



Knowhow Transfer «Ausbildung zur Praxis» - Bericht über den Firmenbesuch der Bossard «Motto: Proven Productivity, im Dienste der Wettbewerbsfähigkeit unserer Kunden» in Zug

Die Produktionstechniker Studenten (Lehrgang PT HF 2016-2018) aus der TF Bern hatten am 27.04.2018 die Möglichkeit bei der Firma Bossard in Zug einen Blick hinter die Kulissen zu werfen. Unser Dozent Rolf Gunziger organisierte den Anlass unter dem Bossard Motto «Lösungen entwickeln, die besser, schneller, effizienter und kostengünstiger sind – und somit unseren Kunden helfen, ihre Konkurrenz zu überflügeln». Diese ganzheitliche Sicht nennt die Bossard „Proven Productivity“. Das Unternehmen hat sich auf das Handeln, Entwickeln, Beraten und die Erbringen von unterschiedlichen Dienstleistungen rund um die Verbindungselementen spezialisiert. Ziel des Firmenbesuches war mehr über die Herausforderungen in den Bereichen Logistik, Instandhaltung und Mitarbeiterführung der Firma Bossard zu erfahren.

Um 09:00 Uhr startete der stellvertretende Logistikleiter mit einer kurzen Firmenvorstellung. Anschliessend stellte er die Instandhaltung- und Logistikabläufe detailliert vor. Mit einem kurzen Einblick in den Showroom, den das Unternehmen Bossardworld nennt, wurden den Besuchern die verschiedenen Logistiksysteme welche die Firma Bossard ihren Kunden leihweise zur Verfügung stellt, ausführlich erklärt. Bossard denkt nicht nur an die interne Logistik, sondern unterstützt auch die Kunden bei der smart factory logistic mit ihren Bestell- und Lagerverwaltungssystemen, die den Kunden die Lagerverwaltung und Nachbestellung deutlich vereinfachen. Nach einer kurzen Kaffeepause startete der Betriebsrundgang in der Warenanlieferung. Dort werden täglich 50 Tonnen Material aus verschiedenen Ländern angeliefert und durch ca. 7 Mitarbeiter in die sogenannten Umkartons umgepackt. Weiter ging die Führung in die Abteilung wo die kleinen Verbindungselemente für den Kunden einzeln abgepackt werden. Laut dem Logistikverantwortlichen sei aus Kapazitäts-, Sozial- und Kostengründen ein Grossteil dieser Tätigkeit an mehrere Behindertenwerkstätten und an zwei Gefängnisse ausgelagert. Anschliessend konnte die Klasse das vollautomatisierte Hochregallager besichtigen, in dem bis zu 49'000 Artikel «Chaotisch» eingelagert werden können. Die drei automatischen Hochregalroboter sind täglich von 07:00 bis abends 17:00 Uhr ständig in Bewegung. Dank präventiver Instandhaltung, welche durch in der Nacht oder an Feiertagen ausgeführt werden, liegt dessen Anlageverfügbarkeit bei stolzen 99.7%. Anschliessend hatten wir die Gelegenheit das Palettenlager zu besichtigen, in dem die grösseren Artikel teilautomatisiert mit Hochregalstaplern ein- und ausgelagert werden. Nach einer erholsamen Mittagspause stellte die HR Verantwortliche die Aufgaben im Bereich Personalmanagement vor. In Bezug auf die Personalbeschaffung hat die Unternehmung Bossard klare Vorgehensweisen. Für eine Neubesetzung einer freien Arbeitsstelle wird zuerst eine interne Lösung gesucht erst danach wird die Stelle extern ausgeschrieben, als erster Schritt auf der Homepage der Bossard Group. Wenn auf diesen beiden Wegen kein passender Kandidat gefunden werden konnte, wird die freie Stelle auf diversen Stellenvermittlungswebseiten online ausgeschrieben. Nur in Ausnahmefällen wird ein Stellenvermittlungsbüro miteinbezogen. Die Bewerbungen werden gründlich geprüft, ca. fünf Kandidaten werden zum Bewerbungsgespräch eingeladen um sich gegenseitig kennen zu lernen.



Wenn nötig werden noch allfällige Referenzen eingeholt. Die Bewerber, welche überzeugen konnten, werden zu einem zweiten Gespräch eingeladen, hier handelt es sich um ca. zwei bis drei Personen. Das zweite Vorstellungsgespräch beinhaltet vertiefte Informationen über die vakante Stelle, Besichtigung des Arbeitsplatzes, Vorstellung des Bossard Leistungspakets und ein Interview mit der nächsthöheren Instanz. Zusätzlich wird ein Persönlichkeitsprofil über den Bewerber erstellt, dieses Profil beinhaltet ungefähr 50 Fragen. Ein externes Assessment wird bei einer Stelle im höheren Kader hinzugezogen. Der Entscheid über eine Anstellung wird nicht durch das HR getroffen, sondern der Entscheid trifft die zuständige Linie. Bossard bemüht sich intensiv, die Zufriedenheit der Mitarbeiter stetig zu steigern. Dazu werden regelmässig Mitarbeiterumfragen durchgeführt. Anhand der Auswertungen wird ein Wohlfühlbarometer pro Linie erstellt. Dass sich die Bemühungen seitens Bossard lohnen, beweist der fünfte Rang im Jahr 2017 beim Swiss Arbeitgeber Award. Wird ein neuer Mitarbeiter angestellt, so durchläuft er ein auf seine künftige Tätigkeit definiertes Einführungsprogramm, dies ist alles im Sinne der on the Job Ausbildung. Zudem hat der Mitarbeiter die Chance eine bereichsübergreifende Ausbildung zu geniessen. Während der Probezeit nutzen die neuen Mitarbeiter ein E-Learning Programm damit sie die Unternehmung mit den verschiedenen Dienstleistungen und ihren eigenen Aufgabenbereich besser kennen lernen. Die HR-Leiterin der Bossard Group hat uns sämtliche Fragen beantwortet. Nach dem Gespräch verabschiedeten wir uns mit einem positiven Eindruck und traten gestärkt mit „Zältli“ unseren Heimweg an.



Hochregallager Bossard

Stefan Brügger, Student Lehrgang Produktionstechniker HF 2016-2018