

Rechenschaftsbericht 2024



We love baking



STÄDTER[®]

DIE BUNTE WELT DES BACKENS – kreativ, innovativ und praxisbezogen, das Qualitäts-Angebot zu fairen Preisen

«Eltern beeinflussen die Berufswahl der Kinder!»

Immer wieder liest oder hört man, wie die duale Berufsbildung für die Schweizer Wirtschaft lebensnotwendig sei. Allgemein wird diese Ausbildung als Stärke des Schweizer Ausbildungssystems hervorgehoben und als grossen Konkurrenzvorteil gegenüber dem Ausland bezeichnet. Unsere Bundesräte stellen ausländischen Gästen die Ausbildungsform mit Betriebsbesichtigungen mit Stolz vor. Und trotzdem haben unsere Unternehmen zunehmend Probleme, alle Lehrstellen mit kompetenten Schulabgängerinnen und Schulabgängern zu besetzen. Insbesondere Anbieter von MINT-Berufen¹⁾ kämpfen um jeden möglichen Lernenden.



Es besteht also ein gewisser Widerspruch zwischen der Beurteilung der Stärke und der Bedeutung der Berufslehre und der Auswahl des Zukunftsweges von Jugendlichen.

Als Hauptgrund dafür wird zuerst immer wieder der Drang an die Mittelschulen erwähnt. Insbesondere in städtischen Regionen ist dies sicher der Fall. Eltern sind sogar bereit, für ihre Kinder viel Geld für Ergänzungsunterrichte auszugeben, damit ihr Nachwuchs die Aufnahmeprüfung ans Gymnasium besteht. Vielleicht lohne es sich, einmal die Gründe für die Bevorzugung der Mittelschule zu hinterfragen.

Es zeigt sich, dass die meisten Akademikereltern anstreben, dass ihre Kinder ebenfalls einen akademischen Weg einschlagen. In der Folge bewirkt das natürlich eine Kettenreaktion, denn diese Kinder werden auch einmal Eltern und somit setzt sich dieser Trend fort.

Da die duale Berufsbildung hauptsächlich nur in der Schweiz und im bescheidenen Rahmen noch in den weiteren deutschsprachigen Ländern bekannt ist, stammen viele eingewanderte Familien aus Ländern, die keine Berufslehre kennen. Damit kennen sie auch den Wert dieser Ausbildungsform nicht. Das Resultat ist, dass sie ihre Kinder auch an die Mittelschule drängen. Es ist eine weit verbreitete Meinung, dass Personen mit akade-

mischer Ausbildung mehr verdienen als Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger. Das mag direkt beim Einstiegslohn nach der Ausbildung der Fall sein, doch beginnt der Studienabgänger einige Jahre später mit dem Berufsleben als die Lehrabgängerin oder der Lehrabgänger. Altersbereinigt gibt es eine sehr grosse Anzahl Lehrberufe, die mit Akademikern absolut gleichziehen können. Dies gilt auch für die Karrierechancen. Schauen Sie sich einmal um, wie viele Geschäftsleitungsmitglieder von Industriebetrieben, Banken und Versicherungen ihren Berufsweg mit einer Lehre begonnen haben.

Zudem ist es erwiesen, dass Länder mit Berufslehren eine deutlich tiefere Jugendarbeitslosigkeit aufweisen als andere. Übrigens gilt das auch für die Schweiz mit den unterschiedlichen Maturitätsraten in den einzelnen Landesregionen.

All diese Gründe können wir nun bejammern und uns dahinter verstecken oder wir können etwas dagegen tun. Wir können auf den verschiedensten Kanälen die Öffentlichkeit über die Chancen der Berufsbildung informieren. Dies gilt insbesondere in den beschriebenen Personengruppen oder Regionen, also bei Akademikereltern, bei Eltern mit ausländischem Ursprung oder auch vor allem in städtischen Regionen. Den Jugendlichen müssen wir die verschiedenen Lehrberufe schmackhaft machen. Wichtig sind aber auch ganz besonders die Eltern. Studien zeigen, nämlich dass in 91% der Fälle die Eltern den Berufsentscheid ihres Kindes mit beeinflussen.

Dazu würde es helfen, erfolgreiche Karrieren von Wirtschaftsführern aufzuzeigen, die ihren Berufsweg mit einer Lehre begonnen haben. Davon gibt es sehr viele.

Es ist die Aufgabe jedes Lehrbetriebes, sich aktiv um das Image der Berufsbildung zu kümmern. Dazu gehört es auch, Lehrlingsbetreuerinnen und Lehrlingsbetreuer aktiv zu unterstützen, sie weiterzubilden und ihnen genügend Zeit für diese wichtige Aufgabe zur Verfügung zu stellen. Eine Berufslehre ist nur so gut, wie es die Begleitpersonen zulassen. Zudem ist die Ausbildung eine der wichtigsten Aufgaben von Berufsverbänden, sie sollten eine professionelle Organisation für das Lehrlingswesen einer Branche bereitstellen.

Christian Fiechter, Stiftungsratspräsident

¹⁾MINT = Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik

Manifest zur Berufsbildung

Die Schweizer Berufsbildung ist ein tragendes Grundelement der Schweizer Wirtschaft und damit des Schweizer Wohlstands, der Innovationskraft und des gesellschaftlichen wie sozialen Zusammenhalts in unserem Land. Sie bietet jungen Menschen am Ende der obligatorischen Schulzeit eine perspektivische Möglichkeit, sich praxisnah zu qualifizieren, beruflich zu wachsen und so proaktiv zur Weiterentwicklung der einzelnen Wirtschaftssegmente und insgesamt der Gesellschaft beizutragen.



Christoph Rotermund, Geschäftsführer Swissavant – Wirtschaftsverband Handwerk und Haushalt, stellt fest: «Die nachstehenden Strategiegedanken sollen im Sinne eines bildungspolitischen Manifests die jahrzehntelangen Errungenschaften des dualen Bildungssystems in der Schweiz würdigen. Die strategischen Ziele und die damit verbundenen Prinzipien sollen zudem sicherstellen, dass die Schweizer Berufsbildung marktgerecht weiterentwickelt werden kann und damit für einzelne Wirtschaftssegmente zukunftsfest ist.»



1. Qualität und Praxisnähe als Fundament

Die Stärke der Schweizer Berufsbildung liegt in der engen Verknüpfung von Theorie und Praxis. Der kontinuierliche Austausch zwischen Berufsfachschulen, Unternehmen und Branchenorganisationen garantiert eine praxisnahe Ausbildung, die zudem den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes entspricht. Diese Zusammenarbeit muss weiter gefördert und durch marktkonforme Innovation gestärkt werden.



2. Zugang für alle sichern

Die Berufsbildung muss allen Menschen unabhängig von sozialer, kultureller oder geografischer Herkunft offenstehen. Niemand darf aufgrund seiner Voraussetzungen benachteiligt werden. Es gilt, flexible Zugänge und Unterstützungsangebote zu schaffen, um auch benachteiligte oder spezifische Zielgruppen zu erreichen.



3. Lebenslanges Lernen fördern

Berufsbildung endet nicht mit dem Lehrabschluss. In einer dynamischen Arbeitswelt ist lebenslanges Lernen essenziell. Deshalb müssen Angebote zur beruflichen Weiterbildung und Umschulung oder marktgerechte Nachqualifikation ausgebaut werden, um allen Fachkräften langfristig eine Perspektive im Berufsleben zu bieten.



4. Innovationskraft stärken

Die Berufsbildung muss auf technologische, gesellschaftliche und wirtschaftliche Veränderungen flexibel reagieren können. Digitale Kompetenzen, Nachhaltigkeit und die Fähigkeit zur interdisziplinären Zusammenarbeit sind zentrale Themen, die in allen Berufen gestärkt werden müssen.

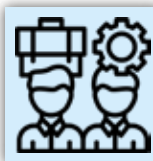


5. Zusammenarbeit von Wirtschaft und Bildung stärken

Die Partnerschaft zwischen der Wirtschaft (Segmenten), den Berufsfachschulen und den Behörden ist das dynamische Herzstück der Schweizer Berufsbildung. Diese Zusammenarbeit muss ebenfalls stetig weiterentwickelt werden, um neue Berufsbilder zu definieren, Qualifikationen marktkonform anzupassen und die Attraktivität der Berufsbildung in jedem Wirtschaftssegment zu erhöhen.

6. Internationale Anerkennung und Austausch fördern

Die Schweizer Berufsbildung genießt international ein sehr hohes Ansehen. Dieses Modell der dualen Berufslehre soll weltweit sichtbarer gemacht und durch internationale Kooperationen sowie den Austausch von Lernenden und Fachkräften in den einzelnen Wirtschaftssegmenten gestärkt werden.



7. Chancengleichheit und Durchlässigkeit garantieren

Die Schweizer Berufsbildung muss mit anderen Bildungswegen, wie der gymnasialen Matura und den Hochschulen, gleichwertig sein. Die permanente Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Bildungssystemen oder -bausteinen ist essenziell, um individuelle Berufskarrieren optimal zu fördern.

8. Nachhaltigkeit in den Fokus stellen

Die Schweizer Berufsbildung trägt eine grosse Verantwortung für die Gestaltung einer nachhaltigen Zukunft für die Wirtschaft und für die Gesellschaft. Umwelt- und Sozialkompetenzen müssen in allen Ausbildungsprogrammen aktiv integriert werden, um künftige (Berufs-)Generationen auf die Herausforderungen des Klimawandels und sozialer Ungleichheit in einer modernen Gesellschaft vorzubereiten.



Konklusion

Die Berufsbildung in der Schweiz ist nicht nur ein möglicher Einstieg ins Berufsleben, sondern ein Schlüssel zur Persönlichkeitsentwicklung und gesellschaftlichen Teilhabe in unserer Wirtschaft und Gesellschaft.

Dieses Manifest soll der strategischen Orientierung für aktive Unternehmen unserer Branchen dienen, um die Stärken des Schweizer Berufsbildungssystems aufzuzeigen, und die unternehmerischen Gedanken im Rahmen der Berufsbildung für die anstehenden Herausforderungen der Zukunft erfolgreich zu schärfen.

Gemeinsam wird dank einer aktiv gelebten Verbundpartnerschaft **«Staat-Wirtschaftsverbände-Unternehmen»** die Schweizer Berufsbildung als ein erfolgreiches Modell für **«Erfolg, Gleichheit und Innovation»** in der Schweizer Wirtschaft positioniert und so auch im internationalen Umfeld die Wettbewerbsfähigkeit für Wohlstand und gesellschaftlichen Zusammenhang langfristig gesichert.

Die Schweizer Berufsbildung mit dem dualen Ausbildungssystem für einzelne Berufe ist seit annähernd 100 Jahren ein bewährtes Erfolgsmodell!

Berufe im Wandel: «Die Ausbildung kann und muss mitziehen!»

Die schweizerische Berufsbildung entwickelt sich rasch. In der dualen Form (Schule/üK – Betrieb) hat sie direkten Kontakt zur Arbeitswelt und zur Wirtschaft. Das ist zwar spannend, ruft aber nach permanenter Anpassung: «Wir müssen flexibel bleiben!», resümiert Professor Stefan C. Wolter zu den Trends in der Berufsbildung.



Prof. Dr. Stefan C. Wolter während seines Referats «Ist die Vergangenheit noch ein guter Ratgeber für die Zukunft?» am Nationalen Bildungstag 2024 von Swissavant.

Herr Wolter, was tut sich aktuell in der Schweizer Berufsbildungslandschaft? Wo geht's lang?

Zunächst sollten wir den Begriff der «Berufs-Bildung» in seiner zweifachen Bedeutung gut verstehen. Die Berufsbildung verändert sich, weil sich in der Aus-«Bildung» viel ändert, aber natürlich auch, weil sich in den «Berufen» ständig etwas ändert. Die Berufsbildung hängt, im Gegensatz zur Allgemeinbildung, viel direkter und stärker von den ständigen technologischen und wirtschaftlichen Veränderungen in der Arbeitswelt ab. Sie verändert sich also deutlich schneller als die klassische Schulbildung.

Warum?

90% unserer Berufslehren sind dual organisiert, also betriebliche und schulische Ausbildung parallel zueinander. Damit hat die Wirtschaft über die Oda (Organisationen der Arbeitswelt) laufend Einfluss auf Lehrpläne und Inhalte, auf Methodiken und Herangehensweisen. Neben dem dualen Modell ist zwar etwa jede zehnte Berufslehre in der Schweiz rein schulisch organisiert. Aber auch diese schulischen Berufslehren haben sich an den Lehrplänen der Oda zu orientieren.

Der enge Kontakt von Wirtschaft und Berufsbildung in der Schweiz hat deshalb zur Konsequenz, dass die Ausbildung dem Takt der Veränderungen in der Wirtschaft folgen muss. Zum Wohle der Arbeitsmarktfähigkeit unserer Jugend.

Bekanntlich sind viele BKU-Lehrkräfte nicht fest an den Schulen angestellt.

Das ist fast eine Bedingung für die Flexibilität der Berufsbildung nach Schweizer Zuschnitt. Dies sowohl quantitativ, weil nicht immer gleich viele Lernende in jedem Beruf ausgebildet werden, als auch qualitativ, d. h. in Bezug auf die Lerninhalte. Bei neuen Lehrplänen oder Technologien kann so auch der Lehrkörper rasch angepasst werden. Bei fix angestellten BKU-Lehrkräften und ohne Mitwirkung der Wirtschaft würden die Lehrpläne durch Lehrer mit wenig Bezug zur Arbeitswelt bestimmt. Das würde zu systemischen Beharrungskräften und zu Ausbildungen an der wirtschaftlichen Realität vorbeiführen.

Die Schweizer Berufsbildung ist also selbstregulierend, sowohl bezüglich der Curricula als auch des Fachkräftebedarfs.

Ein australischer Minister fragte mich einmal nach unserer «labour market intelligence» – also nach den amtlichen Prognosen zur Steuerung des Bildungsangebotes. Ich zeigte ihm auf, dass sich unser Berufsbildungswesen durch die enge Verflechtung von Wirtschaft und Berufsbildung selbst reguliert, wir also nicht auf staatliche Prognosen angewiesen sind. Unsere Firmen stellen selbst die besten Prognosen für ihren Arbeitskräftebedarf auf – nur schon aus wirtschaftlichem Interesse. Mit der Investition in die Berufslehre setzen sie eigenes Geld auf ihre Prognose, das tut der Staat nicht.

Machen wir noch eine qualitative Betrachtung!

Die Passung zwischen Arbeitsmarktbedürfnissen und Berufsbildung geschieht nicht nur bei der Zahl der in einem bestimmten Beruf ausgebildeten Personen, sondern auch bei der Zuteilung der Bewerber zu den einzelnen Berufen und Betrieben. Letzteres sichert zu einem grossen Teil die Qualität der Ausbildung. Vor diesem Hintergrund ist es nicht erstaunlich, dass die Lehrbetriebe neben Schulnoten auch die Persönlichkeit der Bewerber anschauen. Man sucht die «passende» Person – passend in den Beruf, in den Betrieb und ins Team. Auch im Detailhandel sind Schulnoten sicher wichtig, daneben aber auch Pflichtbewusstsein oder im Verkauf eine gewisse Extrovertiertheit. Kann man fremden Menschen nicht in die Augen schauen, nützen die löblichsten Schulqualifikationen wenig. Diese «Passungs-Selektion» leistet kein Schulinstitut so zuverlässig wie ein Lehrbetrieb.

Das ruft einmal mehr nach der Schnupperlehre ...

Ein wertvolles Instrument! Die Betriebe lernen die Jugendlichen kennen und die jungen Menschen erfahren den Beruf

real. Man bezieht heute oft das ganze Team in den Einstellungsentscheid, um die Kompatibilität mit der Belegschaft frühestmöglich abzusichern. Und man verteilt mit der Partizipation am Entscheid auch die Verantwortung für das Gelingen.

Die Schweiz klopft sich zu ihrer Berufsbildung gerne auf die Schulter. Zu Recht?

Jein, es braucht auch den kritischen Blick. Wir übersehen gerne Entwicklungen, die unspektakulär, aber unaufhaltsam ablaufen. Man gewöhnt sich daran und sieht deshalb wenig Handlungsbedarf. Ein Beispiel ist die Beliebtheit der Berufslehre: In den letzten 10 Jahren hat der Anteil Jugendlicher, die sich für eine Berufslehre entscheiden, um 5% abgenommen. Das ist eine schleichende Erosion, die aber zu einem Kipfeffekt führen kann: Auf einmal machen so wenige eine Berufslehre, dass ein «sozialer Sog» in Richtung Gymnasium oder Fachmittelschule entsteht. Wo nicht nur die 20 talentiertesten Prozent einer Klasse Matura machen, sondern die Hälfte und mehr, resultiert auf einmal ein breiter Nachahmereffekt. Dann machen nur noch Jugendliche eine Lehre, denen es fürs Gymi nicht reicht.

Die Schweizer Berufsbildung ist folglich so lange stark, als sich Talentierte freiwillig für diesen Weg entscheiden und ihre Kumpels «mitnehmen». Entsprechend attraktiv muss sie sein.

Ja. Wenn das nicht gelingt, verlieren wir Potenziale und Führungskräfte in der nichtakademischen Berufswelt. Dieses Vakuum lässt sich nicht durch höhere akademische Quoten ausgleichen und schwächt unsere Gesamtwirtschaft.



Schon am Nationalen Bildungstag 2024 von Swissavant begeisterte Prof. Dr. Wolter mit seinen Ausführungen die Zuhörenden. ►►

Was tun? Die Frage ist nicht nur rhetorisch gemeint ...

Es ist auf dem Arbeitsmarkt schon heute eine Realität, dass die Mehrheit der Erwerbstätigen über einen tertiären Bildungsabschluss verfügt. Damit ist es verständlich, dass Eltern für ihre Kinder eine Ausbildung wollen, die ihnen später auch einen solchen Abschluss in Aussicht stellt. Leider vergessen aber die meisten Eltern, dass – Talent und Motivation vorausgesetzt – über Berufsmatura oder die Passerelle zur Uni auch Lernen der Berufsbildung der Weg in die Fachhochschulen oder die Universitäten offenstehen. Zudem bieten die Höheren Fachschulen oder die Berufs- und Fachprüfungen, also die Höhere Berufsbildung Abschlüsse, deren Arbeitsmarktwert gleichwertig ist wie der durchschnittliche rein akademische Weg. Das ist bei den Eltern zu verankern, damit sie ihre Kinder richtig beraten können, und es keinen unnötigen Sog in die Gymnasien gibt.

Also müssen wir diese Äquivalenz im Kollektiv noch besser bewusst machen.

Absolut! Betriebe, OdA und eine weitsichtige Politik müssen die Chancen- und Wertegleichheit der beruflichen Bildungswegen weiter implementieren. Ich setze vor allem auf die Betriebe, die über Vereine oder Schulen die Eltern am besten erreichen können. Sie sollten dabei über den Tellerrand hinausdenken und nicht nur die langfristigen beruflichen, sondern auch Bildungsoptionen aufzeigen, um talentierte Jugendliche für die Lehre zu gewinnen. Selbst mit dem Risiko, dass sich diese nach einem tertiären Abschluss anderweitig engagieren. Denn mit einem defensiven «Unterschlagen» der tertiären Chancen sind Talentierte möglicherweise für den Berufszweig ganz verloren. Kann man aber echte Talente und Opinion Leaders für eine Lehre motivieren, lassen sich auch weitere junge Menschen gewinnen. Solche, die der Branche oder dem Betrieb als wertvolle Mitarbeitende erhalten bleiben.

Volle Transparenz zur Karriere stärkt also das Gesamtsystem Berufslehre.

Durchaus! Gerade im Detailhandel ist die Karriereoption machentscheidend. Für ungelernete Kräfte müssen Löhne bezahlt werden, von denen man leben kann. Das ist zunächst korrekt. Aber ausgebildete Personen verdienen bei hohen Minimallöhnen nur wenig mehr als die ungelernen Angestellten, da die

Wertschöpfung im Verkauf viel höhere Löhne nicht zulässt. Die Folge ist, dass viele Jugendliche auf eine richtige Lehre im Verkauf verzichten könnten, wenn man ihnen nicht das Potenzial zur Karriere durch die Lehre aufzeigen kann.

Man kann aber auch im Detailhandel Karriere machen.

Sicher, in kleineren Betrieben sowieso! Aktuell sehen wir aber Umwälzungen, die diese Karrieremöglichkeiten wiederum negativ tangieren: Zum einen verschwinden wegen dem Online-Handel stationäre Geschäfte und damit Stellen als Rayon- und Filialleiter im klassischen mittleren Management. Zum anderen reduzieren sich auch die Aufgaben der Kader, da Logistik und andere spannende Aufgaben digitalisiert sind und so von der Zentrale aus gesteuert werden.

Hinzu kommen die Geschäfte ganz ohne Personal ...

Ja, hier werden Menschen gänzlich von Software abgelöst. Nur noch die Gestelle werden von Menschen aufgefüllt.

Beratung wird dennoch grossgeschrieben – speziell im Fachhandel.

Aktuell zu Recht – noch! Aber auch hier bietet das Internet mit Vergleichsdiensten, Kundenforen und Tutorials bereits eine grosse Konkurrenz. Und KI übernimmt sogar individualisierte Informationsvermittlung, so dass selbst die Beratung nur noch bedingt von ausgebildeten Menschen erbracht werden muss.

Und jetzt: Was machen wir mit all den Erkenntnissen?

Wie aufgezeigt, reagiert die Berufsbildung quantitativ und qualitativ schnell auf Bewegungen im Markt. Tätigkeiten werden neu definiert, Berufsbilder kommen dazu, andere werden überflüssig. Im Detailhandel sehen wir grosse Verlagerungen weg vom klassischen Verkauf, hin zu Informatik, Logistik, E-Commerce – somit auch zu ganz neuen Berufen. Berufe anzupassen genügt nicht immer, sie müssen ab und zu auch neu definiert oder gar neu «gebildet» werden. Von der Anpassungsgeschwindigkeit der Berufsbildung hängt es deshalb ab, ob sie ihren zu Recht prominenten Platz in unserem Bildungssystem behalten kann.

Vielen Dank für die spannenden Einblicke, Herr Wolter!

Interview durch Andreas Grünholz im Auftrag der *perspective*.



Prof. Dr. Stefan C. Wolter ist Direktor der Schweizerischen Koordinationsstelle für Bildungsforschung (www.skbf-csre.ch) und Professor für Volkswirtschaftslehre an der Universität Bern.

Er ist zudem Vizepräsident des Verwaltungsrates des Centre for Educational Research and Innovation (CERI) und Mitglied des Education Policy Committee der OECD in Paris sowie Mitglied des wissenschaftlichen Beirats des deutschen Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) und der deutschen Kultusministerkonferenz (KMK).

Seine Forschungsschwerpunkte sind die Arbeits- und Bildungsökonomie. Er ist zudem Co-Direktor des Swiss Leading House on Economics of Education (www.leadinghouse.ch).



Die Schweizer Berufsbildung ist ein Gewinn für alle.

«Neue Horizonte erleben!»

Die Förderstiftung polaris bietet die Möglichkeit, herausragende Leistungen der Lernenden zu fördern und ins Rampenlicht zu stellen. Polaris versucht deshalb mit geeigneten Massnahmen vorhandenes Potenzial bei den Lernenden auszuschöpfen und diese zu motivieren, sich ausserordentlich für die Ausbildung im Schweizer (Detail-)Handel zu engagieren – auch für den eigenen Erfolg!

Die Förderstiftung polaris will so eine Antriebsfeder für Jugendliche sein, aber auch den Schweizer Unternehmen der Branche neue Perspektiven für kommende Generationen von Lernenden präsentieren. Mit dem Wissen, dass alle Partner von einer guten und erfolgreichen Berufsbildung in der Branche langfristig profitieren, liegt es an uns allen, die unzähligen Möglichkeiten zur Förderung der Berufslehre optimal auszuschöpfen.

Gemeinsam mit Ihrer Hilfe will die Förderstiftung polaris diese Zukunftschancen mit den vielfältigen Karriere-möglichkeiten zu Gunsten einer wettbewerbsfähigen Wirtschaft nutzen.

Nationaler Bildungstag 2024: Wissen, was ist – sehen was kommt!

... oder kommen könnte! Der 5. Nationale Bildungstag von Mitte September in Luzern bot eine Ist-Aufnahme und zeigte Entwicklungen in der beruflichen Bildung auf. Die Tagung vermittelte, was Ausbilder*innen und ihre Betriebe wissen müssen: Brühwarm, komprimiert, aus erster Hand «Hier hört man das Gras wachsen», so ein Kommentar zum Anlass. Wer Trends und Entwicklungen rechtzeitig (er)kennt, kann den Wirkungskreis attraktiv und wirkungsvoll gestalten.



«Der Nationale Bildungstag der Förderstiftung polaris unterstützt Sie in Ihrer verantwortungsvollen Aufgabe, jungen Menschen einen zukunftsorientierten Weg ins Berufsleben zu weisen.»

Christian Fiechter, Stiftungsratspräsident der Förderstiftung polaris

«Delle behoben!» Seinen Rückblick auf das Schuljahr 2023/2024 konnte Fabian Wyss, Leiter Berufsbildung bei Swissavant, mit einer guten Nachricht einleiten: Die Anzahl Lehrverhältnisse ist seit 2022 mit damals 216 neuen Lehrverhältnissen für Eisenwaren, Haushalt, Elektro und Farben zusammen nun zum zweiten Mal wieder gestiegen (2023: 226 Verträge; 2024: 237 Verträge). Allerdings liegt die Abbruchquote während der letzten drei Jahre insgesamt zwischen 12 und 32%. In der Romandie würden merklich mehr Verträge aufgelöst, was Wyss auf die späteren Rekrutierungen in der Westschweiz zurückführt. Aber: «Wir unterstützen betroffene Lernende bestmöglich.»

ük4 als krönender Abschluss

Der vierte Kursblock bereichert die üK-Erfahrungen mit der «Gestaltung von Einkaufserlebnissen». Dieses oft gewünschte Modul wird im Theorieteil in Lostorf, und dann praktisch in der Ausstellung der e + h Services AG in Däniken umgesetzt. Es geht zunächst um «Argumentation und Verkaufspsychologie im Kundengespräch» samt einem Test zur Handlungskompetenz mit mündlichem Podcast als Nachweis der erworbenen Kompetenzen. Beim zweiten Schwerpunkt «Markt und Messe» geht es um den Detailhandelsmarkt, um Verkaufsförderungsmassnahmen und um das Messewesen. «Erlebniswelten, Kundenanlässe und Verkaufsförderung» nehmen zeitlich den grössten Raum ein im vierten Block. Hier geht es um Ladenstrukturen und Warenpräsentation, um Kundenführung und um die gekonnte Ausgestaltung des Point of Sale (PoS). Die Ausstellung in Däniken mit ihren 4500 m² ist der ideale praktische Übungscampus für sämtliche im vierten Block vorgesehenen Themen. Fabian Wyss nannte diese Kooperation den absoluten «Lotto-Sechser» im Dienste der Ausbildung bei Swissavant.



«Wir müssen heute die Lernfortschritte – auch im Betrieb – digital erfassen. Die Bildungsverordnung verlangt das. Die Wahl eines geeigneten Tools ist Ihnen freigestellt.»

Fabian Wyss, Leiter Berufsbildung Swissavant

Qualifikationsverfahren: Mehr Bezug zur Praxis

«Handlungskompetenzen statt reproduktiver Leistungen!» So lässt sich die praktische Ausgestaltung des Qualifikationsverfahrens zusammenfassen. Neu sieht die mündliche Prüfungsstruktur so aus:

- Kundengespräch für alle (40' – Beratungsgespräch anhand eines vorgegebenen roten Fadens)
- Anspruchsvolle Kundensituation (20') – nur EFZ
- Praxisaufgabe «Gestaltung von Einkaufserlebnissen» (10') – nur EFZ
- Analysieren einer Warenpräsentation für alle (20')

Zudem ist die praktische Prüfung neu eine «Fallnote». Das heisst, wenn Lernende in der vorgegebenen praktischen Arbeit (VPA) nicht reüssieren, dürfen sie dazu nochmals antreten – unbesehen anderweitig erreichter Noten. Ein Notenausgleich mit Leistungen aus der Berufsfachschule oder aus dem Lehrbetrieb ist also nicht mehr möglich. Und neu gibt es nun auch für die Lernenden der Ausbildungs- und Prüfungsbranchen (A+P) «Elektrofach» und «Farben» Vorbereitungskurse für das Qualifikationsverfahren, die von echten Prüfungsexpert*innen begleitet in den Räumlichkeiten der e + h Services AG stattfinden. Sie sind fakultativ, kostenpflichtig und starten wiederum im April des Abschlussjahres 2025.

Rückspiegel oder Frontscheibe?

«Im Prinzip beide!» – Das Gastreferat von Prof. Dr. Stefan C. Wolter teilte das Rahmenthema der Berufsbildung in «Beruf» und «Bildung» und vermittelte dazu spannende Ein- und Aussichten. Um diese Felder zu verstehen, braucht es die Kombination von dem was man sicher weiss – also den Blick in den Rückspiegel – UND den Blick voraus, und zwar breit ausgerichtet und auf alles gefasst: Auf neue Trends und Möglichkeiten, auf gesteckte Ziele wie auf Überraschendes, auf Tops und Flops, auf Risiken wie auf Triumphe. Generell gelte für die Berufswelt:



«Bei technologischen Sprüngen ist ein Zurück oft nicht mehr möglich. Digitalisierung und KI lassen uns nur noch die Wahl eines optimalen Umgangs damit.»

Prof. Dr. Stefan C. Wolter,
Direktor der Schweiz. Koordinationsstelle für Bildungsforschung

«Repetitive Arbeiten machen Maschinen. Für den Menschen nimmt die nicht-routinemässige Denkarbeit zu!» Also neue Wege und kreative Lösungen suchen, und vernetzte Zusammenhänge neu erkennen – vorgespurte Denkabläufe übernimmt heute die Software. «Seit der Industrialisierung bis Mitte letztes Jahrhundert haben Maschinen dem Menschen immer mehr manuelle Tätigkeiten abgenommen – heute sehen wir dasselbe Phänomen auf kognitiver Ebene. Stichwort KI.» Wolter zeigte auf, dass KI einerseits den höchstqualifizierten Spezialist*innen zur Weiterentwicklung verhilft und zum anderen Menschen mit einfacher oder gänzlich fehlender Bildung ebenfalls neu befähigen kann. Bisher «normale» kognitive Berufsfelder werden aber zunehmend von KI übernommen. «Für die Bildung, auch für die Berufsbildung heisst das: Wir sollten unseren Jungen nichts beibringen, was die Maschine eh besser, schneller und billiger kann.» – Und auf den Detailfachhandel adaptiert wiederum: Produktwissen und Routineprozesse werden immer mehr digital verwaltet. Folglich dürfte die direkte Kundenbetreuung den Alltag im Geschäft umso anspruchsvoller und spannender machen. Mit dem Schwerpunkt «Einkaufserlebnisse» setzt der neue Block «üK4» diese Erkenntnisse nun genau hier an: Konkret und praxisbezogen.





Blick in die Zukunft

Das Referat von Andy Abgottspon, Gründer und CTO der Hazu Technologies GmbH in Visp beleuchtete die Risiken von KI, besonders in der Bildung. KI ist demnach gesellschaftlich, technologisch und anwendungsbezogen zu betrachten: «Aus gesellschaftlicher Sicht ruft die neue Technologie nach ethischen Prinzipien wie Fairness, Transparenz und Verantwortlichkeit.» Kollisionen von KI mit ihren fast unbegrenzten Möglichkeiten und diesen moralischen Werten sind fast zwingend: «KI kann zahlreiche Industrien und Bereiche ganz grundlegend revolutionieren. Sie ist aber immer nur so gut wie ihre Daten. Will heißen: Shit in = shit out!» Womit die Anwender ins Spiel kommen: «Wir haben bereits tausende KI-Tools. Es ist schwer abzuschätzen, was jeweils wirklich nützliche Anwendungen sind.» Wichtig sei nun, die KI gezielt und produktiv in die Bildung einzubauen. Abgottspon zeigt drei Risiko-Felder auf:

• Medienbrüche

Abrupte Kontext- und Themenwechsel durch verschiedene Tools sowie fehlende Lerneinsicht oder Relevanz für die jungen Menschen führen zu geringem Engagement und Lernerfolg.

• Die KI-Falle

Damit meint Abgottspon das Risiko, KI in Prozessen und Bereichen einzusetzen, wo sie nicht wirklich zum Lernerfolg beiträgt: KI als Selbstläufer kann für Auszubildende allenfalls hilfreich sein, aber ohne Lerneffekt für Schüler und Studierende ist sie fehl am Platz.

• Future Skills

Laut NASA gehen bis zum 15. Lebensjahr mehr als 95% der Kreativität verloren. Das Schöpferische und die echte zwischenmenschliche Kommunikation lassen sich durch KI nicht ersetzen. Diese Soft-Skills sind folglich zu pflegen, sie werden künftig noch wichtiger.

Das anspruchsvolle Referat zeigte im Kern auf, wie KI in der Bildung erfolgreich anzuwenden sei:

- Statt Bisheriges mit KI zu substituieren, sind völlig neue Anwendungen und Definitionen anzustreben.
- Statt verzetteln soll KI helfen, sich auf das Wesentliche zu fokussieren.
- KI ist zweckmässig einzusetzen – nicht um der KI willen, sondern als echte Hilfe in der Berufspädagogik. Dieses Ziel darf bei aller Freude an der neuen Technologie nicht verloren gehen.

Mit seinen Ausführungen gab Andy Abgottspon also einen Blick durch die Frontscheibe frei in eine mögliche Zukunft des Auszubildenden. Die Adaptation auf die praktische Berufsbildung dürfte aber noch Zeit und Überzeugungsarbeit brauchen. Am nächsten Nationalen Bildungstag vom 30. September 2025 sieht man dazu vielleicht klarer ...



«Aus gesellschaftlicher Sicht ruft die neue Technologie nach ethischen Prinzipien wie Fairness, Transparenz und Verantwortlichkeit.»

Andy Abgottspon, Gründer und CTO der Hazu Technologies GmbH



KÄRCHER

NACHHALTIG. ERGONOMISCH. ULTRALEISE.

Die innovative Modulbauweise der brandneuen Trockensauger-Range sorgt für maximale Flexibilität und hohe Ergonomie-Standards. Die Geräte bestehen aus 45% Rezyklat, punkten mit hervorragender Saugleistung, umfassendem Zubehör, einem attraktiven Preis-Leistungs-Verhältnis und eignen sich dank ultraleisem Betrieb auch für den Einsatz in lärmsensiblen Bereichen. Sie sind als Akku- oder kabelgebundene Modelle mit 10 oder 15 Liter Behälterinhalt erhältlich. Jetzt ins Sortiment aufnehmen! [kaercher.ch](https://www.kaercher.ch)

NEU



Hier einige Stellungnahmen von Teilnehmenden zum Inhalt und zu den Referaten des 5. Nationalen Bildungstages ...



Liliane Kramer

«KI-gestützte Ausbildung passt sich dem Individuum an»

«Der Blick fürs Ganze rückt ins Zentrum, ich begrüsse das. Wir wollen nicht nur verkaufen, sondern unseren Jungen die Vielseitigkeit und das Spannende am Detailhandel vermitteln: Über die Produktkenntnis hinaus geht es um Ersatzteilgespräche, um Aftersales, um die Warenpräsentation oder um die Organisation von Kundenanlässen. Menschenkenntnis ist die Grundlage, wenn wir unsere Kunden umfassend betreuen wollen. – Aus dem Rückspiegel können wir lernen, um die Zukunft gut zu gestalten. Wir müssen uns aber bereits heute mit dem beschäftigen, was morgen kommen kann. Neben den generischen Themen wie Psychologie oder Verkäufererlebnis darf das solide Basiswissen jedoch nicht vergessen gehen. Die gezeigte KI-gestützte Ausbildung kombiniert unsere «handfesten» Produkte mit der Individualität unserer Lernenden, wie auch mit jener von Kunden und Kollegen: Diese «Verschmelzung» könnte einen Traum wahr machen! Freilich wohl eher morgen als heute ...»

Liliane Kramer, Geschäftsführerin/Inhaberin, Joggi AG, Murten



Sulejman Beljuli

«Eigeninitiative und soziale Kompetenz»

«Der persönliche Umgang mit der Kundschaft ist der Schlüssel zum Kaufentscheid im Laden. Im neuen üK-Konzept wird das Verkaufsgespräch wichtiger – nicht nur fachlich, sondern persönlich. Ich habe Detailhandel gelernt, kenne die Autobranche und arbeite jetzt mit Weisswaren. Die menschlichen Aspekte guten Verkaufens sind gleich und werden allseits geschätzt. – Die technischen Infos gibt's im Internet – da wissen die Kunden meist Bescheid. Das Zwischenmenschliche hingegen ist heute entscheidend und bekommt nun auch im QV mehr Gewicht. – Zur Lernplattform nu.Education höre ich von unserem Lernenden, sie sei intuitiv und einfach zu bedienen. Das macht ihm Freude, entsprechend nutzt er sie als Lernchance. – Chancen bietet auch die KI-Integration in die Berufsbildung. Dennoch wird die Erfahrung zeigen, wo KI wirklich Sinn macht. Aber: Gemäss dem Referat dürfte KI die Initiative und Verantwortung unserer Jungen fördern. Dazu ein grosses Bravo!»

Sulejman Beljuli, Kundenberater/Berufsbildner, Miele AG, Schlieren



Kurt Aschwanden

«Wir müssen mit der Zeit gehen!»

«Warenpräsentation und Beratung sind unser A und O. Wir müssen das noch persönlicher, noch spezifischer und noch menschlicher machen. Die Kund*innen sollen kaufen, was für sie stimmt – nicht für uns. Selbst arbeite ich seit über 30 Jahren im Verkauf. Ich habe noch nie einen Kunden über den Tisch gezogen. Eher rate ich mal ab und mache weniger Umsatz, als das Vertrauen der Kundschaft zu zerstören. Das neue Kurskonzept trägt dem Rechnung! – Ich stimme Prof. Dr. Wolter zu, es habe schon immer disruptiven Wandel gegeben – oft auch schmerzvollen. Im Glarnerland sehen wir von der einst blühenden Textilindustrie nur noch die leeren Fabriken. Aber wir haben überlebt und uns weiterentwickelt. So werden wir auch den Wandel in der Berufsbildung samt KI erleben, überleben und das Beste draus machen. – Die Lernplattform nu.Education bedeutet ebenfalls Wandel, positiven. Wir konnten online Fotos austauschen und Inhalte aktualisieren. So sind wir stets up to date und für die Jungen attraktiv. – Auch attraktiv ist das KI-gestützte Lernen, wo man eigene Projekte und Inhalte erarbeiten und nach Bedarf intelligente Lerncoaches abrufen kann. Und doch, bei aller KI: Basiswissen ist unverzichtbar, gute Handwerker braucht es immer. – Darüber hinaus hat mir die Botschaft von Andy Abgottspon gefallen: Kleinkinder sind Genies! Jetzt weiss ich, dass ich auch mal eines war!»

Kurt Aschwanden, üK-Referent und Aussendienst, Ebnet AG, Ebnet-Kappel

«Pfanne bleibt Pfanne»

«Der vierte üK-Block fasst die Lehrzeit zusammen, das macht Sinn. Die psychologischen Verkaufsprozesse sind am Ende der Lehrzeit gut platziert, wo unsere Jungen bereits Erfahrung und menschliche Reife haben. Denn die natürliche Schüchternheit junger Menschen weicht im dritten Lehrjahr bereits der Professionalität, auch gestützt durch den vierten üK. Im Weiteren begrüsse ich den vor- und nachbereiteten Messebesuch sowie die eigene Promotion als Ausbildungsthemen sehr. – Ich pflichte Herrn Prof. Dr. Wolter bei: Wir müssen unsere Vergangenheit und Erfahrung unbedingt beibehalten, um aus Fehlern für die Zukunft zu lernen. Und wir dürfen das Basiswissen nicht vernachlässigen! Denn bei aller Digitalisierung, eine Pfanne bleibt eine Pfanne. Aber: KI und deepL helfen, genauso wie die Plattform nu.Education. Unsere Lernenden zeigen uns gerne, was damit möglich ist. So entwickeln wir uns zusammen weiter!»

Stéphanie Dellandrea-Kaufmann, Geschäftsführerin Boutique «Côté Ambiance», Kaufmann & Fils SA, La Chaux-de-Fonds



Stéphanie Dellandrea-Kaufmann



Elvio Martinotti

«Ich kenne nu.Education aus zwei Sichten»

«Als Kursleiter im vierten üK-Block stehe ich voll und ganz hinter dem neuen Konzept. Die praktischen Beratungs- und Verkaufsübungen in Däniken werden als neue Komponente die gesamte Lehrzeit festigen und den Praxisbezug sichern. Sie nehmen unseren jungen Leuten die Ängste und vermitteln ihnen Sicherheit für das Ladengeschäft. Diesen engen Praxisbezug sehe ich auch bei der neuen Plattform nu.Education, indem wir unsere Lernenden 1:1 begleiten können. Meine Tochter nutzt das Tool ebenfalls, und so kenne ich die Anwendung als Ausbilder wie auch aus Sicht der Lernenden. Schliesslich können wir unseren Jugendlichen die Inhalte nur noch digital vermitteln. Sie werden bereits in der Primarschule darauf konditioniert. Die digitalisierte Berufsbildung von Swissavant ist also lebensnah und zukunftsgerichtet – das macht Sinn!»

Elvio Martinotti, Kursleiter üK 4, Standortleiter Arthur Weber AG, Steinhausen

«Ich will!»

«Wir müssen raus aus der Komfortzone! Ein schöner Laden alleine reicht heute nicht mehr! Wir müssen Erlebnisse kreieren, etwas Neues wagen, unsere Kunden überraschen, vielleicht verblüffen.»

Was könnte das konkret heissen?

«Wir bekommen jeden Herbst 300 Tonnen Streusalz. Neu haben wir für die kommunalen Winterarbeiter zu jeder Palette Salz eine feine Flasche «zum Aufwärmen» mitgegeben. Das hat überrascht!»

Diese Kreativität erhoffen Sie sich aus dem üK?

«Frische Ideen, junge Denkweisen, auch Tipps aus anderen Geschäften, ja! Die praktischen Verkaufsübungen in der Ausstellung der e + h Services AG in Däniken passen perfekt dazu. Hier hoffe ich auf guten Austausch in den Kursen, und dass wir als ganze Branche von diesem praktischen Ansatz profitieren können. – Ich darf übrigens anfügen, dass uns die Plattform nu.Education branchenfremde Kontakte ermöglicht und hilft, unseren Personalmangel mit Quereinsteigern abzumildern. Sie verwandelt also ein Problem in eine Chance!»

Sie wünschen sich auch Flexibilität ...?

«Ja, vor allem bei den Soft Skills. Ich sehe noch nicht, ob KI dabei hilfreich ist. KI kann vielleicht Ideen liefern. Auf unsere Kunden immer wieder neu, immer wieder anders zugehen müssen wir selbst. Das kreative Weiterentwickeln von Kundenbeziehungen muss man aktiv «wollen». Von selbst kommt neues Denken nicht, das müssen wir suchen und pflegen!»

Stefanie Scarpatetti, Leiterin HR, Weber Prevost AG, Chur



Stefanie Scarpatetti

Workshop «Fit für die Lehre»: Vorbereitung auf die Berufswahl und Bewerbungsgespräche in Luzern und Chur

Der Workshop «Fit für die Lehre» richtet sich an Oberstufenschülerinnen und -schüler in der Berufswahlphase und unterstützt sie gezielt auf den Übergang in die Arbeitswelt. In diesem Jahr wurde der Workshop gleich dreimal in Luzern und zweimal in Chur durchgeführt. Ziel war es, den Jugendlichen das notwendige Wissen und die nötigen Fähigkeiten zu vermitteln, um sich mental und praktisch auf den Berufswahlprozess vorzubereiten und erfolgreich Bewerbungsgespräche zu führen.



Mentale Vorbereitung auf den Berufswahlprozess

Die Berufswahl ist für viele Jugendliche eine der ersten wichtigen Entscheidungen in ihrem Leben. Oft sind sie unsicher, wie sie ihre Interessen und Stärken einem passenden Beruf zuordnen können. Der Workshop setzte genau hier an und vermittelte nicht nur praktische Informationen, sondern auch die nötige mentale Vorbereitung. Die Teilnehmenden lernten, wie sie ihre eigenen Fähigkeiten und Interessen besser einschätzen können und welche Faktoren bei der Berufswahl berücksichtigt werden sollten. Hierbei standen Themen wie Selbstreflexion, Motivation und das Setzen realistischer Ziele im Vordergrund. Der erfahrene Referent Gregor Loser vermittelte den Jugendlichen wie sie ihre Stärken erkennen und verstehen können, wie sie diese in einem Bewerbungsgespräch oder auf dem Arbeitsmarkt gewinnbringend einsetzen können.

Bewerbungsgespräche und praktische Tipps

Ein weiterer zentraler Bestandteil des Workshops war die Vorbereitung auf Bewerbungsgespräche. Anhand einiger Beispiele erhielten die Jugendlichen wertvolle Tipps, wie sie sich optimal auf ein Vorstellungsgespräch vorbereiten können. Dabei wurde nicht nur auf die richtige Körpersprache und den formalen Ablauf eingegangen, sondern auch auf die Bedeutung der mentalen Vorbereitung. Den Jugendlichen wurde beigebracht, wie sie ihre Stärken und Erfahrungen so präsentieren können,

das sie im Gespräch überzeugen. Besondere Aufmerksamkeit galt auch der Frage, wie man typische Stolpersteine bei Bewerbungsgesprächen vermeidet, etwa indem man sich gut auf mögliche Fragen vorbereitet oder auf die richtige Kleidung achtet. Ein Highlight des Workshops war die Möglichkeit, von erfahrenen Lernenden und Berufsbildnern aus verschiedenen Branchen zu hören. Sie teilten ihre eigenen Erfahrungen und



gaben wertvolle Einblicke in den Berufsalltag. Dabei betonten sie immer wieder, wie wichtig es sei, sich nicht nur fachlich gut vorzubereiten, sondern auch eine positive Einstellung und die Bereitschaft zur kontinuierlichen Weiterentwicklung mitzubringen. Diese persönlichen Berichte gaben den Jugendlichen nicht nur einen realistischen Einblick in den Berufsalltag, sondern auch das Gefühl, dass sie nicht allein auf ihrem Weg in die Berufswelt sind.

Unternehmenspräsentationen: Migros und WeberPrevost

Zwei besonders engagierte Lehrbetriebe, die Migros und WeberPrevost, hatten die Gelegenheit, sich den Jugendlichen vorzustellen und aus erster Hand zu erzählen, welche Fähigkeiten und Eigenschaften sie bei jungen Bewerbenden besonders schätzen. Migros, ein Unternehmen mit einer breiten Palette an Ausbildungsplätzen, legte besonders Wert auf Teamfähigkeit, Zuverlässigkeit und eine hohe Lernbereitschaft. WeberPrevost, das Kompetenzzentrum für Handwerk, Bau und Sicherheit, sucht insbesondere junge Menschen mit Interessen an anspruchsvollen Verkaufsgesprächen, aktuellen Trends und das Gestalten von Kundenanlässen und Verkaufspromotionen.

Beide Unternehmen betonten die Bedeutung von Soft Skills und die Notwendigkeit, nicht nur fachlich gut vorbereitet zu sein, sondern auch die Fähigkeit zur Zusammenarbeit und zur Kommunikation mit Kollegen und Vorgesetzten zu besitzen. Die direkte Interaktion mit diesen Unternehmen ermöglichte den Jugendlichen, ihre Fragen zu stellen und konkrete Einblicke in den Auswahlprozess und die Anforderungen an zukünftige Auszubildende zu erhalten.

Positives Feedback und Weiterentwicklung des Workshops

Nach den Workshops wurde eine Umfrage unter den Teilnehmenden durchgeführt, die insgesamt sehr positives Feedback zum angebotenen Kurs ergab. Die Mehrheit der Jugendlichen

empfand die Inhalte als sehr hilfreich und gaben an, dass sie sich nun besser auf den Berufswahlprozess und die Bewerbungsgespräche vorbereiten können. Besonders gelobt wurden der engagierte Referent sowie die praxisnahen und gut strukturierten Inhalte des Workshops. Auch die Möglichkeit, von Lernenden und Berufsbildnern aus der Praxis zu hören, wurde sehr geschätzt, da sie den Jugendlichen einen realistischen Einblick in die Anforderungen und Erwartungen der Arbeitswelt gab.

Es gab jedoch auch konstruktive Vorschläge und Anregungen zur Weiterentwicklung des Workshops. Einige Teilnehmende wünschten sich noch mehr interaktive Elemente, wie beispielsweise Rollenspiele, in denen sie selbst Bewerbungsgespräche simulieren können. Auch eine tiefere Auseinandersetzung mit verschiedenen Berufsfeldern und Karrierewegen wurde angeregt. Diese Rückmeldungen werden nun in die Planung der nächsten Workshops einfließen, um das Angebot «Fit für die Lehre» weiter zu verbessern und noch besser an die Bedürfnisse der Jugendlichen anzupassen.

Fazit

Der Workshop «Fit für die Lehre» ist eine wertvolle Unterstützung für Jugendliche in der Übergangsphase von der Schule in die Berufswelt. Er hilft nicht nur dabei, die notwendigen fachlichen und praktischen Kenntnisse für Bewerbungsgespräche zu erlernen, sondern stärkt auch das Selbstbewusstsein der Teilnehmenden und bereitet sie mental auf die Herausforderungen der Berufswahl vor. Die Zusammenarbeit mit Unternehmen wie Migros und WeberPrevost bietet zudem wertvolle Einblicke in die Anforderungen und Erwartungen der Arbeitswelt. Das durchweg positive Feedback und die konstruktiven Vorschläge der Teilnehmenden zeigen, dass der Workshop auf einem sehr guten Weg ist, und bieten eine solide Grundlage für zukünftige Weiterentwicklungen.



Erstmaliger Wettbewerb anlässlich der «Fit für die Lehre»

Anlässlich der erfolgreichen Durchführung der «Fit für die Lehre»-Workshops der Förderstiftung polaris, die in Luzern und Chur stattfanden, wurde erstmals ein Wettbewerb ins Leben gerufen, der den Jugendlichen die Möglichkeit gab, ihre Eindrücke und Erfahrungen aus den Workshops schriftlich festzuhalten. Ziel des Wettbewerbs war es, den Teilnehmenden eine kreative Plattform zu bieten, um ihre Erlebnisse und das neu erlangte Wissen in Form eines Aufsatzes zu reflektieren.

Die Jugendlichen, die an den Workshops teilgenommen hatten, wurden eingeladen, einen Aufsatz zu verfassen, in dem sie schilderten, wie sie den Workshop erlebt haben, welche Inhalte sie als besonders hilfreich empfanden und wie sie das Gelernte auf ihre persönliche Berufswahl und Bewerbungssituation anwenden können. Der Wettbewerb richtete sich an alle Teilnehmenden der «Fit für die Lehre»-Workshops und war eine Gelegenheit, sich mit anderen auszutauschen und gleichzeitig eine Anerkennung für ihre schriftlichen Leistungen zu erhalten.



Die besten drei Einsendungen sollten nicht nur mit Geldpreisen prämiert werden, sondern auch die Chance erhalten, in den Rechenschaftsbericht der Förderstiftung polaris aufgenommen zu werden, um so ihre Erfahrungen einer breiteren Öffentlichkeit zugänglich zu machen.

Die drei GewinnerInnen: Leonie Schmid, Schule Schötz, Lynn Wallimann, Schule Schötz, Mischa Hohl, Schule Quader



Fit für die Lehre

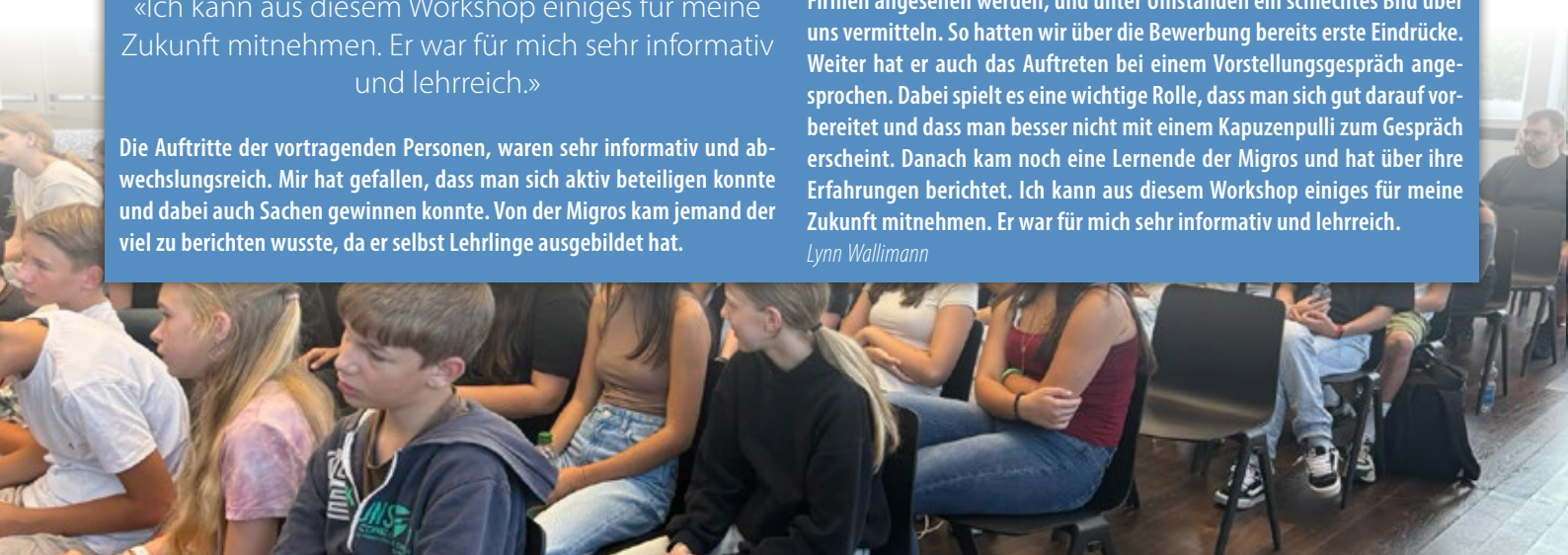
Für den Besuch des Workshops mussten wir mit dem Zug nach Luzern fahren. Ich war sehr gespannt und habe mich auf viele Eindrücke gefreut. Der Empfang über den roten Teppich war jedenfalls schon sehr einladend. Noch zwei Treppen hoch und oben durften wir uns einen Platz aussuchen. Danach wurden wir von Alexandra Kunz begrüsst. Nach der Begrüssung wurde uns erklärt, was uns in diesem Workshop erwartet. Der aufgestellte und sehr motivierte Referent stellte sich vor. Er hat uns den Tipp mit auf den Weg gegeben, viel und bei verschiedenen Firmen schnuppern zu gehen, um möglichst viele Einblicke in die Berufswelt zu erhalten. Wichtig dabei sei, herauszufinden, was einem selbst gefällt und sich bei der Wahl seiner Lehre nicht von anderen beeinflussen zu lassen.

«Ich kann aus diesem Workshop einiges für meine Zukunft mitnehmen. Er war für mich sehr informativ und lehrreich.»

Die Auftritte der Vortragenden Personen, waren sehr informativ und abwechslungsreich. Mir hat gefallen, dass man sich aktiv beteiligen konnte und dabei auch Sachen gewinnen konnte. Von der Migros kam jemand der viel zu berichten wusste, da er selbst Lehrlinge ausgebildet hat.

Bei ihm konnte man grosse Schokoladentafeln gewinnen. Er hat uns noch Tipps gegeben, welche Sachen bei einer Bewerbung wichtig sind und wir beachten sollen und welche Sachen bei einer Bewerbung keinen guten Eindruck hinterlassen. Danach gab es eine Pause und wir bekamen etwas zu essen und zu trinken. Als alle wieder gestärkt waren, ging es weiter. Der motivierte Herr, der anfänglich geredet hatte, legte uns das 5 Prioritäten-Prinzip nahe. Diese lauten: Bewusstsein, Aufmerksamkeit, Konzentration, Motivation und zum Schluss seine Lieblings-Priorität Freude. Weiter legte er uns auch nahe, dass wir uns gut überlegen sollen, wie wir uns in den sozialen Medien über Snapchat, Instagram und Tik Tok präsentieren. Diese Accounts können von den Firmen angesehen werden, und unter Umständen ein schlechtes Bild über uns vermitteln. So hatten wir über die Bewerbung bereits erste Eindrücke. Weiter hat er auch das Auftreten bei einem Vorstellungsgespräch angesprochen. Dabei spielt es eine wichtige Rolle, dass man sich gut darauf vorbereitet und dass man besser nicht mit einem Kapuzenpulli zum Gespräch erscheint. Danach kam noch eine Lernende der Migros und hat über ihre Erfahrungen berichtet. Ich kann aus diesem Workshop einiges für meine Zukunft mitnehmen. Er war für mich sehr informativ und lehrreich.

Lynn Wallimann





Leonie Schmid

Fit für die Lehre

Heute hiess es ab nach Luzern. Nach einer Reise mit Bus und Zug waren wir pünktlich um 13.30 Uhr bei der Förderstiftung polaris angekommen. Zuerst begrüßte uns Alexandra Kunz, die das ganze auch so grossartig für uns geplant hatte. Mit der Frage «Was ist Erfolg?» fuhr Gregor Loser weiter.

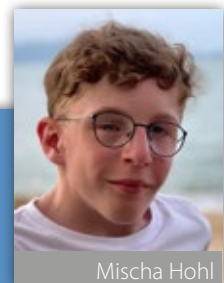
Wir haben tolle Tipps bekommen wie zum Beispiel «ich fokussiere mich auf ein Ziel und bündle damit meine ganze Energie.» oder «das Prinzip der Erfolgspriorität.» Nun war es Zeit fünf Minuten an die frische Luft zu gehen, um das Gehörte zu verarbeiten. Nach der Pause hielt Pirmin Müller von der Migros Luzern einen spannenden Vortrag über die Vergaben der Lehrstellen, Schnuppern aus Sicht des Lehrbetriebes und ob jemand ins Team passt, ...

«Ich muss mir genug Zeit nehmen um meine Lehre auszuwählen, damit ich mich dann auch wohlfühle.»

Ich wusste gar nicht, dass es so viele Punkte zu beachten gibt, um einen Lernenden einzustellen. Auch durfte das Thema Bewerbung nicht fehlen, was für uns alle, gerade jetzt, natürlich sehr wichtig ist. Ach ja, nicht zu vergessen ist auch die super Verpflegung in der grossen Pause. Ein grosses danke unsererseits. Weiter ging es mit Lina Röthlin (Lernende im dritten Lehrjahr). Lina Röthlin erzählte uns wie es in der Berufswelt ist und zusätzlich die Berufsschule zu besuchen. Sogar ein Quiz war dabei, mit grossartigen Preisen, als zusätzliche Motivation.

Mein Fazit für mich von diesem Nachmittag ist, dass ich mir genug Zeit nehme, um meine Lehre zu wählen damit ich mich dann auch wirklich wohl fühlen kann.

Leonie Schmid



Mischa Hohl

Fit für die Lehre

Wir sind schon in der zweiten Klasse der Oberstufe, da dreht sich alles um die Vorbereitung für die Lehre. Herr Kramer unser Klassenlehrer teilte uns mit, dass wir an eine Veranstaltung gehen werden die uns Informationen und Tipps für die Lehrstellensuche geben wird. Wir trafen uns beim Bahnhof vor der Rolltreppe. Um 13.00 Uhr fuhren wir mit dem Bus zum City West und trafen uns dort alle.

«Ich fand es einen super Anlass und hilfreich, um mich zu bewerben.»

Danach gingen wir in einen Raum dort standen Leute von der Weber AG, die auch Teil der Veranstaltung waren. Und auch noch drei andere Klassen die wie wir gespannt auf die Präsentation warteten. Dann mussten wir der Reihe nach auf die Stühle sitzen. Es ging um 14.00 Uhr los. Gregor Loser begann zu sprechen. Er gab uns Informationen wie man sich bei einem Vorstellungsgespräch vorbereiten sollte und weitere hilfreiche Tipps. Zuerst sprach er ein bisschen über Themen danach stellte er uns Fragen dazu, die wir beantworten mussten und auf einen Zettel aufschreiben. Danach konnten wir mündlich antworten. Das Coole daran war, wenn die Antwort richtig war dann bekam man eine Schokolade. Nach den Fragen bekamen wir noch zwei interessante Vorstellungspräsentationen von denen, die ihr zweites Lehrjahr bei der Weber AG machen. Sie haben über sich erzählt: wie sie heissen, wo sie jetzt ihre Lehre machen und was ihnen besonders gut gefällt. Dann sagte Gregor Loser das wir eine Pause machen. Dort gab es feine Snacks und verschiedene Getränke. Nach 20 Minuten ging es wieder los. Im zweiten Teil machte eine Mitarbeiterin von der Weber AG eine kleine Präsentation über ihre Firma. Sie gab ein paar Informationen über die Weber AG wie z. B., dass die Weber AG früher ein kleiner Laden war, wo man Schaufeln kaufen konnte und bis zur heutigen Entwicklung des Eisenwarengeschäft mit ganz vielen Handwerkzeugen. Dann kam Gregor Loser wieder dran und machte noch mal eine kurze Repetition und verabschiedete uns. Um 16.30 Uhr war Schluss und wir durften nach Hause gehen.

Mischa Hohl



Fit für die Lehre – eine Chance für die Region und unseren Berufsstand

Zusammen mit der Stiftung polaris durften wir im September und November 130 Oberstufenschüler am Anlass «Fit für die Lehre» in der Region Graubünden begrüßen. Ziel der Zusammenarbeit war es, den Jugendlichen die Vielfalt und Attraktivität im Detailhandel aufzuzeigen und sie auf den Bewerbungsprozess optimal vorzubereiten.



Stefanie Scarpatetti

Für Jugendliche sind solche Anlässe Motivation für den Bewerbungsprozess und nehmen die Angst vor der realen Arbeitswelt. Sie helfen nicht nur dabei junge Talente zu fördern, sondern stärken auch die lokale Wirtschaft, indem sie den Nachwuchs sichern. Gleichzeitig hatten wir als Handwerker-Zentrum die Möglichkeit, die Qualität unseres Ausbildungsangebotes zu präsentieren und uns als engagierter Partner für die Berufsbildung zu positionieren.

«Solche Anlässe schaffen eine Win-win-Situation», so Stefanie Scarpatetti, Personalleiterin der Weber AG in Chur.

Die Jugendlichen erhalten einen wertvollen Einblick in die Berufswelt, und wir fördern die Vernetzung von Bildung und Praxis – ein wichtiger Schritt, um die Zukunft der Region und unsere Betriebe zu sichern.

Wir sind überzeugt, dass auch andere Handwerker-Zentren wie Fachhandelsgeschäfte von diesem Konzept und dem Austausch zwischen Jugendlichen profitieren können und langfristig zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses beitragen werden.

Gemeinsam die Bedeutung unserer Branche zu unterstreichen und den Jugendlichen Perspektiven aufzeigen oder wie Gregor Loser in seinem Vortrag dies unterstreicht: «Es ist ganz einfach – Motivation beginnt bei uns selber – einfach MACHEN!»

Stefanie Scarpatetti, WeberPrevost

Am 14. November nahmen drei Sekundarklassen aus dem Schulhaus Quader in Chur am Workshop «Fit für die Lehre» von Gregor Loser teil. Der Workshop, organisiert durch die Förderstiftung polaris, bot wertvolle Tipps und Strategien zur Lehrstellensuche.

In den knapp drei Stunden behandelte Gregor Loser zentrale Themen wie den ersten Eindruck, Bewerbung und Vorbereitung, mentale Stärke und den sinnvollen Umgang mit Social Media. Die praxisnahen Inhalte ergänzten den Berufswahlunterricht ideal. Besonders hervorgehoben wurde die Bedeutung von Soft Skills für die Lehrstellensuche. Ergänzt und aufgelockert wurde der Workshop durch Inputs von Mitarbeitenden der Firma Weber Prevost AG. In direkter Sprache vermittelten unter anderem Lehrlinge und Ausbildungsverantwortliche konkrete Erfahrungen.

Die Schülerinnen und Schüler lobten die motivierende und praxisnahe Gestaltung des Workshops, der ihnen neue Perspektiven und konkrete Hilfestellungen vermittelte.

Fazit: Eine inspirierende und effektive Vorbereitung auf die Berufswelt, die wir allen Schulen wärmstens empfehlen können.

Marc Rezzoli, Sekundarschule Quader, Chur



**Weber AG und Oscar Prevost AG
Vu Bündner für Bündner!**

13. September 2024

Stefanie Scarpatetti



Work with the best.



Neuhusberg,
Schweiz

Work with the best.

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

pbswisstools.com



100% Swiss Made



Lifetime Garantie



Förderstiftung polaris: «Erfolg und Misserfolg – wir brauchen beide!»

Die jährliche Ehrung besonderer Leistungen in der Berufsbildung von Swissavant gehört zum festen Bestandteil des Nationalen Branchentages. In diesem Jahr konnte die Förderstiftung polaris ihre Belobigungen zum 15. Mal vergeben. Die ebenso zur Tradition gewordenen begleitenden Gedanken zur Schweizer Berufsbildung beleuchteten den Wert von Gelingen und Misslingen – von Scheitern und Reüssieren. Beide verdienen gleichermassen Beachtung!

Ausgezeichnete Lehrabschlüsse, hervorragende üK-Leistungen und hohes Engagement bei der betrieblichen Ausbildung – das ist es, was die Förderstiftung polaris jährlich auszeichnet, lobt und gebührend honoriert. So auch am Nationalen Branchentag vom 25. März 2024. Die Stiftung will Einsatz während und in der Berufsbildung belohnen, Ausbildungserfolge hervorheben und die Begeisterung für Arbeit und Beruf, fürs Lernen und Anleiten junger Berufseinsteiger*innen stärken. All diese «hohen Werte der Berufsbildung» stehen für Erfolg. «Ja, und ...?» ist man vielleicht versucht zu denken.

Der Lehrlingslohn – zieht er wirklich?

Stiftungsratspräsident Christian Fiechter skizzierte in seinen einleitenden Worten die Bedeutung der Schweizer Berufsbildung, gerade auch in Zeiten des Fachkräftemangels. Dazu werde oft auch der Lehrlingslohn diskutiert. Die Frage also, ob sich mit besseren Vergütungen für die Lernenden mehr Interessent*innen gewinnen liessen, liegt auf

der Hand. Fiechter ist skeptisch: «Unsere Lernenden sollen fraglos gerecht entschädigt werden, ihrer Produktivität entsprechend. Das Ziel ist aber der erfolgreiche Abschluss einer guten Berufsausbildung und das Bewusstsein dafür, dass die Berufslehre ein solides Fundament fürs ganze spätere (Berufs-)Leben ist.» Der daraus zu ziehende Schluss: Vorsicht mit monetären Anreizen! Ihre motivierende Wirkung verpufft rasch und könnte – wenn's dumm läuft – junge Menschen anziehen, die sich letztendlich für den Beruf gar nicht eignen.

Zwei Botschaften – zweimal wichtig

Frau Dr. h.c. Eva Jaisli begleitet die Stiftung seit der Gründung als Vizepräsidentin des Stiftungsrates. Sie lässt es sich nicht nehmen, dem Plenum anlässlich der Preisverleihung jeweils ein paar Gedanken, eine kleine Reflexion aus dem Umfeld der Berufsbildung mitzugeben. In diesem Jahr lud sie zu einer differenzierenden Sicht auf «Erfolg und Misserfolg» ein. Denn «Erfolg gibt Auskunft über unsere Stärken, Fähigkei-



ten und Talente. Er zeigt, wo wir gut, vielleicht sehr gut sind. Nicht aber, wo wir nachbessern können, wo Wissenslücken zu füllen oder noch Fähigkeiten zu entwickeln sind. Kurz: Wo wir noch an uns arbeiten können. Diese Botschaft ist dem Misserfolg vorbehalten.» Schon mal darüber nachgedacht?

Für Eva Jaisli geht Erfolg Hand in Hand mit Selbstvertrauen. Ein wichtiges Thema bei jungen Menschen, die ihre Persönlichkeit naturgemäss noch aufbauen und festigen müssen. Misserfolg kann demnach das Selbstvertrauen dämpfen – wiederholtes Misslingen seine Entwicklung sogar im Resultat nachhaltig behindern. «Nehmen wir als Arbeitgeberinnen und Ausbilder die Verantwortung wahr, wenn Erfolge oder Misserfolge unserer Schützlinge im Raum stehen!» Weder Lobhudelei noch ständigen Tadel braucht es, sondern die ehrliche Anerkennung des Bemühens, ein angemessenes Lob fürs Gelingen und den konstruktiven Hinweis zur Verbesserung, falls und wo nötig. Frau Jaisli fasste das zusammen mit der «Fürsorgepflicht» für die uns anvertrauten Menschen.



Dr. h.c. Eva Jaisli

Erfolg und Misserfolg – Nachdenken macht beide wertvoll

«Gelingen und Misslingen gibt es nicht nur während der obligatorischen Lehrzeit. Sie begleiten uns nämlich ein Leben lang. Und sie lösen bei uns Menschen stets Emotionen aus.» Emotionen und Gefühle wiederum sollten uns zur Reflexion anregen, zum Nachdenken über das Warum, Wieso, Wozu und Wohin – bei Erfolgen genauso wie bei Misserfolgen. Das mache beide Phänomene eigentlich gleich wertvoll: «Sie öffnen uns die Augen für den Blick auf uns selber und weisen uns die Richtung, die wir einschlagen sollten. Einschlagen oder beibehalten – beides kann seine Richtigkeit haben im Leben!»

6 junge Berufsleute und 2 Betriebe

Die polaris-Preise und -Belobigungen gingen in diesem Jahr an zwei junge Damen aus dem Sektor «Haushalt» sowie an zwei Damen und zwei Herren aus dem Bereich «Eisenwaren». Wie stets wurden Lehrabschlussnoten von 5,5 und besser sowie die höchsten Punktzahlen aus den obligatorischen üK honoriert. Der Gewinn ist ein moderner Tablet-PC und ein schöner Batzen auf das persönliche Bankkonto.

Bei den belobigten «Ausbildungsbetrieben des Jahres» signalisiert die Auszeichnung nicht einen «Spitzenplatz». Denn einen Wettbewerb unter den Firmen um eine Goldmedaille gibt es nicht. Kein Unternehmen ist messbar besser als ein anderes. Stiftungsratsmitglied Karl Steiner hielt dazu fest: «Die belobigten Betriebe stehen immer stellvertretend für alle ausbildenden Firmen unserer Branche. Wir schätzen jeden engagierten Ausbildungsbetrieb, alle Ausbilderinnen und Ausbilder sowie sämtliche in Schulen und üK's aktiven Lehrpersonen wie Referenten gleichermassen, und sind ihnen dafür dankbar!» Die ausgezeichneten Firmen bekommen neben einem Diplom und der Unterstützung für die lokale Pressearbeit die gesamten Ausbildungskosten für die

den nächsten Lernenden ersetzt.

Die Förderstiftung polaris, Swissavant und die perspective gratulieren den prämierten Unternehmen und Berufseinsteiger*innen herzlich zur Auszeichnung!



PREISTRÄGER

Die ausgezeichneten Ausbildungsbetriebe:



Eisenwaren:

Weber AG, Chur

Oliver Hohl, Geschäftsleiter und Mitinhaber; Gennarino Golizio, Ausbildungsverantwortlicher; Christian Capatt, Ladenchef; Stefanie Scarpatetti, Leiterin Personal & Finanzen und Mitinhaberin (v. l.)



Haushalt:

Kaufmann & Fils SA, La Chaux-de-Fonds, Boutique «Côté Ambiance»

Stéphanie Dellandrea-Kaufmann, directrice de la boutique «Côté Ambiance»; Victor Marti-Kaufmann, agent technico-commercial; Delphine Marti-Kaufmann, directrice commerciale (de g. à dr.)



Die 5 ausgezeichneten Berufseinsteiger*innen:

Chloé Jacot, Caroline Pittet, Bianca Rufener, Ricardo Lopes, Lynn Forster (v. l.)

[Alexis Crua wurde in Abwesenheit ausgezeichnet]

Bereich Haushalt		
Lernende*r	Abschlussnote (üK)	Ausbildungsbetrieb
Caroline Pittet, 1772 Grolley	5,6 DHF	Lipo Ameublement SA, 1763 Granges-Paccot
Lynn Forster, 9500 Wil	5,5 DHF (üK)	Murpf AG, 9500 Wil

Bereich Eisenwaren		
Lernende*r	Abschlussnote (üK)	Ausbildungsbetrieb
Bianca Rufener, 3645 Gwatt	5,5 DHA	FERROFLEX AG, 3608 Thun
Chloé Jacot, 2350 Saignelégier	5,5 DHF	Kaufmann & Fils SA, 2302 La Chaux-de-Fonds
Ricardo Lopes, 3902 Glis	5,5 DHF (üK)	Würth AG, 3930 Visp
Alexis Crua, 1564 Domdidier	5,5 DHF (üK)	Quincaillerie Besson, 1885 Salavaux

Der Sprachspieler: Blitzschnell, humorvoll, mit scharfem Blick

Für einmal sorgten nicht Musik und Gesang für Abwechslung am Nationalen Branchentag von Swissavant – Wirtschaftsverband Handwerk und Haushalt, sondern feinsinnige Gedankenspiele, Doppeldeutigkeiten und Wortakrobatik. Das also, was man auf Neudeutsch unter «Slam-Poetry» versteht. Ein Meister seines Faches ist der Badener Simon Libsig.

Mit spitzer Wortwahl, raschen Kombinationen und wohl-dosierten Übertreibungen hielt er den Anwesenden einen Spiegel vor zu unserer Zeit und Zukunft, zu menschlichen Eigenheiten und zur Anglisierung der deutschen Sprache. Ob in Reimen oder als Fliesstext – wenn immer Simon Libsig das Wort ergreift, ist eines unüberhörbar: Ein «Augenzwinkern», das eine tiefe Menschlichkeit und ein philosophisches Wohlwollen der Schöpfung gegenüber erkennen lässt.

Simon Libsig lädt mit seiner gedanklichen Schnelligkeit zum Verlassen ausgetrampelter Denkpfade, zur lockeren Sicht auf die Spezies Mensch und – vor allem – zum Schmunzeln ein! Am besten und gesundesten wohl über sich selbst!



Simon Libsig



Qualität – Kundennähe – Schnelligkeit

Sie behauptet sich mit einem gepflegten Sortiment an Accessoires für Küche, Tisch und Wohnen. Dank und mit dieser Sorgfalt wachsen in der Boutique «Côté Ambiance» junge Menschen zu geschätzten Begleiterinnen bei der Erfüllung kleiner Träume heran. – «Bienvenue chez vous»: Der Claim signalisiert Zufriedenheit, Wohlbehagen – und den Charme der Romandie.



Die Wurzeln reichen weit zurück, man blickt heute auf stolze 160 Jahre erfolgreichen Unternehmertums zurück. 1864 kam Jean-Albert Kaufmann aus Steffisburg in die Westschweiz und nach La Chaux-de-Fonds. Hier fand er Arbeit in einem Eisenwarengeschäft. Er wurde rasch Geschäftspartner und zugleich Chef der örtlichen Feuerwehr. Der Brand in einer Brauerei ermöglichte ihm den Aufbau einer eigenen Eisenwarenhandlung. Eisenwaren, Sport, Fischereiartikel, Haushalt – Jean-Albert Kaufmann führte ein Vollsortiment. Damit startete ein Familienunternehmen, das man heute als «Kaufmann & Fils SA» in weiten Teilen der Romandie kennt. Es wird aktuell in der vierten und fünften Generation von Vater Bertrand Kaufmann und den Töchtern Stéphanie Dellandrea-Kaufmann und Delphine Marti-Kaufmann geführt.

Mit Victor Marti-Kaufmann ist bereits die sechste Generation im Aussendienst (Eisenwaren/Stahl) aktiv. «Kaufmann & Fils SA» beschäftigt heute insgesamt 50 Mitarbeitende. – 2003 konnte Bertrand Kaufmann das Haus an der Rue Neuve 18 im Zentrum von La Chaux-de-Fonds übernehmen. Hier, in der Boutique «Côté Ambiance», betreuen sechs Mitarbeitende den Haushalt.

Den «Haushalt»?

Ja – und nein ... Die Augen von Geschäftsführerin Stéphanie Dellandrea-Kaufmann blitzen auf. «Der Begriff Haushalt – oder ménage – beinhaltet nicht das, was wir anbieten.» Es gehe nicht um Putzen,

Waschen und Kochen im Sinne des Alltäglichen. Man bewege sich vielmehr im Bereich der Kochkunst und Kulinarik, der Tischkultur und der Freude an einem geschmackvollen und kultivierten Zuhause. «Schlussendlich sprechen wir auch ein menschliches Bestreben an: Ich bin es mir Wert! Mit dem Claim «Bienvenue chez vous» wollen wir das signalisieren.» – In einer möglichen Loslösung vom Begriff «Haushalt» und seiner gängigen Konnotation sieht Stéphanie Dellandrea-Kaufmann ein Entwicklungspotenzial für den Bereich. Sie meint, dass die ganze Branche gemeinschaftlich daran arbeiten sollte – wohl auch unter Koordination des Verbandes Swissavant.

Ausbildung – en Français: Formation

Die Anfragen für eine Berufslehre kämen von selbst – man müsse die Jugendlichen nicht suchen. Warum ist das so? «Wir haben in La Chaux-de-Fonds einen guten Ruf. Und der Beruf ist weit mehr, als man sich allgemein vorstellt.» Zunächst einmal skizziert sie den Fachhandel für kultiviertes Kochen und Wohnen als vielfältig und abwechslungsreich. «Kein Tag ist wie der andere. Es gibt eine enorme Fülle von Tätigkeiten und Verantwortungen.» Besonders die direkte Begegnung mit Kundinnen und Kunden sei anspruchsvoll und zugleich motivierend. Und was gibt man den Jungen über das Fachwissen hinaus mit? Verantwortungsbewusstsein, Selbstvertrauen und Selbstständigkeit. Es gehe zudem



«Wir vermitteln unseren Lernenden neben Fachkenntnissen vor allem Selbstvertrauen und den Mut, ihre eigene Zukunft aktiv zu gestalten.»

Stéphanie Dellandrea-Kaufmann,
Geschäftsführerin Boutique «Côté Ambiance»



«Wir sind sehr dankbar für die Auszeichnung durch polaris – und auch ein wenig stolz darauf!»

Bertrand Kaufmann,
Geschäftsführer der Kaufmann & Fils SA

um das Erlernen von Flexibilität und Offenheit für Neues sowie um ein grundlegendes Verständnis für Menschen. Und eines der zentralen Ziele sei, auch bei anspruchsvollen Kunden freundlich bleiben zu lernen. Mit all diesen Werten und Erfahrungen sieht Stéphanie Dellandrea-Kaufmann die jungen Menschen nach Lehrabschluss gut gerüstet für Leben und Beruf. – Darüber hinaus erfährt auch das Geschäft eine Bereicherung, wenn dort junge Menschen den Einstieg ins Berufsleben wagen. «Sie bringen einen neuen Wind, eine neue Energie in unseren Betrieb!» Die Geschäftsführerin erkennt im Frischen und Unkonventionellen, im nicht festgefahrenen Denken einen grossen Gewinn. «Die Jungen fordern uns heraus, sie halten uns mental fit – und wir weisen ihnen den Weg ins Berufsleben. Für mich ist das ein klassisches Win-win!»

Wohin geht die Reise?

Die Zukunft der Boutique besteht aus weit mehr als dem Verkauf von Küchenutensilien und Wohnaccessoires. Neben dem

Standartsortiment an Porzellan und Besteck – man führt kaum Elektrogeräte und keine Kaffeemaschinen – braucht es vor allem ein Gespür für Neuheiten: «Wir wollen, nein wir müssen jeweils die ersten sein mit guten Ideen. Wenn diese dann in der Breite auftauchen, kommen wir schon wieder mit weiteren Neuheiten.» Für die Zukunft setzt man auf ein hochspezialisiertes Sortiment und die intensive Interaktion mit der Kundschaft. Dazu zählen Kurse und Events, Themenberatungen zu Ernährung und Gesundheit oder auch das perfekte Arrangement von Tisch und Tafel. Denn der Kontakt zur Boutique soll immer wieder zum Erlebnis werden, belebt von Anregungen und Inspirationen. «Wir betreuen unsere Kund*innen sehr persönlich und sind auch nach dem Einkauf mit Herzblut für sie da.» Mit diesem Credo wird die Boutique «Côté Ambiance» auch weiterhin Fachkräfte ausbilden. Die Anerkennung durch die Förderstiftung polaris mache Mut! Und: Mit der Auszeichnung zum «Ausbildungsbetrieb 2023» hat eine weitere Lernende ihren Berufseinstieg bereits auf sicher.



Die engagierte, hier komplett ange-tretene Frauschaft der Boutique «Côté Ambiance» nimmt ihren Patron Bertrand Kaufmann vor dem eleganten Ladeneingang in die Mitte.

«Damit wird unser Auftritt stärker!»

Respekt, Anerkennung, Wertschätzung: Nicht nur Menschen, auch Unternehmungen brauchen und verdienen sie – und sind dafür dankbar. Der polaris Förderpreis bringt genau diese Werte zum Ausdruck. Er verkörpert den Applaus für Einsatz und Initiative rund um die berufliche Ausbildung junger Menschen. Im Bereich Eisenwaren wird die Ehre in diesem Jahr der Weber AG in Chur zuteil.



Zwei Namen sind es, die man beim Besuch an der Felsenaustrasse 31 in Chur antrifft. Nein, eigentlich einer, bestehend aus zweien: «WeberPrevoSt». Auf dem Platz Chur (mit Zweigstelle Schluein) ist die Weber AG seit dem Gründungsjahr 1841 zu Hause. Wenig später wurde in Thusis die Oscar PrevoSt AG mit Jahrgang 1845 gegründet. Sie hat heute zwei Standorte in Thusis (Dorf und Industrie). Beide Betriebe versorgten das zerklüftete Bündnerland mit seinen 150 Tälern über viele Jahrzehnte mit Eisenwaren und Werkzeugen. Früher wohl auch auf den landwirtschaftlichen Bedarf ausgerichtet, stehen heute vor allem die Geschäftsbereiche Handwerk, Bau und Industrie im Zentrum der Dienstleistung. Und natürlich die anspruchsvollen Heimwerker, die sich auf dem Niveau von Profis ausrüsten.

Zwei Firmen – ein Dach

2016 mündete die Nachfolgefrage bei der Oscar PrevoSt AG in die Zusammenführung der beiden Bündner Familienunternehmen. Rechtlich firmieren sie als selbstständige Aktiengesellschaften. Am Markt treten sie seit 2023 aber unter der

gemeinsamen Dachmarke «WeberPrevoSt» auf. Während die Weber AG traditionell ein sehr breites Sortiment an Werkzeugen, Beschlägen, Gummi- und Kunststoffartikeln, Arbeitsbekleidung, Stahl, Haustechnikprodukten und Eisenwaren aller Art führt, kamen mit der Oscar PrevoSt AG vor allem Artikel für das Bauhauptgewerbe dazu. So etwa Armierungsstahl oder Tiefbauprodukte. Insgesamt hält WeberPrevoSt rund 90 000 Artikel an Lager und liefert über den Shop rund 550 000 Produkte aus. Oliver Hohl, Geschäftsführer und Mitinhaber von WeberPrevoSt, fasst in der Rückschau zusammen: «Das Zusammengehen der beiden Firmen hat markante Synergien ermöglicht und ein erfreuliches Umsatzwachstum generiert!»

Know-how-Pflege und soziale Verantwortung

Neben dem Ausbau der regionalen Marktstellung arbeitet WeberPrevoSt auch an der Pflege und Festigung der Fachkompetenz im eigenen Haus. Jeweils etwa 10 Lernende sind in beiden Unternehmungen in der Ausbildung. Aber: «Wenn wir keine geeigneten jungen Menschen



«Mit der Anerkennung als Ausbildungsbetrieb des Jahres 2023 können wir sicher punkten – gerade auch bei der Gewinnung von Nachwuchskräften!»

Oliver Hohl, Geschäftsführer und Mitinhaber von WeberPrevost, Chur



«Für den Beschläge- und für den Werkzeugfachmann hätten wir sofort interessierte Leute, und auch den Bedarf im Geschäft.»

Christian Capatt, Abteilungsleiter Laden von WeberPrevost, Chur

finden, setzen wir auch mal für ein Jahr aus. Umgekehrt nehmen wir gerne jemanden zusätzlich mit, wenn sich das anbietet.» Denn eine Berufslehre sei ein gemeinsamer Weg, auf dem es für alle Seiten stimmen müsse. Die Ausbildung (Detailhandel und Logistik) dient zum einen der Nachwuchssicherung beim eigenen Personal. «Aber wir nehmen auch eine Branchen- und Sozialverantwortung wahr, wenn wir geeignete Jugendliche beim Einstieg ins Berufsleben begleiten.» Ja, und wie findet und erreicht man in Chur und Thusis diese «geeigneten Jugendlichen»?

«Wir sind auf allen Kanälen aktiv – nicht nur digital!»

Die Suche und das Heranführen von willigen und talentierten Berufseinsteiger*innen beginnt in Chur bereits in der Stadtschule. «Zusammen mit der Schule machen wir eine «Schüali-Trophy» – einen Wettkampf unter den Klassen.» Die beste Klasse pro Jahrgang bekommt einen schönen Batzen in die Klassenkasse. Sie muss sich diesen aber als ganze Klasse bei einem persönlichen Besuch im Geschäftslokal abholen. «Da haben wir jeweils bis zu 150 Schüler*innen im Laden, denen wir den Betrieb und den Beruf erstmals zeigen können.» Auch wenn Weggli und Schoggistängeli im Moment vielleicht im Vordergrund stehen, lässt sich die Berufsmöglichkeit «Detailhandel Eisenwaren» auf diese Weise recht effizient und frühzeitig aufzeigen. Ein zweiter Draht zur Jugend ist der «Zukunftstag». Da sind nicht nur Eltern und Pat*innen, sondern auch Kolleginnen, Nachbarn und sonstige Bekannte aufgerufen, Kindern und Jugendlichen die Welt von WeberPrevost ein erstes Mal zu zeigen. Dazu kommt der «Ferienspass»: In der ersten Sommerferienwoche können sich die Primarschüler*innen – unterstützt von der Stadtschule, und vielleicht noch vor der Abreise in den Familienurlaub – während einer Woche im Unternehmen umsehen und bei kleinen Arbeiten mithelfen. «Ja, und jene Jugendlichen, die schon richtig zupacken können, finden bei uns auch Ferienjobs. Dabei lernen sie arbeiten und verdienen ein paar Franken.»

Impulse und Ideen

In Chur ist man mit der verbandlichen Grundausbildung im Verkauf – BA oder EFZ – sehr zufrieden. Das sieht Oliver Hohl

genauso wie Christian Capatt, Abteilungsleiter Laden. Er befasst sich seit vielen Jahren mit den Lernenden und den strukturellen Fragen rund um eine zeitgemässe Ausbildung. Bei der beruflichen Weiterbildung erkennt Christian Capatt dennoch Verbesserungsmöglichkeiten – im Angebot, vor allem aber bei der Teilnahme durch die Betriebe. «Für den Beschläge- und für den Werkzeugfachmann hätten wir sofort interessierte Leute, und auch den Bedarf im Geschäft.»

Der Aufruf ergeht an die Branche, den Beruf durch Weiterbildungen attraktiver zu machen und die Kurse mit einer aktiven Teilnahme überhaupt zu ermöglichen. Ja, und mit Blick auf den Fachkräftemangel möchte er noch einen Tipp aus der Praxis weitergeben: Eine im Detailhandel Sport ausgebildete Quereinsteigerin – zwangsläufig ohne das erforderliche Fachwissen zu Eisenwaren – klopfte an. Nach Absprache mit dem Leiter Berufsbildung von Swissavant konnte sie die Wissenslücke durch Teilnahme an den üK schliessen. «Dieses Modell sollten wir vermehrt pflegen, damit wir im Wettbewerb um einsatzbereite Mitarbeitende bestehen können!» Denn eine spannende und vielseitige Branche habe engagierte Belegschaften verdient.

Der polaris Preis – Ein Bravo für betriebliches Engagement

Die Auszeichnung zum «Ausbildungsbetrieb des Jahres» durch die Förderstiftung polaris beinhaltet die Übernahme der Ausbildungskosten seitens Verband für eine/einen Lernenden während der gesamten Ausbildung. Dazu kommen Film-Materialien zur eigenen Verwendung sowie textliche Unterstützungsarbeiten für die regionale Presse. Visualisiert wird die Auszeichnung mit einem Diplom für das Ladengeschäft – die Kundschaft freut's!

«Alle stehlen sich aus der Verantwortung!»

Der Forscher Stefan Wolter sorgt sich um die Bildung in der Schweiz.

Obschon in der Schweiz viel Geld für Bildung ausgegeben wird und die Menschen immer besser ausgebildet sind, werden die Leistungen immer schlechter. Das zeigen verschiedene Vergleichstests bei Jugendlichen und Erwachsenen. Dem Bildungsforscher Stefan Wolter macht das grosse Sorgen. Er sagt, dass höhere Bildung für bessere Resultate sorgen müsste. Da das nicht der Fall sei, müsse man konstatieren: «De facto sind wir in der Schweiz alle schlechter geworden.» Wolter stört sich nicht nur an den schlechten Resultaten, sondern auch am Desinteresse. Niemand scheine es zu kümmern, dass der Bildungsstand nach unten nivelliere.

Er sagt: «Die Schweiz hat eine Aversion gegen das Testen. Das ist für viele ein Vorteil, weil man behaupten kann, was man will.» Jeder Vergleichstest sei ein politischer Kraftakt. Weil sich alle davor drückten. So könne man dahindümpeln, weil man sich den Spiegel so selten vorhalte. Man wolle gar keine Ziele festlegen. «So stehlen sich alle aus der Verantwortung.» Sogar in Bereichen, wo man wisse, dass die vorherrschende Richtung kontraproduktiv sei – etwa bei der steigenden Gymnasialquote –, komme es nicht zu einem Umdenken: «Selbst hier, wo wir Fakten haben, nützt es wenig. Weil politisch nichts zu machen ist.»



Prof. Dr. Stefan C. Wolter
Professor für Bildungsökonomie
an der Universität Bern

«Wir sind im Blindflug»

Die Schweiz habe immer mehr Gutsausgebildete, die viel bessere Leistungen bringen müssten, sagt der Bildungsforscher Stefan Wolter. Ihn störe, dass niemand wissen wolle, warum das so sei, betont er im Gespräch mit Sebastian Briellmann.

Herr Wolter, durchlebt die Schweiz gerade eine der grössten Bildungskrisen?

Das kann man so nicht sagen. Was aber stimmt: Die Schweiz konnte zwar in der letzten Pisa-Studie sogar Ränge gewinnen, aber nur deswegen, weil die anderen Länder noch schlechter wurden. Beim Pisa-Test für Erwachsene sieht es auch nicht viel besser aus.

Wir sind zwar besser als der OECD- Durchschnitt, müssten angesichts des Bildungsstandes der erwachsenen Bevölkerung jedoch deutlich besser sein.

Was sind die Gründe dafür?

Bei Pisa fragt sich das die ganze Welt. Wir wissen es nicht. Den einen Grund scheint es nicht zu geben. Man sagt beispielsweise, dass es an der Digitalisierung liegen müsse. Das ist schwer möglich, sind wir doch so «gut» wie bei der ersten Messung im Jahr 2000 – und damals gab es keine Digitali-

sierung. Covid kann es bei uns auch nicht sein, wie wir dank Untersuchungen wissen.

Irgendwelche Befunde muss es für die Schweiz doch geben.

Nein, wir sind im Blindflug, was schlimm ist, weil wir zwingend besser abschneiden müssten.

Warum ist das klar?

Wir investieren so viel Geld in die Bildung wie nie zuvor. Trotz steigenden Schülerzahlen sind die Klassen nicht grösser geworden, dafür das Hilfsangebot. Zweitens – und das gilt besonders für die Erwachsenen: Deren Kompetenzen sind praktisch identisch wie vor 23 Jahren. Dabei müssten diese viel höher sein. Heute haben viel mehr Menschen einen tertiären Bildungsabschluss. Höhere Bildung sorgt für bessere Resultate. De facto sind wir in der Schweiz alle schlechter

geworden. Besser als der Durchschnitt zu sein, genügt deshalb nicht. Nein, das Resultat ist schlecht, und es muss uns beschäftigen.

«Die Schweiz hat eine Aversion gegen das Testen. Das ist für viele ein Vorteil, weil man behaupten kann, was man will.»

Warum beschäftigt es uns nicht genug?

Die Schweiz hat eine Aversion gegen das Testen. Das ist für viele ein Vorteil, weil man behaupten kann, was man will. Jeder Vergleichstest ist ein politischer Kraftakt. Weil sich alle davor drücken. So kann man dahindümpeln, weil man sich den Spiegel so selten vorhält. Es gibt bei uns Reformen, die gross angekündigt und mit schönen Worten beschrieben werden – aber nie wird die Abmachung getroffen, welches Ziel damit erreicht werden soll, und noch viel wichtiger: wie man die Zielsetzung einmal auch überprüfen will. So stehlen sich alle aus der Verantwortung. Das ist ein Trend, der sich überall zeigt.

Wie äussert sich das?

Eine Mitarbeiterin eines grossen Unternehmens hat in einem Vortrag von einer grossen Reform erzählt, die sie verantwortet – die Geschäftsleitung hat dafür mehrere Millionen gesprochen. Da dachte ich mir: Das ist wissenschaftlich interessant, diese Reform könnte man doch evaluieren. Nach dem Referat habe ich sie gefragt, ob das Projekt wissenschaftlich begleitet werde. Sie hat mich entgeistert angeschaut und gefragt: Spinnen Sie? Und gesagt: Sie gehe doch nicht zur Geschäftsleitung und verlange Millionen – um dann überprüfen zu lassen, dass die Reform am Ende vielleicht gar keine gute Idee gewesen sei. Wie man sieht, ist es nicht nur im Bildungswesen so, sondern auch in der Privatwirtschaft. Niemand will scheitern.

«Bei Reformen wird nie die Abmachung getroffen, welches Ziel damit erreicht werden soll, und noch viel wichtiger: wie man die Zielsetzung einmal auch überprüfen will.»

Fakten gibt es trotzdem. Sie selbst haben nachgewiesen, dass etwa zu hohe Maturitätsquoten kontraproduktiv sind für viele Schüler, die eigentlich nicht gut genug fürs Gymnasium sind. Kein Wunder, schneiden Erwachsene trotz tertiärer Bildung schlechter ab...

Wir wissen: Je höher die Gymnasialquote, desto niedriger die Abschlussquote an der Uni. Aber selbst hier, wo wir Fakten haben, nützt es wenig. Weil politisch nichts zu machen ist.

Warum?

In der Westschweiz kann die Politik die Gymnasialquote nicht einfach halbieren – aus Angst vor den Wählern, die das

gar nicht goutieren würden. Wir haben in einem Experiment gezeigt: Wenn die Erfolgchancen des Kindes im Gymnasium schwinden, würden Deutschschweizer Eltern ihr Kind ab einem gewissen Punkt nicht mehr ans Gymnasium schicken. In der Westschweiz hingegen hatte das Risiko keine Auswirkung auf die Präferenz für das Gymnasium. Aber es gibt dafür auch noch andere Gründe.

Welche?

In der Westschweiz gewichtet man den Aspekt, allen eine Chance zu geben, höher – und ist bereit, dafür den Preis von höheren Ausfällen zu zahlen. Wenn wir annehmen, dass 25 Prozent der Schüler gut genug fürs Gymnasium wären, dann nimmt man in Genf lieber 45 Prozent, damit die richtigen 25 Prozent mit Sicherheit dabei sind. Konservativere Kantone nehmen hingegen nur 15 Prozent, weil sie die Ausfallquote tief halten wollen. Zum Preis, dass man 10 Prozent ausschliesst, die das Gymnasium auch geschafft hätten.

Das ist doch gut? Diese 10 Prozent machen dann tolle Lehren, gründen Unternehmen, das stärkt das duale System.

Persönlich bin ich da voll auf dieser Linie, aber aus der individuellen Sicht der Eltern sieht das anders aus. Für das Bildungssystem als gesamtes ist es aber – vorausgesetzt es ist durchlässig, wie in der Schweiz – besser, dass man dort einsteigt, wo man realistische Chancen auf Erfolg hat. Ein Aufstieg ist immer möglich. Umgekehrt gilt: Wenn man zu hoch eingestuft wird, aus dem Gymnasium fliegt oder das Unistudium nicht schafft, besteht die Gefahr, dass der Misserfolg derart demotiviert, dass man weniger weit kommt. Im internationalen Vergleich sind wir aber vorbildlich.

Können Sie das ausführen?

Ich kann das anhand einer persönlichen Anekdote erzählen. Einmal ging ich zum Coiffeur und wurde von einer jungen Frau bedient, die ich noch nie zuvor gesehen hatte. Weil sie nur am Samstag arbeitet. Unter der Woche studierte sie. Ich wollte schon aufstehen – und habe sie gefragt: Sind Sie überhaupt eine Coiffeuse? Sie erzählte mir ihre Geschichte: Als Teenager sei sie schulisch komplett unmotiviert gewesen, mit entsprechend schlechten Noten. Eltern und Lehrer meinten, da würde nur diese Lehre bleiben. Sie zog diese durch, aber dachte irgendwann: Das kann's doch nicht gewesen sein. Sie machte die Berufsmaturität und studierte danach Biochemie. Das ist Durchlässigkeit. Im Vergleich zu Schweden etwa . . .

. . . wo Sie wieder beim Coiffeur gewesen sind?

Ja. (Lacht.) Das ist wirklich wahr. Dort habe ich die Coiffeuse gefragt, welchen Bildungsweg sie durchlaufen habe. Zuerst eine Matura mit Schwerpunkt Medien. Der einfachste Weg, weil sie nicht wirklich eine gute Schülerin war. Danach habe sie realisiert, dass ihr das wenig bringe, da in Schweden die Unis die Studenten auswählen könnten und sie keinen Studienplatz gefunden habe. Darum musste sie – privat finanziert – ihre Coiffeuse-Ausbildung machen.



Als Teenager waren wohl beide schulisch gleich schlecht. Welcher Pfad ist nun aber langfristig der bessere gewesen?

«Der Anteil an Migranten mit ungenügenden Kompetenzen ist viel zu hoch – was aber auch damit zusammenhängt, dass die Schweizer Wirtschaft immer noch zu viele schlecht ausgebildete Personen aus dem Ausland holt.»

Dennoch haben wir in der Schweiz zu viele Menschen, gerade aus dem Ausland, mit ungenügenden Kompetenzen.

Das ist so. Der Anteil an Migranten mit ungenügenden Kompetenzen ist viel zu hoch – was aber auch damit zusammenhängt, dass die Schweizer Wirtschaft immer noch zu viele schlecht ausgebildete Personen aus dem Ausland holt. Das ist eine Hypothek.

Holen wir die falschen Migranten?

Die Wirtschaft «füllt» mit Migranten die Lücken, wo es sie gibt. Der Schweizer will nicht putzen und servieren – und Ärzte und Astrophysiker haben wir nicht genug. Früher war es allerdings noch schlechter, denn mit dem Kontingentsys-

tem holten wir nur die Unqualifizierten. Durchschnittlich ist die Qualifikation heute deshalb besser, aber bipolar. Der eine Pol ist gleich oder besser qualifiziert als die Schweizer, der andere sehr viel schlechter.

«Schlecht qualifizierte Migranten belasten im Durchschnitt das Bildungssystem nicht selten über Generationen, weil auch ihre Kinder und Enkel wegen der Bildungsferne der Eltern eher Probleme haben.»

Was hat das für Folgen?

Schlecht qualifizierte Migranten belasten im Durchschnitt das Bildungssystem nicht selten über Generationen, weil auch ihre Kinder und Enkel wegen der Bildungsferne der Eltern eher Probleme haben. Aber eben: Das sind Menschen, die mit einem Arbeitsvertrag hierherkommen. Die Schweizer Wirtschaft will sie. Und die Migration ist auch nicht hauptverantwortlich für unsere schlechten Bildungsergebnisse. Wir haben heute besser qualifizierte Migranten, und es sind vor allem die einheimischen Schüler, die in den letzten zwanzig Jahren schlechter geworden sind.



«Wir investieren so viel Geld in die Bildung wie nie zuvor», sagt Stefan Wolter.

Läuft es anderswo besser?

Teilweise schon. Die Niederlande, Schweden und Norwegen haben auch den freien Personenverkehr, viel Zuwanderung, zahlen hohe Löhne – und sie schneiden beispielsweise im OECD-Vergleich bei den Kompetenzen der Erwachsenen besser ab. Und Durchschnitt genügt für ein Land mit der Wertschöpfung wie jener der Schweiz nicht. Wo sollen in Zukunft die Arbeitsplätze entstehen für den Viertel der Schulabgänger, die keine adäquaten Kompetenzen in Grundlagenfächern haben? Meine Sorge ist, dass es zwar derzeit noch zu viele solcher Jobs gibt, aber wir sie uns auf die Dauer nicht mehr leisten werden, wenn man bedenkt, was Automatisierung, Robotisierung und künstliche Intelligenz können.

«Dank der Technologie können schlecht oder mittelmässig Ausgebildete nun Aufgaben erfüllen, die eigentlich viel höhere Kompetenzen erfordern würden.»

Wird das unterschätzt?

Ja, weil dank der Technologie schlecht oder mittelmässig Ausgebildete nun Aufgaben erfüllen können, die eigentlich viel höhere Kompetenzen erfordern würden. Wirtschaftlich und gesellschaftlich wird das aber zunehmend ein Problem, denn diese Menschen haben zwar eine Leistung von kompetenten Personen, bleiben selbst aber inkompetent. Wem gehört dann der Mehrwert ihrer Arbeit? Nicht ihnen, sondern den Besitzern der Technologie. Für den Arbeitsmarkt und die Sozialpartnerschaft kann das zu schwierigen Auseinandersetzungen führen.

Was droht da?

Nun, einerseits die Gefahr der Erosion des Mittelstandes, weil schlechter gebildete Personen seine Jobs übernehmen – aber deswegen ökonomisch nicht in den Mittelstand aufsteigen. Andererseits, weil KI nicht nur jene mit mittelmässigen Kompetenzen trifft, sondern nun auch jene gefährdet, die Jahre in ihre Ausbildung investiert haben oder es tun könnten.

Wie wirkt sich das konkret aus?

Ich kann das am Beispiel des Anwalts beschreiben. Früher lebten der Anwalt und der Volontär praktisch in einer Symbiose. Der Anwalt konnte die wenig anspruchsvollen Arbeiten auslagern, und der Volontär erwarb sich Kompetenzen, indem er einen Monat lang nach relevanten Gerichtsurteilen recherchierte. Heute kann der erfahrene Jurist dies dank KI in wenigen Minuten selbst erledigen. Er braucht keinen Volontär mehr, und zwar nicht deswegen, weil er Geld sparen will, sondern wegen der Zeitersparnis, die es ihm ermöglicht, viel mehr Fälle annehmen zu können. Das Problem ist: Wie soll sich der künftige Jurist dann das nötige Wissen aneignen, um später selbst ein Profi zu werden?

«Derzeit sehe ich in der Wirtschaft und der Bildung eine Dualität. Die einen, die schon sehr fix unterwegs sind und es nicht an die grosse Glocke hängen – damit die Konkurrenz nicht aufgeschreckt wird oder die Gewerkschaften keine Angst vor Stellenabbau bekommen. Und die anderen, die verharmlosen oder sich gar darüber lustig machen, im Stile von: Haha, in der Computerübersetzung hat es zwei Fehler.»

Wie kann man dem begegnen?

Weniger mit der Frage, welche menschlichen Kompetenzen überflüssig werden, sondern damit, welche Kompetenzen der Mensch entwickeln muss, damit er die Technik zu seinen Gunsten nutzen kann. Derzeit sehe ich in der Wirtschaft und der Bildung eine Dualität. Die einen, die schon sehr fix unterwegs sind und es nicht an die grosse Glocke hängen – damit die Konkurrenz nicht aufgeschreckt wird oder die Gewerkschaften keine Angst vor Stellenabbau bekommen. Und die anderen, die verharmlosen oder sich gar darüber lustig machen, im Stile von: Haha, in der Computerübersetzung hat es zwei Fehler. Darauf entgegne ich: Wie viele Fehler hätte ein Mensch gemacht? Und wie oft macht ein solches System den gleichen Fehler zweimal? Dass die Arbeitswelt und das Bildungswesen durch KI fundamental verändert werden, ist für mich klar – und muss ernsthafter diskutiert werden.

Nachdruck aus der NZZ vom 4. März 2025



Für Sie ist es Entspannung. Für uns ein Ansporn.

Ein gesicherter Ruhestand ist eine Frage der persönlichen Verantwortung. Investieren Sie in eine vertrauensvolle Pensionskasse und bleiben Sie schon heute entspannt. Wir bieten Ihnen Sicherheit und eine sorglose Zukunft im Alter. **Zusammen Zukunft.**

www.pk-merlion.ch

Pensionskasse Merlion
Frau Malgorzata Wylub
Seestrasse 6
Postfach
8027 Zürich
T +41 52 208 92 85
info@pk-merlion.ch

Zukunft heute.

Merlion
PENSIONSKASSE
CAISSE DE PENSION
CASSA PENSIONE

Spendentafel 2010–2024

Firmenspenden:

A. & J. Stöckli AG, 8754 Netstal | AK Forte, 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 | Fabrica Culinaria, 8304 Wallisellen | 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 – Wirtschaftsverband Handwerk und Haushalt, 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:

Angst Rolf (+), 8330 Pfäffikon ZH | Baumann Max (+), 8706 Meilen | Baumann-Baur Suzanne, 8706 Meilen | Bolis Gudrun, 8266 Steckborn | Braunwalder-Lehmann Annalis, 9200 Gossau | Bugmann-Steiner Bruno (+), 6410 Goldau | 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 | Häusler Peter (+), 8942 Oberrieden | Hager Adrian, 8867 Niederurnen | Huber Hans (+), 9050 Appenzell | Kramer Heinz (+), 3280 Murten-Morat | Müller Paula (+), 4316 Hellikon | Rosenberger Jules (+), 8910 Affoltern am Albis | Rotermund Astrid & Christoph, 8484 Weisslingen | Sahli Hans Peter (+), 8903 Birmensdorf | Schlegel Thomas, 8057 Zürich | Schweizer Anita, 8444 Henggart | Swissavant Mitarbeitende, 8304 Wallisellen | Trepte-Wuest Yvonne (+), 9435 Heerbrugg | Trepte Horst, 9435 Heerbrugg | van Pernis Frank, 8703 Erlenbach | Widmer Doris, 6330 Cham | Windlin Wolfgang, 8340 Hinwil | Zeidler-Kohler Kurt Eugen (+), 2560 Nidau | Zemp Othmar (+), 6110 Wolhusen | Zwahlen Jürg (+), 9495 Triesen





SFS

Jetzt für eine
Schnupperlehre
anmelden



Lehre im Detail- handel

Als **Detailhandelsfachmann/-frau** arbeitest du an einem der Schweizer Verkaufsstandorte von SFS. Du berätst und bedienst Kunden aus verschiedenen Branchen. Du bist aber auch zuständig für Präsentation, Nachschub, Lagerung und Bewirtschaftung der Waren.

Nutze deine Chance und profitiere von unseren Benefits:

- Attraktive Ladenöffnungszeiten von Montag bis Freitag
- Leistungsprämie bis CHF 2'000.- pro Jahr
- 6 Wochen Ferien pro Jahr
- Gratis öV
- Berufsmaturität während der Lehre
- Tolle Perspektiven bei SFS nach dem Lehrabschluss

Die Förderstiftung polaris zeichnete in den letzten Jahren folgende Lernende und Lehrbetriebe aus:

Auszeichnungen Lernende

Beste Abschlussprüfung 2013

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

Beste Abschlussprüfung 2014

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

Beste Abschlussprüfung 2015

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

Beste Abschlussprüfung 2016

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

Beste Abschlussprüfung 2017

Anita Aerne, Lichtensteig
Lilian Freiburghaus, Thörishaus
Elisabeth Fritz,
Le Cerneux-Veuil
Sven Hurni, Seftigen
Dylan Montefusco, Renens
Raffaella Elisabetta Schauber,
Luzern

Beste Abschlussprüfung 2018

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

Beste Abschlussprüfung 2019

Noel Aschwanden, Schattdorf
Nina Gurzeler, Nebikon
Mathilde Fabienne Grandgirard,
Onnens
Sarah Kälin, Studen
Tamara Koller,
Appenzell Eggerstanden

Beste Abschlussprüfung 2020

Clément Brun, Annecy
Vanessa Feldmann,
Fischbach-Göslikon
Sandra Omlin, Flüeli-Ranft
Selina Sutter, Ebnet-Kappel

Beste Abschlussprüfung 2021

Silvan Rechsteiner, Schlatt ZH
Roberto Tschirky, Sargans
Bettina Widmer, Neuhausen am
Rheinfall

Beste Abschlussprüfung 2022

Joel Bürke, Winterthur
Jean-Marc Hêche, Thun
Flavia Kempf, Isenthal
Alexandra Paolini, Boudry
Ann-Kathrin Schreiber, St. Gallen
Luc Weyeremann, Courgevaux

Beste Abschlussprüfung 2023

Alexis Crua, Domdidier
Ricardo Fernandes Lopes, Glis
Lynn Maja Forster, Wil
Chloé Jacot, Saignelégier
Caroline Pittet, Grolley
Bianca Rufener, Gwatt

Beste Abschlussprüfung 2024

Kristian Domingues Kostic,
Staufen
Hajer Mohamed Said, Zürich
Lyn Scheidegger, Bern

Auszeichnungen Lehrbetriebe

Beste Ausbildungsbetriebe 2013

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

Beste Ausbildungsbetriebe 2014

Immer AG, Uetendorf
Markus Kleger Haushalt –
Handwerk, Flawil

Beste Ausbildungsbetriebe 2015

Frigerio SA, Locarno
PRO TABLE GmbH, St. Gallen

Beste Ausbildungsbetriebe 2016

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

Beste Ausbildungsbetriebe 2017

Finnshop AG, Wil
Joggi AG, Murten

Beste Ausbildungsbetriebe 2018

Hasler + Co AG, Winterthur
Streule AG, Appenzell

Beste Ausbildungsbetriebe 2019/2020

keine Auszeichnungen!

Beste Ausbildungsbetriebe 2021/2022

Arthur Weber AG, Seewen
Iseli + Albrecht AG, Schaffhausen

Beste Ausbildungsbetriebe 2023

Kaufmann & Fils SA,
La Chaux-de-Fonds
Weber AG, Chur

Beste Ausbildungsbetriebe 2024

Robert Jost AG, Suhr
Vanoli AG, Thalwil



Bild: Hurst Photo, shutterstock.com

Bilanz

	31.12.2024		31.12.2023	
	CHF	%	CHF	%
AKTIVEN				
Flüssige Mittel	12 092.42	1,0	6 022.32	0,6
Wertschriften	1 182 577.00	97,9	943 809.00	97,6
Guthaben Verrechnungssteuer	12 720.00	1,1	11 134.75	1,2
Aktive Rechnungsabgrenzung	0.00	0,0	5 700.00	0,6
Umlaufvermögen	1 207 389.42	100,0	966 666.07	100,0
TOTAL AKTIVEN	1 207 389.42	100,0	966 666.07	100,0
PASSIVEN				
Kreditoren	0.00		0.00	
Passive Rechnungsabgrenzung	1 050.00		700.00	
Kurzfristiges Fremdkapital	1 050.00	0,1	700.00	0,1
Stiftungskapital	300 000.00		300 000.00	
Vortrag vom Vorjahr	665 966.07		528 006.58	
Jahresergebnis	240 373.35		137 959.49	
Bilanzgewinn	906 339.42		665 966.07	
Stiftungskapital	1 206 339.42	99,9	965 966.07	99,9
TOTAL PASSIVEN	1 207 389.42	100,0	966 666.07	100,0

Finanzbericht 2024: Stiftungskapital weiter gestärkt!

Im Vergleich zum Vorjahr weist die Förderstiftung polaris per Ende 2024 ein um 24,88% auf Total 1,206 Mio. CHF angestiegenes Stiftungskapital auf. Das Stiftungskapital per Ende 2024 hat sich damit im Vergleich zum Zeitpunkt der Gründung im Jahre 2009 praktisch vervierfacht. Diese erneut positive Entwicklung des Stiftungskapitals im Jahr 2024 ist bei expliziter Ausklammerung der zahlreichen Stiftungsaktivitäten auf den ordentlichen Wertschriftenertrag in der Höhe von 276 TCHF, inklusive nicht-realisierte Kurserfolge (netto), zurückzuführen.

Betriebsrechnung 2024 mit Einnahmenüberschuss

Die gesonderte Betriebsrechnung für die Stiftungsaktivitäten 2024 wie Preisverleihungen, «Fit für die Lehre» – Kurse für

Schulabgängerinnen und Schulabgänger oder den zentral durchgeführten Workshops für Bildungsverantwortliche weist bei Zuwendungen von 38 TCHF sowie Wertschriftenerträge (Dividenden) in Höhe von 43 TCHF ein kleiner Einnahmenüberschuss in der Höhe von über 7 355.65 CHF auf. Spendengelder und freiwillige Zuwendungen in der Höhe von 38 TCHF (VJ: 37 TCHF; +2,70%) und ein Wertschriftenertrag von 43 TCHF (VJ: 37 TCHF; +16,63%) konnten die Aufwendungen für Verwaltung und Public Relations also mehr als finanzieren. Neben den im Frühjahr 2024 wiederum durchgeführten Preisverleihungen (Ausbildungsbetriebe des Jahres, Lernende mit Bestnoten) wurde im abgelaufenen Berichtsjahr ein grosser Wert auf die dezentral durchgeführten Veranstaltungen gelegt.

Erfolgsrechnung

	2024		2023	
	CHF	%	CHF	%
Zuwendungen	38 000.00	12,1	37 000.00	19,5
Wertschriftenerträge	43 406.65	13,8	37 216.23	19,5
Finanzerträge	233 017.70	74,1	115 856.06	61,0
Total Erträge	314 424.35	100,0	190 072.29	100,0
Preisverleihungen	-8 117.55	-2,6	-5 311.80	-2,8
Fit für die Lehre	-32 949.15	-10,5	-20 426.45	-10,7
Nationaler Bildungstag	-26 763.40	-8,5	-20 264.25	-10,7
Verwaltungsaufwand	-6 220.90	-2,0	-6 110.30	-3,2
Finanzaufwand	0.00	0,0	0.00	0,0
Total Aufwendungen	-74 051.00	-23,6	-52 112.80	-27,4
Aufwand-/Ertragsüberschuss	240 373.35	76,4	137 959.49	72,6



Nationaler Bildungstag – ein jährlicher Pflichttermin

Im Stiftungsjahr 2024 wurde zudem vonseiten des Stiftungsrates für eine nachhaltige Wiedererkennung der Förderstiftung polaris im öffentlichen Raum einer professionellen Pressearbeit als strategischer Schlüsselfaktor zur nachhaltigen Erhöhung des Bekanntheitsgrades ein grosses Augenmerk geschenkt. Die Aufwendungen für den «5. Nationalen Bildungstag 2024» sind im Vergleich zum Vorjahr um 32,07% angestiegen; was in absoluten Zahlen zusätzliche 6 499.15 CHF bedeutet. Inzwischen hat sich zu dem der jeweils Mitte September durchgeführte Nationale Bildungstag bei den Ausbildungsverantwortlichen, Betreuern und Referenten als feste Grösse im jeweiligen Jahreskalender etabliert, nehmen doch seit Jahren rund 120–170 Personen aus dem Berufsbildungsbereich jeweils teil.

Dauerbrenner «Fit für die Lehre»

Rund 44,50% aller Aufwendungen sind mit den in vielen Landesteilen durchgeführten Workshops begründet, die für die Teilnehmenden – in der Regel kommen die Schulabgängerinnen und Schulabgänger – jeweils kostenlos angeboten wurden. Diese seit der Gründung der Stiftung durchgeführten Veranstaltungen erfreuen sich einer grossen Beliebtheit,

erhält man doch erste vertiefte Einblicke in eine Berufslehre und erfährt aus erster Hand die gestellten Anforderungen aus der Berufswelt.

Das freundliche Börsenumfeld trug zusätzlich zum positiven Finanzresultat bei: Im Stiftungsjahr 2024 konnten nicht-realisierte Kursgewinne in der Höhe von 250 TCHF (VJ: 123 TCHF) verbucht werden. Gemessen am mittleren Wertschriftenbestand von rund 1,06 Mio. CHF (VJ: 880 TCHF) ergibt dies zusammen mit dem Wertschriftenzuwachs (+239 TCHF) eine durchschnittliche Wertschriftenrendite von 26,0%.

Ausblick 2024: Kontinuität und Aktivitätsausbau angestrebt

Für das Stiftungsjahr 2025 werden die erfolgreichen Aktivitäten zur Förderung der dualen Berufsbildung in vergleichbarem Rahmen fortgesetzt und bei Bedarf ausgebaut, d. h. es ist erneut mit einem Gesamtaufwand von rund 70 TCHF zu rechnen. Und sollten wiederum freiwillige Spenden und laufende Zuwendungen im Gesamtrahmen von rund 40 TCHF eingehen, wird erneut der hoffentlich positive Wertschriftenertrag das Stiftungskapital der Förderstiftung polaris alimentieren. ■

Anhang

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

Stiftungsrat¹:

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

Finanzen¹:

Patricia Häfeli

¹Alle Stiftungsräte und die Finanzverantwortliche zeichnen kollektiv zu zweien.

Organisation:

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

Personal:

Die Förderstiftung polaris verfügt über kein angestelltes Personal.

Revisionsstelle:

Die Revisionsstelle wird jährlich 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 (250 475.50 CHF, im Vorjahr 123 022.08 CHF) und nicht-realisierte Verluste (12 971.00 CHF, im Vorjahr 0.00 CHF), realisierte Verluste (0.00 CHF, im Vorjahr 2 736.00 CHF) und Aufwendungen (4 486.80 CHF, im Vorjahr 4 430.02 CHF) sind als «Finanzerträge/-aufwände» netto ausgewiesen. Der «Finanzaufwand» enthält die Depotspesen.

Auflagen der Eidgenössischen Stiftungsaufsicht

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

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 31.12.2024 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 dem schweizerischen Gesetz, der Stiftungsurkunde und Reglementen entspricht.

Pfäffikon, 6. Februar 2025

CONVISA Revisions AG



Markus Schuler

Zugelassener Revisionsexperte, Leitender Revisor



Ralph Gwerder

Zugelassener Revisionsexperte

nexmart

Simply eBusiness

Wir von nexmart machen Sie erfolgreich mit:



Anbindungs-lösungen

Erweitern Sie Ihr Vertriebspotenzial und vernetzen Sie sich mit all Ihren Geschäftspartnern!



Mobile Lösungen

Steigern Sie Ihren Umsatz durch einen schnelleren und effektiveren Aussendienst!



Online-Lösungen

Optimieren Sie Ihre Ressourcen durch eine zentrale Verkaufsplattform für all Ihre Kunden!



Datenlösungen

Stärken Sie Ihre Marke durch eine höhere Sichtbarkeit und Reichweite!

Steigern Sie Ihre Verkaufsförderung mit unserem Dreamteam **data View** und **retail Connect!**

Kontaktieren Sie uns! Wir beraten Sie gerne für eine individuelle Lösung, um Ihr Unternehmen voranzubringen.

Noel Aschwanden, E-Business-Manager

T: +41 44 878 70 54/noel.aschwanden@nexmart.com

www.nexmart.com

Der Stiftungsrat

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 inskünftig in der Öffentlichkeit wichtige Zeichen für die duale Berufslehre im Schweizer Detailhandel.



Von links: Karl Steiner, Kärcher AG, Dällikon; Max Feuz, e + h Services AG, Däniken; Marc Peterhans, Peterhans Handwerkercenter AG, Würenlos; Christoph Rotermond, Swissavant, Wallisellen; Dr. h.c. Eva Jaisli, PB Swiss Tools AG, Wasen i. E und Christian Fiechter, Präsident der Förderstiftung polaris, Wallisellen.

Attraktive Ausbildung im Detailhandel: Die Berufslehre im Schweizer Detailhandel, besonders in der Eisenwaren- und Haushaltartikelbranche wird aufgewertet. Mit der 2009 ins Leben gerufenen Förderstiftung polaris will Swissavant – Wirtschaftsverband Handwerk und Haushalt (Wallisellen) als Stifterin in diesen Bereichen die Berufsausbildung junger Detailhandelsfachleute stärken.

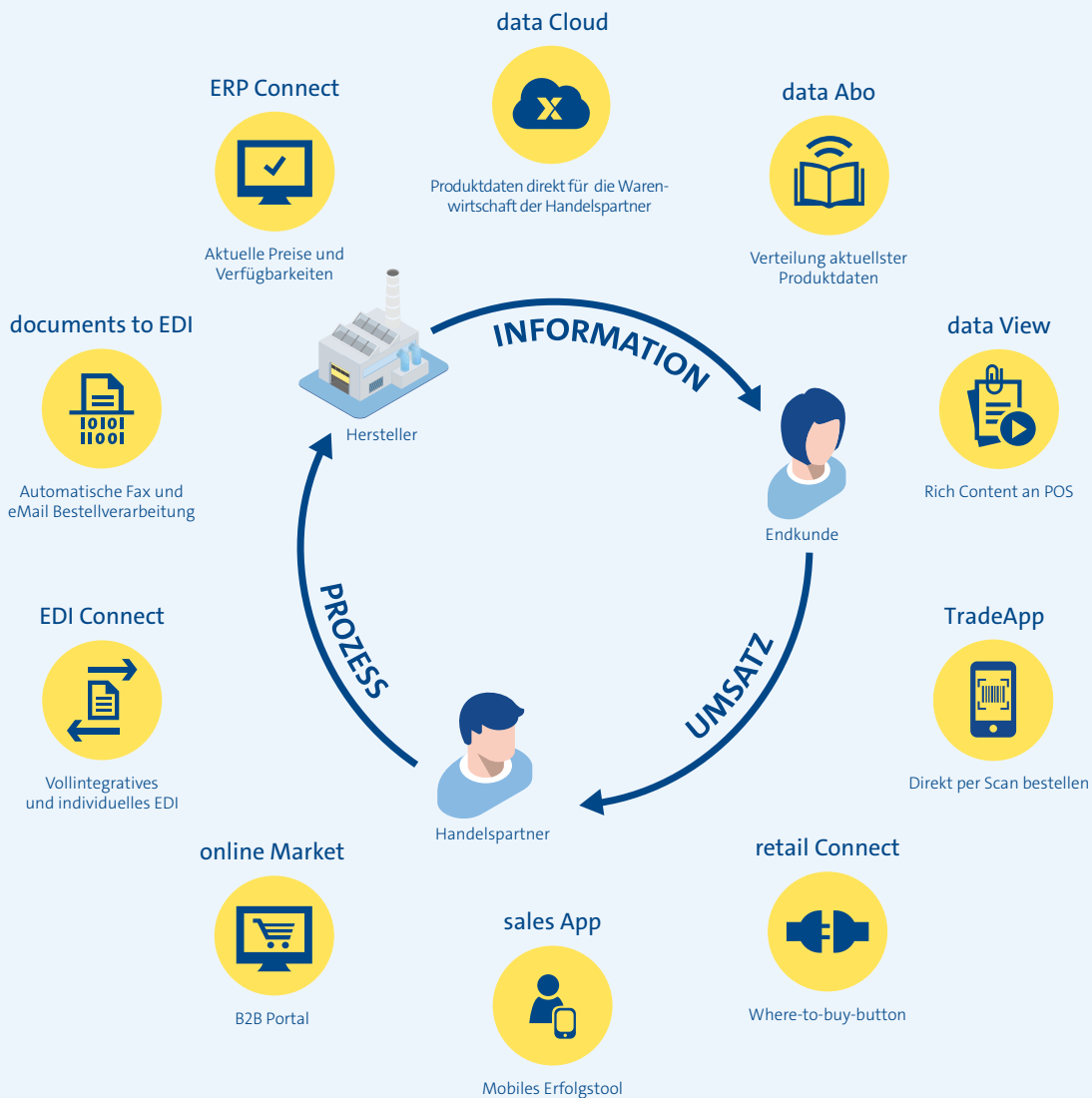
Einsatz wird belohnt

Die Förderstiftung 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 Förderstiftung polaris, 8304 Wallisellen, und Präsident der Hans Huber Stiftung, 9435 Heerbrugg. 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 Ausbildung entscheiden. Dieser Entwicklung will polaris gezielt entgegentreten. Die Auszeichnung von Bestleistungen wird die Berufsausbildung im Detailhandel attraktiver machen und damit auch mehr 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 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 Mittelschülerin 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.»

E-BUSINESS AUF DEN PUNKT GEBRACHT



«Wir steigern die Gesamtperformance von Unternehmen nachhaltig, indem wir Marktteilnehmer miteinander vernetzen.»

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