Kollektiv als Voraussetzung für den Erfolg, und damit auch für das Wohl des einzelnen, wird bei Joggi grossgeschrieben.



Es braucht mehr Berufsleute

Liliane Kramer kennt die aktuellen Herausforderungen des stationären Fachhandels bestens. Sie sieht aber für kompetente, leistungsfähige und kundenorientierte Fachgeschäfte weiterhin sehr gute Chancen. «Wir brauchen immer wieder gute Nachwuchskräfte, nicht zuletzt wegen der beruflichen Mobilität in unserer heutigen Gesellschaft.» Die Anstellung fürs Leben gibt es bekanntlich nicht mehr, nur schon deshalb nehme der Bedarf an Fachkräften generell zu. Jede Ausbildung eines jungen Menschen sei ein Einzelfall, und nicht selten gebe es Phasen, wo Geduld, Fingerspitzengefühl und auch mal eine klare Ansage nötig seien. Aber bisher sei praktisch aus allen jungen Leuten etwas «Anständiges» geworden, so Liliane Kramer. Man vermittele nicht nur Fachwissen und Verkaufstechnik, sondern wolle auch das Selbstwert- und Verantwortungsgefühl der Berufsanfänger wecken und stärken. «Unsere Jungen sollen wissen: Sie sind keine Nummern, sondern wertvolle Menschen. Menschen, die wir im betrieblichen Alltag schätzen und in unserer Branche dringend brauchen!»

Bericht: Andreas Grünholz, Fotos: Alex Buschor



Liliane Kramer, Geschäftsführerin



Bildung

«Gute Aussichten für Bildungswillige!»

Ist Bildung eine rentable Investition?

Neuste Berechnungen zeigen, dass wer in Bildung investiert, insgesamt von einem Lohnvorteil von über acht Prozent pro Bildungsjahr profitiert. Tertiäre Ausbildungen lohnen sich am meisten.

Abstract Berechnungen der Lohnvorteile, die man in der Schweiz mit einem zusätzlichen Ausbildungsjahr erzielen kann, zeigen über die letzten 25 Jahre eine konstant hohe Rentabilität für individuelle Bildungsinvestitionen. Die Rentabilität ist vergleichbar hoch für Frauen und Männer, die Unterschiede zwischen den verschiedenen Ausbildungsgängen lassen auf eine ähnlich gute Passung zwischen den erworbenen Kompetenzen und den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes schliessen. Während die Bildungswilligen gute Aussichten darauf haben, ihre Bildungsinvestitionen monetär durch höhere Löhne mehr als nur zu kompensieren, hängt die monetäre gesellschaftliche (fiskalische) Rendite stark davon ab, wie intensiv die ausgebildeten Personen am Arbeitsmarkt aktiv sind. Nur bei hohen Beschäftigungsgraden kann auch die Gesellschaft davon ausgehen, dass die getätigten Investitionen wieder zurückfliessen.

sich der monetäre Ertrag, den man mit Bildung am Arbeitsmarkt erzielt, und bleiben alle anderen erwarteten Erträge gleich, so ist zu erwarten, dass sich dies negativ auf die individuelle Bildungsnachfrage auswirkt. Neuere Forschungsarbeiten zeigen, dass sich diese theoretischen Vorhersagen empirisch belegen lassen.¹ Verlässliche und gut interpretierbare Informationen zur Rentabilität von Bildung sind also wichtig, damit es nicht aufgrund falscher Erwartungen zu ungewollten Bildungsentscheidungen kommt.²

Die meisten Personen bilden sich nicht ausschliesslich der monetären Erträge wegen, welche sie dank einer Bildungsinvestition erwarten dürfen. Trotzdem sind erwartete Bildungsrenditen wichtige Indikatoren sowohl für die

Bildungsinteressierten als auch für das Bildungswesen. Denn Personen, die sich bilden, investieren Zeit, Geld und Energie und erhoffen sich, dass ein Nutzen – sei er monetär oder nicht monetär – diese Investition aufwiegen wird. Vermindert

Fähigkeiten oder Bildung?

Bildungsrenditen geben Aufschluss über die Rentabilität einer Aus- oder Weiterbildung. Sie können auf verschiedene Art und Weise berechnet werden. Die einfachste Methode ist die nach dem



Zahlt sich mein Lernaufwand später aus? Für viele Jugendliche eine wichtige Frage bei der Studienwahl.



amerikanischen Ökonomen Jacob Mincer benannte «Mincer-Rendite». Sie berechnet über das ganze Leben hinweg den Lohnvorteil, den Personen mit höherer Bildung gegenüber Personen mit tieferem Bildungsstand haben. Wie alle Berechnungsmethoden von Bildungsrenditen haben auch die Mincer-Renditen die Tendenz, den Lohneffekt von Bildung zu überschätzen. Denn Personen, die sich bilden, hatten auch schon vor der Ausbildung nicht die gleichen Fähigkeiten wie jene Personen, die sich nicht weitergebildet haben. Obwohl Bildungsrenditen seit über fünfzig Jahren berechnet werden, konnte sich bisher noch keine generelle Methode etablieren, mit welcher man die Lohnvorteile einfach und überzeugend um diese Fähigkeitsverzerrung korrigieren könnte.

Diese Verzerrungen sind jedoch nicht zu unterschätzen: Wie Zwillingstudien zeigen, liegt der kausale Effekt von Bildung auf das Einkommen um 30 bis 50 Prozent tiefer als die nicht korrigierte Rendite. Allerdings zeigen neue Studien, die anstelle von Bildungsabschlüssen und Bildungsjahren den Einfluss von empirisch gemessenen Kompetenzen auf den Lohn untersuchen, auch, dass Kompetenzunterschiede einen starken Einfluss auf die Löhne haben.³ Wenn also das Bildungswesen tatsächlich auf dem Arbeitsmarkt nachgefragte Kompetenzen vermittelt und nicht lediglich einen Selektionsprozess darstellt, dann schafft das Bildungswesen durchaus und kausal sowohl individuelle als auch gesamtwirtschaftliche Mehrerträge. Zudem muss berücksichtigt werden, dass Mincer-Renditen den monetären Ertrag von Bildung auch unterschätzen können. Insbesondere dann, wenn Nichtbildung

¹ Siehe etwa Schweri und Hartog (2017).

² Siehe etwa Peter und Zambre (2017).

³ Siehe Hanushek et al. (2015).

Abb. 1: Bildungsrendite des Medianeinkommens und das Verhältnis der Bildungsrenditen am 9. und am 1. Lohndeziel berechnet (1993–2016)

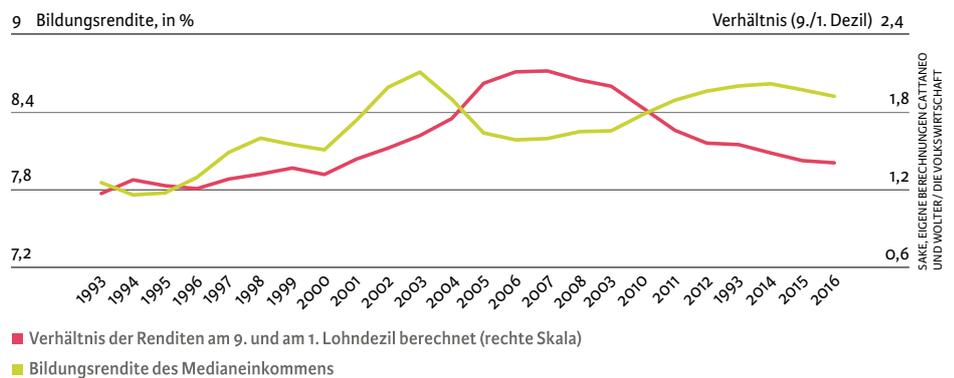
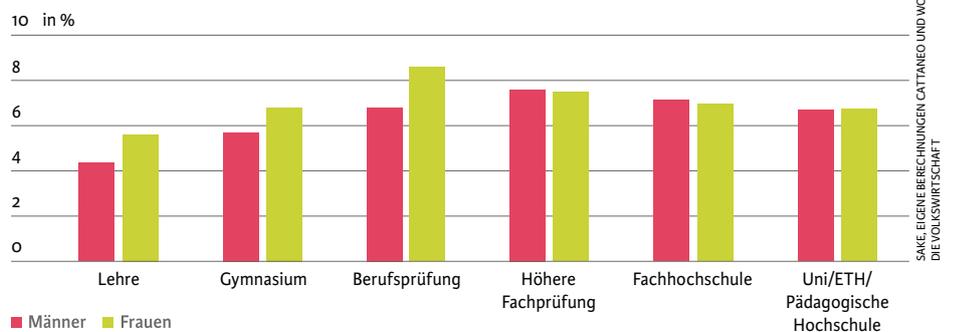


Abb. 2: Bildungsrendite pro Ausbildungsjahr, nach Bildungstyp und Geschlecht (2016)



Die Renditen in dieser Abbildung sind nicht direkt mit den Renditen in Abb. 1 vergleichbar, da sie für durchschnittliche Einkommen berechnet wurden; die Renditen in der Abb. 1 hingegen für Medianeinkommen.

zu hoher Erwerbslosigkeit führt – und das ist zunehmend auch in der Schweiz der Fall.

Konjunktur und Risiko

Betrachtet man die Lohnvorteile, die sich in der Schweiz mit einem zusätzlichen Ausbildungsjahr erzielen lassen, so zeigen sich im Zeitverlauf zwei konjunkturabhängige Muster. Bei lang anhaltenden Konjunkturerholungen sinken die Bildungsrenditen des Medianeinkommens, weil schlechter ausgebildete Personen bei den Löhnen aufholen. Gleichzeitig nimmt aber die Lohnvarianz vor allem

bei gut ausgebildeten Personen zu, da die Besten von einem Aufschwung mehr profitieren als die am Arbeitsmarkt weniger erfolgreichen Personen mit gleichem Ausbildungsniveau. Das führt dazu, dass das Verhältnis der Renditen am 9. und am 1. Lohndeziel berechnet zunimmt (siehe Abbildung 1).

Für Personen mit einem Medianeinkommen gilt nach den neuesten Berechnungen auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt insgesamt: Mit einem zusätzlichen Ausbildungsjahr lassen sich ihre Löhne um über acht Prozent steigern. Zudem fällt die Rendite umso höher aus, ►►

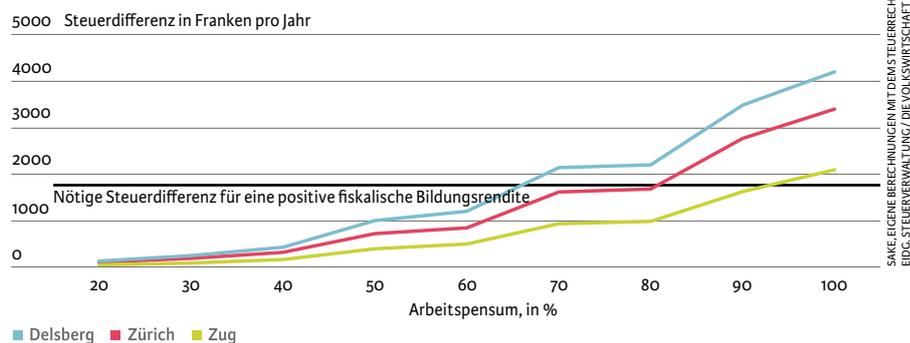
Bildung



je höher man sich bei gegebener Ausbildung in der Lohnverteilung befindet: So sind die Bildungsrenditen von Personen, die zu den bestverdienenden zehn Prozent je Ausbildungsniveau gehören, derzeit rund eineinhalb Mal höher als von Personen, die zu den am schlechtesten verdienenden zehn Prozent gehören. Bildungsinteressierte Personen sind natürlich nicht primär daran interessiert, wie viel Mehrwert ein durchschnittliches Bildungsjahr abwirft. Vielmehr wollen sie erfahren, welchen Ertrag eine spezifische Ausbildung verspricht. Berechnet man die Renditen für ein zusätzliches Bildungsjahr getrennt nach Bildungstyp, zeigen sich etwas höhere Erträge für tertiäre Ausbildungsgänge als für Ausbildungen auf der Sekundarstufe II (siehe Abbildung 2). Wegen der Selektion in die tertiäre Ausbildung muss dieser Unterschied aber mit Vorsicht interpretiert werden. Dasselbe gilt auch für die kleinen Renditeunterschiede zwischen den Ausbildungstypen selbst (siehe Kasten). Weiter ist zu berücksichtigen, dass nicht alle Ausbildungen die gleichen Bildungskosten verursachen, die bei diesen Lohnvorteilen ja noch nicht in Abzug gebracht worden sind.⁴

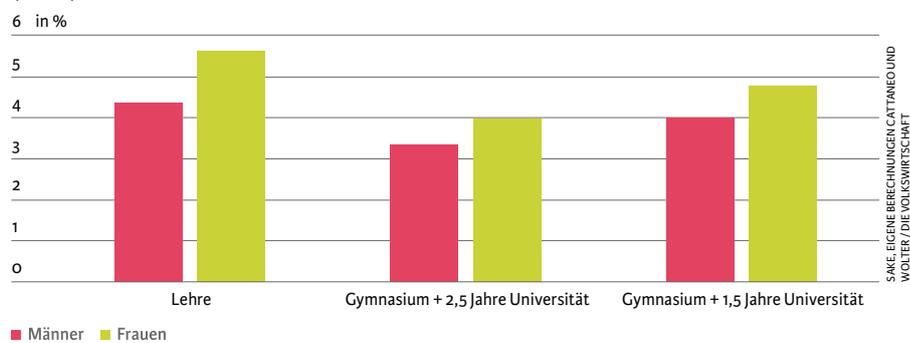
Auch die Gesellschaft kann profitieren
Die zu erwartenden Lohnvorteile bieten den sich bildenden Personen also gute Aussichten, dass sie ihre Bildungskosten, d. h. insbesondere die während der Ausbildung entstehende Einkommenslücke, kompensieren können. Demgegenüber stellt sich natürlich auch die Frage, ob die Gesellschaft, welche den grössten Teil der direkten Bildungskosten zu tragen hat, ebenfalls auf eine positive Rendite hoffen darf. Verschiedene Berechnungen zeigen, dass auch der Staat eine positive Rendite erwarten darf, da ausgebildete Personen höhere Steuern bezahlen und weniger Sozialtransfers beanspruchen. Allerdings

Abb. 3: Je nach Kanton und Beschäftigungsgrad lohnt sich eine Tertiärausbildung für den Staat



Die Abbildung zeigt die Differenz des Steueraufkommens zwischen einer Person mit tertiärem Abschluss und einer Person mit Abschluss auf Sekundarstufe II.

Abb. 4: Bildungsrenditen pro Ausbildungsjahr, nach Bildungstyp und Geschlecht (2016)



hängt diese fiskalische Rendite stark vom Erwerbsverhalten der ausgebildeten Personen ab und ist deshalb nicht in jedem Fall garantiert.

Die sogenannte fiskalische Bildungsrendite⁵ berechnet, ob der höhere Steuerertrag auf dem dank der Bildung gestiegenen Einkommen die staatlichen Bildungskosten zu decken vermag. Bei der fiskalischen Rendite spielt der Beschäftigungsgrad der ausgebildeten Person eine viel stärkere Rolle als bei der privaten

Rendite. Bei den privaten Renditen für die Individuen wird bei der Berechnung zwar in der Regel von einer 100-prozentigen Beschäftigung ausgegangen, aber das fällt bei der Interpretation der Rendite nicht so stark ins Gewicht, weil man davon ausgehen kann, dass bei einer freiwilligen Reduktion des Beschäftigungsverhältnisses die gewonnene Freizeit der Person einen mindestens äquivalenten Nutzen verspricht wie das entgangene Einkommen. Bei der fiskalischen Rendite hingegen sinkt der Nutzen des Staates bei verringerter Beschäftigung automatisch, während die staatlichen Bildungskosten, unbeeinflusst vom späteren Er-

⁴ Für die Renditen der höheren Berufsbildung siehe Cattaneo & Wolter 2011.

⁵ Siehe auch Weber und Wolter (2005).

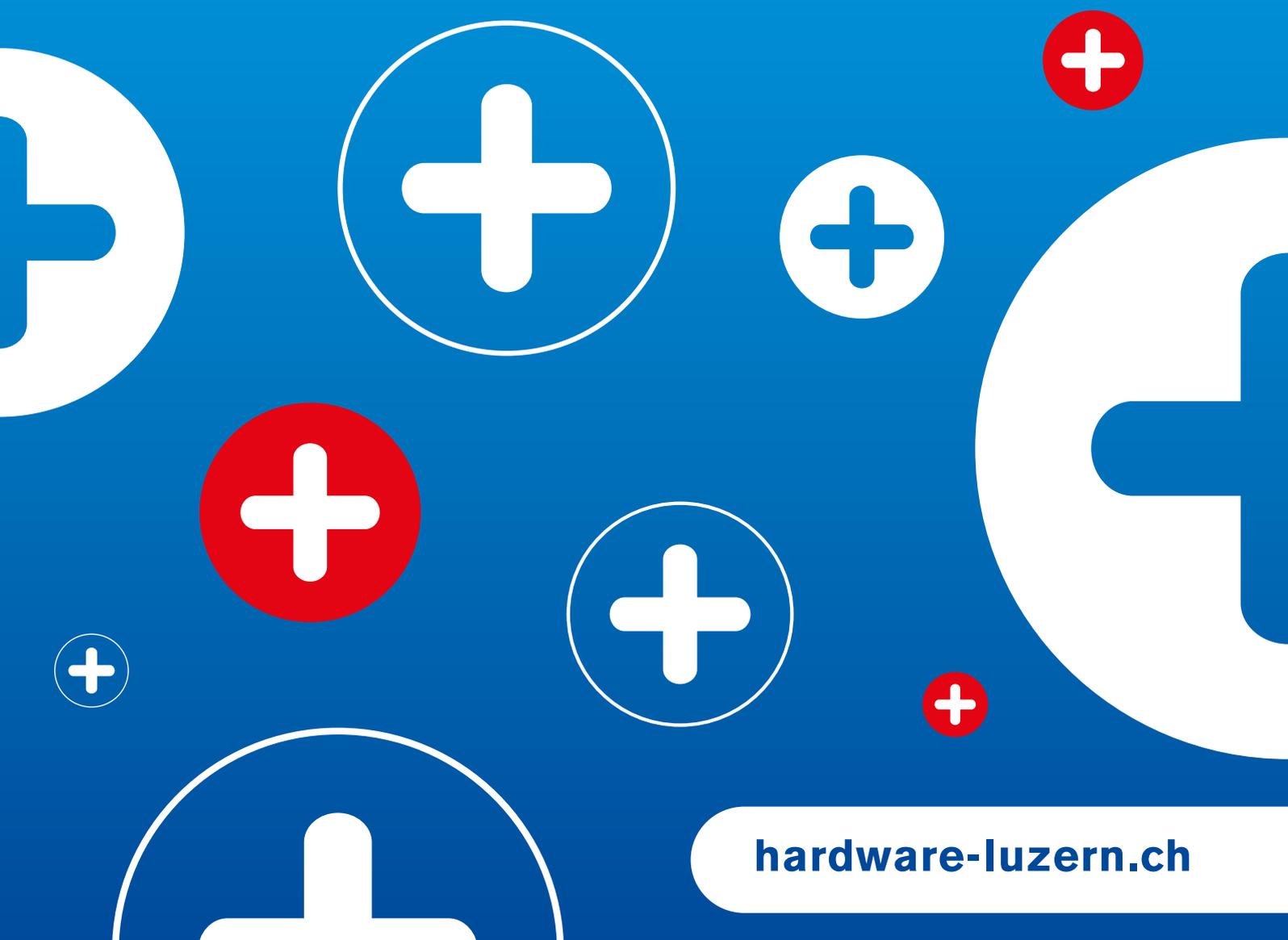
10. bis 12. Januar 2021
Messe Luzern

Hardware⁺

SCHWEIZER FACHMESSE FÜR EISENWAREN UND WERKZEUGE

Save the date!

Die 13. Hardware findet vom **10. bis 12. Januar 2021** bei der Messe Luzern statt.



hardware-luzern.ch

Patronat

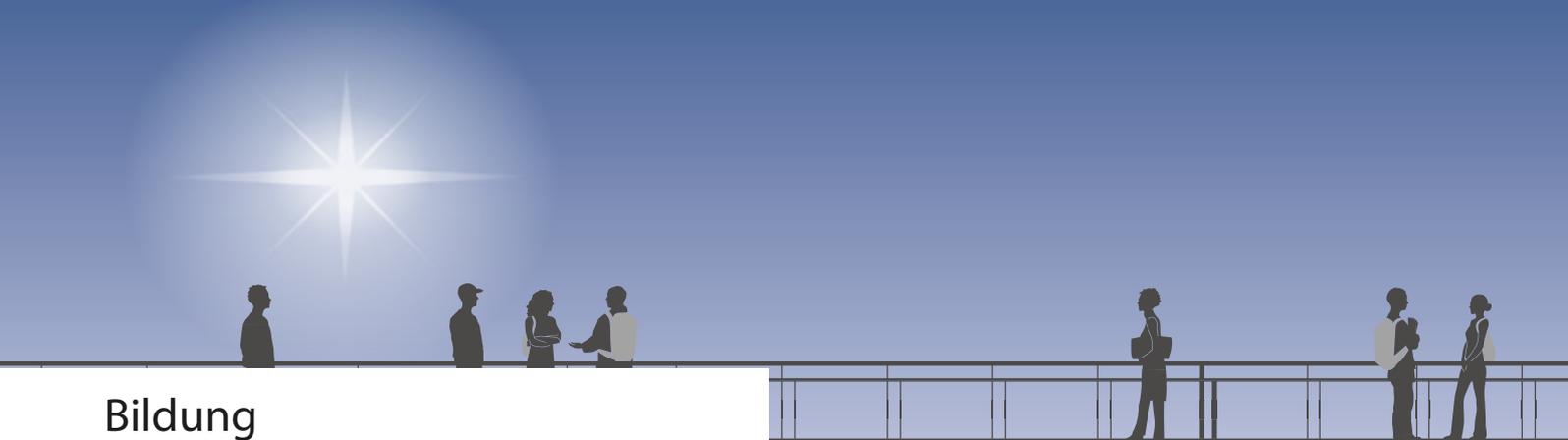
SWISSAVANT

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

Veranstalterin



MESSELUZERN



Bildung

Rentiert das Gymnasium mehr als eine Berufslehre?

Die vermeintlich hohen Bildungsrenditen einer gymnasialen Ausbildung (siehe *Abbildung 2*) verglichen mit einer Lehre haben vor nicht allzu langer Zeit Forschende zur Interpretation verleitet, dass sich die gymnasiale Ausbildung am Arbeitsmarkt mehr lohnt als ein Abschluss der beruflichen Grundbildung. Bei der Interpretation muss man allerdings neben der erwähnten Selektionsverzerrung ein weiteres Problem berücksichtigen, welches mit der Berechnungsmethode zusammenhängt: Weil die Statistiken keine individuellen Bildungsverlaufdaten enthalten, sondern lediglich die Information über den höchsten formalen Bildungsabschluss, müssen die Forschenden

Annahmen zur durchschnittlichen Ausbildungsdauer der einzelnen Bildungsabschlüsse treffen. Bei den meisten Bildungsabschlüssen ist dies relativ unproblematisch, nicht aber bei der gymnasialen Ausbildung. Denn etwas mehr als die Hälfte derjenigen Personen, die in der Statistik mit einer Maturität als höchstem Bildungsabschluss geführt werden, haben ein Hochschulstudium in Angriff genommen, dieses aber nicht abgeschlossen. Berücksichtigt man nun bei der Berechnung der Bildungsrendite für Personen mit einer gymnasialen Maturität, dass viele von ihnen weitere zweieinhalb Jahre in Bildung ohne höheren Abschluss investiert haben, dann reduziert sich die Bildungsrendite für

Männer von fast sechs Prozentpunkten pro gymnasiales Ausbildungsjahr auf noch gut drei Prozentpunkte (siehe *Abbildung 4*). Nimmt man für die ganze Kategorie der Personen mit einer gymnasialen Maturität den Erwartungswert von eineinhalb Jahren zusätzliche, allerdings nicht erfolgreiche Bildungsjahre an, sinken die Bildungsrenditen leicht unter die für die Berufslehre berechneten Bildungsrenditen. Mit anderen Worten besteht bei dieser sehr kleinen Kategorie von Personen mit einer gymnasialen Maturität als höchstem Bildungsabschluss kein Grund zur Annahme, dass sich ein allgemeinbildender Abschluss auf dem Arbeitsmarkt besser auszahlt als ein berufsbildender Abschluss.

verhaltensverhalten, gleich hoch bleiben. Die fiskalische Rendite wird nicht nur dann kleiner, wenn besser gebildete Personen ihren Beschäftigungsgrad reduzieren, sondern auch dann, wenn alle Personen unabhängig von ihrem Ausbildungsniveau weniger arbeiten. Denn bei einer Reduktion des Beschäftigungsgrades wird das absolute Einkommensdifferenzial zwischen Personen mit unterschiedlicher Bildungsdauer kleiner, und somit sinken auch die relativen Steuereinnahmen (siehe *Abbildung 3*).

Ebenfalls einen Einfluss auf die Steuererträge haben natürlich die Steuersätze und der Verlauf der Progression, weshalb die Wirkung für die drei dargestellten Städte unterschiedlich ausfällt. Wenn man als Benchmark eine jährliche Steuerdifferenz von rund 1750 Franken annimmt, die nötig wäre, um die staatlichen Kosten einer durchschnittlichen tertiären Ausbildung zurückzuzahlen, so würde gemäss Berechnungen die Bilanz für den Staat in Zug schon dann negativ ausfallen, wenn die Person ihren

durchschnittlichen Beschäftigungsgrad auf unter 90 Prozent reduzieren würde. In Delsberg wäre die fiskalische Rendite noch knapp positiv, wenn die Personen mindestens zu 70 Prozent arbeiten würden.

Maria A. Cattaneo, Dr. rer. oec., wissenschaftliche Mitarbeiterin der Schweizerischen Koordinationsstelle für Bildungsforschung (SKBF), Aarau
Stefan C. Wolter, Direktor der Schweizerischen Koordinationsstelle für Bildungsforschung (SKBF), Aarau; Professor für Bildungsökonomie, Universität Bern
Nachdruck aus «die Volkswirtschaft» 3/2018

Literatur

Cattaneo, Maria A.; Stefan C. Wolter (2011). Der individuelle Ertrag einer höheren Berufsbildung, in: *Die Volkswirtschaft*, 12/2011: 63–66.

Hanushek, Eric; Schwerdt, Guido; Wiederhold, Simon und Ludger Woessmann (2015). Returns to

Skills Around the World: Evidence from PIAAC, in: *European Economic Review*, 73: 103–130.

Peter, Frauke H.; Vaishali, Zambre (2017).

Intended College Enrollment and Educational Inequality: Do Students

Lack Information?, in: *Economics of Education Review*, 60: 125–141.

Schweri, Juerg; Joop, Hartog (2017). Do Wage Expectations Predict College Enrollment? Evidence from Healthcare, in: *Journal of Economic Behavior & Organization*, 141: 135–150.

Wolter, Stefan C.; Weber, Bernhard A. (2005). Bildungsrendite – ein zentraler ökonomischer Indikator des Bildungswesens, in: *Die Volkswirtschaft*, 10/2005: 38–42.

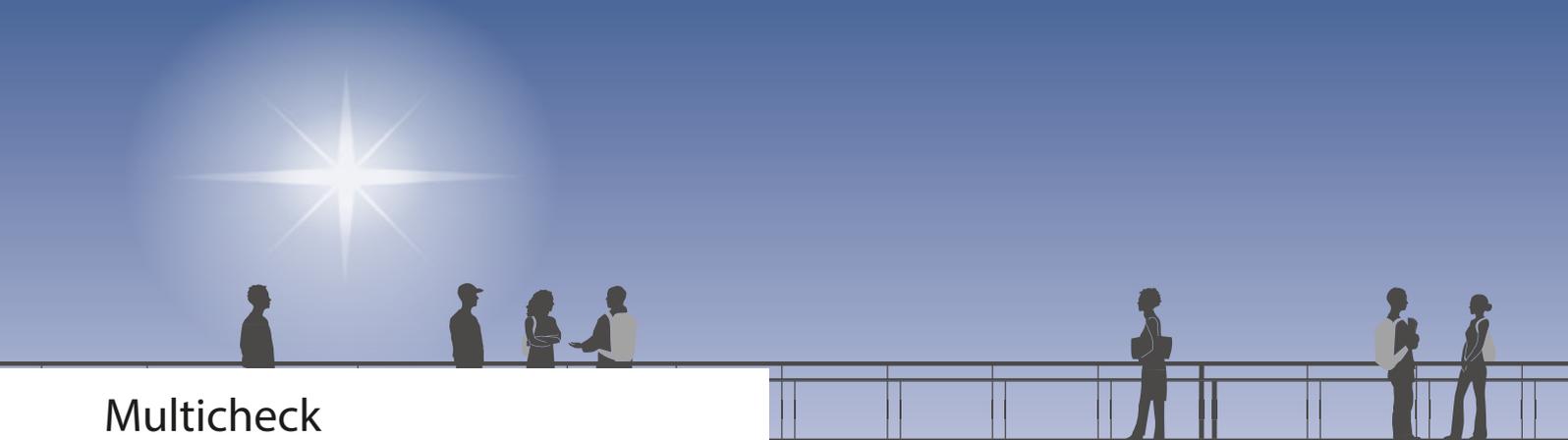
Spendentafel 2010–2018

Firmenspenden:

A. & J. Stöckli AG, 8754 Netstal
AHV-Ausgleichskasse Verom, 8952 Schlieren
Allchemet AG, 8344 Bäretswil
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, 8903 Birmensdorf
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 und Haushalt AG,
3422 Kirchberg
LIMEX Handels GmbH, 8716 Schmerikon
Messe Luzern AG, 6005 Luzern
meyer ag, 6260 Reiden
muff haushalt ag, 4450 Sissach
nexMart Schweiz AG, 8304 Wallisellen
nexMart GmbH & Co. KG, DE-70563 Stuttgart
PB Swiss Tools AG, 3457 Wasen im Emmental
Pensionskasse Merlion, 8304 Wallisellen
PRO TABLE GmbH, 9000 St. Gallen
Quincaillerie DAENZER, 1660 Les Moulins
Quincaillerie du Léman S.A., 1030 Bussigny
Robert Huber AG, 5507 Mellingen
Schöni Handels AG, 3700 Spiez
SFS unimarket AG, 9435 Heerbrugg
Sektionen von Swissavant – diverse
Swissavant, 8304 Wallisellen
Tedoc GmbH, 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

Privatspenden:

Baumann Max (†), 8706 Meilen
Baumann-Baur Suzanne, 8706 Meilen
Bolis Gudrun, 8266 Steckborn
Braunwalder-Lehmann Annalis, 9200 Gossau
Ernst Karl Albert (Charly) (†), 8173 Riedt bei Neerach
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
Widmer Doris, 6330 Cham
Windlin Wolfgang, 8340 Hinwil



Multicheck

Nachdruck aus dem Context 3/2018

Monopol Multicheck

Viele Firmen verlangen von Bewerbern für eine Lehrstelle den Multicheck. Welchen Mehrwert gegenüber den Zeugnisnoten bietet der Test?

Mehr als 30 000 Jugendliche absolvieren jährlich den Multicheck. Dabei handelt es sich um einen Berufseignungstest, der angeblich darüber Auskunft gibt, ob jemand für einen bestimmten Beruf geeignet ist. Die Eignungsanalyse ist Teil des Bewerbungsdossiers und wird zusammen mit den üblichen Unterlagen an Arbeitgeber geschickt.

Ecrin Aydin (Name geändert) hat den Multicheck am Ende der zweiten Sekundarschule absolviert. Heute ist sie KV-Lernende im ersten Ausbildungsjahr. «Bei uns haben ihn alle gemacht, das war gar keine Frage», sagt sie. Dabei sei ihnen von Anfang an bewusst gewesen, welche Bedeutung der Multicheck bei der Lehrstellensuche habe und dass er wesentlich dazu beitragen könne, ob man eine Lehrstelle

bekommt oder nicht. Entsprechend gross war die Belastung. Als Vorbereitung absolvierte sie die Demoverision auf der Multicheck-Website und Trainings mit spezifischer Software an ihrer Schule. «Die Lehrer haben

«Bei uns haben ihn alle gemacht, das war gar keine Frage.»

uns dabei unterstützt, aber letztlich musste jeder selber wissen, wieviel Zeit er in die Vorbereitung investieren wollte.» Den Multicheck absolvierte sie in einem der zahlreichen Testcenter. Sie empfand es als sehr streng, eine dreieinhalbstündige Prüfung bewältigen zu müssen, und das in verschiedenen Fächern. Das war eine völlig neue

Situation. Und bezahlen musste man auch noch: 100 Franken kostete der Stress.

Nicht überall zwingend

«Bezüglich Multicheck bin ich geteilter Meinung», sagt Can Alaca, Berufs- und Laufbahnberater im BIZ Oerlikon. Einerseits biete er Jugendlichen mit schlechten Zeugnisnoten die Chance, diese bei optimaler Vorbereitung mit einem guten Multicheck-Resultat zu relativieren. Andererseits gebe es Studien, die zeigten, dass er den Erfolg an den Berufsfachschulen nicht besser voraussage als die Zeugnisnoten aus der Sekundarschule. Laut Can Alaca gibt es sehr grosse Unterschiede, wie der Multicheck in den verschiedenen Branchen zum Einsatz kommt. Zwingend sei er in den Bereichen Informa-





tik und Fachmann/-frau Gesundheit, auch für Kaufmann/-frau werde er sehr oft verlangt. Wer sich für eine dieser Berufsrichtungen interessiere, könne davon ausgehen, dass er den Test für seine Bewerbungen sicher brauchen werde. Im handwerklich-gewerblichen Bereich hingegen spiele der Multicheck viel weniger eine Rolle.

Laut Can Alaca kommt der Vorbereitung auf den Multicheck eine grosse Bedeutung zu. Die BIZ des Kantons Zürich stellen den Jugendlichen dafür die Software «Mymulti» zur Verfügung. Der Trainingsanbieter Mymulti steht in Konkurrenz zu Multicheck. Auf der Website von Multicheck wird davon abgeraten, anderweitig als mit der eigenen Demoversion zu üben. «Nichts gegen die Vorbereitung mit der Demoversion von Multicheck, aber wir wollen den Jugendlichen einfach noch etwas Zusätzliches anbieten», sagt Can Alaca auf die Frage, warum die Zürcher BIZ mit einem Multicheck-Konkurrenten zusammenarbeiteten. Was seiner Meinung nach für Mymulti spricht: Die Software umfasst viel mehr Aufgaben. Man lernt, die Aufgaben unter Zeitdruck zu lösen, und der grosse Vorteil gegenüber der Multicheck-Demoversion: im Trainingsbereich kann man üben. Ausserdem sei das Angebot auch ein Beitrag zur Chancengleichheit. Die Kosten für die Lizenzgebühr übernimmt das BIZ. Durch das Üben mit Mymulti erübrige es sich, andere kostenpflichtige Trainings in Anspruch nehmen. Denn davon gibt es eine ganze Menge von verschiedensten Anbietern: Von mehrstündigen über eintägige bis zu einwöchigen Kursen. Dazu Vorbereitungsunterlagen in Print und Online. Die Eltern bezahlen, denn die Kosten für diese Trainings liegen in jedem Fall über dem Budget eines Schülers.

Ein enttäuschendes Resultat beim Multicheck ist noch keine Katastrophe», sagt Can Alaca. Vielleicht gebe es eine gute Erklärung dafür und darauf könne man im Motivationsschreiben verweisen. «Und wenn man sich gar nicht mit dem Ergebnis abfinden mag, kann man den Test wiederholen.»

Schulnoten als Grundlage

Die Migros Genossenschaft Zürich verlangt den Multicheck nicht mehr, und auch keine weiteren ausserschulischen Tests. Das gilt für alle Ausbildungsbe-

«Leistungstests dürfen nicht isoliert betrachtet werden.»

rufe. «Wir sind mittlerweile überzeugt, dass die Schulnoten als Grundlage für die Lehrlingsrekrutierung bestens ausreichen», sagt Silvan Muffler, Leiter Berufsbildung Migros Zürich. Die Zeugnisnoten zeigen eine Entwicklung auf, und das ist seiner Meinung nach ein Vorteil gegenüber dem Multicheck. «Wenn ich sehe, dass sich jemand in einem Fach kontinuierlich verbessert hat, dann ist das für mich aussagekräftig, ganz unabhängig davon, wo jemand die Schule besucht hat. «Zeugnisse sind gar nicht so schwierig zu interpretieren wie Multicheck-Befürworter gerne behaupten», sagt er.

Beim Multicheck handle es sich um eine Momentaufnahme, und als solche werde sie den Absolventen nicht immer gerecht. Der schulische Teil dürfe auch nicht überbewertet werden, findet Silvan Muffler. Wenn jemand eine oder mehrere Schnupperlehren absolviert hat und aufgrund dieser Erfahrungen im Motivationsschreiben plausibel begründe, warum er sich für eine bestimmte Lehre bewerbe, dann könne das sehr überzeugend wirken.

Beim Kaufmännischen Verband ist der Multicheck keine Bedingung, trotzdem liegt er den meisten Bewerbungen bei. Der interessanteste Teil ist für Michael Kraft, der für die Lehrlingsrekrutierung mitverantwortlich ist, der kurze Text am Schluss zu einem vorgegebenen Thema. «Allein deswegen aber würde es den Multicheck nicht brauchen», sagt er. Ansonsten ist er wie Silvan Muffler von der Migros der Meinung, dass er auf den Multicheck verzichten könne.

Die Zeugnisnoten und weitere Kriterien seien genügend aussagekräftig. Problematisch findet er, dass dem Multicheck gerade in der Vorselektion eine hohe Bedeutung zukomme. Dies vor allem in grossen Firmen mit hohen Bewerberzahlen. Die Eignungsanalyse präsentiert in komprimierter Form als Erstes ein Gesamtergebnis mit eindeutigen Zuordnungen: «nicht ausreichend», «ausreichend» und «übertroffen», und das beispielsweise im kaufmännischen Bereich für die Profile E, B und M. Michael Kraft vermutet, dass diese vermeintlich eindeutige Qualifikation in vielen Firmen wesentlich mitentscheidend ist, ob jemand im Bewerbungsverfahren weiterkommt. Im Laufe des Verfahrens relativiert sich seiner Meinung nach die Bedeutung des Multichecks und andere Kriterien wie Bewerbungsgespräch oder Schnupperlehre stehen mehr im Vordergrund.

«Für die Schülerinnen und Schüler ist der Multicheck belastend, insbesondere wenn sie sich nicht auf eine Berufsrichtung festlegen wollen und deshalb mehrere Multichecks absolvieren müssen», gibt Michael Kraft zu bedenken. Und er findet es mehr als fragwürdig, dass die Beurteilung von Schülern am Ende ihrer Schulzeit in den Händen einer privaten Firma liegt. ►►

Bereit.

Für mehr Genauigkeit
bei maximaler Leistung.



NEU!

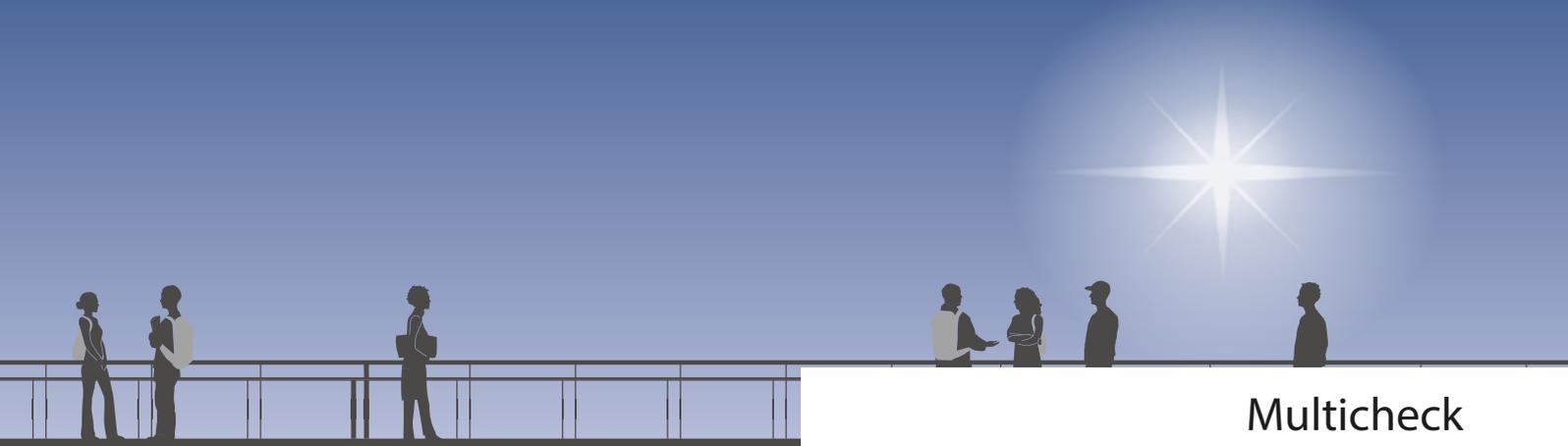
FESTOOL

Der neue Akku
VECTURO OSC 18

Dank Werkzeugaufnahme StarlockMax sowie durchdachtem Ansetz- und Absaug-Zubehör ist der **VECTURO OSC 18** die intelligente System-Lösung für höchste Ansprüche an Leistung, Komfort und Präzision bei staubarmem Sägen, Trennen, Schaben und Schneiden.

Mehr unter www.festool.ch/bereit

Werkzeuge für höchste Ansprüche



Multicheck



Kein Patentrezept

«Firmen setzen auf den Multicheck», heisst es auf der gleichnamigen Webseite. Dabei stehen die Logos von rund 280 Unternehmen. Context hat bei einigen von ihnen nachgefragt, inwiefern das zutrifft.

«Leistungstests wie der Multicheck sind wertvoll, dürfen aber nicht isoliert betrachtet werden», sagt Daniela Aloisi, Mediensprecherin der SVA Zürich. Bei der SVA ist der Multicheck für eine kaufmännische Lehrstelle nicht zwingend. «Wenn das Schulzeugnis und die restlichen Unterlagen überzeugen, dann laden wir auch Jugendliche ohne Multicheck zum Gespräch ein.» Bei der SVA stellt man fest, dass der Multicheck neun von zehn Bewerbungen unaufgefordert beiliegt. Im Bewerbungsverfahren wolle man sehen, ob Zeugnissniveau und Multicheck-Ergebnis kongruent seien. Bei Interessenten für das E-Profil erwartet die SVA beim Multicheck 50 oder mehr Punkte. «Der Multicheck ist jedoch kein Patentrezept für die Stellenvergabe», betont Daniela Aloisi. Es gehe um den Gesamteindruck. Im Motivationsschreiben wolle man sehen, dass die Jugendlichen wissen, wer die SVA ist und was hier gearbeitet wird. «Wenn wir zum Schluss kommen, dass die Bewerberin, der Bewerber zur SVA Zürich passt, führen wir einen eigenen kurzen Leistungstest durch.» Das gelte für Lehrstellen wie für jede andere Anstellung: SVA holt Referenzauskünfte bei Lehrerinnen und Lehrern ein. Fazit: «Die SVA Zürich rekrutiert Lernende mit Herz, einem guten Bauchgefühl und jahrelanger Erfahrung», sagt Daniela Aloisi.

Auch bei Coop ist man nicht auf den Multicheck fixiert. Akzeptiert werden ebenfalls der Stellwerktest oder ande-

re kantonale Lösungen. «Aus unserer Sicht runden solche berufsspezifischen Tests den Gesamteindruck eines Bewerbers oder einer Bewerberin ab», sagt Mediensprecherin Andrea Bergmann. Es könne vorkommen, dass eine grosse Diskrepanz zwischen den Schulnoten und der Auswertung im Multicheck bestehe. In solchen Fällen holt Coop entsprechende Referenzen bei den Lehrpersonen ein. «Es zählt das Gesamtpaket», sagt Andrea Bergmann auf die Frage, welchen Stellenwert ein Eignungstest habe. «Ausser dem Eignungstest sind auch die Schulnoten relevant, das Motivationsschreiben und alle anderen Unterlagen «Ein grosses Augenmerk legen wir auf das Sozialverhalten in der Schule und die (unentschuldigten) Absenzen.» Zentral bei Coop sind wie bei der Migros die Eindrücke aus der Schnupperlehre.

Alternative Stellwerk

«Für mich ist der Multicheck der aussagekräftigste Test, welcher die Bewerber absolvieren», sagt Lilian Wohlgensinger, Ausbildungsverantwortliche kaufmännische Berufe und Logistik bei Siemens. Wie Coop akzeptiert aber auch Siemens als Alternative den Stellwerktest, doch werde der Multicheck bevorzugt, weil er berufsspezifische Fragen enthält und keine Hilfe durch Lehrer möglich sei. Im Auswahlverfahren führt Siemens

noch eigene Berufs- und Persönlichkeitsschecks durch. Negativ am Multicheck findet sie, dass er teuer ist, und bezüglich Arbeitsqualität wenig aussage.

Wer sich bei der Berner Kantonalbank AG (BEKB) für eine kaufmännische Lehrstelle interessiert, muss zwingend einen Multicheck absolvieren. Den Vorteil sieht man darin, dass man «die schulischen und berufsspezifischen Fähigkeiten der Jugendlichen auf gleicher Basis für alle vergleichen kann», sagt Nadine Kradolfer von der BEKB. Als Nachteil erwähnt sie, dass es sich um eine Momentaufnahme handelt, was für nervöse Teilnehmende oder solche mit Prüfungsangst ein Handicap sein kann. Als weitere wichtige Bewertungsgrundlagen – neben Motivationsschreiben, Lebenslauf und den Zeugnissen der 7. und 8. Klasse – ist für die Entscheidung das Vorstellungsgespräch.

Text: Therese Jäggi, Erschienen im Context 3/2018 (Zeitschrift des Kaufmännischen Verbandes).

Eignungstest

MULTICHECK Ermittelt die Eignung für eine entsprechende Ausbildung. Je nach Berufswunsch wird eine der acht verschiedenen Eignungsanalysen absolviert. Diese sind vom Inhalt und Niveau her unterschiedlich (Kosten: rund 100 Franken).

www.multicheck.org

BASIC-CHECK Berufsneutrale Eignungsabklärung, die das persönliche Fähigkeitsprofil angehender Lernender aufzeigt. Der Basic-Check prüft in einem unabhängigen, schweizweit einheitlichen Eignungstest die Kenntnisse und Fähigkeiten der Schülerinnen und Schüler nach Abschluss der 8. Klasse (Kosten: 100 Franken). www.basic-check.ch

STELLWERK Standardisierter Test, der am Ende des 8. Schuljahres absolviert wird und über die schulischen Leistungen Auskunft gibt (kostenlos). www.stellwerk-check.ch

Schule – Lehre – Beruf, wie weiter...?

Drei Erfolgspublikationen zum Schweizer Berufsbildungssystem von Gregor Loser.

Der Autor

Gregor Loser ist diplomierter Primarlehrer. Als Radiojournalist und Leiter einer Kommunikationsagentur hat er sich intensiv mit der Wechselwirkung von Menschen und ihren Botschaften untereinander befasst. Heute ist er mit seiner Firma denkfit.ch GmbH in der Jugend- und Erwachsenenbildung tätig. Ein thematischer Schwerpunkt ist dabei die duale Berufsbildung.

In diesem Rahmen bietet Loser den erfolgreichen Workshop «Fit für die Lehre» für Jugendliche beim Berufseinstieg an. Er bildet Lernende und Berufsbildungspersonen in namhaften Betrieben weiter. Neu bietet Loser auch die Ausarbeitung ganzer Berufsbildungskonzepte für und mit Unternehmungen an – Firmen, die für ihre Branche oder sich selbst einen qualifizierten und motivierten Berufsnachwuchs sichern wollen.



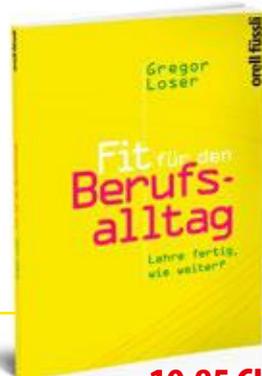
ab **18.25 CHF**

Das Buch zeigt Jugendlichen in einfacher und klarer Sprache auf, welche Faktoren ausser Zeugnissen mindestens so wichtig sind, um erfolgreich in die berufliche Laufbahn zu starten.

Nebst Themen wie Selbstbewusstsein, Kommunikationsfähigkeit und persönliches Auftreten geht es vor allem um Grundregeln wie Anstand, Respekt, positive Einstellung und Freundlichkeit.

Auch für Eltern enthält es wertvolle Tipps für die anspruchsvolle Lebensphase der Berufswahl. Mit der richtigen Einstellung zum Erfolg, heisst die Devise.

(Kartonierter Einband, 144 Seiten)



ab **19.85 CHF**

Jugendliche sind im Rahmen der Berufslehre im letzten Jahr der fachlichen Grundausbildung speziell gefordert: Das Qualifikationsverfahren (LAP) steht an und anschliessend beginnt ein neuer Lebensabschnitt: der Berufsalltag als Mitarbeitender, von dem vollwertige Leistungen erwartet werden.

Das Buch zeigt in drei Teilen auf, wie es nach der Lehre beruflich weitergehen kann und welche Möglichkeiten das schweizerische Bildungssystem bietet. Es beinhaltet eine praxisbezogene Standortbestimmung, gefolgt von einem ausführlichen Teil zum Thema Stellenbewerbung. Der dritte Teil widmet sich ausführlich den Themen Selbstbewusstsein, Motivation, Freude, Erfolg und gute Laune im (Berufs-)Alltag.

(Kartonierter Einband, 176 Seiten)



ab **23.85 CHF**

Als Berufsbildnerin oder Berufsbildner haben Sie eine der schönsten Aufgaben: Sie geben Wissen und Werte an junge Menschen weiter. Sie begleiten dabei die jugendlichen Lernenden in einer sehr wichtigen Phase ihres Lebens.

Dieses Buch gibt Ihnen Tipps im Umgang mit Lernenden. Es zeigt Ihnen auch auf, dass nicht nur die Lernenden Lernende sind, sondern dass Sie als Berufsbildnerin oder Berufsbildner jeden Tag dazu lernen können, sofern Sie dies möchten. Weiter weist dieses Buch gezielt und praxisorientiert darauf hin, was es von der Ausschreibung bis zum Abschluss der beruflichen Grundbildung zu beachten gilt.

(Kartonierter Einband, 208 Seiten)

Bestellcoupon

Bitte senden an Förderstiftung polaris,
Postfach, 8304 Wallisellen, info@polaris.ch
oder online unter: www.swissavant.ch/ausbildungsbuecher/

Vorname/Name: _____

Firma: _____

Strasse: _____

PLZ/Ort: _____

Datum: _____ Unterschrift: _____

Ja, ich bestelle gerne von folgenden Büchern:

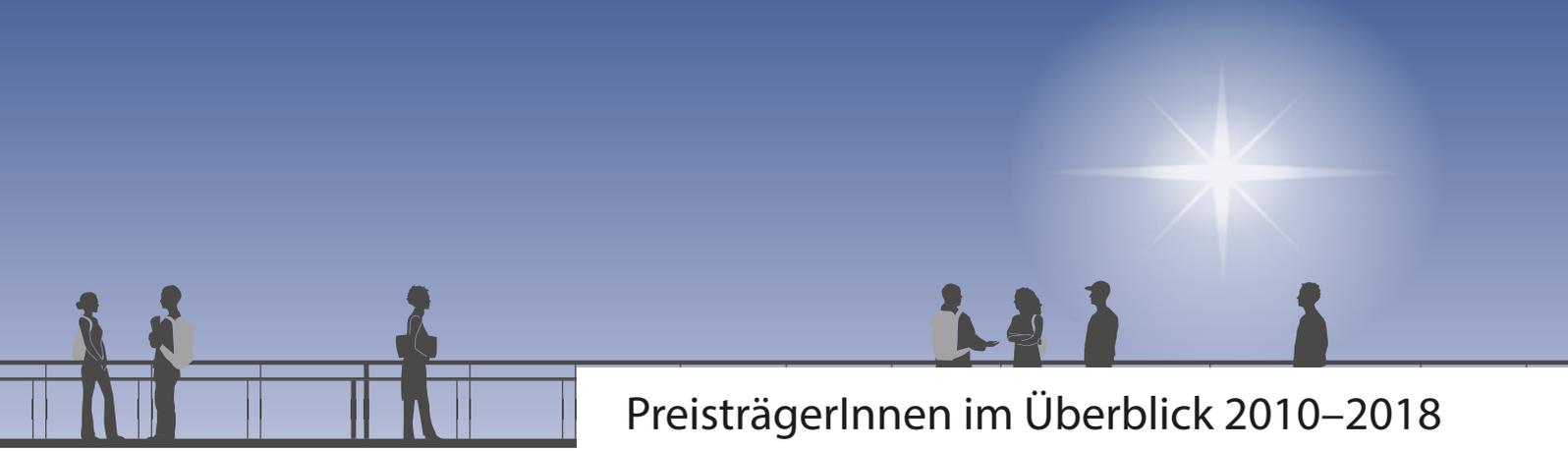
(Bitte gewünschte Anzahl angeben)

- Fit für **die Lehre** _____ Ex. **CHF 18.25** | 22.80*
- Fit für **den Berufsalltag** _____ Ex. **CHF 19.85** | 24.80*
- Fit für **die Berufsbildung** _____ Ex. **CHF 23.85** | 29.80*

Vorzugspreis für Verbands-Mitglieder Swissavant.

*Preis für Nicht-Mitglieder.

(Preise zzgl. MwSt. und Versandkosten)



PreisträgerInnen im Überblick 2010–2018

PreisträgerInnen der Förderstiftung polaris

Die Förderstiftung polaris zeichnete bisher folgende Lernende und Betriebe aus:

Auszeichnungen Lernende

Beste Abschlussprüfung 2010

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

Maria Müller, Spiringen
Tanja Schärli, Werthenstein
Daniela Scherrer,
Bronschhofen
Florian Steimer, Greifensee
Sandra Wenger, Grindelwald
Quendi Werthmüller,
Brione Verzasca

Erlenbach
Markus Stauer, Huttwil
Riccardo Tiné, Lugano

Lilian Freiburghaus, Thörishaus
Elisabeth Fritz, Le Cerneux-Veuil
Sven Hurni, Seftigen
Dylan Montefusco, Renens
Raffaella Elisabetta Schaubert,
Luzern

Beste Abschlussprüfung 2011

Nina Doetzki, Luzern
Heidi Heimberg,
Oberwil im Simmental
Samantha Schlüchter,
Madiswil
Simon Gähler, Donzhausen
Dominik Obrist, Winterthur

Beste Abschlussprüfung 2013

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

Beste Abschlussprüfung 2015

Lea Hanimann, Goldach
Daniela Krähenbühl,
Rüderswil
Matteo Lancellotti, Chiasso
Isabel Schön, Wädenswil
Michelle Wanner, Luzern

Beste Abschlussprüfung 2018

Michelle Beeler, Chur
Sarah Betschart, Zug
Jessica Bösiger, Büsserach
Pascal Steck, Courlevon

Beste Abschlussprüfung 2012

Andreas Blättler, Hergiswil
Regula Bommer,
Amlikon-Bissegg
Gérard Frund, Courroux
Andreas Horath, Unteriberg

Beste Abschlussprüfung 2014

Sidonia Giger, Waltensburg
Jan Kühne, Waldkirch
Muriel Renevey, Fétigny
Hans-Moritz Spahr,

Beste Abschlussprüfung 2016

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

Beste Abschlussprüfung 2017

Anita Aerne, Lichtensteig

Auszeichnungen Lehrbetriebe

Beste Ausbildungsbetriebe 2010

Brunner GmbH, Bassersdorf
Zinsli Eisenwaren + Haushalt
AG, Ilanz

Beste Ausbildungsbetriebe 2013

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

Beste Ausbildungsbetriebe 2016

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

Beste Ausbildungsbetriebe 2011

von Siebenthal
Cookshop AG, Gstaad
Keller Ruswil AG, Ruswil

Beste Ausbildungsbetriebe 2014

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

Beste Ausbildungsbetriebe 2017

Finnshop AG, Wil
Joggi AG, Murten

Beste Ausbildungsbetriebe 2012

A. Gisler AG, Hochdorf
Peterhans Handwerkercenter
AG, Würenlos

Beste Ausbildungsbetriebe 2015

Frigerio SA, Locarno
PRO TABLE GmbH, St. Gallen

Beste Ausbildungsbetriebe 2018

Hasler + Co AG, Winterthur
Streule AG, Appenzell



Bilanz 31. Dezember 2018

	31.12.2018		31.12.2017	
	CHF	%	CHF	%
AKTIVEN				
Flüssige Mittel	3 483.54	0,6	2 679.64	0,4
Wertschriften	603 009.00	98,0	605 651.00	99,0
Guthaben Verrechnungssteuer	8 998.00	1,4	3 692.35	0,6
Aktive Rechnungsabgrenzung	0.00	0,0	0.00	0,0
Umlaufvermögen	615 490.54	100,0	612 022.99	100,0
TOTAL AKTIVEN	615 490.54	100,0	612 022.99	100,0
PASSIVEN				
Kreditoren	5 494.55		23 247.65	
Passive Rechnungsabgrenzung	500.00		500.00	
Kurzfristiges Fremdkapital	5 994.55	1,0	23 747.65	3,9
Stiftungskapital	300 000.00		300 000.00	
Vortrag vom Vorjahr	288 275.34		185 942.68	
Jahresergebnis	21 220.65		102 332.66	
Bilanzgewinn	309 495.99		288 275.34	
Stiftungskapital	609 495.99	99,0	588 275.34	96,1
TOTAL PASSIVEN	615 490.54	100,0	612 022.99	100,0

Finanzbericht 2018: Stiftungskapital erneut geöffnet!

Im Vergleich zum Vorjahr weist die Förderstiftung polaris per Ende 2018 ein um 3,61% auf total 609 TCHF angestiegenes Stiftungskapital auf. Das Stiftungskapital per Ende 2018 ist damit im Vergleich zum Zeitpunkt der Gründung im Jahre 2009 trotz den zahlreichen Stiftungsaktivitäten um über den Faktor 2 angewachsen. Diese erneut positive Entwicklung des Stiftungskapitals im Jahr 2018 ist bei Ausklammerung der zahlreichen Stiftungsaktivitäten praktisch trotz den Börsenturbulenzen im 4. Quartal 2018 auf den soliden Wertschriftenertrag in der Höhe von 25 TCHF, zuzüglich nicht-realisierte Kurserfolge, als Finanzerträge, netto, von 2 TCHF, zurückzuführen.

Betriebsrechnung 2018 im Plus

Die Betriebsrechnung ist trotz den vielen Aktivitäten wie Preisverleihungen, «Fit für die Lehre» – ein Kurs für Schulabgänger – oder dem zentral durchgeführten Workshop für Ausbilder bei einem Betriebsertrag von 64 TCHF und einem Betriebsaufwand von 42 TCHF erneut wie im Vorjahr mit 21 TCHF (VJ: 102 TCHF) im Plus. Spendengelder und freiwillige Zuwendungen in der Höhe von 37 TCHF (VJ: 43 TCHF); ►►



Erfolgsrechnung 2018

	2018		2017	
	CHF	%	CHF	%
Zuwendungen	36 500.00	57,5	42 672.20	29,7
Wertschriftenerträge	24 565.63	38,7	20 886.45	14,5
Finanzerträge	2 456.59	3,8	80 388.11	55,8
Total Erträge	63 522.22	100,0	143 946.76	100,0
Preisverleihungen	-8 353.95	-13,2	-5 809.00	-4,0
Fit für die Lehre	-22 789.05	-35,9	-19 710.65	-13,7
Ausbildneranlass	-4 988.24	-7,9	-9 936.00	-6,9
Verwaltungsaufwand	-3 569.45	-5,6	-3 852.05	-2,7
Finanzaufwand	-2 600.88	-4,0	-2 306.40	-1,6
Total Aufwendungen	-42 301.57	-66,6	-41 614.10	-28,9
Ertragsüberschuss	21 220.65	33,4	102 332.66	71,1

►►
 -14,46%) und ein Wertschriftenertrag von 25 TCHF (VJ: 21 TCHF; +17,62%) konnten die Aufwendungen für Veranstaltungen, Verwaltung und Public Relations mehr als finanzieren. Neben den im Frühjahr 2018 durchgeführten Preisverleihungen (Ausbildungsbetriebe des Jahres, Lernende mit Bestnoten) wurde im abgelaufenen Berichtsjahr einen grossen Wert auf eine kontinuierliche PR- & Öffentlichkeitsarbeit gelegt. Das Thema des Workshops 2018 **«Lehrlingssuche – Strategien zur Rekrutierung der Besten»** sprach mehr als 50 Ausbilder, Betriebsinhaber, Berufsbildner oder Führungsverantwortliche aus verschiedenen Branchen an. Die erfreuliche und über den Erwartungen liegende Anzahl an TeilnehmerInnen waren für den Stiftungsrat Anlass genug, einen vergleichbaren Ausbilderanlass mit zentralem Durchführungsort für das Stiftungsjahr 2019 auszuschreiben. Das anspruchsvolle Börsenumfeld trug am Ende doch noch ein positives (Finanz-)Resultat: Wie in den Vorjahren konnten nicht-realisierte Kursgewinne in der Höhe von 2 TCHF (VJ: 80 TCHF) verbucht werden. Gemessen am mittleren Wertschriftenbestand von rund 604 TCHF ergibt dies eine jährliche Wertschriftenrendite von 4,47%.

Ausblick 2019: Attraktiver Ausbilderanlass und Preisverleihungen

Für das Stiftungsjahr 2019 werden die erfolgreichen Aktivitäten pro 2019 zur Förderung der dualen Berufsbildung in praktisch vergleichbarem Rahmen fortgeschrieben, d. h. es ist erneut mit einem Gesamtaufwand von rund 42 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 in der Grössenordnung von 15–20 TCHF das Stiftungskapital der Förderstiftung polaris auch am Ende des 10. Jahres nach der Gründung der Stiftung erneut alimentieren. ■



Anhang per 31. Dezember 2018

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: CHE-115.051.030
Rechtsnatur: Stiftung
Eintragung (Gründung): 8. September 2009
Sitz: 8304 Wallisellen

Führungsorgan/Zeichnungsberechtigung

Stiftungsrat:

Christian Fiechter	KU	Präsident
Dr. h. c. Eva Jaisli	KU	Vizepräsidentin
Max Feuz	KU	Mitglied
Marc Peterhans	KU	Mitglied
Christoph Rotermund	KU	Mitglied
Karl Steiner	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

Die Jahresrechnung wurde gemäss den Vorschriften des Schweizer Gesetzes (OR Art. 957–962) erstellt.

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 (8 424.14 CHF, im Vorjahr 80 388.11 CHF) und Aufwendungen (5 967.55 CHF, im Vorjahr 0.00 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.



Revisionsbericht

Revisionsbericht 2018

Bericht der Revisionsstelle zur Eingeschränkten Revision an den Stiftungsrat

Als Revisionsstelle haben wir die Jahresrechnung (Bilanz, Erfolgsrechnung und Anhang) der Förderstiftung polaris für das am 31.12.2018 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft.

Für die Jahresrechnung ist der Stiftungsrat verantwortlich, während unsere Aufgabe darin besteht, die Jahresrechnung zu prüfen. Wir bestätigen, dass wir die gesetzlichen Anforderungen hinsichtlich Zulassung und Unabhängigkeit erfüllen. Unsere Revision erfolgte nach dem Schweizer Standard zur Eingeschränkten Revision.

Danach ist diese Revision so zu planen und durchzuführen, dass wesentliche Fehlaussagen in der Jahresrechnung erkannt

werden. Eine Eingeschränkte Revision umfasst hauptsächlich Befragungen und analytische Prüfungshandlungen sowie den Umständen angemessene Detailprüfungen der bei der geprüften Stiftung vorhandenen Unterlagen. Dagegen sind Prüfungen der betrieblichen Abläufe und des internen Kontrollsystems sowie Befragungen und weitere Prüfungshandlungen zur Aufdeckung deliktischer Handlungen oder anderer Gesetzesverstösse nicht Bestandteil dieser Revision.

Bei unserer Revision sind wir nicht auf Sachverhalte gestossen, aus denen wir schliessen müssten, dass die Jahresrechnung nicht Gesetz, Stiftungsurkunde und Reglementen entspricht.

Pfäffikon, 11. Februar 2019
CONVISA Revisions AG

Markus Schuler

Zugelassener Revisionsexperte
Leitender Revisor

Ralph Gwerder

Zugelassener Revisionsexperte

RALI⁺ shark
swiss made | swiss design | swiss quality

C'est lui le plus fort ! Er ist der Stärkste !

SAMVAZ SA Samvaz SA - 1618 Châtel-St-Denis Tel +41 21 948 34 34 www.samvaz.ch

Stiftungsrat

Oberstes Stiftungsorgan erweitert

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 Swissavant – 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 Förderstif-



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 Bildungsmöglichkeit als ein vorrangiges Stiftungsziel. Motiviert und mit vereinten Kräften setzen die Stiftungsmitglieder von links: Karl Steiner, Kärcher AG, Dällikon; Max Feuz, e + h Services AG, Däniken; Marc Peterhans, Peterhans Handwerkercenter AG, Würenlos; Christoph Rotermund, Swissavant, Wallisellen; Dr. h. c. Eva Jaisli, PB Swiss Tool AG, Wasen i.E und Christian Fiechter, Präsident der Förderstiftung polaris, Wallisellen, inskünftig in der Öffentlichkeit wichtige Zeichen für die duale Berufslehre im Schweizer Detailhandel.

Die Auszeichnung von Bestleistungen wird die Berufsausbildung im Detailhandel beleben, attraktiver machen und damit auch mehr wirklich interessierte junge Menschen ins Boot holen. Sie soll zudem die Branche 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 Stiftungsidee zu verstehen – zu Gunsten der dualen Berufsbildung wie auch unserer Branche.»

HANDLICH, STARK, KABELLOS.

Fix zur Hand, beeindruckend kraftvolle Saugleistung und eine überzeugende Ausdauer.

NEU



Der batteriebetriebene Handstaubsauger HV 1/1 Bp für Handwerker und Dienstleister in der Gebäude- oder Fahrzeugreinigung verfügt über vielfältige Zubehöre und eignet sich damit für eine Vielzahl spezifischer Reinigungsarbeiten - von der Möbelreinigung bis zur Beseitigung von Bohrstäuben bei Installationsarbeiten.

www.kaercher.ch



KÄRCHER

makes a difference

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