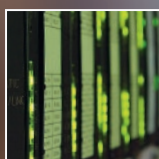


chestonag
□ □ ◇ □ automation



Statusbericht 2023

Grüezi

Herzlichen Dank für Ihr Vertrauen und Ihre Treue im letzten Jahr. Mit Ihnen zusammen und für Sie konnten wir wieder viele Projekte erfolgreich und betriebs sicher realisieren.

Der Firma Chestonag Automation geht es gut. Wie gewohnt beleuchten wir jedoch in unserem Statusbericht einige Themen kritisch, ohne eine praktikable Lösung anbieten zu können.

Wir betreuen mit grosser Freude die Anlagen, welche wir in der Vergangenheit automatisiert haben. Wer eine Steuerung programmiert und in Betrieb gesetzt hat, kennt auch den physikalischen Aufbau und ist somit der beste Partner für den Support. Dafür ist es sehr hilfreich, dass wir eine tiefe Fluktuationsrate und ein stabiles Partnernetz haben.

In nächster Zeit werden jedoch einige der langjährigen Mitarbeiter in den verdienten Ruhestand gehen. Deren Nachfolger brauchen Zeit, um sich einzuarbeiten und in das Arbeitsumfeld mit Ihnen als Kunden und Partner hineinzuwachsen.

Um dieser Situation Rechnung zu tragen, haben wir unser Team kontinuierlich verstärkt und sind nun mit knapp 80 Mitarbeitenden doppelt so gross wie vor 20 Jahren.

Dank des Zuwachses haben wir die notwendigen Kapazitäten für Ihre zukünftigen Projekte und Supportanfragen.

Wirtschaftsförderung oder der lange Weg zur Baubewilligung

Um für alle Mitarbeitenden genügend Platz zu haben, bauen wir die bestehende Liegenschaft aus. Abgesehen von einem Ein- und Auslass der Lüftung werden aussen am Gebäude keine Anpassungen vorgenommen. Natürlich braucht es trotzdem ein Baugesuch. Aus einem Keller wird eine Parkgarage und aus der Werkstatt ein Büroraum. Daraus ergibt sich folgende Geschichte:

Ende Juni 2022 haben wir entschieden, den Umbau vorzunehmen. Innerhalb einer Woche wurde vom Architekten das Baugesuch bei der Gemeinde eingereicht.

Aufgrund des Projektumfangs gab es diverse Rückfragen an den Architekten, welche zeitnah beantwortet wurden. Der Publikation des Baugesuchs sollte nichts mehr im Wege stehen. Leider wurde dieses nach mehrmaligen Nachfragen erst sechs Wochen später publiziert.

Kurz vor Ende der Auflagefrist meldeten sich teils private Organisationen, welche Empfehlungen und Vorgaben machen dürfen. Auch als nicht öffentlicher Bauherr haben wir uns daran zu halten.

Selbst nach der Einsprachefrist wurden weitere Bedingungen gestellt.

Das Baugesuch wurde nach mehr als vier Monaten mit mehreren Auflagen bewilligt:

- neue Treppengeländer
- Rampen mit Handläufen
- Hochwasserschutz
- Fluchtwegangepassung aufgrund der neuen Raumaufteilungen
- Radonschutzmassnahmen

Auf die Gebührenrechnung mussten wir nicht warten. Diese wurde weder vergessen noch liegengelassen, noch durch Auflagen Dritter verzögert.

Überall wird über Wirtschaftsförderung und Abbau von administrativen Hürden diskutiert. Leider scheinen die geltenden Gesetze und Vorschriften dies zurzeit (noch) nicht zuzulassen.

Lustverlust durch Dokumentenflut statt Arbeitsfortschritt

In den letzten Jahren haben wir an grossen Rechenzentren-Projekten mit ausgiebiger Qualitätssicherung mitgewirkt. Es gab dabei für sehr vieles ein Formular und jede Menge Vorschriften.

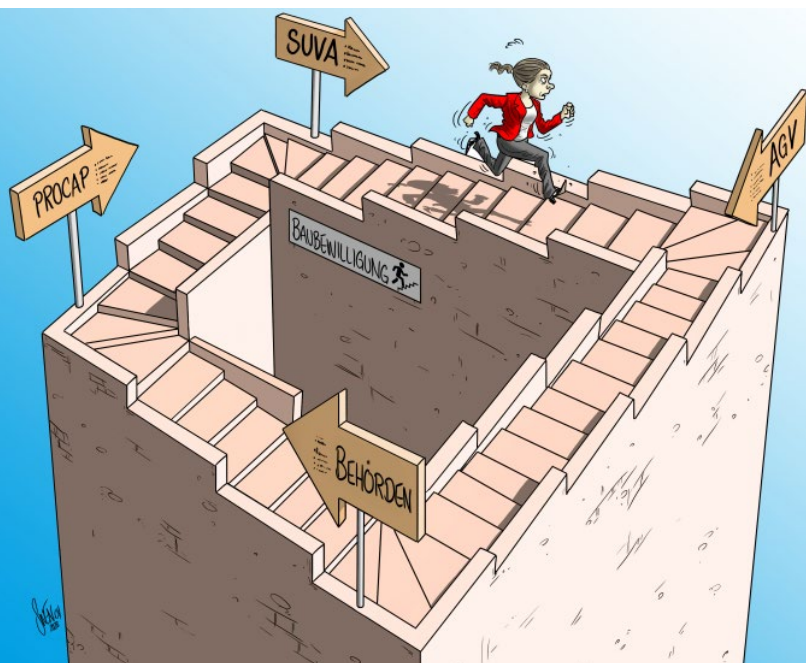
Man könnte annehmen, dass dadurch die Organisation der Arbeiten vor Ort top wäre:

- Es ist obligatorisch und kostenpflichtig, Badges bei einem Dienstleister zu beantragen, der sicherstellt, dass niemand schwarz arbeitet oder ausgebeutet wird.
- Täglich müssen geplante Arbeiten inkl. vorgängig durchgeführter Risikobeurteilung angemeldet werden.
- Tägliche Zutrittsbewilligungen pro Mitarbeiter und Raum stellen sicher, dass keine Unfälle passieren können.
- Der Zutritt zu sämtlichen Räumen wird durch Mitarbeitende einer Sicherheitsfirma gewährt, die zuerst telefonisch angeboten werden müssen.
- Sicherheitsschuhe und Leuchtweste verstehen sich von selbst und sind auf Baustellen Pflicht.
- Auch in geschlossenen Räumen ist ein Helm mit geschlossenem Kinnband obligatorisch. Zudem sind Handschuhe und Schutzbrille unabhängig von der Tätigkeit Pflicht.
- Das richtige Tragen der kompletten Schutzausrüstung wird durch den Sicherheitsdienst mit Nachdruck durchgesetzt.
- Für jegliche Tätigkeiten müssen eigene Protokolle erstellt und umgehend online eingereicht werden.
- Anhand dieser Eingaben wird der Fortschritt der Arbeiten beurteilt und online die Einhaltung des Terminplans eingefordert.

Dies klingt alles durchdacht und logisch. Ein enger Zeitplan und die Abhängigkeiten unter den verschiedenen Firmen und Systemen führen aber zu seltsamen Situationen:

- Aufgrund des grossen administrativen Aufwandes bleibt keine Zeit für die praktischen Arbeiten.
- Die Rückmeldungen der Firmen stimmen selten mit dem echten Arbeitsfortschritt überein. Leider wird der Stand im Protokoll teilweise höher gewichtet als der Fortschritt vor Ort.
- Es ist aufwendig herauszufinden, welche Arbeiten als nächstes gemacht werden können/dürfen.
- Regelmässig erhält man die Freigabe für eine Arbeit, ohne dass die Vorarbeiten wirklich erledigt sind.

Es wird nicht kommuniziert und koordiniert, sondern vorgeschrieben und protokolliert. Die zentrale Stelle, die alle Fäden in der





Hand hält, fehlt oder ist mit dem Freigeben von Dokumenten absorbiert. Die Folgen sind unzählige Leerläufe und jede Menge Frust. Was auf der Strecke bleibt, ist die Lust. Zum Glück können auf den meisten Baustellen immer noch Schweizer Handwerker ohne Vorschriften von amerikanischen Konzernen arbeiten.

Unkontrollierte Kontrollen

Arbeitsaufträge werden nicht immer so verstanden und umgesetzt, wie sie geplant und vorgegeben werden. Mögliche Gründe dafür:

- Es führen verschiedene Wege zum Ziel.
- Das Ziel kann mit den vorhandenen Werkzeugen nicht erreicht werden.
- Die Ausführung kennt mehr technische Varianten, als den Planenden bewusst war.

Dies führt vor allem in grösseren Betrieben dazu, dass eine Kontrollinstanz eingeführt wird. Diese erlässt Richtlinien und Vorgaben und stellt sicher, dass alle Aufträge dementsprechend umgesetzt werden.

Die Kontrollstelle führt die Kontrollen nach bestem Wissen und Gewissen durch. Die Problematik besteht darin, dass auch für die Kontrolle wiederum definiert werden muss, was und wie kontrolliert werden soll. Entsprechend kann es vorkommen, dass auch die Kontrolle nicht im Sinne des Verfassers des Kontrollauftrages ausgeführt wird.

Konsequenterweise braucht es folglich eine Kontrollstelle, welche die Kontrollstelle kontrolliert.

Dies führt zwangsläufig zu mehreren Dutzend Seiten langen Verträgen oder Arbeitsanweisungen, welche freigegeben werden müssen.

Diese werden dann von den Kontrollierenden innerhalb weniger Minuten freigegeben, weil jeder davon ausgeht, dass ja bereits eine Kontrolle gemacht wurde, oder noch eine Kontrolle folgen wird.

Aufgrund des fehlenden Bezuges zur Praxis und zum Prozess fehlen die Detailkenntnisse, um beurteilen zu können, was effektiv kontrolliert werden sollte. Folglich wird nur das kontrolliert, was einfach zu kontrollieren ist.

Die Qualität des Objektes ist am Ende nicht höher. Aber der Umfang der Dokumente viel grösser.

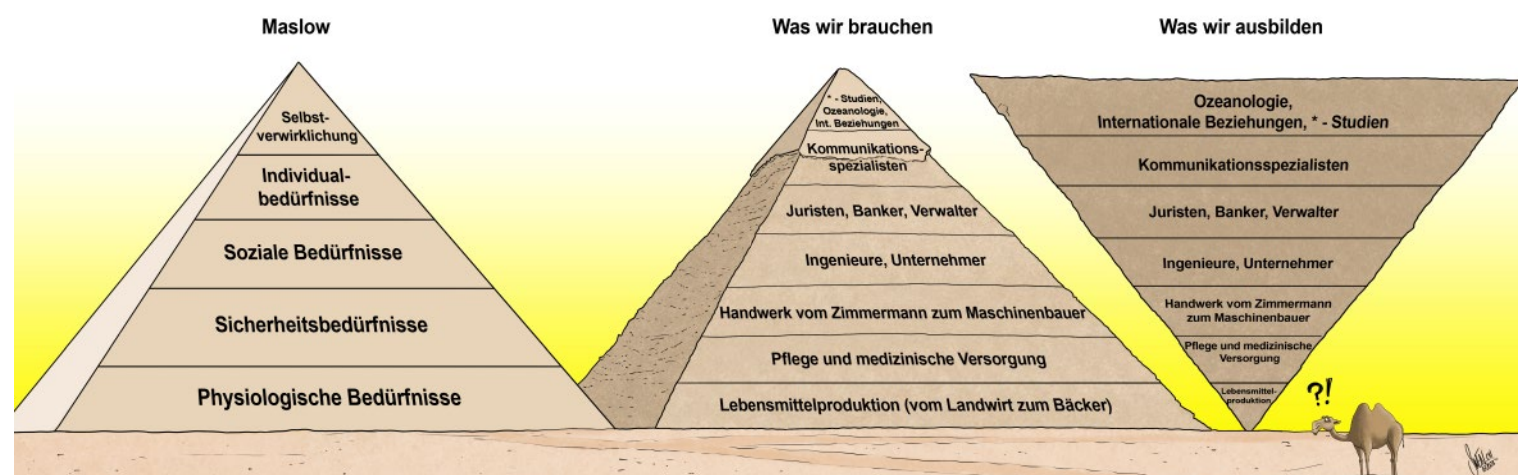
Dieses Vorgehen generiert Kosten, welche bei den Lieferanten und den Handwerkern eingespart werden müssen. Aber natürlich ohne Qualitätsverlust!

Gesellschaftlicher Wandel und der Mangel an Fachkräften

Über Jahrzehnte haben wir uns daran gewöhnt, jederzeit alles sofort zur Verfügung zu haben. Die meisten der lebensnotwendigen Güter stehen bereit zur Verwendung, und das zu einem Preis, der uns vergessen lässt, welchen Wert das Produkt oder die Dienstleistung für uns tatsächlich hat. Mit dieser erlebten Sicherheit haben wir uns als Gesellschaft langsam gewandelt, unter anderem hat – unserer Erfahrung nach – die Wertschätzung für Menschen abgenommen, die sich für den dualen Bildungsweg entscheiden.

Seit ein paar Monaten werden verschiedene Mangellagen sichtbar, die einen noch hypothetisch, die anderen spürbar. Zur zweiten Gruppe gehört das wachsende Defizit an Fachkräften. Aus einer Vielzahl von Gründen erwähnen wir nur die beiden Nachfolgenden: Aus Baby- werden Pensions-Boomer und ein zunehmender Anteil der arbeitstätigen Bevölkerung hat sich auf Teilzeit festgelegt.

Wir Menschen haben Bedürfnisse mit unterschiedlicher Bedeutung für das Leben und Überleben. Mit dem wachsenden Mangel an Fachkräften auf den verschiedensten Ebenen stellt sich die Frage nach den Prioritäten. Was soll und muss mit welcher Priorität erreicht werden? Maslow hat das mit seiner bekannten Pyramide dargestellt. Übertragen wir die Bedürfnispyramide auf Berufsfelder und Ausbildung, so führt das zur stark vereinfachten Darstellung:



Zeichnen Sie bei Gelegenheit die Pyramide mit den Jahreslöhnen. Daraus ergeben sich interessante Erkenntnisse.

Glücklicherweise helfen uns Quereinsteigende, viele der anfallenden Herausforderungen abzufangen. Uns scheint die Geschichte langfristig trotzdem nicht zielführend, denn Quereinsteigende wirken ohne entsprechendes Fachwissen, mit beschränkter Ausbildung und wenig Erfahrung in ihrer neuen Aufgabe. Das generiert zwangsläufig mehr Fehler und Ineffizienz – was wiederum den Fachkräftemangel verschärft.

Konkret bedeutet das, dass z.B. an Stelle einer ausgebildeten Lehrperson durchaus ein Automechaniker vor einer Klasse mit 30 Schülern steht. Finden Sie das wirklich gut – auch wenn es Ihre Kinder betrifft? Ganz nebenbei wird mit solchen Massnahmen die Fachausbildung zum Pädagogen, beim Handwerk oder beim Pflegepersonal abgewertet.

Das Fachkräftedefizit führt zu kreativen Lösungen. So ist ein neues Servicekonzept entstanden, bei dem im Fall einer Störung zuerst eine Hilfskraft (in der Regel als Fachkraft verkauft) mit zwei besonderen Fähigkeiten auftaucht – nämlich Auto fahren und Telefonieren. Die erste Fähigkeit erkennt der Kunde beim Erscheinen, die zweite ca. drei Minuten später, wenn es darum geht, sich die angezeigte Störmeldung vom Servicecenter interpretieren zu lassen. Scheitert diese Hilfskraft mehrfach, kommt ein Techniker zum Einsatz, der die Anlage kennt und das Problem tatsächlich lösen kann. Der Kunde bezahlt selbstredend alle Einsätze. Mit dem Mangel an Fachpersonal sollten wir uns darauf einstellen, dass vierzigjährige Spezialisten mit langer Ausbildung auf den achtzig Jahre alten Handwerker warten. Der Vorteil wäre, dass die Pensionierten nicht nach einer neuen Tagestruktur suchen müssten.

Wie könnte die Situation verbessert werden? Die nachfolgende Aussage bezieht sich fast ausschliesslich auf börsenkotierte Unternehmen und nicht auf KMU: Wie wäre es, Wertschätzung zu zeigen, indem die Löhne entsprechend der Bedeutung der erbrachten Leistung bezahlt würden? Damit schrumpften die Gewinne, der Börsenwert nähme ab. Das wäre langfristig betrachtet nachhaltiger als das Fehlen von Fachkräften.

Vielleicht zeigen sich in Zukunft andere Lösungen. Unsere Arbeitswelt hat sich rasant verändert. Denkbar ist, dass wir schon bald viele unserer Arbeiten durch Roboter oder KI erledigen lassen und so andere Fähigkeiten gebraucht und neue Modelle möglich werden.

In meinen 40 Berufsjahren hat sich vieles verändert, der andauernde gesellschaftliche Wandel wird nicht aufhören. Ende Juni wechsele ich in eine andere Lebensphase und bin gespannt, wie

Die Frage des Jahres

Jede demokratische Abstimmung in der Schweiz führt zwangsläufig zu einer Mehrheit und einer Minderheit. Minderheiten sind gemäss aktuellem Verständnis zu schützen. Bedeutet das nun, dass die Verlierer der Abstimmung (die Minderheit) nun trotzdem ihre Ansicht durchsetzen können?

ich die Arbeitswelt aus Sicht des Pensionierten, des Beobachters, wahrnehmen werde.

Mit diesem Text endet meine Zeit als Mitautor des Statusberichtes. Im Rückblick auf mehr als 35 Jahre Chestonag Automation bleibt vor allem Dankbarkeit für erhaltenes Vertrauen, für unzählige gute Begegnungen und für spannende Projekte.

Mir werden die Menschen intern wie extern sehr fehlen, das spüre ich. Entsprechend freue ich mich über die eine oder andere zukünftige Begegnung!

Es erfüllt mich mit grosser Freude, dass das längst eingespielte Geschäftsleitungsteam die Firma dort erneuert, wo es notwendig ist und gleichzeitig für den Erhalt der einzigartigen Kultur sorgt. (Markus Möhl)

Markus Möhl geht nach 36 Jahren per 30. Juni 2023 in Pension

Unser Gründungsmitglied, Ingenieur und Verkäufer, Motivator, Berater, ehemaliger Geschäftsführer und Verwaltungsratspräsident verlässt uns altersbedingt.

Wir danken ihm für seine Visionen und seine Weitsichtigkeit, für seine Begeisterungsfähigkeit und seine Vorbildfunktion für unsere Firmenkultur, für sein Herzblut für die Anliegen der Firma und seine Leidenschaft zum Wohle aller, für seine Freundschaft, seine Hilfsbereitschaft, sein Vertrauen, für die partnerschaftliche Zusammenarbeit, für seine Grosszügigkeit und seine pionierhafte Lösung der Firmennachfolge.

Wir sind stolz, die Firma mit dieser einzigartigen Kultur und der unorthodoxen Struktur weiter in die Zukunft zu führen und wünschen Markus für den nächsten Lebensabschnitt gute Gesundheit, Lust auf Neues und mehr freie Zeit.



Abschluss

Wir werden auch im kommenden Jahr alles geben, Ihre Erwartungen als Kunde und Projektpartner zu erfüllen. Helfen Sie uns dabei, indem Sie uns sagen, welche Erwartungen Sie haben und was wir besser machen können. Wir arbeiten gerne für Sie und möchten dies auch in Zukunft tun.

Freundliche Grüsse

chestonag automation ag

 Peter Bruderer
  Daniela Fleck
  Philipp Stark
  Reto Steinemann
  David Weber
  Martin Schär
  Markus Möhl

Drei weitere Mitarbeiter gehen ebenfalls in Pension



Hans-Peter Selhofer
per 30.04.2023
nach 20 Jahren



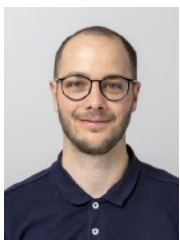
Jürg Böhm
per 31.12.2023
nach 30 Jahren



Andreas Weber
per 31.12.2023
nach 27 Jahren

In diesem Jahr müssen wir uns von drei Partnern verabschieden. Wir freuen uns für sie, dass sie den nächsten Lebensabschnitt gesund und «zwäg» in Angriff nehmen dürfen und bedanken uns für ihren unternehmerischen Einsatz für unsere Firma und ihr grosses Engagement für unsere Kunden. Sie haben unzählige, erfolgreiche Projekte realisiert und ihr umfangreiches Wissen und Know-How an unseren «Ingenieur-Nachwuchs» weitergegeben. Wir werden die Zusammenarbeit und die gemeinsamen Pausen vermissen und wünschen ihnen für den neuen Lebensabschnitt gute Gesundheit, Freude an neuen Herausforderungen und nur das Beste für die Zukunft.

Unsere neuen Mitarbeiter



Lui Auchter
BSc Systemtechnik



Dominik Link
MSc Engineering



Oliver Röhli
BSc Systemtechnik

Erfolgreich abgeschlossene Lehrabschlussprüfung



Samuel Lenzin
Informatiker EFZ



Dominic Unternährer
Informatiker EFZ



Dominik Zubler
Automatiker EFZ

Unsere neuen Lernenden im Betrieb

chestonag

□ □ ◇ □ **automation**

chestonag automation ag
wächterweg 4
5707 seengen

Statusbericht 2023

Unser Jahresmotto 2023

