



AM
SUISSE

Bulletin 5/19

Nachwuchs: Mit Elan im Einsatz



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:

monatlich, exklusiv für AM-Suisse-Mitglieder.

Schreibweise maskulin

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

SwissSkills der Hufschmiede

Jeremy Zuber gewinnt Gold 3

Brandschutz

Erhalt einer Schweizer Prüf-, Zertifizierungs- und Inspektionsstelle 5

Lernendenausflug

Begeisterung für den Beruf entwickeln 7

Vorbereitungskurs zur Berufsprüfung

«Ich habe mich sehr schnell an den Stundenplan gewöhnt» 9

Fünfmal Warum

Ursache und Wirkung 10

WorldSkills

Vorbereitungen in vollem Gang 12

DigiBarometer

Geschäftsmodelle neu denken 15

Freizeitunfälle

Prävention von Nichtbetriebsunfällen 16



29 junge, ambitionierte Hufschmiede leisteten vollen Einsatz an den SwissSkills.

SwissSkills der Hufschmiede: Jeremy Zuber gewinnt Gold

Die Hufschmiede kürten ihren neuen Schweizer Meister der Lernenden 2019. Ausgetragen wurde der Wettbewerb im Rahmen der SwissSkills am 13. und 14. April 2019 an der OFFA in St. Gallen. Die Goldmedaille holte Jeremy Zuber aus Müntschemier.

📷 Sarah Brandenberger

Im Kampf um den begehrten Schweizer Meistertitel zeigten 29 junge, ambitionierte Hufschmiede unter viel Publikumsbeachtung vollen Einsatz. Den Wettkampf für sich entscheiden konnte Jeremy Zuber (Lehrbetrieb: Haras National Suisse, Avenches), Silber geht an Daniel Oetiker aus Siggenthal Station (Lehrbetrieb: Silvan Erne, Lengnau) und Maximilian Pressnig (Lehrbetrieb: Bühler Schmiede AG, Abtwil) errang Bronze.

Die Berufsmeisterschaften

Die Kandidaten hatten sich während zwei Tagen in insgesamt vier Prüfungen zu beweisen. Als Erstes stellten sich die Teilnehmer in der Disziplin «geübte Hufeisen» der Aufgabe, ein Vorderhufeisen aus 30/10 mit Maslotte für eine grosse Zehenkappe sowie ein hinteres Wandgängerhufeisen mit Zehenkappe zu schmieden. In der zweiten Prüfung stand das Schmieden eines Paares hinterer Stempelhufeisen auf dem Programm. Die Kappen galt es mit einem Bob-Punch zu bearbeiten und ein Eisen auf ein Hufpräpart zu beschlagen. Am zweiten Wettkampftag hatten die Kandidaten beim «Adlerauge» (Eagle Eye) zehn Sekunden Zeit, sich einen Pferdehuf einzuprägen, um gleich darauf ein möglichst passgenaues Hufeisen aus dem Gedächtnis anzufertigen. Und das alles in äusserst knappen 20 Minuten. Bei der vierten und letzten Prüfung galt es in der

Disziplin «Surprise» zwei Hufeisen ohne Vorbereitung innerhalb von 60 Minuten zu schmieden. Hier war es ein Vorderhufeisen mit Stempelochung und Bob-Punch-Kappe sowie ein Hinterhufeisen mit Falz und breiter Zehe. Die Schwierigkeit bestand darin, die Masse der Musterhufeisen und deren Besonderheiten genau zu treffen.

Zum Wettkampf sagt Christian Krieg, Projektleiter Farriertec Suisse: «Es ist erfreulich, dass das Teilnehmerfeld jeweils so gross ist und der Wettbewerb auf reges Interesse stösst. Die Teilnehmenden sind mit grossem Engagement mit dabei», und meint weiter: «Als sehr positiv empfinde ich ebenfalls die guten Gespräche



Die Wettkämpfe sind eine gelungene Demonstration des Handwerks vor interessiertem Publikum.

mit den zahlreichen Zuschauern.» Zum eingespielten Team gehören auch die beiden Richter Joël Spycher, Ausbilder am Kompetenzzentrum Veterinärdienst und Armeetiere, und David Barras, Ausbilder am Schweizer Nationalgestüt in Avenches. Sie stellten sicher, dass die Eisen konsequent mit dem gleichen Masstab bewertet wurden. «Gerade im Mittelfeld sind die Unterschiede sehr klein, hier kommt es auf kleine Details an», so Joël Spycher. Ebenfalls mit vor Ort ist Daniel Gebhard, der die Westschweizer Lernenden in der Theorie ausbildet und sie zur Teilnahme motiviert. «Der Wettkampf ist immer eine sehr gute Vorbereitung auf das Qualifikationsverfahren. Die Lernenden lernen beispielsweise auch mit Stress umzugehen, was ihnen dann an der Prüfung zugutekommt.»

SwissSkills an der OFFA

Die OFFA mit ihrer 36. Pferdemesse bot einmal mehr den idealen Rahmen für die SwissSkills der Hufschmiede. Der materialintensive Anlass mit zehn Arbeitsplätzen verdankt sein Gelingen abermals auch Philipp Bühler und seiner Familie sowie dem Kompetenzzentrum Veterinärdienst und Armeetiere, die sich beim Transport und dem zur Verfügung stellen von Material engagierten. Zudem erfreuten sich die Teilnehmer nebst der bleibenden Erinnerung an einen gelungenen Wettkampf an zahlreichen Sponsorengeschenken. Erfreulicherweise engagierten sich alle drei in der Schweiz tätigen Hufeisenlieferanten am Sponsoring dieses Wettkampfes. Mit Naturalpreisen kann die Arbeit nun erfolgreich weitergehen. ●



Siegerporträt: Jeremy Zuber

Geburtsdatum: 13.7.1998

Kanton: BE

Lehrbetrieb: Haras National Suisse, Avenches

«Ich fühle mich gerade sehr zufrieden, bin aber auch überrascht. Mit dem Sieg hätte ich nicht gerechnet. Mit 30 Punkten Unterschied war das Resultat auch relativ knapp. Zukünftigen Lernenden kann ich mit auf den Weg geben, schon ab dem ersten Lehrjahr mit Üben und Schmieden zu beginnen. Am Beruf schätze ich, dass er sehr abwechslungsreich ist, zudem arbeite ich gerne mit Tieren.»

Nach einer verpassten Teilnahme an den SwissSkills 2018 in Bern schaffte es Jeremy Zuber dank Fleiss und Training direkt auf das Podest. Die Teilnahme 2018 musste er aus gesundheitlichen Gründen absagen.

Brandschutz: Erhalt einer Schweizer Prüf-, Zertifizierungs- und Inspektionsstelle

Trägerverein SIPIZ
Forster Profilsysteme

Ein unabhängiges Angebot zur Prüfung, Zertifizierung und Inspektion von Bauprodukten mit Schwerpunkt im Brandschutz auf dem Werkplatz Schweiz – das will eine branchenübergreifende Allianz von Verbänden, Institutionen und Firmen sicherstellen. Sie hat zu diesem Zweck am 9. April in Olten den Verein SIPIZ gegründet. Damit können viele baunahe Schweizer KMU-Betriebe aufatmen, die auf eine Prüf-, Inspektions- und Zertifizierungsstelle angewiesen sind.



Eine schweizerische Prüf-, Zertifizierungs- und Inspektionsstelle bleibt erhalten.

Ansprechpartner: Vorstand SIPIZ

Markus Stebler, Präsident SZFF, Präsident SIPIZ
Daniel Furrer, stv. Direktor VSSM
Patrick Fus, Leitung Metaltec Suisse
Rolf Honegger, desig.Präsident VST
Hanspeter Kolb, Leiter Brandsicherheit BFH-AHB
Christoph Starck, Direktor Lignum

Die Gründung des Trägervereins SIPIZ (Schweizerisches Institut für Prüfung, Inspektion und Zertifizierung) öffnet einen Ausweg aus einer drohenden Sackgasse für baunahe Schweizer KMU. Diese sahen sich vor die Situation gestellt, dass es für ihre Produkte bald keine Feuerwiderstandsprüfungen im Inland mehr geben sollte. Die Anbieterin VKF ZIP AG, eine hundertprozentige Tochtergesellschaft der Vereinigung Kantonalen Feuerversicherungen VKF, zieht sich per Ende Juni 2019 aus diesem Geschäft zurück.

Der neugegründete Verein SIPIZ will nun ab Anfang Juli das gesamte Unternehmen VKF ZIP AG übernehmen und dessen Angebote einschliesslich der Zertifizierungs- und Inspektionstätigkeiten nahtlos weiterführen. Den wirtschaftlichen und unabhängigen Betrieb gewährleistet der branchenübergreifende Trägerverein. Ziel ist der Betrieb einer notifizierten Stelle

als Aktiengesellschaft im vollständigen Eigentum des Vereins. Für Prüfungen soll in einem ersten Schritt bestehende Prüfinfrastruktur genutzt werden. Längerfristig soll weitere Prüfinfrastruktur aufgebaut werden. Das Angebot soll auch Inspektionen und Zertifizierungen sowie Schulungen im Bereich Brandschutz umfassen. Zweck ist insbesondere die Förderung der Aus- und Weiterbildung von Brandschutzfachleuten in Industrie und Gewerbe sowie bei den Behörden.

Neben dem Fokus auf den Brandschutz sollen im SIPIZ-Tätigkeitsportfolio auch wichtige Zertifizierungs- und Inspektionstätigkeiten für die Bauprodukte der Holzindustrie weitergeführt werden, die bereits mit der VKF ZIP AG aufgegleist worden sind. In Zukunft sollen auch weitere Zertifizierungs- und Inspektions-Dienstleistungen für Bauprodukte möglich sein.

Die gefundene Lösung stellt sicher, dass Wissen und Fähigkeiten für Brandversu-

che, aber auch für Zertifizierung und Inspektion am Werkplatz Schweiz erhalten bleiben. Ein Angebot in der Schweiz ist für viele baunahe KMU vorteilhaft, um auf dem Markt innovativ und konkurrenzfähig zu bleiben.

32 Verbände, Institutionen, Unternehmen und Einzelpersonen haben bislang ihre Unterstützung mittels Anmeldung einer Mitgliedschaft und Zusicherung eines entsprechenden finanziellen Beitrags bekräftigt. Weitere Interessierte stehen mit dem Trägerverein SIPIZ im Gespräch.

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. ●

Hintergrund

Die VKF ZIP AG hat im Verlauf des Jahres 2018 gemeinsam mit der Eignerin VKF beschlossen, ihr Brandlabor in Dübendorf per Ende 2018 zu schliessen, das Feuerwiderstandsprüfungen anbietet. Übernommen hatte die VKF ZIP AG das Labor ihrerseits 2015 von der Empa.

Die VKF ZIP AG sah sich ausserstande, den Betrieb des Brandlabors kostendeckend zu gestalten. Zugleich zeichnete sich aus ihrer Sicht für die Zukunft ein hoher Investitionsbedarf ab. Im Sinne einer Übergangslösung bietet die VKF ZIP AG noch bis Mitte 2019 Feuerwiderstandsprüfungen im Brandlabor der Glas Trösch AG in Buochs an.

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.

SIPIZ stützt sich nach derzeitigem Mitgliedschaftsstand schwergewichtig auf die Branchen Holz, Metall und Glas. Der Verein und seine Dienstleistungen werden vorwiegend über Mitgliederbeiträge finanziert. Auch der Betrieb der SIPIZ AG basiert bis zum Erreichen der Gewinnschwelle auf Mitgliederbeiträgen des Vereins

Begeisterung für den Beruf entwickeln



Ein spannender und lehrreicher Tag erwartete die drei Lernenden.



Bei der Besichtigung des Bildungszentrums Aarberg sowie einem Metallbau- und Landtechnikbetrieb die Branchen hautnah erleben: Dies durften die drei Lernenden des AM Suisse beim gemeinsamen Lernendenausflug.

  Sonja Gianesi

Der AM Suisse bildet in Zürich kaufmännische Lernende aus, die durch sechs Praxis- und Berufsbildner/innen und sechs verschiedene Abteilungen des Verbandes betreut und unterstützt werden. Dies bei einer Ausbildungszeit von drei Jahren.

Am 11. April 2019 durften die drei Lernenden Carmine Di Santo (3. Lehrjahr), Gabriel Ceccato (2. Lehrjahr) und

Elza Miftari (1. Lehrjahr) in Begleitung der Berufsbildnerin, Sonja Gianesi, das AM Suisse Berufsbildungszentrum in Aarberg besichtigen. Ebenso wurden zwei Mitgliedbetriebe besucht, je einer in der Metallbau- und der Landtechnikbranche. Begeisterung im Beruf entsteht, wenn wir den kaufmännischen Lernenden nebst den Verbandsaufgaben auch die Betriebe und Menschen hinter den Projekten unserer

Branchen vorstellen. Sie wissen lassen, dass zum Handwerk auch viel Kopfarbeit und grosse Verantwortung gehört.

Im Rückblick schildern die Lernenden uns ihre Eindrücke zum Ausflug:

Carmine Di Santo, welche Ihrer Erinnerungen prägt diesen Ausflug, was hat Sie begeistert?



Die Lernenden erleben bei den Besuchen eines Landtechnik- und Metallbaubetriebs die Berufe hautnah.

Zum Beispiel, dass das Bildungszentrum Aarberg nach der letztjährigen Erweiterung nicht nur für die Landtechnikbranche, sondern auch für den Metallbau zu einem wichtigen Standort für die Bildung geworden ist. Die Dynamik des Kursangebotes fordert eine gute Organisation, da im BZA zwei Sprachregionen unterrichtet werden können.

Eindrücklich waren auch die vielen Landwirtschaftsmaschinen, die für Reparaturaufgaben zur Verfügung stehen. Bei den Hufschmieden erklärte uns Christian Krieg wie das harte Metall durch Feuer formbar wird und wie ein Türknäuf millimetergenau fertiggestellt wird. Ohne gute Schutz- und Sicherheitsausrüstung wäre vieles in diesem Beruf sehr gefährlich.

Gabriel Ceccato, was ist Ihnen beim Rundgang der Firma Lenzlinger Söhne AG aufgefallen?

Ein Mitarbeiter hat uns seinen beruflichen Werdegang vom Metallbaupraktiker zum Metallbaukonstrukteur genau erklärt, und wie er nun zwei- und dreidimensionale Pläne ausarbeitet und Kundenwünsche erfüllt. Dazu ist praktisches Wissen wie auch grosse Verantwortung nötig, damit das Projekt gelingt und der Kunde zufrieden ist. Weiter hat uns der Logistiker durch die grossen Werkshallen geführt, wo wir Feuerfunken, die durch den Schweissprozess entstehen, beobachten konnten. Rie-

sige Kranen an der Decke wiesen darauf hin, dass viele schwere Metallteile bewegt werden, um am richtigen Arbeitsort zur Fertigung auf die Fachperson zu treffen.

Elza Miftari, was hat Sie beim Unternehmen Gujer Landmaschinen AG beeindruckt?

Die Traktoren haben mich fasziniert und jeder von uns durfte eine Hof-Runde fahren. Das war aussergewöhnlich, weil ich mir dies nie zugetraut hätte. Das breite Angebot an Ersatzteilen liess mich staunen. Zudem erklärte uns Herr Gujer wozu man einen Kompaktlader einsetzen kann. Sehr beeindruckt haben mich die Kompostwendemaschinen, die den Boden erheblich lockern und das Endprodukt verbessern. Man spürte, dass sich Herr Gujer sehr um die Umwelt sorgt. Auch in diesem Unternehmen ist der Metallbau eine wichtige Ergänzung zum Angebot, so können mit Hilfe von Anhängerkupplungen, Anhänger und Traktoren sicher verbunden werden. Die Leidenschaft, mit der dieses Unternehmen geführt wird, zeigt sich im Generationenerfolg und der tollen Atmosphäre bei den Mitarbeitenden.

Begeisterung im Beruf soll anstecken, meint die Berufsbildnerin Sonja Gianesi. Es prägt das Verhalten der Lernenden, motiviert und erzeugt eine wünschenswerte erste Visitenkarte. Dazu hat die Besichtigung eindrücklich beigetragen. Wir

bedanken uns sehr bei allen Beteiligten. Abschliessend möchten wir als Verband den Lesern die Begeisterung unserer Lernenden wie folgt weitergeben:

Warum gefällt Ihnen die kaufmännische Lehre und was motiviert Sie jeden Tag bei der Arbeit?

Carmine Di Santo: Es motiviert mich sehr, dass ich zurzeit in zwei verschiedenen Abteilungen, an je zwei Tagen, arbeiten darf. Ich darf zum einen in der Abteilung der Geschäftsleitung, zum anderen beim Metaltec Suisse in der Grundbildung Erfahrungen sammeln. Dank dieses Lernendenausflugs konnte ich Zusammenhänge mit meinen täglichen Aufgaben erkennen.

Gabriel Ceccato: Weil ich mehr lernen, mich aber auch stets verbessern möchte. Jeder Tag beim AM Suisse ist sehr abwechslungsreich. Durch die Verantwortung, die mir gegeben wird, fühle ich mich als ein wichtiger Teil des Ganzen. Das motiviert mich.

Elza Miftari: Zwei unserer Mitgliedbetriebe besuchen zu dürfen, gab mir einen besseren Einblick in die Berufe unserer Branchen. Der körperlich hohe Einsatz, der in diesen Arbeitsgebieten nötig ist, beeindruckte mich. Dieser Tag wird mir auch in Zukunft immer in Erinnerung bleiben. ●

«Ich habe mich sehr schnell an den Stundenplan gewöhnt»

Jakob Aeschlimann absolviert momentan den Vorbereitungskurs zur Berufsprüfung zum Metallbau-Werkstatt- und Montageleiter im Bildungszentrum Aarberg. Im Interview schildert er uns seine Motivation und Erfahrungen.

✍️ 📷 Sarah Brandenberger

Warum absolvieren Sie diese Weiterbildung, was ist Ihre Motivation?

Sicher um im Beruf weiterzukommen, das Wissen zu erweitern und Hintergrundinformationen zu erhalten. Ein weiterer Grund ist auch die Aussicht auf mehr Lohn.

Erzählen Sie mehr vom Stundenplan...

Der Kurs ist blockweise aufgebaut. Das heisst, man hat zwei bis vier Unterrichtstage hintereinander. Dies ist optimal, wenn man nicht in der Nähe wohnt. Vier aufeinander folgende Tage Unterricht gehen gut, ich würde allerdings zwei verschiedene Fächer, anstelle von nur einem, vorziehen. Die Fächer bringen mir aber klar etwas. Ich habe mich sehr schnell an den Stundenplan gewöhnt. Am Anfang war eine weite Vorausplanung nötig. Dies klappte im Betrieb sehr gut und der Chef war ohne Wenn und Aber einverstanden.

Wie empfinden Sie den Praxisbezug der Weiterbildung und wo erleben Sie diesen im Kurs konkret?

Bei einigen Dingen sehe ich die Zusammenhänge nun besser. Das hat mich sicher weitergebracht. Wünschenswert wäre jedoch, dass mehr Anschauungsmaterial aufgezeigt würde, wie beispielsweise Muster von Beschichtungen. An einem Praxistag erfuhren wir, wie der Qualitätsanspruch an der Prüfung sein wird. Ein Block von drei Praxistagen wird noch folgen, an dem wir uns weiter mit der

Prüfung beschäftigen werden. Die Prüfung setzt sich ja aus dem theoretischen und dem praktischen Teil zusammen. Persönlich konzentriere ich mich zuerst auf die Theorie, dann werde ich im Betrieb üben, wo ich am Abend die Geräte nutzen darf. Bereits jetzt konnte ich Teile aus der Theorie anwenden.

Wie empfinden Sie den Schulalltag?

Die Dozenten sind alle sympathisch und kommunizieren auch offen. Die Klasse und der Klassenzusammenhalt sind gut. Es ist bereichernd, neue Kontakte zu knüpfen.

Wie gefällt Ihnen die Infrastruktur?

Gut. Wenn man Wünsche anbringt und mit der Leitung bespricht, können auch Dinge bewegt werden. So ist es nun möglich, dass die Cafeteria über Mittag offen ist, und dort Mitgebrachtes gegessen werden darf. Weiter wurde uns ein Batch ausgehändigt, damit wir auch am Samstag Zugang zum Gebäude haben. Sehr gut ist sicherlich, dass genügend Platz und Parkplätze vorhanden sind. Das Haus selbst gefällt mir gut und die Werkstatt ist modern eingerichtet.

Wie sind Sie auf den Kurs gekommen?

Zuerst habe ich mir die verschiedenen Weiterbildungsmöglichkeiten angeschaut. Das Bildungszentrum Aarberg kannte ich bereits, da ich hier in der Lehre überbetriebliche Kurse absolvierte. Auf dem Internet habe ich mich noch genauer informiert, dann die nötigen Unterlagen eingereicht und somit angemeldet. ●



Fünfmal warum – Ursache und Wirkung



Voreilige Lösungsversuche bergen die Gefahr, dass nur das Symptom und nicht das eigentliche Problem angepackt werden. Scheinlösungen machen später das Problem oft noch schlimmer und teurer. Anlass genug der Sache auf den Grund zu gehen.

📷 Sarah Brandenberger

Sakichi Toyoda, dessen Sohn die Toyota Motor Corporation gründete, erfand den automatisierten Leistungswebstuhl, der dem Prinzip des Jidōka folgt. Jidōka könnte man mit intelligenter Automation übersetzen. Beim Webstuhl bedeutete es, dass die Maschine bei einem Problem selbst anhält. Daraufhin entwickelte Sakichi Toyoda die 5-Why-Methode: Wenn ein Problem auftritt, frage fünfmal warum, um die Ursache des Problems herauszufinden. Dann ändere den Produktionsablauf so, dass das Problem nicht mehr auftreten kann.

Ein bekanntes Beispiel sieht so aus:

- 1. Warum hat die Maschine angehalten?**
Eine Sicherung ist durchgebrannt, weil sie überlastet war.
- 2. Warum war die Maschine überlastet?**
Am Kugellager war nicht genug Schmierstoff.
- 3. Warum hatte das Kugellager nicht genug Schmierstoff?**
Die Schmierpumpe arbeitete mit einer zu geringen Leistung.
- 4. Warum arbeitete die Schmierpumpe mit einer zu geringen Leistung?**
Die Welle war ausgeleiert.
- 5. Warum war die Welle ausgeleiert?**
Metallteile sind hineingeraten, weil das Sieb fehlte.

Die Methode kann auch auf andere Gebiete angewandt werden, wie beispielsweise im Verkauf:

- 1. Warum haben wir den Auftrag nicht erhalten?**
Weil unsere Präsentation nicht überzeugte.
- 2. Warum hat die Präsentation den Kunden nicht überzeugt?**
Weil ihn nichts begeistert hat.
- 3. Warum hat den Kunden nichts begeistert?**
Weil unsere Präsentation sich auf seine formalen Vorgaben beschränkte.
- 4. Warum beschränkte sich unsere Präsentation auf die formalen Vorgaben?**
Weil wir im Vergleich zu den Mitbewerbern kein Alleinstellungsmerkmal hatten.
- 5. Warum hatte unser Angebot kein Alleinstellungsmerkmal?**
Weil wir noch nie über ein Alleinstellungsmerkmal nachgedacht haben.

So kann der Lösungsansatz sogar auf eine Innovationsebene führen.

Der Unterschied des Lösungsansatzes kann von Ebene zu Ebene gross sein, wie im folgenden Beispiel:

- 1. Warum kommt Herr Huber zu spät?**
Er hat verschlafen.
Lösung auf dieser Ebene: Er soll sich einen Wecker kaufen.
- 2. Warum hat er verschlafen?**
Er konnte nicht einschlafen und war die ganze Nacht wach.
Lösung auf dieser Ebene: Er soll ein Schlafmittel zu sich nehmen.
- 3. Warum war er die ganze Nacht wach?**
Er macht sich Sorgen.
Lösung auf dieser Ebene: Er soll sich zusammennehmen.
- 4. Warum macht er sich Sorgen?**
Er meint, seine Stelle soll gestrichen werden.
Lösung auf dieser Ebene: Das ist nicht wahr.
- 5. Warum glaubt er das?**
Herr Müller verbreitet Gerüchte.
Lösung auf dieser Ebene: Herrn Müller zur Rede stellen.

Die Methode muss nicht zwingend nur fünf «Warum» durchlaufen, es können auch mehr sein. Entscheidend ist, dass so lange nachgefragt wird, bis der fehlerverursachende Prozessschritt eindeutig identifiziert und nicht mehr weiter aufteilbar ist. Überprüfen lässt sich dies beispielsweise, indem der Kausalzusammenhang umgekehrt formuliert wird. ●



Vorbereitungskurs zur Berufsprüfung Weiterkommen

Bleiben Sie nicht stehen und melden Sie sich für den Vorbereitungskurs zur Berufsprüfung an. Profitieren Sie von einem hoch professionellen Kurs, engagierten Dozenten und integrierten Praxistagen – alles in der topmodernen Infrastruktur des AM Suisse Bildungszentrums Aarberg.

Wann:

Der Vorbereitungskurs zur Berufsprüfung BP startet im Juni 2019 und dauert bis September 2020.

Profitieren Sie von:

- Wochenend- und Blockwochen
- der topmodernen Infrastruktur des Bildungszentrums Aarberg und dem AM-Suisse-Netzwerk
- der umfassenden Praxisvernetzung
- flexiblen Finanzierungsangeboten

Informationen zum Vorbereitungskurs zur Berufsprüfung unter:

[Amsuisse.ch/bp](https://amsuisse.ch/bp)

Auskünfte/Beratungslinie:

Siegfried Dauner,
Telefon 032 391 98 56 oder s.dauner@amsuisse.ch



Für Christof Röllin sind die Vorbereitungen auf die WorldSkills in vollem Gang.

«Vom ganzen Betrieb werde ich voll und ganz unterstützt»

Am 22. August starten im russischen Kazan die Berufs-Weltmeisterschaften WorldSkills. Mit dabei ist Landmaschinenmechaniker Christof Röllin, den wir bei seinen Vorbereitungen besucht haben.

✍️ Sarah Brandenberger

Wie haben Sie sich zur Teilnahme an den WorldSkills qualifiziert?

Durch die SwissSkills 2018 in Bern, bei denen ich die Goldmedaille holte. Danach gab es ein Bewerbungsgespräch, bei dem die Kriterien zur Teilnahme an den WorldSkills geprüft wurden. Diese besagen, dass man nicht älter als 22 Jahre sein darf und in einem Fachbetrieb arbeiten muss. Ein weiteres Kriterium ist der Wille zur Teilnahme, sprich meine persönliche Motivation.

Hat die bevorstehende Teilnahme an den WorldSkills Ihr Leben verändert?

Ja. Im Moment bin ich nicht so viel im Betrieb, da die Vorbereitung recht zeitaufwendig ist. Auch private Pläne habe ich verschoben und Dinge zurückgestellt.

Mit wie vielen Stunden Training rechnen Sie insgesamt?

Der Trainingsplan sieht ca. 250 Stunden vor, dazu kommen nochmals ungefähr 250 Stunden im Selbststudium. Im Ganzen sind es also rund 500 Stunden.

Was trainieren Sie im Moment?

Im Augenblick bin ich hier im Bildungszentrum LMB Technik + Bildung Weinfelden in einem Hydraulikkurs. Dabei kann ich das Thema sehr gut vertiefen.

Wie sieht Ihr Trainingsplan weiter aus?

Als nächstes stehen die Bereiche Elektro, Klimaanlage und Anhängerbremsen auf dem Programm. Auch ein nächstes Teamweekend mit dem SwissSkills-Team steht schon bald an.

Die Wettkämpfe fordern sicher auch mental. Trainieren Sie in diesem Bereich ebenfalls?

Im Moment fühle ich mich diesbezüglich sehr gut. Ich würde mich als geerdet, ausgeglichen und zuversichtlich bezeichnen. An den kommenden SwissSkills-Teamweekends werden wir die Gelegenheit haben, die mentale Stärke noch weiter zu trainieren.

Auf was an den WorldSkills sind Sie am meisten gespannt?

Ich stelle mir alles interessant vor. Ich freue mich schon jetzt auf den Austausch mit

den Kandidaten aus den anderen Ländern. Dabei ist sicher interessant zu vergleichen und zu sehen, ob sich die Arbeitsweisen unterscheiden. Auch auf Land und Leute bin ich gespannt.

Welche Personen unterstützen Sie nebst Martin Schär?

Vom ganzen Betrieb werde ich voll und ganz unterstützt. Im Moment schätze ich besonders den Austausch mit einem Arbeitskollegen, der aktuell die Ausbildung zum Diagnosetechniker macht.

Auch meine Eltern unterstützen mich in verschiedenen Belangen.

Bei der Organisation und den Kursen leistet der Verband gute Arbeit.

Was war bis jetzt das einprägsamste Erlebnis?

Ich konnte schon vieles erleben. Besonders eindrücklich war der Aufenthalt in England, bei dem ich bei John Deere ein dreiwöchiges Training absolvieren durfte. Da die Handbücher beim Wettkampf alle in Englisch sein werden, war es sehr vorteilhaft mein Fachwörterwissen im Englischen aufzubessern.

Ebenfalls waren die SwissSkills-Teamweekends sehr bereichernd, bei denen ich die anderen Teilnehmer kennenlernen durfte.

Nicht vergessen bleibt auch, dass ich an den österreichischen Berufsmeisterschaften als Gast teilnehmen durfte. Die Arbeitsweise unterschied sich nicht wesentlich, der Ablauf des Wettkampfs war jedoch anders. Wo es bei uns an SwissSkills Wettkampfblöcke von zwei Stunden gab und die Teilnehmer in Gruppen aufgeteilt waren, ging der Wettbewerb in Österreich über den ganzen Tag für alle, dies in Blöcken von je drei Stunden. Zudem war alles etwas mehr auf Baumaschinen ausgelegt als bei uns. ●



Sein Coach Martin Schär sieht die innere Ruhe als grosse Stärke von Christof Röllin.

«Momentan stehen wir mitten im Training»

Nebst seiner Funktion als Coach wirkt Martin Schär an den Berufs-Weltmeisterschaften auch als Experte. Im Interview verrät er uns mehr über die Vorbereitungen und seine Aufgaben.

📷 Sarah Brandenberger

Auf was an den WorldSkills sind Sie am meisten gespannt?

Auf die Aufgaben, die den Kandidaten gestellt werden. Diese kennen auch wir als Experten noch nicht. Wir können auf russische oder westliche Technik stossen. Ebenfalls bleibt eine kleine Anspannung, ob alles klappen wird und vorhanden ist. Auch auf die Experten aus den anderen Ländern bin ich gespannt.

Haben auch Sie sich vorbereitet?

Ich habe mein Englisch etwas aufgefrischt. Zudem habe ich die Testprojekte und Reglemente studiert. Aus den Reglementen werde ich Christof weitergeben, was genau zulässig ist und was nicht. Ausserdem stellen die WorldSkills eine Plattform mit Informationen zur Verfügung, die ich auch am Durchlesen bin.

Welche Aufgaben werden Sie erwarten?

In Kazan werden wir im Experten-Team die Testprojekte kontrollieren und allfällige Korrekturen vornehmen.

Auch werde ich die Aufgabenblätter vor Ort übersetzen. Diese erhalten die Kandidaten in der Muttersprache, die Handbücher allerdings nur in Englisch.

In der Funktion als Experte werde ich an den WorldSkills die Kandidaten bewerten. In Zweiertteams betreuen wir Experten einen Posten und beurteilen die Kandidaten fortlaufend.

Was motiviert Sie dabei?

Die Zusammenarbeit mit jungen, aufgestellten Leuten motiviert mich sehr. Es ist schön, Wegbegleiter sein zu dürfen.

Wie sieht so ein Trainingsplan aus?

Momentan stehen wir mitten im Training. Bereits hat Christof verschiedene Trainingseinheiten durchlaufen, als nächstes folgen die Bereiche Elektro, Klimaanlage und

Bremssysteme. Und sobald wir den Sponsor kennen, werden wir eine markenspezifische Vertiefung angehen können. Am Schluss steht noch ein Wettkampf-Testprojekt, bei dem der Wettkampfablauf simuliert wird.

Gehen Sie im Training auf individuelle Bedürfnisse ein?

Ich schaute mir die Stärken von Christof an und versuchte auch herauszufinden, wo noch geübt werden muss. Im Moment darf Christof an einem Hydraulikkurs im Bildungszentrum LMB Technik + Bildung in

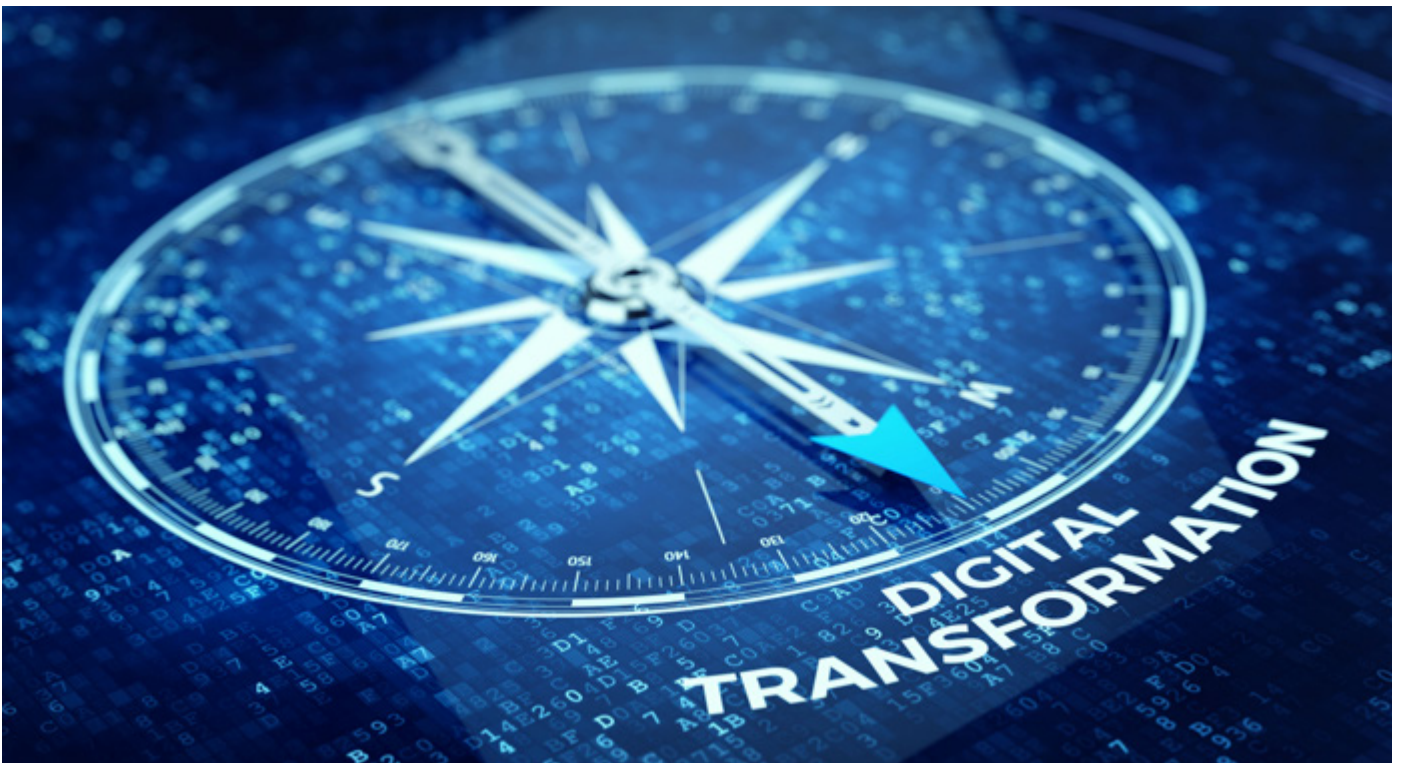
Weinfeldern teilnehmen, wo er im laufenden ÜK Zusatzaufgaben lösen kann. Die Kursleiter hier sind sehr motiviert und fiebern sicher auch schon mit.

Was war der schönste Moment, den Sie bis jetzt erlebt haben?

Als Erstes kommen mir die AustrianSkills in den Sinn. Das sind die österreichischen Berufsmeisterschaften an denen Christof als Gast teilnehmen durfte. Dabei lernten wir uns richtig kennen. Die AustrianSkills waren eine gute Erfahrung und ein guter Einstieg ins Training. ●



Martin Schär wird in der Funktion als Experte die Teilnehmer an den WorldSkills bewerten.



DigiBarometer 2018

📍 Chief Digital Community

Nichts wird unsere Welt so verändern wie die digitale Transformation. Auch Schweizer KMU sind von den umwälzenden Veränderungen betroffen und sollten sich fit dafür machen.

Der DigiBarometer, 2018 erstmals durchgeführt von der Beratungsplattform Chief Digital Community (CDC) in Zusammenarbeit mit der Hochschule Luzern – Informatik, zeigt den grossen Nachholbedarf auf. Zwar sehen 97 Prozent der KMU die digitale Transformation als Chance, aber erst 20 Prozent beschreiten diesen Weg bisher erfolgreich.

Menschen, Märkte und Gesellschaft werden sich grundlegend wandeln. Neue Technologien zwingen Unternehmen, ihre Geschäftsmodelle radikal neu zu denken und bieten enorme Wachstumschancen. Diese Chancen aber sollen von den Unternehmen auch genutzt werden können. Die Bewältigung der digitalen Transformation bedeutet in direkter Konsequenz eine gewaltige Anstrengung gerade bei bestehenden Unternehmen. Altbewährte Denkmuster und Strukturen müssen durchbrochen, neue Vorgehensweisen und Geschäftsmodelle entwickelt werden.

Der Innovations- und Veränderungsdruck wird zu einer kontinuierlichen Herausforderung – auch für Schweizer KMU.

Vor diesem Hintergrund führte die Chief Digital Community (CDC) in Zusammenarbeit mit der Hochschule Luzern – Informatik im Jahr 2018 zum ersten Mal den DigiBarometer durch, um die Situation der Schweizer KMU in Bezug auf die digitale Transformation zu erheben. Mittels dieser Umfrage konnten wichtige Erkenntnisse zur Situation der Schweizer KMU in der zunehmend digitalisierten Welt gewonnen werden, womit eine stärkere Sensibilisierung erwirkt werden soll.

- 97 Prozent sehen die digitale Transformation als Chance.
- 20 Prozent sind in der digitalen Transformation erfolgreich unterwegs, 68 Prozent teilweise erfolgreich.
- 70 Prozent haben die digitale Transformation in der Unternehmensstrategie

verankert, 13 Prozent planen dies ebenfalls.

- 49 Prozent verfügen intern über ausreichend Know-how, bei 29 Prozent ist dies noch nicht der Fall.
- 56 Prozent geben zur Ansiedlung der Expertinnen und Experten für die digitale Transformation innerhalb der Unternehmensstruktur keine Antwort. 24 Prozent nennen dazu die Geschäftsleitung.
- 49 Prozent statuieren, dass sie intern über zu wenig Ressourcen für die digitale Transformation verfügen.
- 46 Prozent nennen Produkte und Dienstleistungen als Reaktionsbereich der digitalen Transformation.

28 Prozent antworten, ihr Verwaltungsrat verfüge über ein hohes Wissen, weitere 8 Prozent beurteilen dieses gar als sehr hoch. Dem gegenüber stehen 38 Prozent, die ihrem Verwaltungsrat niedriges oder sehr niedriges Wissen statuieren. ●

Prävention von Freizeitunfällen

Jedes Jahr verletzen sich in der Schweiz eine halbe Million Arbeitnehmende in der Freizeit. Mit schwerwiegenden Folgen für die Betriebe: Sie verursachen einen Ausfall von 7,5 Millionen Arbeitstagen. Dies bedeutet für die Betriebe nebst Kosten auch administrativer und organisatorischer Aufwand.

✉ Sarah Brandenberger



Seminar

Zum Thema «Wirksame Prävention von Freizeitunfällen» plant der AM Suisse im Herbst/Winter ein Seminar mit Präventionsberatern der Suva.

Besonders wirksam ist es, wenn der Arbeitgeber selbst seine Mitarbeitenden für das Thema Freizeitunfälle sensibilisiert. Wichtig ist, dass er bei seinen Mitarbeitenden versucht, die Sicherheitsroutine von Arbeit und Freizeit zu verknüpfen. Signalisieren Sie als Arbeitgeber Ihren Mitarbeitenden, dass es Ihnen nicht gleichgültig ist, wenn ein Unfall in der Freizeit passiert.

Prävention rechnet sich

Ob ein Unfall bei der Arbeit oder in der Freizeit passiert: Das Leid und die Kosten bleiben dieselben. Auch bei Freizeitunfällen fallen nebst direkten Kosten – wie für Karenztage, dem Taggeldausgleich sowie den Beitragszahlungen an Sozialversicherungen und Pensionskassen – indirekte Kosten an, beispielsweise für die Ersatzpersonalsuche und Umorganisation. Diese Kosten liegen sogar zwischen 1,5- und 5-mal höher als die direkten Kosten. So summiert sich dies bei einer Arbeitsunfähigkeit von beispielsweise 45 Tagen auf

insgesamt 20 000 Franken für den Betrieb. Zudem resultiert durch die Abwesenheit unter Umständen ein Qualitätsverlust, es entstehen Terminverzögerungen, daraus folgen eine sinkende Zufriedenheit im Team sowie bei den Kunden und in letzter Konsequenz ein Image- und finanzieller Schaden. Prävention lohnt sich vielfach.

Suchen Sie das Gespräch

Führen Sie zur Prävention ein Sicherheitsgespräch, insbesondere dann, wenn immer wieder Unfälle – auch Freizeitunfälle – oder Sachschäden passieren, die auf Ablenkung, Missachtung von Verboten oder die körperliche Verfassung zurückzuführen sind. Besprechen Sie mit den Mitarbeitenden riskante Verhaltensweisen und vereinbaren sie gemeinsame Verhaltensregeln.

Unterstützen Sie verunfallte Mitarbeitende nach der Rückkehr mit einem Rückkehrgespräch. Schaffen Sie dabei ein vertrauensvolles Klima und zeigen Sie

Wertschätzung. Werden diese Kontakte ehrlich und systematisch durchgeführt, unterstützen sie die Präventionskultur.

Und nicht zuletzt: Lernen Sie aus Arbeits- oder Freizeitunfällen. Lassen Sie nach dem Unfall die Betroffenen den Arbeitskollegen erzählen, wie es dazu gekommen ist, und was für die Prävention abgeleitet werden kann. Schaffen Sie für ein solches Gespräch zuerst die Bereitschaft und Offenheit gemeinsam aus Unfällen im Team zu lernen.

Persönliche Unfallprävention

Ein weiteres Mittel ist, Mitarbeitende persönliche Unfallrisikosituationen im Freizeitbereich beurteilen und Massnahmen daraus ableiten zu lassen. Durch eine Risikobeurteilung der Bereiche Verhältnisse, Verhalten und persönliche Voraussetzungen leitet der Mitarbeitende dabei sein Präventionspotenzial her. Die Suva bietet dafür Hilfsmittel wie eine Präsentation, Arbeitsblätter und Kurzfilme an. ●