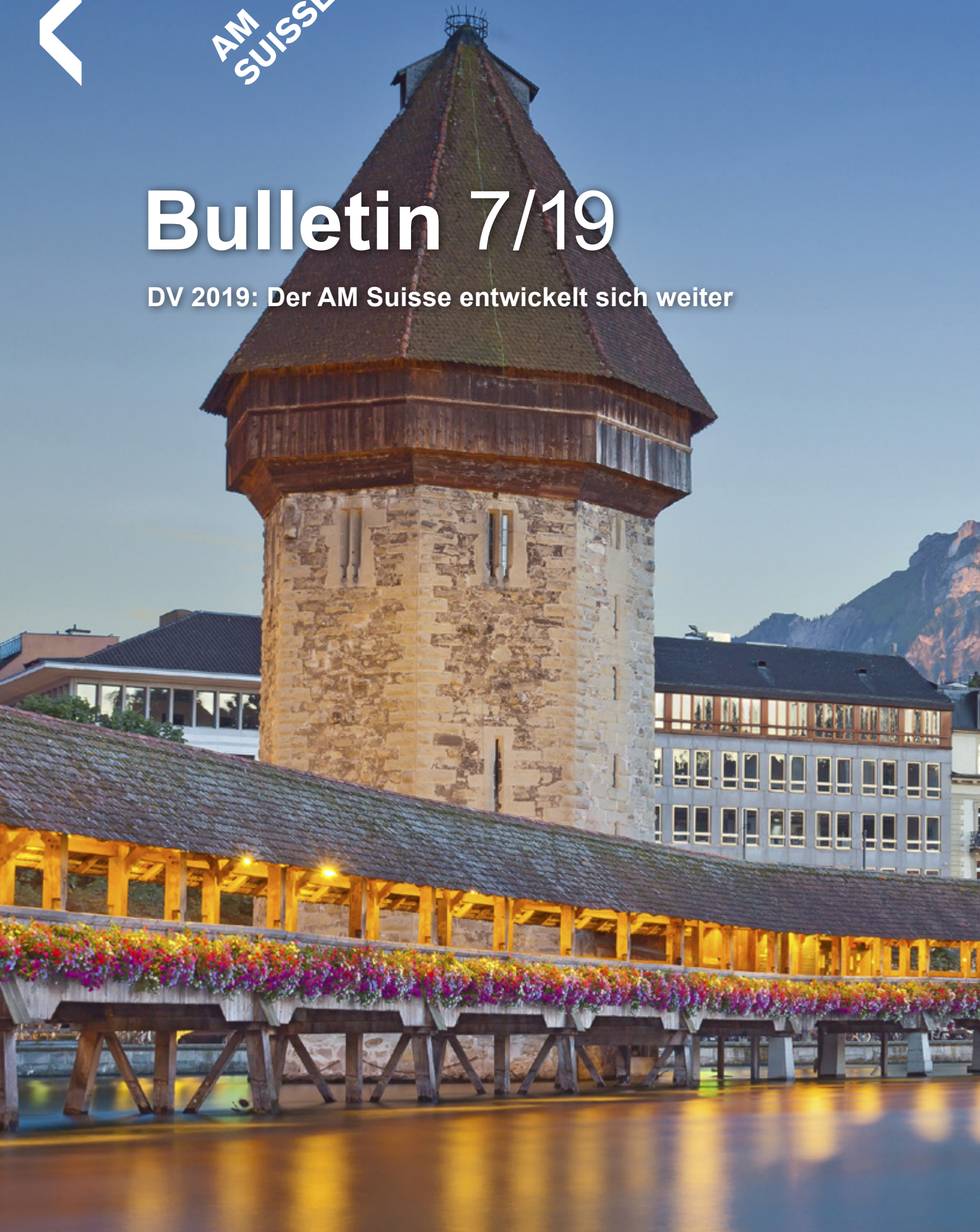




AM
SUISSE

Bulletin 7/19

DV 2019: Der AM Suisse entwickelt sich weiter



Impressum

Verbandsbulletin des AM Suisse

Verlag

AM Suisse,
Seestrasse 105, 8002 Zürich
T +41 44 285 77 77, F +41 44 285 77 78
info@amsuisse.ch

Verlagsleitung

Heidi Foster,
h.foster@amsuisse.ch
T +41 44 285 77 13, F +41 44 285 77 24

Redaktion

Sarah Brandenberger,
s.brandenberger@amsuisse.ch
T +41 44 285 77 14, F +41 44 285 77 24

Übersetzungen:

Global Translations, www.global-translations.ch

Gestaltung:

Javier Magdaleno, j.magdaleno@amsuisse.ch

Erscheinungsweise:

10 x jährlich

Schreibweise maskulin

Für einen besseren Lesefluss wird im Text nur die männliche Form einer Personenbezeichnung verwendet. Die weibliche Form ist darin enthalten.

Delegiertenversammlung 2019

Der AM Suisse entwickelt sich weiter

3

Unternehmernachmittag

Zwischen Tradition und Innovation

7

Weiterentwicklung der Berufsbildung

Handlungsspielräume erkennen – Chancen nutzen

11

Innovationsmanagement

Innovationsfreundliche Unternehmenskultur als Basis

16

Generationenmanagement

«Ein Wissenstransfer in beide Richtungen wäre wünschenswert»

18

WorldSkills

Überraschungsbesuch von Bundesrat Guy Parmelin

20

Brandlabor

SIPIZ AG per 1. Juli 2019 gestartet

22



DV 2019: Der AM Suisse entwickelt sich weiter

Zur 56. Delegiertenversammlung am 14. Juni 2019 trafen sich rund 180 Teilnehmende im Casineum Grand Casino in Luzern. Die Delegierten nahmen die Jahresrechnung 2018 ab und auch das weitere Vorgehen in der Weiterentwicklung des AM Suisse wurde gutgeheissen.

✉ Sarah Brandenberger
📷 Marcel Sigg



Zentralpräsident Peter Meier erörterte die Zusammenarbeit mit den verschiedenen Kooperationspartnern.

Unbestritten gehört die Interessenvertretung zu den Kernaufgaben des Verbandes. Daher stellte Zentralpräsident Peter Meier in der Eröffnungsrede die verschiedenen Kooperationspartner vor, mit denen der Dachverband und die Fachverbände zusammenarbeiten. Diese zahlreichen Verbindungen erlauben eine bessere Nutzung der Ressourcen sowie eine deutlich höhere Wahrnehmung, und damit verbunden eine Erhöhung der Effizienz und Effektivität. Zum Schluss erwähnte er, dass der Wunsch nach einer weiteren Verstärkung der Interessenvertretung bereits in die Strategie 2020–2024 aufgenommen wurde.

AM Suisse mit Gewinn

Peter Meier präsentierte und erläuterte die Jahresrechnung 2018. Der AM Suisse erzielte im vergangenen Geschäftsjahr einen Gewinn von 379 997 Franken. Der Budgetauftrag des Zentralvorstandes lautete einen Gewinn von 100 000 Franken zu erwirtschaften – budgetiert waren 66 000 Franken. Der Ertrag lag bei 17 342 472 Franken. Dabei war der Ertrag aus Dienst-

leistungen mit 55 Prozent am grössten, gefolgt von den Mitgliederbeiträgen mit 26 Prozent und 19 Prozent aus Subventionen und zweckgebundenen Beiträgen. Die Jahresrechnung 2018 wurde von den Delegierten mit grosser Mehrheit angenommen. Die Decharge wurde einstimmig erteilt.

Wahlen

Da keine Kandidaturen als Zentralvorstandsmitglied für das Ressort Finanzen eingingen, wird Zentralpräsident Peter Meier das Amt des Finanzverantwortlichen interimistisch bis zur nächsten Delegiertenversammlung wahrnehmen. Mit dem Ziel der besseren Abstützung der Regionen im Vorstand und da die Westschweiz seit einiger Zeit nicht mehr im Zentralvorstand vertreten ist, wurde mit den Vertretern des Metaltec Romandie vereinbart, dass ein geeigneter Kandidat bis zur Delegiertenversammlung 2020 aufgebaut werden soll.

Wiedergewählt wurde Artho Marquart als Zentralvorstandsmitglied.

Neu wurde Peter Meier als Vorsitzender der PLKM und als Stiftungsratsmitglied der PV-PROMEA gewählt. Toni Merkle wurde als Präsident des AHV-Kassenvorstands und Präsident des FAK-Kassenvorstands wiedergewählt. Neu gewählt wurde Sabine Bellefeuille-Burri als Stiftungsrats-Mitglied der PV-PROMEA.

Weiterentwicklung AM Suisse

Christoph Andenmatten, Direktor AM Suisse, präsentierte ein Fazit der beiden Fachpräsidententagungen vom 15. März 2019, bei denen die Vertreter der Regionalen Branchen- und Fachverbände die Ausgangslage analysierten und die Erwartungen an die Weiterentwicklung des AM Suisse in den verschiedenen Bereichen formulierten. In beiden Branchen, im Metallbau und in der Landtechnik, erfolgten ähnliche Einschätzungen und Erwartungen. Zudem waren sich alle einig, dass man die Zukunft gemeinsam angehen will. Die weitere Verfahrensweise sieht nun die Erarbeitung einer Strukturoptimierung sowie der Strategie 2020–2024 vor.



Zur Delegiertenversammlung trafen sich rund 180 Teilnehmende.

Dem präsentierten Vorgehen und Zeitplan stimmten die Delegierten einstimmig zu.

Pflanzenschutzmittel-Initiativen

Werner Berger, Vorstandsmitglied Agrotec Suisse Ressort Information und Wirtschaft, tat die Haltung des Fachverbandvorstandes zur Trinkwasserinitiative und Initiative für eine Schweiz ohne synthetische Pestizide publik. Der Vorstand Agrotec Suisse lehnt die Initiativen ab und unterstützt damit die Haltung des Bundesrates.

Informationssystem Allianz Bau und AVE neuer LGAV

Christoph Andenmatten stellte das Informationssystem Allianz Bau (ISAB) vor, das den Vollzug der GAV in der Baubranche verbessern und modernisieren wird. Diese Plattform dient als Arbeitsinstrument, mit dem Ziel aussagekräftige und brancheneinheitliche GAV-Bescheinigungen bereitzustellen.

Weiter informierte Christoph Andenmatten, dass der LGAV nach letzten kleinen Änderungen vom Bundesrat als allgemeinverbindlich erklärt wurde.

Informationen zum Bildungszentrum Aarberg

Zentralvorstandmitglied René Gujer informierte über den Abschluss der Erweiterung des Bildungszentrums Aarberg. Die gezeigte Kostenübersicht bestätigte, dass dank eines hohen Kostenbewusstseins das Bauprojekt innerhalb des Budgetrahmens abgeschlossen werden konnte. Am Schluss wies er darauf hin: «Wir haben es nun in der Hand, in einer hervorragenden Infrastruktur unsere Berufe weiterzuentwickeln. Es liegt nun an unserem Verband, diese Infrastruktur optimal zu nutzen.»

Auf Wiedersehen Luzern, Buongiorno Ticino

Der AM Suisse Tessin lädt für die DV 2020 nach Locarno ein. Cristina Resmi, Direkto-

rin des AM Suisse Tessin, präsentierte den Veranstaltungsort der nächsten Delegiertenversammlung mit einem imposanten Film. Bereits wird mit Freude der nächsten DV entgegengesehen.

Ehrungen

Geehrt wurde Bruno Andrey, der lange Jahre für den Verband wirkte. Sein Amt im Vorstand des Agrotec Suisse gab er bereits 2016 ab, wurde aufgrund der Tätigkeit in der Baukommission des BZA aber auf Stufe AM Suisse erst jetzt geehrt. Unter grossem Applaus erhielt er die Ehrenmitgliedschaft. ●

57. Delegiertenversammlung

Die nächste Delegiertenversammlung findet am 26. Juni 2020 im Palacinema in Locarno statt.



Impressionen der 56. Delegiertenversammlung in Luzern.

Unternehmernachmittag: Zwischen Tradition und Innovation



Der Weg zur Innovation stand im Zentrum der Podiumsdiskussion.

Die Arbeitswelt verändert sich immer schneller und viele Unternehmen sehen sich im Spannungsfeld zwischen Tradition und Innovation. Der AM Suisse-Unternehmernachmittag lieferte neue Denkanstösse zu diesem Thema.

✍ Sarah Brandenberger
📷 Marcel Sigg

Nach dem statutarischen Teil der Delegiertenversammlung am 14. Juni 2019 vermittelten drei Referate sowie eine Podiumsdiskussion neue Impulse zum Thema «zwischen Tradition und Innovation».

Peter Galliker, CEO Galliker Transport AG, verdeutlichte anhand seiner Unternehmensgeschichte den Wandel im Logistikbereich, der vom kleinen Transportunternehmen bis hin zum modernen

Dienstleistungshaus geht. Die Kundenbedürfnisse stehen für ihn immer im Mittelpunkt, auch wenn sich diese verändern und immer anspruchsvoller werden. Die erfolgreiche Weiterführung der Firmentradition steht bei ihm über dem kurzfristigen Gewinndenken und er meint: «Wir denken in Generationen und nicht in Quartalen.»

Der gelernte Landmaschinenmechaniker und heutige CEO Pilatus Flugzeugwerke



Moderator Michael Weinmann.



Peter Galliker, CEO Galliker Transport AG.



Markus Bucher, CEO Pilatus Flugzeugwerke AG.

AG, Markus Bucher, betonte, dass auch die Pilatus-Flugzeugwerke – gleich wie die Galliker Transporte – langfristig und in Generationen denken. Auch sieht er es als wichtig an, dass die Pilatus-Flugzeugwerke sich als Schmiede von Projektleitern in der Aviatik verstehen. Und die Besten mit den Besten reden – der beste Ingenieur redet mit dem besten Mechaniker. Für ihn ist auch wichtig, dass Innovation ausserhalb der Komfortzone entsteht. «Sobald der Kunde weiss was er braucht, ist man zu spät.»

Alice Baumann, Direktorin Strategisches Marketing und Innovation der Losinger Marazzi AG/Bouygues, erklärte, dass viele Menschen einen Wandel wollen, aber die wenigsten sich selbst wandeln wollen. Dazu stellte sie die Frage in den Raum: Wird der Wandel als ein Stein im Schuh oder als Diamant wahrgenommen? Weiter meinte sie: «Auch wenn sich der Prozess ähnlich wie ein schmerzhafter Marathon anfühlt: Durchhalten lohnt sich, denn zum Schluss winkt der Sieg über sich selbst und alle Hindernisse. Ein tolles Gefühl.»

Der Weg zur Innovation stand auch im Zentrum der Podiumsdiskussion mit dem Luzerner Regierungsrat Paul Winkler und den drei Referenten. Alice Baumann sieht es als eine Stärke für ein Unternehmen an, wenn der Nachwuchs sich auch für Nachhaltigkeit begeistern lässt. Zukünftigen



Alice Baumann, Direktorin Strategisches Marketing und Innovation der Losinger Marazzi AG/Bouygues.

Herausforderungen, wie das Senken des Treibstoffverbrauchs, sieht Markus Bucher mit grosser Zuversicht entgegen, sagt aber auch, dass dies Schritt für Schritt passiere. Einen Wandel erkennt Peter Galliker darin, dass es früher die Lieferanten – wie beispielsweise LKW-Hersteller – waren, die ein neues Produkt vorstellten, heute aber



Der Austausch in der Pause inspirierte die Teilnehmenden zusätzlich.

sie die Treiber seien und ein solches forderten. Regierungsrat Paul Winkler wies darauf hin, dass viel Innovatives entstehe, man dies aber auch kommunizieren müsse und forderte auf: «Unternehmerinnen und Unternehmer spricht darüber was ihr macht!» ●



AM Suisse Zentral und AM Suisse danken ihren Sponsoren

Co-Sponsor

Sapa Hydrobuilding Systems
Switzerland AG

Gewerbepark

5506 Mägenwil

Tagessponsor Freitag

Elumatec Suisse AG

Talstrasse 31

8801 Pfäffikon

Tagessponsor Partnerprogramm

Freitag

Würth AG

Dornwydenweg 11

4144 Arlesheim

Foodsponsor

Jansen AG
MTS Metallbaubeschläge AG
OPO Oeschger AG

Industriestrasse 34
Im Grossherweg 7 / Industrie Nord
Steinackerstrasse 68

9463 Oberriet SG
8902 Urdorf
8302 Kloten

Goldsponsor

Bider&Hauser
Kaltenbach(Schweiz) GmbH
Pestalozzi + Co AG

Dättwilerstrasse 43
Riedstrasse 1

8200 Schaffhausen
5405 Baden-Dättwil
8953 Dietikon

Silbersponsor

AVIA
Debrunner Acifer
dormakaba Schweiz AG
Fronius Schweiz AG
Kärcher AG
Orgadata Swiss GmbH

Badenerstrasse 329
Hinterlauben 8
Mühlebühlstrasse 23
Industriegebiet Meienbreiten
Industriestrasse 16
Feldstrasse 2

8040 Zürich
9004 St.Gallen
8620 Wetzikon
8153 Rümlang
8108 Dällikon
6060 Sarnen

Bronzesponsor

Creditreform AG
Foster Profilsysteme AG
Granit Part
PROMEA
PROMRISK

Teufener Strasse 36
Amriswilerstrasse 50
Gewerbestrasse 23
Infangstrasse 8
Dielsdorferstrasse 1

9000 St.Gallen
9320 Arbon
8451 Kleinandelfingen
8952 Schlieren
8173 Neerach

Goodwillsponsor

Flachglas AG (Schweiz)
Gebrüder Spiegel AG
Kramp GmbH
Schweizer Bauer
Schweizerischer Verein
für schweisstechnik SVS
Vetrotech Saint-Gobain

Zentrumstrasse 2
Hauptstrasse 18
Meieriedstrasse 4A
Dammweg 9

4808 Wikon
8274 Tägerwilen
3400 Burgdorf
3001 Bern

St. Alban-Rheinweg 222
International AG

4052 Basel
3175 Flamatt



Berufsbildung: Handlungsspielräume erkennen – Chancen nutzen

Bund, Kantone und Organisationen der Arbeitswelt haben in den vergangenen Jahren gemeinsam den Strategieprozess «Berufsbildung 2030» erarbeitet. Rémy Hübschi, Leiter der Abteilung Berufs- und Weiterbildung im SBFI, gibt Einblick in den Stand der Arbeiten. Er ist überzeugt: «Mit Berufsbildung 2030 haben wir eine gute Grundlage, um die Berufsbildung verbundpartnerschaftlich weiterzuentwickeln».

 Quelle «Magazin SBFI News»



Rémy Hübschi, Vizedirektor und Leiter Abteilung Berufs- und Weiterbildung, SBFI.

Wie steht es um die Schweizer Berufsbildung?

Rémy Hübschi: Ohne falsche Scheu dürfen wir sagen: Die Schweizer Berufsbildung ist gut aufgestellt. Bund, Kantone und Organisationen der Arbeitswelt arbeiten in einem feintarierten System zusammen. Das Interesse der Jugendlichen an der Berufsbildung ist nach wie vor gross. Auch haben wir in den letzten Jahren verschiedene Modernisierungen umgesetzt wie beispielsweise die Stärkung der eidgenössischen Berufs- und höheren Fachprüfungen. Wichtig erscheint mir, dass wir nicht stehen bleiben. Wir haben ein Berufsbildungsgesetz, das als offenes Rahmengesetz konzipiert ist und entsprechend Handlungsspielräume ermöglicht. Diese gilt es zu nutzen.

Welche Entwicklungen gilt es besonders im Auge zu behalten?

Im Strategieprozess «Berufsbildung 2030» haben wir gemeinsam die zentralen Herausforderungen eruiert. Das daraus resultierende Leitbild und die davon abgeleiteten Stossrichtungen zeigen den Weg auf. Mir persönlich erscheint es dabei wichtig, dass wir die Chancen der Digitalisierung aktiv nutzen. Dazu haben wir beispielsweise die Förderinitiative «digitalinform.swiss» lanciert. Wir gehen damit über die bisherige Förderpraxis hinaus und wollen Projekte sichtbar machen, Akteure vernetzen und auf der Basis des Aktionsplans «Digitalisierung im BFI-Bereich» des WBF/SBFI Projekte fördern.

Zudem müssen wir darauf Acht geben, dass die Berufsbildung weiterhin attraktiv bleibt. Ich denke dabei einerseits an die Jugendlichen. Modernisierte berufliche Grundbildungen und eine möglichst hohe Durchlässigkeit des (Berufs-)Bildungssystem sind Voraussetzungen dafür, dass wir weiterhin qualifizierte Fach- und Führungskräfte ausbilden können. Andererseits sind wir aber auch daran, die Berufsbildung für Erwachsene zu optimieren. Das reicht von der Förderung von Grundkompetenzen am Arbeitsplatz, über die Attraktivitätssteigerung der beruflichen Grundbildung bis hin zu den Angeboten der höheren Berufsbildung.

Wo steht der Strategieprozess «Berufsbildung 2030»?

Nachdem wir in den vergangenen Jahren die Grundlagen gelegt haben, sind wir nun seit Sommer 2018 in der Umsetzung. Wenn man auf die Projektliste schaut, so stellt man fest, dass einiges im Gange ist. Die Palette reicht von der Revision der Rahmenlehrpläne für Berufsbildungsverantwortliche über die Klärung der Governance bis zur Untersuchung der Finanzflüsse. Wichtig ist mir, dass «Berufsbildung 2030» als eine gemeinsame Initiative von Bund, Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt verstanden wird. Es braucht den Willen und das Engagement von allen Beteiligten. Entsprechend lädt das Steuergremium von «Berufsbildung 2030» alle Akteure der Berufsbildung ein, sich am Prozess zu beteiligen.

Wo wird die Berufsbildung im Jahr 2030 stehen?

Auch im Jahr 2030 geht es im Endeffekt darum, dass die Absolventinnen und Absolventen einer Berufsbildung auf den Arbeitsmarkt abgestimmte Qualifikationen erwerben können. Und ebenso haben die Unternehmen ein Interesse daran, über qualifizierte Fach- und Führungskräfte zu verfügen. Schliesslich haben wir mit unserer Verbundpartnerschaft ein Modell, um welches uns andere Länder beneiden. Wenn wir uns bei allen Reformschritten an diesen drei Konstanten orientieren, sind wir auf gutem Weg. ●



Wirksame Prävention von Freizeit- unfällen Seminar für Führungs- personen

Freizeitunfälle fordern Mitarbeitende und Führung heraus. Einer von sieben Mitarbeitenden verunfallt in der Freizeit.

Unfälle verursachen nebst viel Leid auch hohe administrative und organisatorische Aufwände sowie Kosten. In Zusammenarbeit mit der Suva bietet der AM Suisse ein Seminar mit Ansätzen zur erfolgreichen und nachhaltigen Nichtberufsunfallprävention an. Profitieren Sie dabei von praxiserprobten Inputs.

Kursprogramm:

- Grundlagen zu Unfallschwerpunkten in der Branche
- Präventionsinstrumente
 - Persönliche Unfallprävention
 - Sicherheitsgespräch
 - Rückkehrgespräche
 - Lernen aus Unfällen
 - Unfallabklärung für Nichtberufsunfälle
- Planung der Umsetzung
- Erfolgskriterien für die nachhaltige Wirkung

Kurstermine:

- BZA Aarberg, 22. November 2019, 15.00–18.30 Uhr
- AM Suisse Geschäftsstelle Zürich, 3. Dezember 2019, 15.00–18.30 Uhr

Anmeldung unter:

[Amsuisse.ch](https://amsuisse.ch) → Bildung → Kursprogramm

PROMRISK AG

Wir sind der akkreditierte Versicherungsbroker des AM Suisse und beraten und betreuen die Verbandsmitglieder in Versicherungs- und Vorsorgefragen kompetent, umfassend und unabhängig seit unserer Gründung im Jahre 2001. Unsere Spezialisierung auf die Betriebe der Landtechnik, Metallbau und Hufschmiede garantiert unseren Kunden massgeschneiderte Versicherungslösungen zu fairen Versicherungsprämien.

Unsere Beratungs- und Betreuungstätigkeiten umfassen:

- ◆ Analyse der bestehenden betrieblichen Risiken, Betriebsversicherungen und BVG-Vorsorgelösungen
- ◆ Erstellen und Einholen von Versicherungsangeboten im Rahmen unserer Verbands-Versicherungslösungen und bei weiteren Versicherungspartnern
- ◆ Einfache und verständliche Offertvergleiche als Entscheidungsgrundlage für den Kunden
- ◆ Neutrale und unabhängige Beratung und Gesamtbetreuung des Versicherungsportefeuilles unter Berücksichtigung der finanziellen Tragbarkeit und der bestehenden Geschäftsbeziehungen des Kunden
- ◆ Attraktive Prämienätze und branchenspezifische Verbands-Versicherungslösungen, gültig nur für AM Suisse Mitglieder
- ◆ Begleitung des Kunden im Schadenfall. Wir sorgen dafür, dass unsere Kunden im Dschungel der Versicherungsparagrafen zu ihrem Recht kommen
- ◆ Sämtliche Versicherungskorrespondenz wird über uns geführt. Wir überprüfen sämtliche Versicherungsdokumente auf ihre Korrektheit
- ◆ Wir entlasten den Kunden ganzjährig in der Versicherungsadministration und bei der Verwaltung der Policen
- ◆ Wir kennen die Bedürfnisse unserer AM Suisse Kunden und deren beruflichen Risiken
- ◆ Wir sind der zentrale Ansprechpartner für alle Versicherungsfragen, ein Kundenbetreuer als Ansprechperson für alle Ihre Versicherungsbedürfnisse

WIR SIND DIE PROMRISK AG



Max Roth
Geschäftsleiter



Herbert Wild
Mandatsleiter



Livio Cedraschi
Mandatsleiter



Hanspeter Kaufmann
Mandatsleiter



Mario Gmür
Mandatsleiter



Gilles Hardegger
Leiter Innendienst



Hans Joerg Herder
Kundenadministration



David von Mentlen
Administration



Alen Dervisagic
Kundenadministration



Innovationsfreundliche Unternehmenskultur als Basis



In der heutigen Zeit stellt sich nicht mehr die Frage, ob ein Unternehmen ein Innovationsmanagement braucht oder nicht. Vielmehr steht im Zentrum, das Innovationsmanagement möglichst effektiv und sinnvoll umzusetzen.

 Sarah Brandenberger

Beim Innovationsmanagement geht es darum, Innovationen systematisch zu planen, steuern und kontrollieren. Im Vergleich zur Entwicklung von Innovationen spricht neuen Ideen beschäftigt sich das Innovationsmanagement mit der Verwertung der Ideen respektive deren Umsetzung in wirtschaftlich erfolgreiche Produkte und Dienstleistungen. Dazu werden Auswertungen von Trends und Technologien eingesetzt sowie Kundenbedürfnisse analysiert.

3 Fragen an Prof. Kurt Schori, Professur für Unternehmensführung an der PHW Bern

Was ist wichtig beim Innovationsmanagement?

Die Basis für ein erfolgreiches Management von Innovation ist eine innovationsfreundliche Unternehmenskultur. Fehlt diese Grundlage, so bleiben Innovationsstrategien, -prozesse oder -strukturen ohne die gewünschte Wirkung.

Diese Unternehmenskultur kann unter Beachtung einiger Positionen stark unterstützt werden. Dazu gehören:

- Die Würdigung von Innovationen (materiell und immateriell)
- Eine ausgeprägte Fehlerkultur
- Das Fördern von Champions und Querdenkern
- Das Fördern der Risikobereitschaft der Mitarbeiter
- Schaffung von Freiräumen zur Diskussion von Problemstellungen

Ebenso zentral ist die strategische Verankerung von Innovation im Unternehmen. Klare Aussagen/Ziele zum Bereich Innovation und Engagement seitens der Geschäftsführung geben den Aktivitäten die notwendige Dynamik.

Wie setzt man das Innovationsmanagement möglichst effektiv und sinnvoll um?

Ich nenne drei Punkte, welche zu einer effektiven Umsetzung beitragen:

- Das Innovationsmanagement sind dem Unternehmen und dessen Kapazitäten anzupassen. Ein KMU verfügt über andere Ressourcen und Kapazitäten als ein Grossunternehmen und organisiert das Innovationsmanagement schlanker oder in Kooperation mit einem anderen KMU.

- In einem KMU braucht das Innovationsmanagement eine Identifikationsperson. Dies ist üblicherweise der/die Innovationsmanager/in. Dabei ist nicht massgebend, wie viele Stellenprozente dafür eingesetzt werden beziehungsweise in welcher hierarchischen Stellung die Person in ihrer ordentlichen Tätigkeit beschäftigt ist. Wichtig ist diese Funktion in einem KMU als Drehscheibe und Motor des Innovationsmanagements.
- Ein effektives Innovationsmanagement braucht Zielsetzungen, welche konsequent verfolgt und überprüft werden. Die Vorstellung, dass kreative Geister sich in einer ausserbetrieblichen Umgebung irgendwelchen abgehobenen Ideen widmen, ginge komplett an der Realität vorbei. Deshalb verfügen erfolgreiche Innovationsmanager eher über ausserordentliche Durchsetzungsqualitäten als über überdurchschnittliche Kreativität.

Gibt es besondere Feststellungen zu KMU?

Ja. Die Erfahrung zeigt, dass Innovationsmanagement in KMU noch nicht den Stellenwert hat, welcher aufgrund unserer wirtschaftlichen Situation notwendig ist. Dafür sind offenbar zwei Ursachen verantwortlich:

- Zahlreiche KMU schätzen die Auswirkung von Innovationsmanagement nicht korrekt ein. Die Ausgabenseite wird überschätzt, die resultierende Wertschöpfung (Innovationsprämie) unterschätzt. Dies führt dazu, dass die Einführung eines gesamtheitlichen Innovationsmanagement nicht ins Auge gefasst wird. Eine sorgfältige Analyse dieser Positionen ist empfehlenswert.
- KMU gehen davon aus, dass ihnen die Fähigkeiten fehlen, ein betriebliches Innovationsmanagement dauerhaft durchzuführen. Dies mag auf den ersten Blick richtig sein, darf aber kein Hinderungsgrund sein. Die Grundlagen können leicht erlernt werden beziehungsweise in einer Initialphase von aussen geliefert werden. Nach einer gewissen Phase agiert das KMU selbstständig und ist in der Lage, regelmässig Innovationsoutput zu generieren. ●



Prof. Kurt Schori: «Ein effektives Innovationsmanagement braucht Zielsetzungen, welche konsequent verfolgt und überprüft werden.»

Literaturtipp:
«Innovationsmanagement für KMU»
Kurt Schori / Andrea Roch
ISBN-Nr.: 978-3258077499

«Ein Wissenstransfer in beide Richtungen wäre wünschenswert»

Im Interview erläutert Dr. Anina Hille wie der Wissensaustausch zwischen den Generationen gefördert werden kann und was die grösste Herausforderung im Generationenmanagement ist.

✉ Sarah Brandenberger

In welchem Bereich sehen Sie die grösste Herausforderung im Generationenmanagement?

In der konkreten Umsetzung. Die überwiegende Mehrheit der Unternehmen erachtet Generationenmanagement als wichtig. Den Hauptnutzen von Generationenmanagement sehen sie darin, dem demografischen Wandel und Fachkräftemangel zu begegnen sowie im Vermeiden von Wissensverlust bei Ausscheiden älterer Mitarbeitenden. Aber in der Umsetzung hapert es noch. Beispielsweise ist nur die Hälfte der an der Umfrage teilnehmenden Grossunternehmen der Meinung, dass der Wissenstransfer zwischen den Generationen auch tatsächlich stattfindet – und wenn, dann eher von älteren zu jüngeren Mitarbeitenden als umgekehrt. Um dem Fachkräftemangel bestmöglich zu begegnen und die Arbeitsmarktfähigkeit älterer Personen zu fördern wäre aber ein Wissenstransfer in beide Richtungen wünschenswert – also auch vermehrt von jüngeren zu älteren Personen. Die Organisationen brauchen ein Instrumentarium um Generationenmanagement umzusetzen.

Konnten Sie einen spezifischen Handlungsbedarf ausmachen?

Ja, mehrere. Nebst dem oben genannten ist ein wichtiges Thema «Lebenslanges Lernen» und «Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit». Die Auswertungen zeigen, dass Arbeitnehmende wie auch Arbeitgeber die Chancen für ältere Personen auf dem Arbeitsmarkt signifikant schlechter einschätzen als für jüngere Personen. Auch

bestätigt sich, dass viele Vorurteile zu Generationen vorhanden sind. Ein Beispiel ist, dass ältere Mitarbeitende mit hohen Kosten assoziiert werden. Zwar steigen die Sozialversicherungsbeiträge mit zunehmendem Alter, gleichzeitig suggerieren unsere Resultate aber, dass insbesondere die älteren Arbeitnehmenden offen dafür sind, dass der Lohn mit steigendem Alter und gleicher Qualifikation nicht steigen muss. Man sollte also solche Assoziationen differenziert betrachten und ich denke, es braucht diesbezüglich eine Sensibilisierung von Arbeitnehmenden wie auch Arbeitgebenden.

Wie kann aus Ihrer Sicht der Wissensaustausch zwischen den Generationen gefördert werden?

Da gibt es unterschiedliche Ansätze – man kann beispielsweise ganz im Kleinen beginnen, ohne dass die Massnahme teuer sein muss. Beispielsweise mittels einer «Lunch-Lottery», bei der ältere und jüngere Mitarbeitende zusammengebracht werden. Arbeitgeber können aber auch ganz bewusst Strukturen für die inter-generationelle Zusammenarbeit schaffen. Beispiele sind das Bilden von altersgemischten Teams oder Generationen Tandems, bei denen eine jüngere Person Mentor und eine ältere Person Mentee ist. Wichtig scheint mir, dass Arbeitgeber hierbei generationenverbindende Gemeinsamkeiten nutzen, um den konstruktiven Austausch zwischen den Generationen zu fördern. Weiter wichtig ist, dass das Thema im Top-Management verankert



Dr. Anina Hille erstaunte die grosse Offenheit zur Wissensweitergabe und Wissensannahme.

und von ihm getragen und kommuniziert wird – sonst läuft man Gefahr, dass Massnahmen zu einer Farce verkommen. Einen Katalog von konkreten Massnahmen und Handlungsempfehlungen publizieren wir diesen Herbst und werden auch eine Toolbox online stellen, mit der Organisationen auf ihre Situation zugeschnittene Handlungsempfehlungen erhalten.

Gab es bei den Studienresultaten etwas, das Sie überraschte?

Ja, verschiedenes. Die grosse Offenheit zur Wissensweitergabe und Wissensannahme von Arbeitnehmenden hat mich überrascht. Sie ist eine gute Voraussetzung für einen verbesserten Wissenstransfer zwischen den Generationen und stimmt optimistisch, dass dieser auch vermehrt gelingen wird. Überrascht haben mich auch zusätzliche Erkenntnisse der Studie, wie beispielsweise ein Resultat zum Thema Gesundheitsförderung: Generell sind die Arbeitnehmende sehr zufrieden damit und erachten es als nicht besonders wichtig – sprich, Arbeitgebern würde ich empfehlen hierzu nicht unbedingt viele weitere Mittel einzusetzen. Vielmehr könnten sie sich auf Themen konzentrieren, welche Arbeitnehmende wichtig finden, gleichzeitig damit aber unzufrieden sind. Beispiele hierzu sind «Work-Life-Balance» bei den Jüngeren und «Arbeitsplatzsicherheit» bei den Älteren. Für Arbeitgeber kann es eine Chance sein, altersspezifisch auf diese Aspekte einzugehen und damit die Diskrepanzen zu verkleinern. ●

Generationenmanagement

Wie Unternehmen die Zusammenarbeit verschiedener Generationen fördern und nutzen können, untersuchte eine Studie der Hochschule Luzern.

HSLU

Rund zwei Drittel der an der Umfrage teilnehmenden Unternehmen fühlen sich vom Fachkräftemangel betroffen und erachten Generationenmanagement als wichtig oder sehr wichtig. Den Hauptnutzen von Generationenmanagement sehen die Unternehmen darin, den Wissensverlust durch das Ausscheiden älterer Mitarbeitenden zu vermeiden.

Wissensaustausch und Zusammenarbeit zwischen den Generationen

Fast alle der befragten Unternehmen sind der Ansicht, dass der Wissenstransfer und die Zusammenarbeit zwischen den Generationen eine grosse Bedeutung für den Unternehmenserfolg haben. Die Mehrheit ist auch der Meinung, dass dieser im Unternehmen stattfindet. Wobei dies eher von älteren zu jüngeren Mitarbeitenden als von jüngeren zu älteren der Fall ist. Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels wäre ein gelingender Wissenstransfer in beide Richtungen wünschenswert. Hierzu identifiziert die Studie verschiedene Handlungsfelder, welche in der Praxis vermehrt angegangen werden könnten. Der Wissenstransfer kann beispielsweise durch altersgemischte Teams oder durch eine gute Führung und Kommunikation gefördert werden.

Förderung der Arbeitsmarktfähigkeit der Mitarbeitenden

Eine grosse Mehrheit der analysierten Unternehmen in der Stichprobe erachtet es als wichtig, bestehende Mitarbeitende im Unternehmen zu behalten. Dazu unterstützt eine überwiegende Mehrheit der Arbeitgeber ihre Mitarbeitenden mittels verschiedener Entwicklungs- und Weiterbildungsmassnahmen und investiert dadurch in deren Arbeitsmarktfähigkeit.

Altersabhängige Unterschiede

Die Umfrageergebnisse zeigen altersabhängige Unterschiede betreffend den eigenen Vorstellungen und der Zufriedenheit mit der eigenen Arbeitssituation. Für ältere Arbeitnehmende ist vor allem die persönliche Wertschätzung und eine gute Altersvorsorge signifikant wichtiger als für die jüngeren. Jüngeren Arbeitnehmenden ist die Rücksichtnahme auf das Privatleben und die familiäre Situation signifikant wichtiger als älteren.

Der direkte und offene Austausch wird von 97 Prozent der Befragten als wichtig oder sehr wichtig betrachtet. Die Bereitschaft und die Offenheit für den Wissensaustausch zwischen den Generationen ist bei jüngeren und wie auch älteren Arbeitnehmenden hoch. 71 Prozent der älteren Arbeitnehmenden geben an, sehr offen zu sein, ihr Wissen an jüngere weiterzugeben. Umgekehrt bezeichnen 65 Prozent der Jüngeren ihre Bereitschaft zur Weitergabe von Wissen mit als «sehr offen».

Auch die Bereitschaft zur Annahme von Wissen ist bei älteren und jüngeren Mitarbeitenden hoch, wobei diese Feststellung wiederum bei älteren Mitarbeitenden leicht ausgeprägter zutrifft als bei jüngeren. Es ist auch eine hohe Bereitschaft zur Zusammenarbeit mit deutlich jüngeren oder deutlich älteren Personen festzustellen. Diese Bereitschaft steigt zudem mit zunehmendem Alter. Bemerkenswert ist, dass trotz der grossen Offenheit zur inter-generationellen Zusammenarbeit deutlich weniger Arbeitnehmende es als wichtig erachten, dass altersgemischte Teams gebildet werden (51 Prozent wichtig oder sehr wichtig). Die Bildung von solchen Teams erachten ältere Personen wichtiger als jüngere. Allen Befragten ist die Zusammenarbeit, ein verständnisvoller Umgang zwischen Generationen sowie die Vertrauensbeziehung zu Vorgesetzten und Mitarbeitenden sehr wichtig. Dass das Gemeinschaftsgefühl gestärkt und gepflegt wird, ist aber interessanterweise deutlich weniger wichtig. ●



97 Prozent aller Befragten finden den Austausch zwischen den Generationen wichtig.

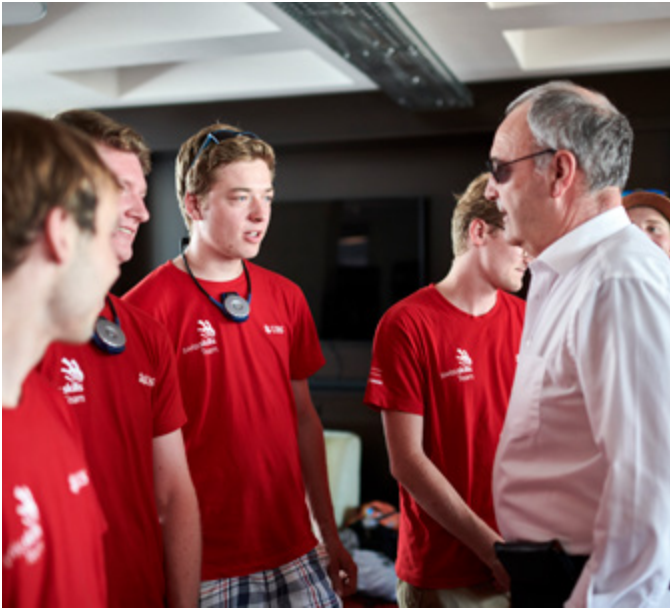


Vorfreude auf Kazan: In 50 Tagen startet die Berufsweltmeisterschaft.

WorldSkills: Überraschungsbesuch von Bundesrat Guy Parmelin

Spezielle Überraschung während der Vorbereitung auf die WorldSkills in Kazan. Bundesrat Guy Parmelin besuchte am letzten Teamweekend in Neuenburg überraschend die 42 Mitglieder der Schweizer Berufs-Nationalmannschaft.

 SwissSkills



Landtechniker Christof Röllin und Metallbauer Rémy Mornod werden von Guy Parmelin begrüsst.

Der Countdown läuft: In rund 50 Tagen beginnen die WorldSkills in Kazan. Die Schweizer Delegation, welche die Schweiz vom 22. bis 27. August an den Berufs-Weltmeisterschaften vertreten wird, umfasst 42 Wettkämpferinnen und Wettkämpfer in 40 verschiedenen Berufen. Begleitet und unterstützt werden sie unter anderem von 43 Expertinnen und Experten und 3 Teamleadern.

«Ausgezeichnete Botschafter für die Berufslehre»

Ende Juni hat für das SwissSkills Team das vierte und letzte Teamweekend in Magglingen und Neuenburg stattgefunden. Am Samstagvormittag, 29. Juni, absolvierte das ganze Team auf dem Neuenburgersee als Teambuildings-Massnahme eine Segel-Einheit. Nach dem Mittagessen traf Bundesrat Guy Parmelin zu einem Überraschungsbesuch ein. «Die Schweiz darf stolz auf dieses Team sein. Es besteht aus hoch talentierten, leidenschaftlichen und motivierten jungen Berufsleuten, die durch ihren ausserordentlichen Einsatz ausgezeichnete Botschafter für die Berufslehre und den Arbeitsplatz Schweiz sind», sagte der Vorsteher des Eidgenössischen Departements für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF. Er bedankte sich dabei beim Team, aber auch bei allen anderen

Beteiligten für deren riesiges Engagement: «Neben der ganzen Delegation sind es auch die Berufsverbände, die Arbeitgeber und das persönliche Umfeld aller Teammitglieder, die zum Erfolg unserer Mission beitragen», so Bundesrat Parmelin weiter.

Team motto «Swiss Heart Beats All»

Die spezielle Schweizer Teamfahne, versehen mit dem Team motto «Swiss Heart Beats All» und den Handabdrücken des ganzen Teams, erhielt durch den Bundesrat noch einmal zusätzliche Symbolkraft: Der Bildungsminister hinterliess seinen eigenen Handabdruck auf der Teamfahne. Mit dieser symbolischen Geste und seinem Besuch brachte der Bundesrat seine Wertschätzung gegenüber dem ganzen SwissSkills Team zum Ausdruck, das im Ausland ein Zeichen für die Schweizer Berufsbildung setzt. Anwesend war auch Regierungsrätin Monika Maire-Hefti, Erziehungsdirektorin des Kantons Neuenburg.

Vorbereitung wie Spitzensportler

Das Vorbereitungsprogramm für die Teilnehmenden der WorldSkills ist sehr intensiv und vergleichbar mit der Vorbereitung eines Spitzensportlers auf einen Grossanlass. Dazu gehören 500 bis 1000 Stunden berufsbezogenes Vorbereitungstraining, das in der Regel durch die Arbeitgeber

und die Berufsverbände sowie ihre Experten ermöglicht und begleitet wird. Hinzu kommen, wie zuletzt beim Teamweekend in Magglingen und Neuenburg, Teambuilding-Massnahmen, sowie die mentale und physische Vorbereitung. Gemeinsam haben alle 42 Teilnehmenden, dass sie mit dem erfolgreichen Abschluss ihrer Berufslehre die Basis für ein erfolgreiches Abschneiden an den WorldSkills gelegt haben.

Abflug am 16. August

Die weitere Agenda sieht wie folgt aus: Am 27. Juli ist bei der Ruag Schweiz AG in Emmen der Materialverlad angesetzt – insgesamt stolze 10 Tonnen werden nach Kazan transportiert.

Am 16. August fliegen die Teilnehmenden ab Zürich Richtung Kazan los. Bis am 19. August halten sie sich im Pre-Camp auf. Am 21. und 22. August werden die Wettbewerbsanlage besucht und die Arbeitsplätze eingerichtet.

Die Opening Ceremony der WorldSkills findet am 22. August statt. Der Wettbewerb dauert vom 23. bis 26. August. Siegerehrung und Schlussfeier erfolgen am 27. August. Nach der Heimreise ist am 29. August in der Ruebisbachhalle Kloten der Welcome Event angesagt. ●

SIPIZ AG per 1. Juli 2019 gestartet

Per 1. Juli 2019 hat der branchenübergreifende Trägerverein SIPIZ als Initiative der Wirtschaft sämtliche Tätigkeiten der VKF ZIP AG im Bereich Prüfen, Zertifizieren und Inspizieren von Brandschutzprodukten übernommen und führt sie nahtlos weiter. Die Wirtschaft profitiert weiterhin von einer unabhängigen Schweizer Lösung.

📍 Trägerverein SIPIZ

Der gelungene Neustart unter der Ägide des Trägervereins SIPIZ (Schweizerisches Institut für Prüfung, Inspektion und Zertifizierung) öffnet einen Ausweg aus einer drohenden Sackgasse für baunahe Schweizer KMU.

Diese sahen sich letztes Jahr vor die Situation gestellt, dass es für ihre Produkte bald keine Feuerwiderstandsprüfungen im Inland mehr geben sollte. Die alleinige Anbieterin VKF ZIP AG, eine hundertprozentige Tochtergesellschaft der Vereinigung Kantonalen Feuerversicherungen VKF, hatte den Rückzug aus diesem Geschäft per Ende Juni 2019 beschlossen.

Metall- und Holzbranche finden sich

Aufgrund der Konsequenzen, die sich durch die künftig fehlende Prüfmöglichkeit in der Schweiz ergeben könnten, suchten die stark betroffenen Branchen Holz und Metall ab Oktober 2018 in einer Arbeitsgruppe mit Unterstützung des Bundesamtes für Bauten und Logistik BBL den Schulterchluss, um für künftige Brandschutzprüfungen eine tragfähige Lösung

zu entwickeln. Später bot die VKF an, nicht nur Prüfungen, sondern auch die dazu gehörenden Inspektions- und Zertifizierungs-Dienstleistungen an eine neue Trägerschaft zu übergeben.

In der Arbeitsgruppe vertreten waren die Schweizerische Zentrale Fenster und Fassaden SZFF, Lignum – Holzwirtschaft Schweiz, Metaltec Suisse als Fachverband des Metallbaus, die Berner Fachhochschule Architektur, Holz und Bau BFH-AHB, der Verband Schweizerische Türenbranche VST und der Verband Schweizerischer Schreinermeister und Möbelfabrikanten VSSM. Ziel war, zusammen mit Unternehmen und Hochschulen eine breit abgestützte neue Trägerschaft für Feuerwiderstandsprüfungen, aber auch Inspektionen und Zertifizierungen in der Schweiz zu bilden. Diese hat sich in Form des am 9. April 2019 in Olten gegründeten Trägervereins SIPIZ konstituiert.

Professionelles Team an der Arbeit

Die bisherige VKF ZIP AG tritt seit dem 1. Juli als SIPIZ AG auf. Die partnerschaft-

liche Zusammenarbeit bei der Übernahme schafft eine gute Ausgangslage, um die SIPIZ AG zum Erfolg zu führen.

Das Angebot umfasst wie bisher Prüfungen, Inspektion und Zertifizierung. Für Prüfungen wird in einem ersten Schritt bestehende Prüfinfrastruktur genutzt. Der Anstoss zum weiteren Aufbau von Prüfinfrastruktur ist gemacht. Erste Aufträge für Prüfungen sind bereits eingegangen.

Der Angebots-Schwerpunkt der SIPIZ liegt im Bereich Brandschutz. Daneben sollen im SIPIZ-Tätigkeitsportfolio auch weitere Zertifizierungs- und Inspektionstätigkeiten als Dienstleistungen für Produkte der beteiligten Branchen möglich sein.

Der dreiköpfige Verwaltungsrat ist einstweilen mit den aktiven Mitgliedern des Trägervereins besetzt, er gewährleistet die zielgerichtete Weiterführung der Aufbauarbeit. Geschäftsführer ist Rolf Honegger, der als ehemaliger Leiter der Türenfabrik Safenwil aufgrund seines reichen Erfahrungsschatzes hinsichtlich Zertifizierung, Prüfung und Inspektion sowie als Unternehmerpersönlichkeit beste Voraussetzungen für diese Aufgabe mitbringt. Er verfügt über ein fachlich bestens ausgewiesenes Team.

Der Verein SIPIZ zählt derzeit rund 35 Mitglieder aus den Branchen Holz, Metall und weiteren Sektoren. Die breite Mitträgerschaft über Branchengrenzen hinweg ist ein Novum und wird längerfristig Stabilität schaffen. Die Organisation sucht im Interesse einer möglichst umfassenden Verankerung weitere Mitglieder. Die Mitgliedschaft steht interessierten Unternehmen und Organisationen aller Branchen mit Bezug zum Vereinszweck offen.

Weitere Informationen:

Für Fragen stehen folgende Ansprechpersonen zur Verfügung:

- Rolf Honegger, Geschäftsführer SIPIZ AG, 079 255 51 72
- Markus Stebler, Präsident SIPIZ AG, 079 653 78 70

www.sipiz.ch

SIPIZ

«Schweizerisches Institut für Prüfung, Inspektion und Zertifizierung» ist eine branchenübergreifende Allianz von Verbänden, Institutionen und Firmen. Der Verein wurde am 9. April 2019 in Olten gegründet und zählt derzeit rund 35 Mitglieder aus den Branchen Holz, Metall und weiteren Sektoren. Er erbringt ein unabhängiges Angebot zur Prüfung, Zertifizierung und Inspektion von Bauprodukten mit Schwerpunkt im Brandschutz auf dem Werkplatz Schweiz.