

GLOBAL Flash

© Foto: Gasser Felstechnik



In dieser Ausgabe ■ Prävention ■ Von OHSAS 18001 zu ISO 45001 ■ LUKS Luzern: «Fair Compensation» ■ A&G bei der MIFA Frenkendorf ■ Gasser Felstechnik AG: Für jede Baustelle eine Risikoanalyse ■ Supercomputing Systems AG: «Im Komplexen das Einfache finden» ■ Stampfli AG: Sauber mit System ■ Tag der Schweizer Qualität ■ Schweizer Lebensmitteltag ■ SQS aktuell

Prävention



Liebe Leserinnen und Leser

Nicht nur top, sondern schnell, besser und flexibler sollen Leistungen sein. Und jedermann, so die Erwartung, immer und überall erreichbar. Das alles in einem garstigen wirtschaftlichen Umfeld – unsicher in der Richtung, oft wenig berechenbar.

Um diesem Leistungsdruck Stand zu halten, brauchen Unternehmen gesunde Mitarbeitende an sicheren Arbeitsplätzen. Mehr und mehr Organisationen investieren deshalb gezielt in die Prävention.

Bewährt haben sich in der Praxis die Kampagnen im Sektor Arbeitssicherheit.

Sie zeigen Wirkung. Gemäss SUVA-Chef Felix Weber «ist die Zahl der Betriebsunfälle (BU) über die Jahre stets zurückgegangen.» Schwierig zu beeinflussen sind dagegen naturgemäss die Freizeitunfälle (NBU), die «gestiegen sind».

Stark im Kommen ist das Gesundheitsmanagement. Hier geht es nicht nur darum, die Zahl krankheitsbedingter Absenzen zu senken. Nein, das Wohlbefinden der Mitarbeitenden steht im Zentrum der Programme. Denn in einer sich dynamisch wandelnden Arbeitswelt macht Zufriedenheit Leistung und Entfaltung überhaupt erst möglich.

Prävention für mehr Sicherheit am Arbeitsplatz und Prävention im betrieblichen Gesundheitssektor erfordern System, Führung und Hartnäckigkeit. Es sind wichtige Managementaufgaben. Gesunde Mitarbeitende im gesunden Unternehmen ist das Ziel. Die avisierte neue Norm ISO 45001 bildet dieses Anliegen überzeugend ab.

Roland Glauser, CEO der SQS

Von OHSAS 18001 zu ISO 45001

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (A&G) im Wandel. Die Norm OHSAS 18001 wird durch ISO 45001 abgelöst – eine Aufwertung dieser zentral wichtigen Disziplin. Hubert Rizzi, Mitglied der GL SQS und Eric Schütz, Produktverantwortlicher für A&G der SQS, informieren hier über die wichtigsten Fragen.



Hubert Rizzi



Eric Schütz

■ Wann erfüllt ein A&G-System seinen Zweck?

Dieser Standard soll Unternehmen in die Lage versetzen, ihre Arbeits- und Gesundheitsschutzrisiken zu steuern und ihre Leistung hinsichtlich der Verhinderung von Verletzungen und Erkrankungen zu verbessern. Die Implementierung eines Arbeits- und Gesundheitsschutz-Managementsystems kommt einer strategischen Entscheidung gleich, da das betreffende Unternehmen das System im Sinne seiner Nachhaltigkeitsinitiativen nutzen kann. Darüber hinaus wird gewährleistet, dass die Arbeitsumgebung für Beschäftigte und relevante Dritte sicherer und gesünder wird.

■ Wieso wird aus OHSAS 18001 neu ISO 45001?

OHSAS 18001 ist ein international abgestützter, privater britischer Standard aus dem Jahr 2007. Da er ohnehin hätte revidiert werden müssen, lag es nahe, eine Integration in die jüngst angepasste ISO-Normenstruktur anzustreben. Seitens ISO gibt es bereits sicherheitsorientierte Standards für spezifische Risiken, aber kein umfassendes A&G-Managementsystem. Mit dem vorliegenden Entwurf zu ISO 45001 wird diese Lücke auf einer international harmonisierten Ebene geschlossen.

■ Worin bestehen die wesentlichen Änderungen?

Dank der neuen Grundstruktur wird A&G besser in die Geschäftsprozesse der Organisation integriert. Neben dem Verstehen des organisatorischen Kontextes und den Anforderungen interessierter Parteien wird

der Umgang mit Chancen und Risiken zur Erreichung der beabsichtigten A&G-Ergebnisse gefördert. Der internen und externen Kommunikation sowie der Mitbestimmung und Konsultation kommen grössere Bedeutung zu. Die Arbeitsorganisation, soziale Faktoren einschliesslich Arbeitsbelastung, Arbeitszeit, Führung und Unternehmenskultur erhalten ein stärkeres Gewicht.

■ Wieso auf ISO 45001 umstellen?

Mit der ISO 45001 kann ein Unternehmen seine Absicht, Vorfälle zu verhindern, in systematische und kontinuierliche Prozesse überführen. Gestützt durch den Einsatz geeigneter Methoden und Werkzeuge kann das Engagement zur proaktiven Verbesserung der Arbeits- und Gesundheitsschutzleistung in der Breite der Organisation verankert werden.

■ Für welche Unternehmen eignet sich die ISO 45001?

Der Standard eignet sich für Unternehmen mit geringen Risiken ebenso wie für komplexe Organisationen mit einem hohen Risikoniveau. Denn, ISO 45001 liefert neben dem bewährten Managementsystem-Ansatz den geeigneten Rahmen für die Integration und Umsetzung eines ASA-Systems nach EKAS 6508.

■ Welche Vorteile ergeben sich für das Management?

Die ISO 45001 verfolgt einen risikobasierten Ansatz. Damit soll gewährleistet werden,

dass dieses System effektiv ist und fortlaufend verbessert wird, um sich dem wandelnden Kontext des Unternehmens anzupassen. Dieser risikobasierte Ansatz steht in Einklang mit der Art und Weise, wie Unternehmen ihre sonstigen Geschäftsrisiken steuern. Damit wird die Integration der in der Norm enthaltenen Anforderungen in die übergeordneten Managementprozesse des Unternehmens erleichtert.

■ **Wie sieht der Fahrplan für die ISO 45001 aus?**

Gemäss heutigen Informationen ist die Veröffentlichung voraussichtlich anfangs drittes Quartal 2017 zu erwarten. Ab dem offiziellen Publikationsdatum besteht eine 3-jährige

Übergangsfrist, danach wird die OHSAS 18001 zurückgezogen und ist nicht mehr gültig.

■ **Wie geht man vor bei der Umstellung von OHSAS 18001 auf ISO 45001?**

Die SQS empfiehlt folgende 8 Schritte:

1. Auseinandersetzung mit der neuen Norm ISO 45001
2. Systemlücken identifizieren (GAP-Analyse durch das Unternehmen oder fakultative GAP-Bewertung durch die SQS)
3. Geeigneten Zeitpunkt für die Umstellung festlegen
4. Implementierungsvorgehen bestimmen (z.B. Projektplan)

5. Einbeziehen der wichtigsten Anspruchsgruppen (Management, Mitarbeitende usw.)
6. Aktualisieren des bestehenden A&G-Managementsystems
7. Überprüfen der erfolgreichen Implementierung durch interne Audits
8. Vorbereitung auf die Rezertifizierung

Die SQS unterstützt mit Seminaren

Siehe Seminarkalender auf www.sqs.ch/Schulungen

10. Nationaler Umwelt-Zeichnungswettbewerb 2016

«Wie siehst Du den ökologischen Fussabdruck des Menschen?»



«Zeichne deine Vorstellung, wie der Mensch mit der Natur umgeht!» Das war die Aufgabe für die Schülerinnen und Schüler des nationalen Umwelt-Zeichnungswettbewerbs 2016. 248 Schulen aus der ganzen Schweiz reichten insgesamt 3100 Zeichnungen bei der veranstaltenden Schweizerischen Vereinigung für Qualitäts- und Management-Systeme (SQS) ein. Schülerinnen und Schüler von der 1. bis zur 9. Klasse liessen ihrer Kreativität freien Lauf – mutig, frech, unbeschwert. «Und ihre Zeichnungen regen uns Erwachsene zum Nachdenken an», wie Jury-Präsident René Wasmer bei der Prämierung der jüngsten Siegerin Sofia Gutierrez in Bern festhielt.

Kantonsspital Luzern LUKS

«Fair Compensation» für Mitarbeitende aus 100 Berufen und 66 Nationen

Die Forderung nach Lohntransparenz drängt zunehmend in die Agenden von Politik und Unternehmen. Mit der Zertifizierung von Lohngerechtigkeit bietet die SQS Organisationen an, ihr Lohnsystem nach anerkannten Kriterien überprüfen zu lassen. Als erstes Spital der Schweiz hat das LUKS diesen Schritt 2015 gemacht.

«Mit dem Zertifikat «Good Practice in Fair Compensation» attestiert uns die SQS Lohngerechtigkeit in Bezug auf das Geschlecht, das Alter und die Nationalität. Damit gehören wir in der Gesundheitsbranche zu den Vorreitern», sagt Barbara Flubacher-Maurer, Leiterin Human Resources des Kantonsspitals Luzern. «Dieses Zertifikat schafft intern und extern Vertrauen. Es beweist, dass wir mit einer schlüssigen Umsetzung des Lohnsystems auf dem richtigen Weg sind.»

Die wichtigsten Aspekte des erfolgreichen HR-Projekts erläutert die LUKS-Personalchefin hier im Gespräch mit GLOBAL Flash.

Frau Flubacher, was war die Motivation der LUKS-Geschäftsleitung für das Projekt – politischer Druck oder unternehmerischer Gestaltungswille?

Nein, da war kein politischer Druck, und es bestand auch kein dringender Handlungsbedarf in dieser Sache. Innerhalb des zunehmend höheren Anteils an Ärztinnen wurde die Lohnungleichheit jedoch vermehrt zu einem Thema. Zusätzlich sind im Spital Zertifikate sehr wichtig, denn sie geben Vertrauen und Sicherheit. Angestossen hat das Projekt ein Geschäftsleitungsmitglied. Wir prüften in der Folge verschiedene Varianten und kamen zum Schluss, das Ganze



Barbara Flubacher-Maurer, Leiterin HR LUKS

mit einem externen Spezialisten, der Association of Compensation & Benefits Experts (acbe), zu realisieren. Sie haben das Projekt begleitet.

Wer war an der Entscheidungsfindung beteiligt?

Die Geschäftsleitung hat das Projekt initiiert und dessen Umsetzung direkt der HR-Leitung übertragen. Weil es ein Auftrag der GL war, mussten wir somit niemanden zur Mitwirkung überzeugen. Beteiligt waren das Controlling, die Fachverantwortliche Lohn, die HR-Leitung und acbe. Die Personalkommission wurde entsprechend informiert. Obwohl nicht involviert, stand



Luzerner Kantonsspital (LUKS)

Das Luzerner Kantonsspital (LUKS) ist das grösste Zentrumsspital der Schweiz. An vier Standorten – Luzern, Sursee, Wolhusen, Luzerner Höhenklinik Montana – betreuen insgesamt 6607 Mitarbeitende Patienten rund um die Uhr – von der Grundversorgung bis zur hoch spezialisierten Medizin, von der Geburt bis ins hohe Alter. 80% der Beschäftigten sind Frauen.

www.luks.ch



die Personalkommission dem Vorhaben natürlich positiv gegenüber. Die Sozialpartner wurden nach Projektabschluss benachrichtigt.

Welche Stellen im LUKS wurden eingebunden?

Am Projekt waren die vorgängig erwähnten Stellen involviert. Das Konzept war deshalb so schlank aufgesetzt, weil die gesamte Datenanalyse der externen Firma acbe übertragen wurde. LUKS-seitig prüften unser

«FAIR COMPENSATION GIBT SICHERHEIT»

Controlling und unsere Verantwortliche für Lohnfragen, ob die Funktionen aller Mitarbeitenden im System richtig eingeordnet wurden. Das Projekt-Team setzte sich zusammen aus 5 LUKS-Exponenten und aus 2 externen Spezialisten.

Machte die Überprüfung des Lohnsystems Anpassungen notwendig?

Nein, wir konnten auf dem bestehenden Lohnsystem basieren. Dieses System wurde durch die Lohnspezialisten im Detail analysiert, u.a. bezüglich Lohnbänder, Funktionsketten u.a.m. Anhand eines ersten Entwurfs konnten wir den IST-Zustand validieren und danach erkennen, wo wir im Zielbereich liegen, und wo Handlungsbedarf besteht. Die notwendigen Anpassungen am bestehenden Lohnsystem bewegten sich in einem sehr geringen Rahmen.

Aus der Analyse ergaben sich auch «Lernings», etwa dort, wo – bedingt durch grosse Berufsgruppen – entsprechend grosse Lohn-Spannbreiten bestehen, vor allem im Altersbereich. Hier prüfen wir jetzt, ob mittels einer feineren Unterteilung der Erfahrungswert von Mitarbeitenden noch stärker gewichtet werden soll. Wir wollen sowohl Leistung als auch Erfahrung im Lohn abbilden, weniger das Alter.

Der Trend zur Akademisierung gewisser Berufe oder neue Berufsbilder haben keinen Einfluss auf die Lohnentwicklung. Aber wir haben zum Beispiel bei den Fachhochschul-Berufen Anpassungen in der Einstufung gemacht. So wird neu die Ausbildungszeit an der Schule als erworbene Erfahrung angerechnet.

Auf den Punkt gebracht: Das Projekt «Fair Compensation» präsentiert sich heute nicht nur als gelungenes Resultat, sondern auch als Startschuss für weitergehende Verfeinerungen, die wir noch vornehmen wollen.

Was nahm am meisten Zeit in Anspruch?

Ganz klar die Bereinigung der Daten. Bei so genannten «Lohn-Ausreissern» (ausserhalb der Lohnkurve) musste in jedem Fall genau überprüft werden, wieso die Person so positioniert ist. War die Positionierung erklärbar, bestand kein Handlungsbedarf. Es gab aber nur wenige Fälle, die wirklich quer im System standen und im Gespräch gelöst werden mussten. Schwierige Fälle, also Knacknüsse, hatten wir keine. Für die Behandlung allfälliger Sonderfälle besteht ein kleiner Spielraum, der aber kaum benützt wird.



Sie haben das Zertifikat seit einem Jahr. Ihre Einschätzung dazu heute?

Ich erachte «Fair Compensation» als sehr wertvoll, weil wir Sicherheit gewinnen und einen Vertrauensschub erfahren. Lohn-gerechtigkeit ist ein Begriff, der nach näherer Interpretation ruft. Wir sehen das so: 3 Quellen definieren gemäss unserer Lohnpolitik den gerechten Lohn, nämlich externe Vergleiche (Branche, Regionen), die eigene Unternehmenserfolgs-Gerechtigkeit (Teams, Abteilungen, Gesamtunternehmen) und das interne Lohnsystem (Anforderungen, Leistung, Erfahrung).

Extern stützen wir uns auf Lohnvergleiche von perinova (Preferred partner des Verbandes der Personalchefs der Spitäler). Im perinova-Vergleich sind vor allem die pflegerischen und medizinischen Berufe enthalten. Eine weitere Vergleichsbasis bietet

auch salarium, der Lohnrechner des Bundesamtes für Statistik, dessen Modellrechnungen uns bei der Positionierung der Löhne helfen sowie das Zürcher Lohnbuch, aus dem wir weitere Vergleiche entnehmen.

Mit dem Zertifikat «Fair Compensation» können wir jetzt die interne Lohngerechtigkeit nach dem Anforderungsprofil, nach dem Erfahrungswert und nach der Leistung abbilden. Das ist der Gewinn. Bei der Anstellung einer Person achten wir somit nicht auf die externe Lohngerechtigkeit, sondern auf unser zertifiziertes System. Die Einordnung neuer Mitarbeitender ins System funktioniert zweifelsfrei. Das gibt Sicherheit für beide Seiten.

Gibt es schon erste Feedbacks?

Anerkennende Reaktionen kommen vor allem von Frauen, die ja in vielen Branchen schlechter gestellt sind. Bei den Frauen mussten wir im LUKS im Grossen und Ganzen nichts ändern. Das ist für uns insofern wertvoll, weil wir fast 80% weibliche Mitarbeitende beschäftigen. Das Resultat macht Freude. Geschätzt wird von den Mitarbeitenden auch, dass das Lohnsystem zentral bewirtschaftet wird, dass «eine Linie» besteht in der Lohnpolitik.

Was meinen Sie, wird es fortan weniger Lohn-diskussionen geben?

Löhne sind immer ein Thema in informellen Gesprächen unter Mitarbeitenden. Da werden Vergleiche angestellt, nicht selten wohl auf unsicherer, bloss vermuteter Grundlage. Uns liegt viel daran, dass alle

«DAS RESULTAT MACHT FREUDE»

das LUKS-Lohnsystem wirklich verstehen. Deshalb haben wir entsprechende Schulungen im Angebot. Auch in der Mitarbeiter-Broschüre «Zusammen arbeiten» werden das Lohnsystem und die damit zusammenhängenden Begriffe genau erläutert.

Wie gehen denn «Star-Ärzte» mit der Lohn-transparenz um?

Man müsste sie direkt fragen... Soviel steht aber fest: Die Grundvoraussetzungen sind für alle dieselben. Und, ebenso entscheidend, der Lohn zählt gemäss bekannten Studien nicht zu den 5 wichtigsten Zufriedenheitsfaktoren. Arbeitsklima, Entwicklungsmöglichkeiten u.a.m. werden höher eingeschätzt. Unser LUKS-Leitsatz «Kompetenz, die lächelt» fasst das treffend in Worte.

MIFA Frenkendorf

«Wir evakuieren jährlich ein Werkgebäude – übungshalber»

«Und weil es unser Notfall-Konzept vorsieht», betont Fredy Kühnis, Sicherheitsbeauftragter der Migros-Industrietochter Mifa AG Frenkendorf. «Die Learnings daraus sind wertvoll.»



Claudia Wälchli, stv. Leiterin Human Resources und Fredy Kühnis, Sicherheitsbeauftragter



Mifa AG Frenkendorf

Mit starken Marken aus den Geschäftsfeldern Home Care sowie Nutrition gehört die Mifa AG Frenkendorf als Teil der Mibelle Group zur Migros-Industrie. In Frenkendorf bestehen insgesamt 22 Produktions- und 23 Abfülllinien mit einer Tagesleistung von rund 266 Tonnen. Beschäftigt sind rund 290 Mitarbeitende. Mifa verfügt u.a. über die SQS-Zertifikate nach ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001 und FSSC 22000.

www.mibellegroup.com

Die Evakuationsübungen erklären sich aus der besonderen Position der Mifa innerhalb der Migros-Industrie. In Frenkendorf werden Produkte der Sparte «Home Care» (zum Beispiel die Wasch- und Spülmittel «Total» und «Handy») sowie «Nutrition» (zum Beispiel die Margarine «Sanissa») hergestellt. Wasch- und Reinigungsmittel haben mit Chemikalien zu tun. Entsprechend vorbereitet in einem Notfall-Handbuch sind stufengerechte Massnahmen bei allfälligen Gefahrenlagen, die – so Kühnis – «über das Firmenareal hinauswirken können.»

Eingebettet ist das Notfall-Konzept in ein professionelles Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutz-Managementsystem – SQS-zertifiziert nach OHSAS 18001. Betreut wird das System von Fredy Kühnis als Sicherheitsbeauftragtem und von der Verantwortlichen für Gesundheitsschutz Claudia Wälchli, stv. Leiterin Human Resources. Wer mit den beiden Fachleuten vor Ort spricht, bekommt ein Bündel von Best Practice mit auf den Weg gegeben. Erkennbar ist die offensichtlich resultatorientierte Zusammenarbeit in den Teams Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, der stufengerechte Detaillierungsgrad im A&G-Reporting und in der Kommunikation, die durch konkrete Massnahmen dokumentierten Learnings aus Ereignissen und der institutionalisierte Rückhalt für A&G-Anliegen in der Geschäftsleitung. Die nachfolgenden Eckpunkte belegen diese Wahrnehmung.

Transparentes System

Die Eidg. Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS) verlangt bekanntlich ein betriebliches Sicherheits-Management-System mit 10 Punkten. Mifa geht darüber hinaus: Das A&G ist integraler Bestandteil des umfassenden Mifa-Managementsystems. Sämtliche darin hinterlegten Dokumente sind auf der Dokumenten-Plattform für alle Mitarbeitenden einsehbar. Das macht das System transparent für alle



Konfektionierung Pulverboxen

Nutzer, ermöglicht wirksames Controlling auf verschiedenen Ebenen und hilft, das Bewusstsein für A&G-Anliegen zu stärken. Feedback ist erwünscht: Dies kann via Personalkommission erfolgen, die im A&G-Team vertreten ist oder auch direkt.

A&G – gemeinsames Anliegen, 2 Teams

Historisch bedingt und nach Claudia Wälchli «auch aus Gründen des Schutzes im Umgang mit personalisierten Daten», bestehen in der Mifa 2 Teams – eines für die Sicherheit und eines für den Gesundheitsschutz. Die Mission A&G ist gemeinsames Programm der Teams, aber ihr Einsatzgebiet ist je nach Projekt, Auftrag oder Fachgebiet unterschiedlich. Koordinations-sitzungen ordnen die Einsätze, und regelmässig werden Synergien an einer A&G-Konferenz erörtert.

«ARBEIT UND UMFELD IN BALANCE»

In den Teams kommen Interdisziplinarität, grosse Erfahrung und A&G-Spezialwissen zum Tragen. Die Gruppe Sicherheit zum Beispiel besteht aus Delegierten, die ihre langjährige Linienenerfahrung mit einer Spezialausbildung im Sektor Sicherheit verknüpfen können. So ist der Leiter Technik im Team für die Sicherheit der Installationen zuständig, der Chef Infrastruktur für den Brandschutz, ein Logistiker für den Gefahrgut-Transport, ein weiterer Logistiker für die Betriebsanität u.a.m. Operativer Leiter des Teams ist Sicherheitsingenieur Fredy Kühnis. Auch er hat verschiedene Spezialausbildungen im Rucksack, zum Beispiel den Kurs Sachkenntnis im Chemikalienrecht oder mehrtägige SUVA-Weiterbildungen im Bereich Unfallprävention.

Erfahrungsaustausch auf allen Ebenen

Nicht nur in der Mifa, sondern auch auf der Ebene Migros-Industrie und Migros-



Genossenschaften pflegen die Gesundheitsexperten, Sicherheitsingenieure und Sicherheitsbeauftragten der Gruppe einen organisierten intensiven Erfahrungsaustausch. Profitiert wird auch vom Netzwerk der in der Schweizerischen Gesellschaft für Arbeitssicherheit SGAS zusammengeschlossenen Sicherheitsingenieure. Kühnis ist einer dieser rund 300 Experten.

Monitoring durch die Geschäftsleitung

Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit stehen in der Mifa regelmässig auf der GL-Traktandenliste. Die behandelten Themen finden folglich Eingang ins Protokoll. Und, das ist nicht alltäglich, dieses Protokoll ist im Intranet einsehbar! Eingbracht werden die Anliegen in die GL vom Sicherheitsbeauftragten oder von der Zuständigen für Gesundheitsschutz, vertreten werden sie dort von einem GL-Mitglied.

Zahlen generieren Massnahmen

Ein wesentlicher Bestandteil bei Abwesenheiten ist die Zahlenanalyse. Im Vordergrund stehen: unfallfreie Tage seit dem letzten Unfall, Unfälle im Vorjahr sowie die Unfälle im laufenden Jahr. Diese 3 Kennzahlen werden im Betrieb plakatiert. Im Gesundheitsbereich liefert das Zeitbewirtschaftungs-System dem HR eine wichtige Grundlage für die Beurteilung und das Management krankheitsbedingter Abwesenheiten. Interessant sind zum Beispiel die Ausfallstunden pro 100 000 geleistete Arbeitsstunden.

Die Geschäftsleitung setzt sich mit den Zahlen, den Ereignissen und den getroffenen Massnahmen auseinander. Dabei wird verglichen mit SUVA-Statistiken und mit Daten aus der Migros-Industrie. «Zentrales Ziel ist der gesunde Arbeitsplatz, ein Friendly-Workspace-Aspekt eben», unterstreicht Claudia Wälchli. Daraus werden die erforderlichen kurz- und längerfristigen Massnahmen abgeleitet. Dazu gehören gezielte Betriebsrundgänge, interne Audits,

Risikobeurteilungen, E-Learning-Programme, Analysen der maximalen Arbeitsplatzkonzentration (MAK), Sanitäts- und Feuerlöschkurse, Referate für den Umgang mit Chemikalien, Eins-zu-eins-Tests der Notfallorganisation, ja sogar Evakuationen von Gebäuden.

Gesundheits- und Sicherheitstag für alle

Ein A&G-Highlight im vergangenen Jahr war der zweitägige Gesundheits- und Sicherheitstag mit dem Fokus auf erkannte Problemfelder. Zum Tragen kam hier viel Know-how aus der gesamten Migros-Industrie. Der Anlass war obligatorisch, das Feedback ausserordentlich gut. Da wurde im realen

«GESUNDE ARBEITSPLÄTZE SIND DAS ZIEL»

Arbeitsumfeld – mitten im Betrieb oder im Büro – mit Unterstützung durch Profis der Migros-Klubschule geübt, wie man mentale Stresssituationen abbaut. Oder Physiotherapeuten von Medbase gaben praktische Anleitungen, wie man Rückenproblemen vorbeugt. Ein SUVA-Posten instruierte das

sichere Gehen, und dem Abfallproblem widmete sich eine Station mit Umweltexperten.

«Wie sieht Dein Tag aus?»

So heisst eine Migros-weit lancierte Kampagne. Laut Claudia Wälchli nimmt das Mifa-Gesundheitsmanagement diese Initiative auf, «wenn es darum geht, in Einzelfällen Mitarbeitende zu unterstützen oder bei der Strukturierung des Arbeitstages zu beraten.» Ausgangspunkt dafür ist das Absenzen-Management. Daraus resultieren Stufengespräche, in denen Mitarbeitende begleitet werden. In geschützter Gesprächssituation wird gemeinsam versucht, die richtige Balance zwischen der Arbeitswelt und dem privaten Umfeld zu finden. Claudia Wälchli dazu: «Wertvoll ist in jedem Fall, die meist unausgesprochenen Probleme miteinander zu erkennen und zu bereden.» In komplexeren Fällen stehen Institutionen aus dem Migros-Netzwerk zur Verfügung. In heiklen Situationen kann ein Vertrauensarzt beigezogen werden. Wo hilfreich, werden die entsprechenden Vorgesetzten beraten, wie damit umzugehen ist. Auch das gehört zum professionellen A&G-Management.

Mischerei Flüssig



Gasser Felstechnik AG, Lungern

Für jede Baustelle eine Risikoanalyse

Felstechnik – der Begriff im Firmennamen lässt erahnen: Dieses Unternehmen löst schwierige Aufgaben mit grossem Gefährdungspotenzial. In der Tat – Gefahrenbeseitigung und Prävention im und am Fels sind das Kerngeschäft des Obwaldner Familienbetriebes. Damit Sicherheit entsteht.

Spektakulär sind die Aufträge allesamt. Und jedes Projekt ist ein Unikat. Keine Multiplikation von Lösungen, nichts «aus dem Magazin». Das stellt höchsten Anspruch an das Engineering, die eingesetzten Spezialisten und den Maschinenpark. Ohne Exzellenz in den Prozessschritten sind die latenten Risiken der Arbeiten nicht zu meistern. Basis dafür ist das SQS-zertifizierte Managementsystem nach ISO 9001, ISO 14001 und OHSAS 18001.

Wie präsentieren sich die Aufgabenstellungen?
Matthias von Ah, CEO der Gasser Felstechnik AG, gibt hier Einblick anhand von zwei Best Practice-Fällen.



Gasser Felstechnik AG

1922 gegründet, wird der Familienbetrieb mit 10 Filialen heute in der 3. Generation geführt. Rund 300 spezifisch ausgebildete Mitarbeitende betreuen die Bereiche Untertagebau, Felssicherung, Sprengbetriebe, Spezialtiefbau und Bauservice. Auf dem Firmenareal in Lungern befindet sich überdies der von Gasser gebaute unterirdische Brünig Park. Das Unternehmen ist SQS-zertifiziert nach ISO 9001, ISO 14001 und OHSAS 18001.

www.felstechnik.ch

■ Verbindungstunnel Melchsee-Frutt (OW)

Am unterirdischen Verbindungstunnel zwischen 2 neuen Hotels auf 1920 m ü.M. wirkte die Gasser Felstechnik bereits in der Planung mit. Das gesamte bergmännische

«DER SICHERHEITSCHEF IST WIE EIN OMBUDSMANN»

Stollenbauwerk wurde im Sprengvortrieb inklusive Projektierung als Totalunternehmung realisiert.

Der Stollen führt knapp 5 Meter unter einem weiteren bestehenden Hotel hindurch, was hohe Anforderungen an die Sprengmeister vor Ort stellte. Mit kurzen Abschlüssen von 0.5 Meter, minimaler Lademenge von 100 Gramm Sprengstoff pro Zündstufe und einer gezielten Etappierung konnten die Mineure die Erschütterungen so reduzieren, dass die Grenzwerte nicht überschritten wurden. Parallel liefen die Arbeiten am Liftschacht, der sich direkt neben einem der Neubau-Hotels befindet. Auch hier waren die Erschütterungsaufgaben strikt.

Eine ständige Herausforderung bildeten schliesslich die bestehenden Werkleitungen, was besonders subtiles Arbeiten verlangte. Die Ausbrucharbeiten konnten binnen 9 Wochen erfolgreich abgeschlossen werden.

■ Sicherungsarbeiten nach Felssturz in der Schöllenen (UR)

Im Mai 2015 ereignete sich zwischen Göschenen und Andermatt ein Felssturz grossen Ausmasses, was eine Sperrung der Strasse durch das Bundesamt für Strassen ASTRA nach sich zog. Andermatt war dadurch nordseitig ausschliesslich mit der Bahn erreichbar. Wegen der Dringlichkeit



Matthias von Ah, CEO

fanden an Pfingsten 2015 erste Rekognoszierungen und Beurteilungen statt. In Zusammenarbeit mit den Geologen wurde entschieden, labile nicht abgestürzte Felspakete an Ort und Stelle zu verankern, um einen weiteren unkontrollierten Absturz zu verhindern. Die Baustelle befand sich in schwer zugänglichem Gelände. Die Spezialisten wurden daher täglich per Helikopter abgesetzt. Oberste Priorität hatte die Arbeitssicherheit. So musste eine Evakuierung des Personals jederzeit möglich sein. Um die Koordination mit allen Beteiligten sicherzustellen, kam ein umfangreiches Überwachungs- und Alarmierungskonzept zum Einsatz. Gearbeitet wurde an



7 Tagen pro Woche, um die Forderung nach einer möglichst raschen Öffnung der Strasse zu erfüllen. Nacharbeit kam aus Sicherheitsgründen aber nicht in Frage.

«WIR LERNEN AUS DEM BETRIEBSALLTAG»

Gasser-Mitarbeitende verbauten 52 Felsnägel von 8 Metern Länge, sprengten und räumten zahlreiche Felsblöcke und erstellten oberhalb der betroffenen Strassengalerie eine Rückhaltemauer. Auch das Galeriedach wurde von der zusätzlichen Last befreit. Bereits nach einem Monat war die Strasse wieder beschränkt befahrbar.

Worin bestehen die Arbeits-Risiken?

Zum Verständnis vorab: Felssicherung und Sprengtechnik machen zusammen rund 50% des Umsatzes aus, die anderen 50% bringen Hoch- und Tiefbau, Spezialtiefbau, Tunnelbau. Das Management-Informationssystem MIS deckt alle diese Sparten ab. Es ist zertifiziert durch die SQS.

Bei uns arbeiten viele Spezialisten. Das Arbeiten am hängenden Seil wird vom Bergführerverband in einer Zusatzausbildung geschult. Die Spezialisten dieser Sparte sind nicht zwingend Bergsteiger, doch alle sind sehr sportlich und haben eine Affinität zum Berg. Für diese Arbeit braucht es Leidenschaft. Ebenso im

Sprengen. Die theoretische Ausbildung kann in externen Kursen absolviert werden. Der wichtigste Erfolgsfaktor ist aber die Erfahrung, die wir den Sprengmeistern selber vermitteln.

Die meisten Gefährdungen entstehen bekanntlich dort, wo die Gefahren nicht so offensichtlich sind, wo sie niemand erwartet oder wo Routine herrscht. Stolpern, Einklemmen sind da typisch. Solche Unfälle ziehen sich über alle Sparten hinweg. Das hat sehr viel mit Ordnung, Disziplin und Sauberkeit zu tun. Weil das Bewusstsein für die Gefährlichkeit der Arbeit am hängenden Seil besonders gross ist, sind hier Unfälle selten. Dasselbe gilt im Tunnelbau. Wichtig ist: Hier wie dort braucht es eine klare Definition der vorzunehmenden Sicherheitsmassnahmen.

Was wird im Bereich Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutz unternommen?

Sicherheitskonzepte erarbeiten und überprüfen – das ist eine klassische QM-Aufgabe. Im Unterschied zu anderen Firmen wird das bei uns objektspezifisch mit einer separaten Risikoanalyse gemacht, denn jede Baustelle ist anders. Und, auch das eine Besonderheit, das Konzept wird nicht nur sorgfältig instruiert, sondern der Mitarbeitende unterschreibt es. Verantwortlich für die Baustelle und deren Sicherheit sind der Bauführer und der Baustellenchef. Ein



vollamtlicher Sicherheitschef unterstützt und überwacht, indem er die Baustellen regelmässig auditiert. Wir überprüfen damit die Umsetzung des Sicherheitskonzepts in der Praxis. Und wir bieten den Mitarbeitenden so Gelegenheit, sich zur Sicherheit vor Ort zu äussern und Inputs zu geben, etwa punkto Sicherheitsausrüstung. Das bewährt sich sehr. Der Sicherheitschef ist so etwas wie ein Ombudsmann in Sicherheitsfragen. Er gibt mir als CEO Gewissheit, dass die Baustellen sicher sind, und wo Verbesserungspotenzial besteht. Extern wird das gesamte zertifizierte Sicherheitssystem der Gasser Felstechnik AG durch den SQS-Auditor überprüft.

Unfälle werden in einem einfachen, aber systematischen Reporting erfasst. Dieses richtet sich an einen klar definierten Empfängerkreis, damit auf Ereignisse mit konkreten Massnahmen flexibel reagiert werden kann. Stellt man eine Häufung einer bestimmten Unfallart – zum Beispiel Stolpern – fest, so wird das zusammen mit dem Sicherheitsbeauftragten thematisiert. Die SUVA bietet hierzu ausgezeichnete Kampagnenmuster an, die jeweils einen signifikanten Rückgang der entsprechenden Unfallart bewirken. Über den Einsatz von Kampagnen wird top-down entschieden. Verknüpft mit dem Reporting sind die entsprechenden Schulungen (ad-hoc oder Gesamtbelegschaft) und die Kommunikation auf verschiedenen Kanälen (zum Beispiel Beilagen zu Lohnbelegen). Sicherheitskonzept und Massnahmen bewähren sich, wenn man bereit ist, aus dem Betriebsalltag zu lernen. Das ist unsere Verpflichtung.



SCS Supercomputing Systems AG

«Im Komplexen das Einfache finden»

Wie finden SRG-Redaktoren blitzschnell das richtige Video aus 125 000 Stunden Material? Und wie findet der fahrerlose Mercedes den Weg? Supercomputing Systems im Technopark Zürich entwickelt solche Systeme.



Prof. Dr. Anton Gunzinger, Gründer und VRP



super computing systems

SCS

1993 gegründet, beschäftigt das Unternehmen heute im Technopark Zürich rund 100 Spezialistinnen und Spezialisten. Das Team deckt ein sehr breites Spektrum von Technologien ab – von der Hardware bis zum System Design auf höchstem Niveau als Entscheidungshilfe für die Praxis. SCS-Kunden profitieren von der Erfahrung aus über 1 000 Projekten.

www.scs.ch

Herr Professor Gunzinger, SCS baut Supercomputer. Was zeichnet diese aus?

Traditionelle Supercomputer sind hoch leistungsfähig, sehr schnell und benötigen viel elektrische Energie. Jene, die SCS für Kunden baut, brauchen oft sehr wenig Energie und sind sehr klein. Der Bau von Supercomputern ist aber nicht mehr unser einziger Tätigkeitsbereich: Zwei Drittel unseres Umsatzes erbringen wir mit hoch komplexer Software.

Bei Supercomputern lautet die Frage: Wieviel Intelligenz kann ich pro Watt produzieren? Das hat mit Energie, aber oft auch mit physischer Grösse zu tun. Ein Beispiel dazu: Zusammen mit der Firma Daimler entwickeln wir Fahrassistenz-Systeme. Der «Supercomputer» ist in der Fahrerkabine im Rückspiegel eingebaut und braucht nur 5 Watt Energie.

Was führte 1993 zur Gründung der SCS?

Wir nahmen an der Weltmeisterschaft der schnellsten Computer in den USA teil und landeten schliesslich in den Top Five. Daraus entstand die Idee, Supercomputer zu bauen. Weil das als Geschäftsmodell nicht tragfähig war, änderten wir schon früh die Strategie hin zur Dienstleistung mit Schwergewicht Computer System Design. Mit dieser Neuausrichtung schafften wir den betriebswirtschaftlichen Durchbruch. Heute besteht unser Portfolio zu einem Drittel aus Hardware und zu zwei Dritteln aus Software-Entwicklung.

Wie ist SCS im grossen IT-Markt positioniert?

Ein wesentlicher Unterschied zu unseren internationalen Mitbewerbern (Fernost) besteht darin, dass SCS fast ausschliesslich auf Projektbasis arbeitet. Und zwar mit Fixpreis! Es gibt nur wenige Ausnahmen, wo wir uns auf Stundenbasis engagieren. Diese Politik ist anspruchsvoll für uns, hat für den Kunden aber den gewichtigen Vorteil, dass



er mit einem Festpreis kalkulieren kann. Kalkulation von Projekten mit Fixpreisen hat viel zu tun mit Erfahrung, aber auch mit gut «organisierten» Entwicklungsprozessen.

Wie verläuft Ihr Wachstumspfad?

1993 gründete ich die SCS Supercomputing Systems AG als Spin-off der ETH im Technopark Zürich. Anfänglich belegten wir dort 60m² Fläche, heute sind es 2000m², und wir stehen vor einem weiteren Ausbau. Das Wachstum der SCS erfolgte wellenartig. Gab es zu Beginn schwierige Situationen, so führten sie stets zu einem neuen Entwicklungsschub. Wir profitieren von unserer Lernfähigkeit.

«ICH STEHE ZUM STANDORT SCHWEIZ»

Ein grosser Meilenstein war natürlich der Bau des ersten Supercomputers. Der entscheidende strategische Stein wurde jedoch mit dem Umschwenken in der geschäftlichen Ausrichtung – hin zum Dienstleister für Computersysteme – gesetzt. So realisierten wir Anfang 2000 für das Schweizer Fernsehen das grosse Projekt Videoarchiv. Es sichert den schnellen Zugriff zu 125 000 Stunden Video- und Audio-Material. In diesem Projekt stecken zwanzig Personenjahre Software-Entwicklung – technisch eine Meisterleistung. Auch hieraus zogen wir Learnings für einen nächsten Entwicklungsschritt.

Gegenwärtig gehen wir hinein in die Entwicklung sicherheitsrelevanter Systeme auf der höchsten SIL-Stufe (Safety Integrity Level mit den Stufen 1 bis 4 nach CENELEC-Norm in der Eisenbahntechnik). Level 4 bedeutet: 100 und mehr Personen könnten sterben (zum Beispiel falsche Weichenstellung). Ein solcher Fehler darf nur alle 100 000 Jahre vorkommen.

SCS macht Computer System Design – in 20 Jahren rund 1000 Projekte. Wofür zum Beispiel?
 Rund 100 Mitarbeitende arbeiten gleichzeitig an rund 100 Projekten parallel – von Machbarkeitsstudien mit 2 Wochen Aufwand bis zu komplexer Software mit 20 Personen-jahren. Hier einige Beispiele aus der Praxis: schnelle Netzwerke, Hardware und Software für Kartoffel-Sortiermaschinen, Partikel-Messgeräte im Lebensmittelsektor, Gerät zur Messung des Sauerstoffgehalts im Blut, Notfalluhr für ältere Leute, Kommunikationssystem für die Rettungsflugwacht, Digitalfunk für den öffentlichen Verkehr, Software für Ticketautomaten, das riesige Video- und Audio-Archiv für das Schweizer Fernsehen, Steuerungen für Verpackungsmaschinen, Systeme zur Optimierung für das Verpacken in der Zeitungsindustrie, Smart Grid sowie Energie-Simulationen u.a.m.

Auch Ihr neustes Buch «Kraftwerk Schweiz» basiert auf Simulationen...

Ja, denn ich stellte fest, dass in der öffentlichen Diskussion um die Energiewende selbst von namhaften Exponenten aus Politik und Wirtschaft Aussagen gemacht werden, die auf blossen Behauptungen basieren. Als Wissenschaftler, aber auch als Unternehmer, hat mich das erstaunt und gleichzeitig etwas geärgert. Zusammen mit einem ETH-Praktikanten begannen wir nachvollziehbare Szenarios zu simulieren. Da ordneten wir die Behauptungen ein und «rechneten sie durch». Wir waren überrascht, dass vieles, was wir durch die Medien erfahren, so nicht stimmt.

Wir analysierten alle Details mit Simulationen in Bezug auf die Faktoren Strom, Mobilität und Wärme. Unsere Erkenntnisse trug ich in einem Referat in Bern vor. Im Anschluss daran animierte mich der ehemalige Chef des Zytglogge-Verlages dazu, ein Buch zum Thema zu schreiben. Es schaffte im Jahr 2015 sogar den Sprung in die Top Ten der Schweizer Bestseller-Liste für Sachbücher.

«WIR OFFERIEREN ZU FIXPREISEN»

Ihr Unternehmen ist SQS-zertifiziert nach ISO 9001 und ISO 14001. Was bringt Ihnen das?

Das hat zwei Gründe. Erstens arbeiten wir mit Kunden zusammen (SBB, REGA usw.), welche die Zertifizierung voraussetzen. Und zweitens sind wir dadurch gezwungen, unsere schlanken Prozesse nicht nur zu leben, sondern auch zu dokumentieren. Unsere Mitarbeitenden sind sich als Computer System Designer gewohnt, so zu denken. Systementwicklung ist ja unser Geschäft. Die Auditoren staunen jeweils, wie dünn unsere Handbücher sind, trotzdem alles vollständig abbilden und echt gelebt werden...

Exzellenz im System Design sucht in der Komplexität die pure Einfachheit. Selbst bei anspruchsvollen Projekten auf dem sogenannten SIL-4-Level besteht die Kunst darin, Systeme so einfach auszulegen, dass sie mit vernünftigen Aufwand zertifizierbar sind.

Wir überlegen laufend, wie wir uns organisieren müssen, damit SCS effizient und schlagkräftig bleibt. Die Frage lautet: Wie können wir das interne System Design so gestalten, dass die Mitarbeitenden bei der Arbeit unterstützt werden und die Qualität ohne übermässigen Energieaufwand gesichert ist? Für uns zählt, dass wir uns an die eigenen, verlässlich definierten Prozesse halten.

Wo liegt die Zukunft für SCS?

Unsere Kompetenz erstreckt sich von «Lowest Energy Systems» (Systeme, die keine eigene Stromversorgung haben, auch keine eigene Batterie) bis zu extrem leistungsfähigen Systemen. Wir stehen überall dort im Einsatz, wo es darum geht, dass Systeme einwandfrei und sicher funktionieren – ausnahmslos computergestützt. Industrie und Dienstleister, aber auch die angewandte Forschung, sind unser Fokus. Und das wird so bleiben. Sehr interessante Märkte für SCS sind Hochsicherheitsanlagen im Eisenbahnsektor und Industrie 4.0. Neben dem System Design entwickeln wir weiterhin hoch anspruchsvolle Hardware.

Alle unsere Entwicklungen machen wir hier im Technopark Zürich. Ich stehe zum Standort Schweiz, zum Standort Zürich. Wir haben sogar renommierte Kunden aus Süd-Korea, obwohl dort Ingenieure 5 Mal günstiger arbeiten als bei uns. Damit uns dies gelingt, sind Kundennähe und eine hohe Qualität des Innovationsprozesses extrem wichtig. Alles muss stimmen: das System Design, die Spezifikationen, die Umsetzung – und der Preis.



Stampfli AG, Subingen

Sauber und versiegelt – mit System

«Qualität beginnt schon beim ersten Anruf», sagt der Firmenchef des national tätigen FM-Unternehmens Stampfli AG. Für ihn ist Qualität «Versprechen und Sicherheit zugleich». Wie äussert sich das im Geschäftsalltag?

Im Zentrum steht ein ganzheitlicher Qualitätsansatz. Das Geschäftsmodell des Familienbetriebs in Subingen/SO baut im Rahmen seines professionellen Rundum-Angebots im Facility Management auf einen geschlossenen Kreis von 8 Qualitätssiegeln – Customer Care, Equipment, Ressourcen, Schulungen, Organisation, Umfragen, Audits und Kontrollen.

Facility Services mit 8 Siegeln...

«Dieses <360-Grad-Verständnis> der Qualität ist für uns als Dienstleister entscheidend wichtig», betonen CEO Simon Stampfli und QM-Leiter Stefan Balsiger. «Wir kommunizieren das deshalb intern und extern bei jeder Gelegenheit.» Im Gespräch erklären die beiden Exponenten, worum es geht:

■ **Customer Care:** Jeder Kontakt zum Kunden ist ein Stück Qualität. Darauf wird spezielle Sorgfalt verwendet. Modernste IT-Systeme machen jederzeitige Unterstützung möglich.

■ **Equipment:** Techniken, Material und Geräte werden gemeinsam mit ausgesuchten Lieferanten auf den Kundenservice abgestimmt.

■ **Ressourcen:** Nationale Präsenz erleichtert die Auswahl und den Einsatz der richtigen Fachkräfte beim Kunden.

■ **Schulungen:** Alle Mitarbeitenden absolvieren eine kundenorientierte Grundschulung – von der Arbeitssicherheit über den Gesundheitsschutz bis zum persönlichen Auftreten.

■ **Organisation:** Stampfli ist klar strukturiert, entscheidet schnell und kommuniziert offen. Jeder Kunde hat einen direkten Ansprechpartner.

■ **Umfragen:** Regelmässige Kundenzufriedenheitsanalysen sichern Feedbacks von der Auftragsfront und bergen die Chance für Verbesserungen.

■ **Audits:** Sowohl das Managementsystem als auch Leistung, Organisation, Prozesse, Sicherheit, Betreuung und Freundlichkeit werden laufend auditiert.

■ **Kontrollen:** Das zentrale Prüfungs- und Kontrollsystem funktioniert digital und ohne Papier. Kontrollen vor Ort erfolgen durch Kadermitarbeitende. Verbesserungen werden umgehend eingeleitet.

Das Konzept mit den 8 Stampfli-Siegeln ist in ein integriertes Managementsystem eingebettet. Basis dafür sind die SQS-Zertifizierungen nach ISO 9001, ISO 14001 sowie OHSAS 18001. Alle 3 Zertifizierungen erfolgten erstmals im Jahr 2004. Sie sind in einem Handbuch vereint abgebildet. Jeder Mitarbeitende hat darauf Zugriff. Mittels Audits wird festgestellt, dass alle die Richtlinien und Vorschriften auch wirklich einhalten. Die Zertifikate spiegeln die ausgesprochen qualitätsorientierte Firmen-



CEO Simon Stampfli (links) und QM-Leiter Stefan Balsiger

philosophie des Unternehmens und öffnen in manchen Fällen auch die Türen zum Markt.

Gibt es im Angebot Dienstleistungen, die bezüglich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz besonders heikel sind?

Stefan Balsiger: Ja, deshalb liegt uns dieser Bereich sehr am Herzen, und wir investieren hier in entsprechende Schulungen, auch in Zusammenarbeit mit den Auftraggebern. Alle Stampfli-Mitarbeitenden sind an der einheitlichen Berufskleidung erkennbar, und sie haben einen Personalausweis. Wo erforderlich, tragen sie Schutzkleidung. Bis heute mussten wir glücklicherweise keine schweren Arbeitsunfälle registrieren.

«DAS MITEINANDER IM BETRIEB IST UNS WICHTIG»

Mögliche Gefährdungen gibt es aber auch in unserem Geschäft. Etwa in öffentlichen Räumen wie in Parks oder an Bahnhöfen. Dort besteht im Umgang mit der Entsorgung insbesondere die Gefahr von Schnittverletzungen, Stichen, Infektionen usw. Im öffentlichen Verkehr sind mit der Reinigung von Zügen sensible Zonen zu nennen. Speziell hier sind das Betreten von Bahngleisen, Stolpergefahr, Kollisionsgefahr und die Besonderheiten der Nacharbeit. Voraussetzung für das Arbeiten in der Höhe sind die Schulung an der Hebebühne und die persönliche Schutzausrüstung gegen Absturz. Spezielle Bedingungen herrschen überdies in Reinnräumen in der Medizinal-Branche, in der Industrie und in Forschungslabors. Strenge Masken- und Kleidervorschriften sichern die Reinheit der Räume und beugen der Kontamination vor.

Was ist Ihnen Arbeits- und Gesundheitsschutz wert?

Stefan Balsiger: Wir investieren in diesen wichtigen Sektor, um unsere Mitarbeiten-



Stampfli AG

Vom kleinen Reinigungsunternehmen zum bedeutenden Full-Service-Anbieter für Gebäude-Management: Das national tätige Familienunternehmen hat sich seit der Gründung vor 28 Jahren zum Unternehmen mit 1800 Beschäftigten entwickelt. Der Anker dieses rasanten Wachstums sitzt auch heute fest im Boden – der persönliche Kontakt zu jedem Kunden, ob klein oder gross. Das gilt für den Hauptsitz Subingen genauso wie für die 9 Filialen in der Schweiz.

www.stampfliag.ch

den zu schützen. Eine unfallfreie Aufgabenerfüllung beim Kunden vermeidet zudem Störungen im Arbeitsprozess. Arbeits- und Gesundheitsschutz figuriert in allen unseren internen Schulungen als eigenständiges Lernmodul. Für die Einhaltung der Vorschriften ist der direkte Abteilungsvorgesetzte verantwortlich. Mit Genugtuung können wir festhalten, dass wir bisher keine grösseren Unfälle registrieren mussten – bestimmt deshalb, weil sich die Mitarbeitenden gut an die Richtlinien halten und sich der potenziellen Risiken bewusst sind. Prävention betreibt Stampfli überdies im Bereich Nichtbetriebsunfall. Auch hier sind die Ereigniszahlen gering.

Stampfli gilt als Full-Service-Anbieter im Sektor Gebäude-Management. Was waren die wichtigsten Entwicklungsschritte dahin?

Simon Stampfli: Meine Eltern haben das Geschäft vor 28 Jahren aufgebaut. Der Betrieb wurde, der Zeit entsprechend, sehr paternal geführt, und die Mandate waren da-

mals noch klein und lokal begrenzt. Ich trat 1994 nach meiner Lehre als Hochbauzeichner in das Geschäft meines Vaters ein. Wir bauten weitere Dienstleistungen auf, und die Vermarktung wurde durch verstärkte

«MIT KLEINEN KUNDEN SIND WIR GROSS GEWORDEN»

Akquisition intensiviert. Danach entstanden Filialen, zuerst in Biel, dann in Bern und Luzern. Ein wichtiger Meilenstein war für uns die Expo 2002, die wir als Kunde gewinnen konnten. Wir erhielten den Auftrag, die Arteplages Biel und Neuenburg zu reinigen. Rund 200 Leute waren dort im Einsatz. Schritt für Schritt kamen weitere Filialen hinzu: Basel, Herisau, Aarau, in der Westschweiz und im Tessin. Das Geschäft entwickelte sich weiter. Neue bedeutende Kunden konnten gewonnen werden: Bahnen, Busbetriebe, grössere Industriebetriebe usw.



Im Jahr 2009 übergab Arthur Stampfli seinen vier Nachkommen den Betrieb. Eine Holding wurde gegründet und die Stampfli AG als Tochterunternehmen lanciert. Heute sind die drei Brüder alle im Unternehmen

«WIR SETZEN AUF VERTRAUEN»

tätig, die Schwester hält extern ihre Anteile. 2007 wurde mir die Funktion des CEO übertragen, Jeremias Stampfli ist Finanzchef, und Noah Stampfli arbeitet in der IT & Entwicklung.

2015 wurde die Geschäftsstrategie mit dem 360-Grad-Ansatz und dem Full-Service-Angebot nach aussen kommuniziert. Auf diesem Branding basieren wir seither. Heute zählt Stampfli mit 1800 Mitarbeitenden zu den führenden nationalen Anbietern im FM-Markt.

Sie führen den Familienbetrieb in der zweiten Generation. Woran erkennt man das?

Simon Stampfli: Mir ist das Miteinander im Betrieb wichtig. Ich schätze vor allem Mitarbeitende, die mitdenken, etwas zu sagen haben und Vorschläge einbringen. Das äussert sich in einer fast familiären Stimmung in der Belegschaft. Wir haben zum Beispiel keine vorgeschriebenen Pausenzeiten und keine festen Arbeitsplätze. Jeder kann überall arbeiten. Wir setzen hauptsächlich auf Vertrauen. Diese Unternehmenskultur wird sehr geschätzt, ja gar erwartet. Damit können wir uns auf dem Arbeitsmarkt profilieren und gute Kräfte anziehen. Gegenwärtig beschäftigen wir Mitarbeitende aus über 60 Nationen. Und wir verstehen uns bestens.



Tag der Schweizer Qualität in Bern

Mensch und Systeme

Immer längere «Arme» haben sie, und ihre «Hirne» leisten immer mehr. So ist es: Technische wie auch Managementsysteme können immer mehr. Digitalisierung sei Dank. Aber: Was geben Systeme dem Menschen? Und wie geht man mit Systemen zielführend um?

**TAG DER
SCHWEIZER
QUALITÄT** 



360 Qualitätsexpertinnen und -experten aus der ganzen Schweiz erörtern solche zentralen Fragen am diesjährigen «Tag der Schweizer Qualität» im Berner Kursaal. Unternehmerin Eva Jaisli unterstrich dabei

**«MIT MANAGEMENT-
SYSTEMEN CHANCEN
AKTIV WAHRNEHMEN»**

den entscheidenden Einfluss der Strategie auf die Systementwicklung. Systeme müssen geführt werden. Und die GL-Mitglieder der SQS, René Wasmer und Hubert Rizzi, skizzierten vor diesem Hintergrund, wel-

che Potenziale aus Managementsystemen gewonnen werden können.

Interessant: Thema Nummer 1 in der Networking-Zone war, man hörte es da und dort in Gesprächen, die Umstellung der Managementsysteme auf die revidierte Norm ISO 9001:2015. Vor allem interessierte, wie man das Management verstärkt ins System einbinden kann, und welche Zeit dieser Anpassungsprozess wohl beanspruchen wird.

Im Rahmen des Kongresses wurde Prof. Dr. Dr. h.c. Hans Dieter Seghezzi für sein Lebenswerk «als Pionier und wegleitender Förderer des Qualitätsmanagements in der Schweiz und in Europa» geehrt.



Schweizer Lebensmitteltag

200 Branchenvertreter in Luzern

Ist ein Greyerzer aus Pruntrut ein richtiger Greyerzer-Käse? Darf man Wein etwas Ei zugeben? Gehören 20-tägige Eier noch ins Verkaufsregal? Kann Bündnerfleisch auch aus argentinischen Stücken bestehen? Ist Bio wirklich bio?

LMT+
LEBENSMITTELTAG.CH



Dr. Otmar Deflorin, Präsident des Verbandes der Kantonschemiker der Schweiz

Dies und einiges mehr haben die Referentinnen und Referenten den Teilnehmenden des in diesem Rahmen dritten Schweizer Lebensmitteltages vom April 2016 in Luzern profimässig erklärt. Ja, wir Konsumenten haben eben oft falsche Vorstellungen über Herkunft, Produktionsart, Haltbarkeit oder Zusammensetzung unserer Lebensmittel. Wenn man es nur schon vor dem Kauf wüsste...

Aber ist es überhaupt möglich, stets zu erkennen, ob drin ist, was draufsteht? Wie weit kann man Verpackungsaufschriften, Deklarationen und Labels vertrauen? Und: Was ist denn wirklich echt, was Verführung, und wo beginnt die Täuschung? Täuschung, war in Luzern das Generalthema. Namhafte Experten – Lebensmittelingenieure, Kantonschemiker und spezialisierte Redaktoren aus Presse und Radio – beleuchteten Realitäten, Widersprüche und mögliche Entwicklungen vor dem Hintergrund der neuen Lebensmittelverordnung.



Moderatorin Daniela Lager und Felix Müller, GL-Mitglied SQS

Diskutiert wurden Wege, Konsumenten nicht zu (ent)täuschen und so ihr Vertrauen in Produktion und Handel zu erhalten. Täuschung im Lebensmittelsektor gibt's, Täuschung darf aber nicht sein! Initiiert wurde die mutige Thematik von zwei Exponenten der Branche, die es genau wissen: Felix Müller, GL-Mitglied der SQS sowie Ueli Steiner, Geschäftsführer von bio.inspecta.

Der nächste Lebensmitteltag findet statt am 30. März 2017.





Schweizerische Vereinigung
für Qualitäts- und Management-
Systeme (SQS)

Bernstrasse 103
3052 Zollikofen
Schweiz

T +41 58 710 35 35
F +41 58 710 35 45
www.sqs.ch



SQS aktuell

SQS-Seminare im 2. Halbjahr 2016 «Wissen, Können, Kompetenz»

SQS-Seminare und -Workshops zeigen Wirkung, weil sie den Anforderungen der Praxis dienen. Ob für die Neukonzeption, das Implementieren oder die Fortentwicklung eines Managementsystems – Qualitätsbeauftragte und Projektleitende erweitern hier gezielt ihre erforderlichen Kompetenzen.

Neben den Angeboten zu laufenden Normenrevisionen haben wir neu das Seminar

«Projektmanagement für den Aufbau/ die Revision von Managementsystemen» sowie das Grundlagenseminar «ISO 29990:2010 Lerndienstleistungen für die Aus- und Weiterbildung» ins Produktportfolio aufgenommen. Alle Workshop-Inhalte sind anwenderorientiert aufgebaut und beinhalten bewährte Umsetzungsbeispiele.

Themen, Daten, Durchführungsorte sind aufgeschaltet auf www.sqs.ch/Schulungen. Wir beraten Sie gerne und freuen uns auf Sie.



Zahlen, Daten und Fakten: SQS im Jahr 2015

Wie CEO Roland Glauser an der Generalversammlung Ende Mai ausführte, hat die SQS «ihre Audit- und Zertifizierungsaufgaben für die Wirtschaft 2015 auf hohem Niveau weiterentwickelt».

- Umsatz CHF 43,3 Mio.
- Cash Flow CHF 2,9 Mio. für Reinvestitionen in die Mandatserfüllung
- 159 Mitarbeitende, davon über 100 Auditoren
- 15 000 Audits durchgeführt
- 1 800 Teilnehmende an SQS-Seminaren und Info-Anlässen
- Kunden aus 74 Ländern aller Kontinente, Schwerpunkt im Heimmarkt Schweiz
- Netzwerk: SQS ist Mitglied von 30 Verbänden und hat Einsitz im Board of Directors des internationalen Netzwerks IQNet
- Werte: «Glaubwürdigkeit, Neutralität, Unabhängigkeit, Ehrlichkeit und Unbestechlichkeit» sind die begleitenden Werte für die Arbeit der SQS.

«Best Board Practice» für Verwaltungsräte

Die Zeit stellt hohe Ansprüche an das Management, aber auch an Verwaltungsräte – führungsmässig, technisch und kommunikativ. Die Professionalisierung dieser Ebene schreitet weiter voran. Das Label «Best Board Practice» gibt Halt und Struktur, vermittelt Sicherheit in der Zusammenarbeit VR/Management und fördert die Gesprächskultur. Bekannte Unternehmen haben das Label mit Erfolg eingeführt.

www.sqs.ch/de/Zertifizierte-Unternehmen



SQS-GLOBAL Flash

Redaktion: Ursula Schlatter

Redaktionsbeirat: Prof. Max W. Twerenbold