



Jahresbericht  
2019/2020

**axis**Bildung



## Inhaltsverzeichnis

<b>Vorwort des Vereinspräsidenten</b>	5
Hansueli Zellweger	
<b>Das Bildungsjahr im Überblick</b>	6
Marco Styner	
<b>Organigramm axisBildung</b>	9
<b>Selbstwirksamkeit und Wertschätzung als zentrale Ressource in der Berufsbildung</b>	10
Philipp Németh und Dr. Désirée Stocker	
<b>Logistiker*innen bewegen die Welt</b>	16
Dr. Beat Michael Duerler	
<b>axisBildung und seine Partner</b>	18
<b>Kommentar zur Finanzentwicklung</b>	21
Marco Styner	
<b>Finanzen des Vereins</b>	22
<b>Statistisches</b>	25
<b>Spenden</b>	26
<b>Dienstaltersjubiläen</b>	27





## Vorwort des Präsidenten

Liebe Vereinsmitglieder, liebe Interessierte

Das Betriebsjahr 2019/2020 von axisBildung war geprägt durch die Corona-Situation in der Schweiz. Mit der Botschaft zur ausserordentlichen Lage beschloss der Bundesrat ab dem 16. März 2020 einen Lockdown für die ganze Schweiz. Erst nach sieben Wochen wurden die Massnahmen schrittweise wieder gelockert. Diese sich laufend verändernden Massnahmen forderten axisBildung mit seinen Verbundbetrieben sehr heraus. Es musste immer wieder kurzfristig improvisiert und Betriebsabläufe entsprechend angepasst werden. Der gewohnte Alltag wurde komplett verändert. Nur mit grossem persönlichem Einsatz gelang es den Verbundbetrieben, gemeinsam mit der Geschäftsstelle, die Ausbildung der Jugendlichen trotzdem zu gewährleisten. So konnten auch in diesem Jahr 47 Lernende ihre Ausbildung erfolgreich abschliessen. Wir gratulieren den Lernenden und allen Mitarbeitenden für ihre tolle Leistung.

Leider wird die Corona-Situation auch weiterhin virulent bleiben. Deshalb sind alle gefordert, sich immer wieder auf veränderte Bedingungen einzustellen. Gerade Jugendliche mit erschwerten Bedingungen brauchen eigentlich Stabilität und einen ruhigen Alltag. Für sie bedeutet diese Zeit eine besondere Herausforderung.

Im Sommer 2020 hat sich der KV-Ausbildungsbetrieb gustello entschieden, axisBildung als Verbundbetrieb zu verlassen. Für die Lernenden wird gustello ihre Angebote als eigenständige GmbH weiterführen. Wir bedanken uns im Namen von axisBildung ganz herzlich beim Team von gustello für seinen Einsatz und wünschen viel Erfolg für die Zukunft.

Das Angebot für eine KV-Ausbildung bleibt bei axisBildung bestehen und wird in neuer Form weitergeführt. Die Lernenden können künftig eine kaufmännische Ausbildung auf der Geschäftsstelle und bei einzelnen Verbundbetrieben absolvieren. Mit diesem Setting erhalten die Lernenden eine vielfältige Ausbildung, welche sie auf die beruflichen Herausforderungen sehr gut vorbereitet.

Gerade in besonderen Zeiten ist eine erfolgreiche Arbeit mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen nur mit einem hohen Engagement aller Beteiligten möglich. Der Vorstand dankt allen Mitarbeitenden der Geschäftsstelle, den Verbundbetrieben, den Zusammenarbeitspartnern und zuweisenden Stellen für ihren grossen Einsatz.



**Hansueli Zellweger**  
Verein axisBildung

### Das Bildungsjahr im Überblick

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir konnten mit einer grossen Anzahl Lernenden ins Bildungsjahr aufbrechen, und diese Dank einer im Vergleich zu den Vorjahren sehr geringen Abbruchquote auch durch das ganze Jahr begleiten.

Im Herbst 2019 fand erneut die Berufsmesse statt, an der axisBildung gemeinsam mit dem Appisberg und der Brunau-Stiftung mit einem Stand vertreten war. Das Interesse an Informationen zu begleiteten Ausbildungen war auch in diesem Jahr sehr gross.

Als neuer Verbundbetrieb kam das Chinderhuus Mobilas in Bachenbülach hinzu. Albert und Sybille Helg, Rita Seeholzer und das Team ermöglichen uns damit, Berufsbildungsplätze zur Fachperson Betreuung anzubieten. Wir freuen uns sehr über die Erweiterung unserer Berufspalette und die engagierten neuen Menschen bei uns.

Das neue Konzept der kaufmännischen Ausbildung in den Verbundbetrieben Sozialfirma, Roger Wiederkehr und unserer Geschäftsstelle ist per Sommer 2020 umgesetzt. Es bietet viel Praxis- und Wirtschaftsnähe. Mit Olaf Irrgang konnten wir einen hervorragenden Fachmann gewinnen, der die Koordination der Lehrinhalte übernimmt und zudem auch als Jobcoach unterwegs ist.

Das Jobcoaching-Angebot von axisBildung wurde generell erweitert. Tom Hauser, der ebenfalls in diesem Jahr vom BachserMärt zu uns gestossen ist, ist der zweite Coach. Er betreut zudem als Sozialpädagoge die Logistikausbildung bei Volg in Winterthur.

Mit den zuweisenden Stellen wurden dieses Jahr wichtige Rahmenverträge abgeschlossen bzw. erneuert. So hat die Oberjugendanwaltschaft ein Akkreditierungsverfahren für Anbieter eingesetzt. axisBildung hat dieses Verfahren



# Die Ausbildungszufriedenheit von allen Lernenden und den Lehrabgänger\*innen ist wie in den Vorjahren auf einem sehr hohen Niveau

erfolgreich durchlaufen und ist damit für weitere zwei Jahre Partner der Jugendanwaltschaften.

Ebenso wurde mit den Sozialen Diensten der Stadt Zürich ein neuer Rahmenvertrag nach erfolgreichem Resultat im Submissionsverfahren geschlossen. Generell muss bemerkt werden, dass die Aufwände für diese Verfahren enorm gestiegen sind.

Das Mittelschul- und Berufsbildungsamt hat sich im Schuljahr 2019/20 intensiv mit den Betreuungsschlüsseln in der Berufsbildung auseinandergesetzt. axisBildung war dabei in den Arbeitsgruppen bei der Erarbeitung von möglichen Vorschlägen engagiert. Es wird erwartet, dass die neuen Regelungen ab 2021 gelten und keinen wesentlichen Einfluss auf das Berufsbildungskonzept von axisBildung haben werden.

Nach dem Verkauf des Neuhofs, welcher nicht steuerbefreit war, konnte axisBildung beim kantonalen Steueramt eine vollständige Steuerbefreiung beantragen, welche nun bestätigt wurde. Dies macht es etwas einfacher nach Spender und Spenderinnen, Steuerabzüge für ihre Zuwendungen an axisBildung geltend zu machen.

Die Corona-Krise hatte einen relativ geringen Einfluss auf axisBildung und die meisten der Betriebe. Die Berufsbildung konnte ohne Unterbruch fortgesetzt werden. Durch die dezentrale Lage konnten die Schutzmassnahmen einfach und pragmatisch umgesetzt werden. Einige Betriebe wie der BachserMärt und die Bäckerei hatten als «systemrelevante» Betriebe einen grossen Auftragszuwachs zu verzeichnen. Einzig diallo the store musste während des Lockdowns (wie alle Modegeschäfte) für Kunden\*innen geschlossen bleiben. Stärker betroffen waren aber alle sozialen und Vernetzungsanlässe, welche abgesagt werden mussten.

Das Qualifikationsverfahren haben 47 von 49 angemeldeten Lernenden mit Erfolg bestanden. Dies entspricht einer

sehr guten Quote von 96%. Herzliche Gratulation an alle Alumni! Die Ausbildungszufriedenheit wurde auch dieses Jahr von allen Lernenden und den Lehrabgänger\*innen erhoben. Sie ist wie in den Vorjahren auf einem sehr hohen Niveau mit – leider fast – wenigen Hinweisen darauf, in welchen Bereichen wir uns noch verbessern können.

In den Sommerferien konnten wir das Berufsbildungsjahr mit einer guten Belegungsprognose abschliessen.

Ich bedanke mich bei allen Mitarbeitenden, Lernenden, zuweisenden Personen und unseren Partnern für die immer sehr konstruktive und partnerschaftliche Mit- und Zusammenarbeit!



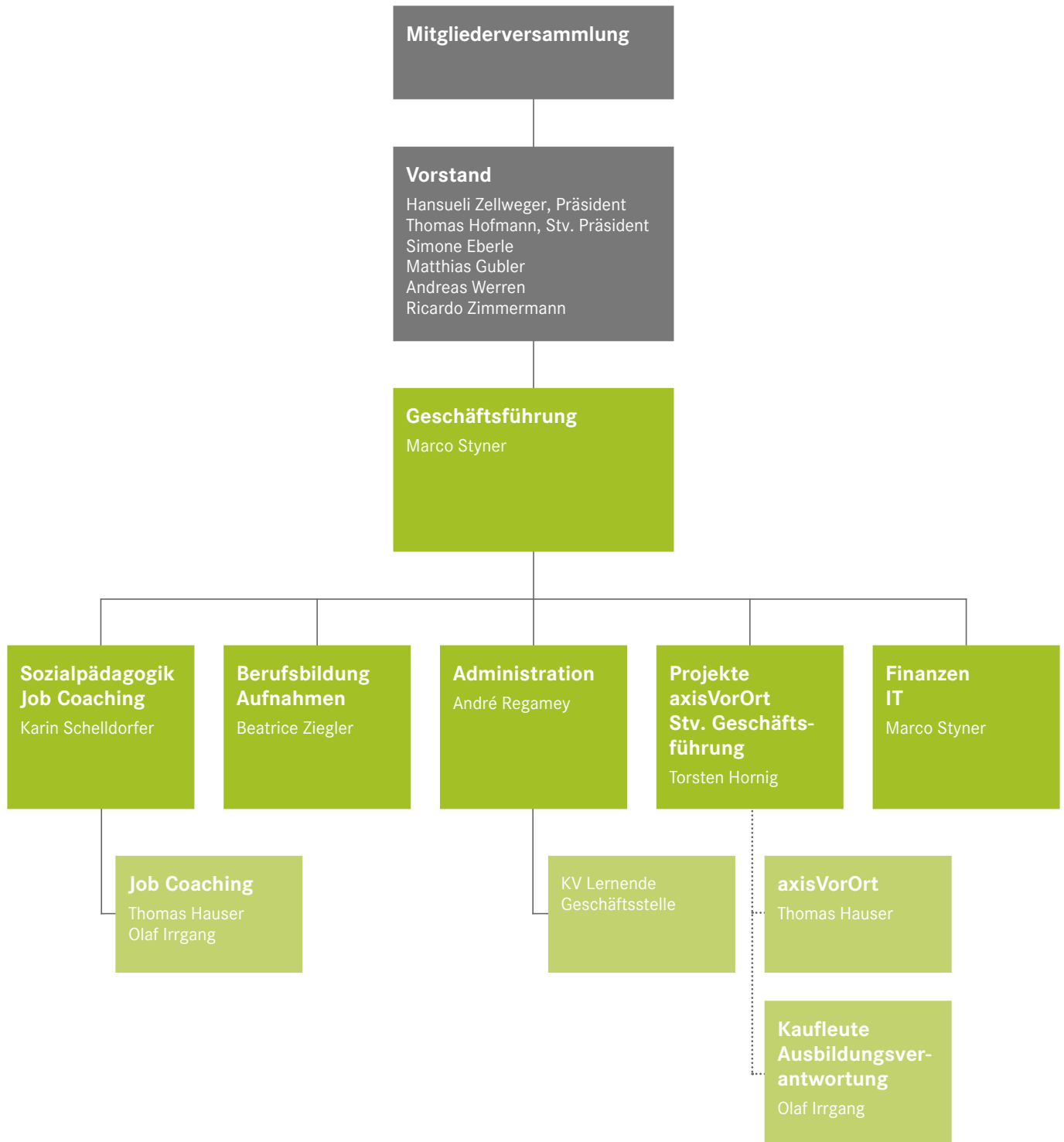
**Marco Styner**  
Geschäftsführer axisBildung





# Organigramm axisBildung

gültig seit 1.6.2020



## Selbstwirksamkeit und Wertschätzung als zentrale Ressource in der Berufsbildung

Von Philipp Németh und Dr. Désirée Stocker,  
B & A, Beratungen und Analysen im Bereich Psychische  
Gesundheit

Jährlich schliessen bei axisBildung rund 50 Jugendliche ihre Berufsausbildung ab. Ob sie bereit sind, das nächste Kapitel ihrer beruflichen Laufbahn aufzuschlagen, entscheidet sich aber nicht erst durch das Qualifikationsverfahren. Die Jahre, welche auf die obligatorische Schulzeit folgen, sind geprägt von allerlei unbekanntem Erfahrungen und täglich neuen Prüfungen. Der Übergang ins Berufsleben, in die Selbstständigkeit bis hin zur ersten Stelle als ausgebildete Fachkraft ist ein wichtiger Abschnitt im Leben junger Erwachsenen, der prägende Auswirkungen auf die zukünftige Laufbahn haben kann.

Hinsichtlich dieser vielfältigen Anforderungen des beruflichen Alltags ist es nicht erstaunlich, dass sich ein gewisser Teil der Lernenden mit Prüfungs- und Versagensängsten konfrontiert sieht. Um diesen Belastungen standzuhalten und längerfristige Beeinträchtigungen des Wohlbefindens zu vermeiden, bedarf es sogenannter «innerer und äusserer Ressourcen» – wie beispielsweise hilfreiche innere Überzeugungen, mentale Strategien, Lern- und Entspannungstechniken sowie äussere Unterstützung durch das Umfeld. Gerade in turbulenten Phasen sind diese unterstützenden Faktoren aber oft weniger zugänglich oder es fällt uns schwer, sie zu erkennen und optimal zu nutzen. Ressourcen können ständig neu erworben, gezielt gestärkt und Strategien für ihre Anwendung geübt werden.

«Das Hinterfragen des von Erwachsenen angebotenen Weltbilds und die zugrundeliegenden Wertorientierungen sind Teil der Entwicklung der eigenen Identität und können teilweise Auslöser für heftige Orientierungs- und Selbstwertkrisen sein.»



Abbildung 1

## Balance finden

Die grosse Bedeutung der Ressourcen lässt sich anhand einer einfachen Waage verbildlichen (Abbildung 1):

In der linken Waagschale befindet sich die Gesamtheit aller belastenden Einflüsse, die von aussen auf die Lernenden wirken und sie psychisch (z. B. Zeitdruck) und physisch (z. B. Lärm) beeinflussen. Belastungen können – je nach Intensität und Häufigkeit – Risikofaktoren für die Gesundheit darstellen. Die Wirkung dieser Belastungen ist allerdings auch abhängig von den jeweiligen Ressourcen in der rechten Waagschale. Lernende, die über ausreichend Ressourcen verfügen, können in Belastungssituationen darauf zurückgreifen und die belastenden Herausforderungen leichter bewältigen (z. B. mit Zeitmanagement-Strategien oder einem guten Lärmschutz). Ressourcen können als Schutzfaktoren angesehen werden und sind demnach in der Berufsbildung wichtige «Mittel», um einen zu starken Einfluss von Belastungen auf die psychische und physische Gesundheit abzumildern oder zu verhindern (z. B. Zapf & Semmer, 2004; Blaser & Amstad, 2016).

Für das Wohlbefinden eines Menschen ist es wichtig, dass sich Belastungen und Ressourcen längerfristig die Waage halten. In der Realität ist es oft nicht möglich, alle Belastungsfaktoren zu eliminieren, weshalb es umso wichtiger

ist, geeignete Ressourcen zu schaffen und auszubauen – also die rechte Waagschale «gewichtiger» werden zu lassen. Hinzu kommt, dass Belastungen nicht per se schlecht sind. Erfolgreich gemeisterte Anforderungen stärken die Persönlichkeit und prägen die Art und Weise, wie man zukünftigen Aufgaben entgegentritt. Bei Lernenden, die sich in einer Lebensphase befinden, in der die Belastungen die verfügbaren Ressourcen oft übersteigen, ist eine individuelle Förderung und Unterstützung hilfreich. Während vielfach klar ist, mit welchen Mitteln der Schutz der physischen Gesundheit gewährleistet werden kann – z. B. gute Ausrüstung, sichere und ergonomische Arbeitsmaschinen etc. – sind Ressourcen zum Schutz der psychischen Gesundheit oft weniger klar greifbar.

Aber welche Ressourcen von Lernenden können gestärkt werden und wie? Charakteristisch für die Phase der Jugend ist die Suche nach Orientierung und Sinnggebung. Das Hinterfragen des von Erwachsenen angebotenen Weltbilds und die zugrundeliegenden Wertorientierungen sind Teil der Entwicklung der eigenen Identität und können teilweise Auslöser für heftige Orientierungs- und Selbstwertkrisen sein (Hurrelmann & Quenzel, 2016). Die nachfolgend vorgestellten Ressourcen Selbstwirksamkeit und Wertschätzung fokussieren deshalb bewusst auf die Themen Orientierung und Selbstwert.



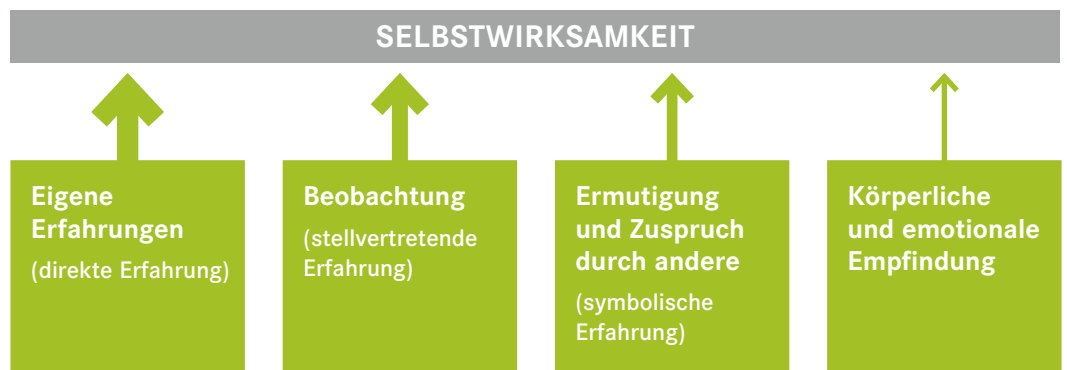


Abbildung 2.

Quelle: Abderhalden et al., 2019

## Selbstwirksamkeit

Selbstwirksamkeit beschreibt die subjektive Überzeugung, gewünschte Handlungen aufgrund eigener Kompetenzen erfolgreich bewältigen zu können (z. B. Bandura, 1978; Brinkmann, 2014; Abderhalden et al., 2019). Menschen mit einem hohen Gefühl der Selbstwirksamkeit sehen schwierige Aufgaben eher als realisierbare Herausforderungen und weniger als Bedrohungen, die zu vermeiden sind.

Die Wahrscheinlichkeit, eine Aufgabe erfolgreich zu meistern, ist abhängig von der Ausprägung der subjektiven Erwartungshaltung. Lernende, die davon überzeugt sind, eine Herausforderung meistern zu können, können ihre Ressourcen optimal nutzen. Beispielsweise, indem sie im Team gezielt um weitere Informationen bitten oder nach einem ersten misslungenen Versuch und einer Problemanalyse einen zweiten Versuch starten. Ist der Erfolg schlussendlich eingetroffen, führt dies zu einer erneuten Verstärkung der Selbstwirksamkeit. Dieser Verstärkungseffekt kann sich aber auch in negativer Form manifestieren: Niedrige Selbstwirksamkeit bzw. eine negative Erwartungshaltung, ausgelöst durch frühere Enttäuschungen, machen das Eintreffen eines Misserfolges wahrscheinlicher, da die potenziell verfügbaren Ressourcen nicht genutzt (z. B. «wenn ich im Team frage, falle ich nur zur Last») oder gar nicht erst erkannt werden (z. B. bei einem «Blackout»). Positives Erleben bleibt aus und die Selbstwirksamkeit nimmt weiter ab. Dies kann sich solange verstärken, bis herausfordernde Situationen gänzlich gemieden werden. Um diesem Teufelskreis zu entfliehen, ist es notwendig, die Selbstwirksamkeitsüberzeugung wieder zurückzugewinnen. Deshalb knüpfen die Berufsbildungsverantwortlichen an die individuellen Standpunkte der Lernenden an und unterstützen sie dabei,

Aufgaben und Ziele in schaffbare und weniger bedrohliche Zwischenschritte aufzuteilen.

Am besten lässt sich Selbstwirksamkeit durch eigene Erfahrungen und der Beobachtung von Verhaltensmodellen lernen. Bandura (1997) unterscheidet insgesamt vier Faktoren, die in absteigender Wichtigkeit aufbauend und stärkend sind (Abbildung 2):

### 1. Eigene Erfahrungen (direkte Erfahrung):

Die persönliche Erfahrung, eine Herausforderung durch eigene Anstrengung erfolgreich bewältigt zu haben, hat den grössten Einfluss auf die Entwicklung der Selbstwirksamkeit. Sie führt dazu, dass wir uns auch für zukünftige, schwierigere Aufgaben gewappnet fühlen.

### 2. Beobachtungen (stellvertretende Erfahrung):

Personen, die uns ähnlich sind, eignen sich als Verhaltensmodelle. Wenn wir beobachten, wie eine solche Person vergleichbare Herausforderung durch eigene Anstrengung erfolgreich bewältigt, wirkt sich das positiv auf das Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten aus.

### 3. Ermutigung und Zuspruch durch andere (symbolische Erfahrung):

Zuspruch, wie «Du schaffst das!» von Menschen, die wir als glaubwürdig einschätzen, stärkt die Selbstwirksamkeit.

### 4. Körperliche und emotionale Empfindungen:

Die aus einer herausfordernden Aufgabe resultierenden körperlichen Reaktionen, wie beispielsweise Herzklopfen, Zittern oder Schwitzen, stehen in Zusammenhang mit unserem emotionalen Erregungszustand. Wie wir diese Reaktionen beurteilen, ist entscheidend. Sind positive Gefühle vorherrschend (z. B. «Profisportler sind vor einem

Wettkampf auch angespannt, das gehört dazu»), steigt unsere Selbstwirksamkeit, während sie durch negative Gefühle (z. B. «wenn ich so schwitze, bekomme ich eh nichts auf die Reihe») gehemmt wird. Die Selbstwirksamkeit der Jugendlichen wird aber auch durch die starken körperlichen, hormonellen und emotionalen Veränderungen während der Pubertät herausgefordert. Deshalb sind Unterstützung und ein achtsamer Umgang mit Psyche und Körper von grosser Bedeutung.

## Wertschätzung

Eine zentrale äussere Ressource am Arbeitsplatz ist die Wertschätzung, welche die Lernenden von Vorgesetzten, Arbeitskolleginnen und -kollegen sowie von Kundinnen und Kunden erhalten. Wertschätzung kann in den unterschiedlichsten Formen gelebt und erlebt werden und entspricht dem Bedürfnis, den eigenen Selbstwert aufrechtzuerhalten oder zu erhöhen. Die Grundlage für Wertschätzung am Arbeitsplatz ist die Wahrnehmung einer Person als wertvolles Individuum und die direkt oder indirekt geäusserte Anerkennung ihrer Individualität, Leistungen und Qualitäten (Stocker et al., 2014).

Mögliche Formen der Wertschätzung sind beispielsweise die dankende Anerkennung für einen freiwilligen Einsatz oder ein Kompliment eines Kollegen/einer Kollegin. Auch das Miteinbeziehen der Lernenden bei geschäftlichen Entscheidungen oder das Übertragen von Verantwortung ist wertschätzend. Unterstützung und Respekt von Vorgesetzten sowie innerhalb des Teams (Rückendeckung, Flexibilität, Empathie) sind ebenso wichtig wie eine motivierende Zusammenarbeit, die sich durch das Einhalten von Abmachungen, effiziente Zusammenarbeit und gute Stimmung auszeichnet. Um alltägliche Anforderungen

bewältigen zu können, ist es wichtig, dass die Lernenden wissen, dass sie im Bedarfsfall auf die nötige soziale Unterstützung – sei dies nun in Form von praktischer Unterstützung (z. B. «Versuche es mal mit diesem Werkzeug»), Informationen zum Umgang mit Herausforderungen (z.B. «Welches ist der erste Arbeitsschritt, den du dir mal vornimmst?») oder als emotionale Unterstützung (z. B. «Oh ja, ich erinnere mich als ich in der Lehre war und dies zum ersten Mal machte – das ging ziemlich schief.») – von vertrauensvollen Bezugspersonen zählen können (Bachmann, 2020). Wertschätzung kann sich schliesslich auch in materieller Anerkennung zeigen, beispielsweise in Form eines spendierten «Znünis», eines Leistungsbonus oder eines gemeinsamen Weihnachtsessens.

Wertschätzung heisst auch, aufmerksam zu sein und bei auffälligen Veränderungen das Gespräch zu suchen – nachzufragen, wie es jemandem geht. Lang andauernde Stressphasen können körperliche und psychische Erkrankungen auslösen. Wertschätzung und Anerkennung haben positive Auswirkungen auf die Gesundheit und die Leistung. Deshalb ist es falsch, anzunehmen «Wenn ich nichts sage, dann ist es gut» oder «Einmal im Jahr beim Mitarbeitendengespräch loben reicht».

Aber nicht nur Lob und ein ehrliches Dankeschön haben grosse Wirkung, sondern auch der Erhalt von konstruktiv kritischem Feedback. Für die Förderung des allgemeinen Wohlbefindens ist es wichtig, dass sowohl auf Positives wie auch auf Negatives unmittelbar reagiert wird. In diesem Kontext spielt die gelebte Fehlerkultur eine entscheidende Rolle. Eine grundsätzlich negative Bewertung von Fehlern führt dazu, dass versucht wird, diese tunlichst zu vermeiden. Fehler enthalten jedoch wichtige

«Eine zentrale äussere Ressource am Arbeitsplatz ist die Wertschätzung, welche die Lernenden erhalten.»

Informationen, aus denen die Auszubildenden für zukünftige Aufgaben lernen können. In einer Lernumgebung, die das Auftreten von Fehlern ermöglicht und explizit auf ihre positiven Funktionen hingewiesen wird, ist der Lerneffekt am grössten (Keith & Frese, 2005). Die Möglichkeit, Fehler zu machen und aus ihnen lernen zu können, verringert die Angst vor potenziell negativen Konsequenzen und vergrössert dadurch den individuellen Handlungsspielraum. Unmittelbare und konstruktive Kritik ermöglichen den Lernenden eine Differenzierung zwischen gut gelösten Teilaufgaben und Aspekten mit Verbesserungspotenzial. Die dadurch geförderte aktive Auseinandersetzung mit Herausforderungen unterstützt die Lernenden bei der Wiedererlangung und der konstanten Stärkung ihrer Selbstwirksamkeit.

### **Ganzheitlicher Fokus auf individuelle Fortschritte**

Die verschiedenen Ressourcen können nicht isoliert voneinander betrachtet werden, sondern beeinflussen sich gegenseitig: Die Entwicklung und Stärkung von inneren und äusseren Ressourcen, können durch organisationale Ressourcen wie z. B. einer fehlerfreundlichen Unternehmenskultur unterstützt werden.

Es ist wichtig, dass Lernende primär in Bezug auf ihre eigenen individuellen Fortschritte begleitet und bestärkt werden, anstatt sie permanent mit anderen zu vergleichen. Wer zum Qualifikationsverfahren antritt oder kurz vor dem Wechsel in den ersten Arbeitsmarkt steht, der hat gezwungenermassen die bisherigen Hindernisse auf diesem Weg erfolgreich überwunden. Dies ist durchaus ein Grund, auf sich stolz zu sein und mit Selbstbewusstsein auch zukünftigen Herausforderungen voller Zuversicht zu begegnen.

### Literaturverzeichnis

- Abderhalden, I., Jüngling, K., Beeler, N., & Waser, C. (2019). Selbstwirksamkeit. Eine Orientierungshilfe für Projekt- und Programmleitende der kantonalen Aktionsprogramme zur Förderung von Selbstwirksamkeit und Lebenskompetenzen. Bern und Lausanne: Gesundheitsförderung Schweiz.
- Bachmann, N. (2020). Soziale Ressourcen. Förderung sozialer Ressourcen als wichtiger Beitrag für die psychische Gesundheit und eine hohe Lebensqualität. Bern und Lausanne: Gesundheitsförderung Schweiz.
- Bandura, A. (1978). «Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change». *Advances in Behaviour Research and Therapy, Perceived Self-Efficacy: Analyses of Bandura's Theory of Behavioural Change*, 1 (4): 139–61.
- Bandura, A. (1997). *Self Efficacy: The Exercise of Control*. 1997. Aufl. New York: Worth.
- Blaser, M., Amstad, F. T. (Hrsg.) (2016). *Psychische Gesundheit über die Lebensspanne*. Bern und Lausanne: Gesundheitsförderung Schweiz. *Grundlagenbericht. Gesundheitsförderung Schweiz Bericht 6*, Bern und Lausanne.
- Brinkmann, R. (2014). *Angewandte Gesundheitspsychologie*. Pearson Deutschland GmbH.
- Hurrelmann, K., & Quenzel, G. (2016). *Lebensphase Jugend. Eine Einführung in die sozialwissenschaftliche Jugendforschung* (13. Aufl.). Weinheim: Beltz Juventa.
- Keith, N., & Frese, M. (2005). Self-regulation in error management training: Emotion control and metacognition as mediators of performance effects. *Journal of Applied Psychology*, 90, 677–691.
- Stocker, D., Jacobshagen, N., Krings, R., Pfister, I. B., & Semmer, N. K. (2014). Appreciative leadership and employee well-being in everyday working life. *Zeitschrift für Personalforschung*, 28(1/2), 73–95.
- Zapf, D., & Semmer, N. K. (2004). Stress und Gesundheit in Organisationen. *Enzyklopädie der Psychologie, Themenbereich D, Serie III*, 3, 1007–1112. Göttingen: Hogrefe.





# Logistiker\*innen bewegen die Welt

Von Dr. Beat Michael Duerler,  
Präsident ASFL SVBL, Delegierter OdA Berufsbildung

Bei axisBildung werden in der Logistik 18 Lernende in den beiden Verbundbetrieben BachserMärt und Volg Konsumwaren AG ausgebildet. Beide Betriebe sind in der Lebensmittelbranche tätig und beliefern den Detailhandel. Als systemrelevante Betriebe fand mit dem Lockdown kein Herunterfahren der Betriebe statt, auch keine Kurzarbeit, sondern es entstand ein erheblicher Mehraufwand an Arbeit und Überstunden. Die Lieferketten und Warenströme mussten aufrechterhalten bleiben, um Bürger\*innen mit lebenswichtigen Gütern und Lebensmitteln zu versorgen. Besonders eindrücklich hat uns die Branche gezeigt, wie flexibel auf die Veränderungen des Konsumentenverhalten reagiert wurde. Für uns ein Grund den Logistikberuf genauer zu betrachten.

Wo steht der Logistikberuf heute? Welche beruflichen Perspektiven bestehen? Wie entwickelt sich der Beruf in Zukunft weiter?

Die 10 meistgewählten beruflichen Grundbildungen	
Kaufmann/-frau EFZ (alle Profile)	13 067
Fachmann/-frau Gesundheit EFZ	4 814
Detailhandelsfachmann/-frau EFZ	4 395
Fachmann/-frau Betreuung EFZ	3 816
Informatiker/-in EFZ	2 047
Elektroinstallateur/-in EFZ	1 944
Logistiker/-in EFZ	1 733
Koch/Köchin EFZ	1 589
Zeichner/-in EFZ	1 580
Detailhandelsassistent/in EBA	1 546

Quelle: Bundesamt für Statistik (2019c). Inklusive vollschulische Angebote.

Die Schweizerische Vereinigung für die Berufsbildung in der Logistik (ASFL SVBL) setzt sich seit über 30 Jahren als Organisation der Arbeitswelt (OdA) für den Beruf Logistiker/-in mit eidgenössischen Berufsattest (EBA) und eidgenössischen Fähigkeitszeugnis (EFZ) ein. Nicht umsonst gehört der Beruf des Logistikers nach wie vor zu den TopTen der meistgewählten beruflichen Grundbildungen. Eine Ausbildung in einem äusserst zukunftsfähigen Beruf.

Gemäss der neuesten Statistik des SBFI (Staatssekretariat für Berufsbildung, Forschung und Innovation) in Bern belegt die Berufslehre Logistiker/-in erneut den 7. Rang. Seit der Einführung des Berufs – noch als Lagerist – hat ein fulminantes Wachstum stattgefunden.

Heute kann die Logistikausbildung in drei Stufen unterteilt werden:

- Grundbildung mit EBA und EFZ
- Weiterbildung mit berufsbegleitenden Kursen in den unterschiedlichsten Bereichen
- Fortbildung im Sinne der höheren Berufsbildung mit den eidgenössischen Abschlüssen auf Stufe Berufsprüfung und Diplom

## Grundausbildung mit Aufstiegsmöglichkeiten

Es gibt mehrere Optionen, eine Karriere in der Welt der Logistik zu starten. Zum einen ist dies die dreijährige berufliche Grundbildung Logistiker/-in mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ). Sie wird in den drei Fachrichtungen Distribution, Lager und Verkehr angeboten und gewährleistet engagierten Jugendlichen den Anschluss an die berufliche Weiter- und Fortbildung.

Zum anderen können praktisch begabte Jugendliche innerhalb von zwei Jahren einen eigenständigen Berufsabschluss mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) erlangen. Die Logistik war in den vergangenen Jahren auch als Pilotberuf bei der Praktiker-Ausbildung (PrA Logistik, zusammen mit INSOS - Nationaler Branchenverband der Institutionen für Menschen mit Behinderung) und beim Aufbau der Integrationslehre (INVOL) in Zusammenarbeit mit dem Staatssekretariat für Migration (SEM) und den Kantonen involviert. Heute haben diese beiden Vorstufen der Grundbildung in der Logistik ihren festen Platz gefunden.

## Weiter- und Fortbildungsmöglichkeiten

Um sich nach der Grundbildung fit für den Arbeitsmarkt zu halten, steht den Berufsleuten in der ganzen Schweiz ein umfangreiches Angebot an Weiterbildungskursen der ASFL SVBL zur Verfügung. In der beruflichen Fortbildung kann mit dem Logistik-Sachbearbeiter mit ASFL SVBL Diplom die Basis für die Berufsprüfung gelegt werden. Zudem bietet die ASFL SVBL auch modular aufgebaute Lehrgänge zum Logistiker mit eidgenössischem Fachausweis (Berufsprüfung) oder mit eidgenössischem Diplom (Höhere Fachprüfung) an.

Ausserdem ermöglicht die Vielfalt der angebotenen Weiterbildungskurse, sich den stetig verändernden Bedürfnissen entsprechend weiterzubilden und damit einen grösstmöglichen Nutzen für die tägliche Arbeit und den Betrieb zu erzielen.

Im laufenden Jahr haben die aktuellen Ereignisse in Zusammenhang mit der Pandemie COVID-19 einige Probleme geschaffen, etwa die zentrale Durchführung des nationalen Qualifikationsverfahrens mit einer reduzierten Vorgegebenen Praktischen Arbeit (VPA), aber auch vorteilhafte Entwicklungen begünstigt. Die Logistik wurde – zusammen mit dem Detailhandel und dem Gesundheitswesen – definitiv als eine der kritischen Branchen erkannt und der Lockdown hat einen Innovationschub in der digitalen Unterrichtswelt begünstigt.

### Und die Zukunft, wie geht es mit dem Logistiker weiter?

Die Digitalisierung ist in aller Leute Munde. Für die Logistik ist dies von besonderer Bedeutung. Die Entflechtung des Informationsflusses und des Werteflusses – einfacher gesagt die Bestellung und die Bezahlung – laufen bereits papierlos und mehrheitlich vollständig digital ab; die «Fulfillment-Logistik» – abgestützt auf den Versorgungs- und Logistiknetzwerken – ist für die Lieferung bis und inklusive der letzten Meile zuständig, eine sogenannte «Rundum-sorglos-Logistik». Digitalisierung und (Fulfillment)-Logistik sind zu einer Aufgabe verschmolzen, und folglich gewinnt die Digitalisierung auch in der Ausbildung immer mehr an Bedeutung. Mit verschiedenen Online-Tools in den Kursen bleibt die ASFL SVBL auch digital in Bewegung.

Mit dem Projekt Berufsbildung 2030 hat der Bund erste Ziele gesteckt und die Arbeit in verschiedenen Projekten mit den Bildungspartnern aufgenommen. Natürlich kann dabei auch die OdA Logistiker/Logistikerin nicht auf Modernisierung verzichten:

Im Moment läuft das Projekt der Überarbeitung der Prüfungsordnung (PO) und der Wegleitung in der höheren Berufsbildung mit den Abschlüssen Berufsprüfung und Diplomprüfung bereits auf Hochtouren. Die Workshops zur Gestaltung der Berufsprofile wurden erfolgreich durchgeführt, und der nächste Schritt ist der Abgleich mit weiteren Anbietern dieser Stufe unter Mitarbeit des Staatssekretariats für Berufsbildung, Forschung und Innovation (SBFI) in Bern. Geplant ist, ab Sommer 2023 gemäss der neuen PO ausbilden zu können.

Noch bedeutender ist die Überprüfung der Grundbildung auf Stufe EBA und EFZ. Bereits wurde das Projekt gestartet und diesen November entscheidet die Kommission B&Q (Berufsbildung und Qualität) über das weitere Vorgehen. Es ist schon abzusehen, dass die Modernisierung des Berufs Logistiker mit drei Fachrichtungen in einer Totalrevision überarbeitet werden wird. Gleichzeitig mit diesen beiden Projekten wurde auch die Validierung, als alternative Methode des Qualifikationsverfahrens für die Logistiker, mit Hilfe von Bund und Kantonen wieder in Kraft gesetzt.

Die OdA Logistiker ist zuversichtlich, dass mit der Bedeutung der betrieblichen Logistik auch der Beruf Logistiker mit allen drei Fachrichtungen im Gleichschritt weiterhin an Bedeutung gewinnen wird. Bei der anstehenden «Modernisierung» des Berufs wird sicherlich die Digitalisierung eine bedeutende Rolle einnehmen und ermöglichen, das neue Berufsbild auf modernste Weise anzupassen.

Vielen Dank an alle Institutionen und Behörden, welche die fulminante Entwicklung des Logistikers bis anhin unterstützt haben und hoffentlich auch weiterhin werden.



**Dr. Beat Michael Duerler**  
Präsident ASFL SVBL



## Phase I + II

BachserMärt Albisrieden	Ginsterstrasse 1	8047 Zürich	Tel. 044 492 64 57
BachserMärt Bachs	Bachsertalstrasse 10	8164 Bachs	Tel. 044 858 18 91
BachserMärt Eglisau	Obergass 1	8193 Eglisau	Tel. 044 867 12 50
BachserMärt Kalkbreite	Badenerstrasse 171	8003 Zürich	Tel. 044 201 04 25
BachserMärt Logistik	Buckhauserstrasse 30	8048 Zürich	Tel. 044 860 53 60
BachserMärt Seefeld	Seefeldstrasse 29	8008 Zürich	Tel. 044 261 70 21
Bäckerei Neuhof GmbH	Kesslerstrasse 7	8952 Schlieren	Tel. 044 858 11 41
Bioland Agraprodukte AG	Hauptstrasse 56	8162 Steinmaur	Tel. 044 853 23 00
Chinderhuus Mobilas	Halden 9	8184 Bachenbülach	Tel. 044 865 60 00
diallo the store	Schoffelgasse 6	8001 Zürich	Tel. 043 268 93 74
Roger Wiederkehr GmbH	Steinbruggstrasse 21	8165 Oberweningen	Tel. 044 860 42 12
DieSozialfirma AG	Turicaphonstrasse 31	8616 Riedikon	Tel. 044 944 60 44
gustello GmbH	Zürcherstrasse 41	8400 Winterthur	Tel. 052 208 10 20
Holzkunsthaus GmbH	Regensbergerstrasse 6	8162 Sünikon	Tel. 043 810 69 68
Müller Gartengestaltung GmbH	Brunnwiesenstrasse 6	8157 Dielsdorf	Tel. 043 411 59 00
Volg Konsumwaren AG	Deltastrasse 2	8404 Winterthur	Tel. 058 433 55 00
klebundschrift	Pfäffikerstrasse 36	8610 Uster	Tel. 044 940 11 22

## Phase III + Praktika

2 Franken Shop	8134 Adliswil	Naturlade Wald	8636 Wald
A. Stano GmbH	8180 Bülach	Oeterli Werkzeuge AG	8181 Höri
Adecco Human Recourses AG	8006 Zürich	Pflegezentrum Käferberg	8037 Zürich
Alters- und Pflegeheim Nauengut	8632 Tann	PKZ MEN	8045 Zürich
Arbatherm AG	8408 Winterthur	Rikag Pneu-Service AG	8102 Oberengstringen
Art Of Life	8547 Gachnang	Schreinerei Geering GmbH	8610 Uster
Bäckerei zum Bären	8451 Kleinandelfingen	Schulhaus Wyden	8408 Winterthur
Berg und Tal Marktladen AG	8005 Zürich	Sortimo Walter Rüegg AG	8156 Oberhasli
Blaser AG	8703 Erlenbach	Soudronic AG	8962 Bergdietikon
Blum & Magener Möbelrestauration	8707 Uetikon	Spar Supermarkt Bülach	8180 Bülach
Bösch-Gärten GmbH	8173 Neerach	Sportzentrum Hirslen	8180 Bülach
Canto Verde	8049 Zürich	Stiftung zur Palme	8320 Fehraltorf
DEA GmbH	8157 Dielsdorf	Terra Verde Bio-Gourmet AG	8049 Zürich
Druckerei Mattenbach	8411 Winterthur	Ting Store	8005 Zürich
E. Weber & Cie AG Zürich	8307 Illnau-Effretikon	TPC Switzerland AG	8052 Zürich
Ecomedia Switzerland AG	8606 Nänikon	Tritt Käse im Viadukt	8005 Zürich
Ev.-ref. Kirchgemeinde	8006 Zürich	Vice Switzerland GmbH	8000 Zürich
Ev.-ref. Kirchgemeinde	8180 Bülach	Vögeli AG Gächlingen	8214 Gächlingen
EWZ	8050 Zürich	Volg Detailhandels AG	8602 Wangen-Brüttisellen
Exakt GmbH	8105 Regensdorf	Volg Detailhandels AG	8317 Tagelswangen
Farmy	8048 Zürich	Volg Konsumaren AG	8404 Winterthur
Fiege Logistik (Schweiz) AG	8180 Bülach	WE Store	8066 Zürich
Forester Beauty	8050 Zürich	WP Walter Petermann GmbH	8107 Buchs
Gassmann Gartengestaltung GmbH	8113 Boppelsen	Zimmerberg Garage AG	8800 Thalwil
GGF Getränke	8040 Zürich		
Hauenstein Garten - Center	8197 Rafz		
Hauswartung A-Z GmbH	8307 Effretikon		
Herren Globus	8001 Zürich		
Hilton Zürich Airport	8152 Opfikon		
Hof Wiesengrund AG	8154 Oberglatt		
Hotel-Restaurant Bienengarten	8157 Dielsdorf		
Huber + Suhner AG	8330 Pfäffikon ZH		
Implenia Schweiz AG	8153 Rümlang		
Ismailoski Trade GmbH	8932 Mettmenstetten		
John Baker Helvetia Ltd.	8004 Zürich		
Luxtistica (Switzerland) AG	8048 Zürich		
Maler Locher GmbH	8406 Winterthur		
Maler Moretti	8207 Schaffhausen		
Marionnaud Switzerland AG	8117 Fällanden		
Markthalle Trivisano	8400 Winterthur		
Mattenbach AG	8404 Winterthur		
Matter Garten AG	8107 Buchs		

**LINDMÜHLE**  
Läset aus der Ahre



### Kommentar zur Finanzentwicklung

Die Belegung im Geschäftsjahr 2019/20 war während der gesamten Dauer sehr hoch. Gleichzeitig hatte axisBildung weniger Abbrüche als in den vergangenen Jahren zu verzeichnen. Bilanzmässig wurde die Beteiligung an der Bäckerei neu bewertet, da diese erneut ein negatives Jahresergebnis erzielt hatte. Weiterhin wurden alle externen Darlehen zurückbezahlt, die zum grossen Teil noch aus den Zeiten des Besitzervereins Neuhof stammten. Insgesamt resultierte ein Ertragsüberschuss, welcher dem Ausgleichsfonds sowie den Investitionsfonds angerechnet wurde und als Rückstellung für Belegungsschwankungen und zukünftige Innovationen in den Berufen dient.

Nach den Zuweisungen resultierte ein Ergebnis von CHF 55'727, welches dem Vereinskaptal zugeschlagen wurde.

#### Revisionsbericht

Der vollständige Revisionsbericht inkl. Anhänge kann unter [www.axisbildung.ch](http://www.axisbildung.ch) eingesehen werden. Dieser ist rechtlich massgebend.



## Finanzen des Vereins

### Bilanz

	31.07.2020	31.07.2019
	CHF	CHF
<b>AKTIVEN</b>		
Flüssige Mittel	3 588 540	3 600 751
Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	725 714	661 533
Übrige kurzfristige Forderungen	33 678	50 653
Aktive Rechnungsabgrenzungen	21 820	47 231
<b>Umlaufvermögen</b>	<b>4 369 753</b>	<b>4 360 168</b>
Finanzanlagen	138 087	85 851
Beteiligungen	1	170 000
Sachanlagen	28 801	30 901
<b>Anlagevermögen</b>	<b>166 889</b>	<b>286 752</b>
<b>TOTAL AKTIVEN</b>	<b>4 536 642</b>	<b>4 646 920</b>
<b>PASSIVEN</b>		
Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	35 829	7 378
Kurzfristige verzinsliche Verbindlichkeiten	0	110 200
Übrige kurzfristige Verbindlichkeiten	14 759	41 369
Passive Rechnungsabgrenzungen	127 726	246 158
<b>Kurzfristiges Fremdkapital</b>	<b>178 314</b>	<b>405 105</b>
Zweckgebundene Fonds	1 732 707	1 682 581
<b>Total Fremdkapital (inkl. zweckgebundene Fonds)</b>	<b>1 911 021</b>	<b>2 087 686</b>
Vereinskapital	824 919	769 678
Ausgleichsfonds	1 744 975	1 734 315
Jahresergebnis	55 727	55 241
<b>Vereinsvermögen</b>	<b>2 625 621</b>	<b>2 559 234</b>
<b>TOTAL PASSIVEN</b>	<b>4 536 642</b>	<b>4 646 920</b>

## Erfolgsrechnung vom 1. August bis 31. Juli

	2019 / 2020	2018 / 2019
	CHF	CHF
Erlös aus Lieferungen und Leistungen	8 563 998	7 778 745
Beiträge und Spenden	7 250	7 430
Zweckgebundene Spenden	18 090	212 001
Erlösminderungen (Bildung Bildungsrückstellung)	- 85 660	- 77 787
Auflösung Rückstellungen (nicht verwendetes Bildungsprozent)	42 862	16 492
<b>Total Betriebsertrag</b>	<b>8 546 540</b>	<b>7 936 881</b>
Dienstleistungs- und Projektaufwand	- 6 770 277	- 6 481 253
Aufwendungen via Ausgleichsfonds	- 69 340	- 68 640
<b>Bruttogewinn I</b>	<b>1 706 923</b>	<b>1 386 987</b>
Personalaufwand	- 1 234 447	- 1 178 022
<b>Bruttogewinn II</b>	<b>472 476</b>	<b>208 965</b>
Raumaufwand	- 76 360	- 76 248
Unterhalt / Reparaturen / Ersatz	- 288	- 338
Versicherungen und Abgaben	- 4 105	- 4 220
Energie- und Entsorgungsaufwand	- 2 701	- 2 675
Verwaltungs- und Informatikaufwand	- 88 084	- 89 386
Werbeaufwand	- 21 926	- 53 814
<b>Übriger betrieblicher Aufwand</b>	<b>- 193 464</b>	<b>- 226 681</b>
<b>Betriebsergebnis vor Zinsen, Nebenerfolgen und Abschreib. (EBITDA)</b>	<b>279 012</b>	<b>- 17 716</b>
Abschreibungen und Wertberichtigungen auf Positionen des Anlagevermögens	- 189 420	- 15 694
<b>Betriebsergebnis vor Zinsen und Nebenerfolgen (EBIT)</b>	<b>89 593</b>	<b>- 33 410</b>
Finanzertrag	1 039	1 171
Finanzaufwand	- 211	- 139
Betriebsfremder Ertrag	3 636	15 940
Betriebsfremder Aufwand	0	- 12 373
Ausserordentlicher, einmaliger oder periodenfremder Ertrag	22 456	317 999
<b>Jahresergebnis vor Fondsveränderung</b>	<b>116 513</b>	<b>289 188</b>
Entnahme zweckgebundene Fonds	291 364	569 413
Zuweisung zweckgebundene Fonds	- 341 490	- 762 001
Entnahme Ausgleichsfonds	69 340	68 640
Zuweisung Ausgleichsfonds	- 80 000	- 110 000
<b>Jahresergebnis</b>	<b>55 727</b>	<b>55 241</b>





Müller  
Gartengestaltung GmbH



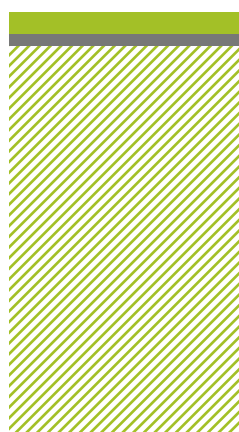
## Evaluation

Die neueste Ausgabe der detaillierten axisBildung Evaluation, die den Zeitraum dieses Jahresberichtes beleuchtet, können Sie bei der Geschäftsstelle oder auf [www.axisbildung.ch](http://www.axisbildung.ch) einsehen. Hier ein paar Auszüge:



### Lernende

Männer 67 %  
Frauen 33 %



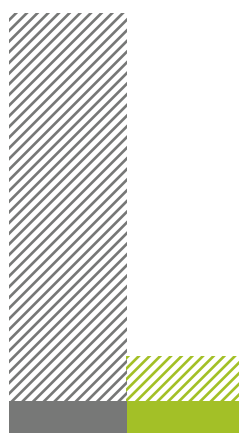
### Einweisende Stellen

Sozialbehörden 5 %  
Jugend-anwaltschaft 3 %  
Sozialversicherungsanstalt 92 %



### Ausbildungsbereiche

Detailhandel 29 %  
Betriebsunterhalt 10 %  
Büro 17 %  
Gärtnerei 6 %  
Logistik 13 %  
Malerei 8 %  
andere 17 %



### Betreuungsschlüssel (Phasen I und II)

Jugendliche  
zu Sozialpädagogen 11,6 : 1  
  
Jugendliche  
zu Fachvorgesetzten 2,2 : 1



### Anschlusslösungen

Stand: Oktober 2020

Im 1. Arbeitsmarkt 52 %  
Im 2. Arbeitsmarkt 10 %  
Auf Stellensuche 38 %

## Verein

Mitglieder: 61  
Mitgliederbeiträge: CHF 7'250.-

Adresse:  
axisBildung  
Konradstrasse 61  
8005 Zürich  
Tel. 044 440 33 55  
[axis@axisbildung.ch](mailto:axis@axisbildung.ch)  
[www.axisbildung.ch](http://www.axisbildung.ch)



## Spenden

axisBildung dankt für Spenden  
in der Höhe von CHF 18'090.00

Allen privaten und anonymen Spender\*innen danken wir  
ganz herzlich!



axisBildung  
Konradstrasse 61  
8005 Zürich  
Tel. 044 440 33 55

Mail: [axis@axisbildung.ch](mailto:axis@axisbildung.ch)

Spendenkonto:  
axisBildung, 8005 Zürich  
Postfinance  
IBAN-Nr: CH76 0900 0000 8504 8178 0

**axis**Bildung

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