

M System

Compu

Kern-Contraves

for Data Presentation

Demonstration

Kern DSR 1
Digital Stereo Restitution
Instrument

raphic

Hauszeitung

6
quisition

and application software

Kern

Kern-Contraves IS 200

Selective Graphic System

Kern GDES 100

Graphic Display and Editing System

Kern GP1

Graphic Plotter

Kern AT

Automatic Drawing Table

Tektronix 4663

Interactive Digital Plotter

PG3

Local Plotter

/CPM1/MK2

in the American Market

1502



*Hauszeitung
der Firma Kern & Co. AG, Aarau
Werke für Präzisionsmechanik,
Optik und Elektronik
Nr. 4, September 1980, 21. Jahrgang
Erscheint vierteljährlich*



*Titelbild: Ein Teil unserer neuen
photogrammetrischen Geräte im Kern-
Stand der Photogrammetrie-Ausstellung
in Hamburg. Rechts im Vordergrund der
automatische Zeichentisch GPI. Im Hinter-
grund links das interaktive graphische
System IS 200 (eine gemeinsame Entwick-
lung von Contraves und Kern) und rechts
das digitale Stereo-Auswertegerät DSR 1.*

14. Internationaler Photogrammetrie-Kongress

Vom 13. bis 26. Juli fand in Hamburg der Kongress der Internationalen Gesellschaft für Photogrammetrie (ISP) statt. Weit über 1000 Mitglieder der nationalen Gesellschaften aus 67 Ländern nahmen am Kongress teil. Dieser alle vier Jahre stattfindende Anlass dient dem internationalen Erfahrungsaustausch sowie der Information über die Entwicklung auf dem Gerätesektor.

Die mit dem Kongress verbundene Fachausstellung war für die 36 anwesenden Firmen ein Grossereignis. Im 147 m² umfassenden, gut präsentierenden Kern-Stand wurden den Besuchern die Neuheiten und die bewährten Geräte des Photogrammetrie-Programms sowie alle geodätischen Instrumente gezeigt. Bis es jedoch soweit war, haben sich Wochen und Monate vorher Kern-Mitarbeiter mit der Organisation und Durchführung der Aus-





stellung beschäftigt. Dass sich dieser Aufwand gelohnt hat, beweist die Tatsache, dass der Kern-Stand immer von Besuchern besetzt war und dass für die Interessenten, die es ganz genau wissen wollten, sogar noch Vorführungen ausserhalb der normalen Öffnungszeiten organisiert werden mussten.

Der ausserordentlich gute Besuch der Ausstellung wurde durch das kühle, regnerische Wetter noch begünstigt. Mancher Kongressteilnehmer dürfte einen weiteren Gang durch die Ausstellung einer Stadtbesichtigung oder Hafenrundfahrt vorgezogen haben.

Nicht nur die Zahl, sondern auch die Qualität der Ausstellungsbesucher war bemerkenswert, waren doch praktisch keine "Sehleute" anzutreffen. Der Grund dafür war eine relativ hohe Eintrittsgebühr, die Nicht-Kongressteilnehmer zu entrichten hatten.

Besonders erfreulich war es, dass 25 Kern-Auslandvertreter in Hamburg anwesend waren und sich der Betreuung von Kunden aus ihren Ländern widmeten.

Aus den Besucherreaktionen und aus den Beobachtungen der Konkurrenzprodukte konnte entnommen werden, dass Kern mit den beiden wichtigsten Neuheiten unter den photogrammetrischen Geräten genau ins Schwarze getroffen hat. Das digitale Stereo-Auswertegerät DSR1 mit bisher unerreichtem Bedienungskomfort braucht den Vergleich mit den Konkurrenzprodukten nicht zu scheuen. Der neue automatische Zeichentisch GP1 weist gegenüber vergleichbaren Konkurrenzgeräten sogar noch mehr technische Finessen auf, die eine vielseitige Anwendung des Tisches gestatten.

Obschon bei den geodätischen Instrumenten keine eigentlichen Neuheiten gezeigt wurden, war das Publikumsinteresse vor allem auf dem Gebiet der Datenübertragung und -speicherung sehr gross.

A. Bühlmann

«Älter werden»



In der vorletzten Hauszeitung stiegen wir mit einigen Erkenntnissen aus der Wissenschaft und allgemeinen Überlegungen in das Thema ein. Heute finden Sie nachfolgend zusammengefasst Aussagen, aufgezeigte Probleme und gegebene Anregungen zu Lösungen durch die Teilnehmer anlässlich der Kaderschulung im letzten November. Es war allerdings nicht leicht, aus einer Fülle von Stichworten ein lesbares Konzentrat zu formulieren. Die vorgenommene Gliederung ist modellhaft und dient der besseren Übersicht. Die Aussagen können bei über 100 Teilnehmern auch widersprüchlich sein und sollen daher nie allein gesehen, sondern immer in den Zusammenhang gestellt werden.

Persönlicher Bereich

Die Vereinsamung mit fehlenden Möglichkeiten, für andere etwas zu tun,

wurde akzentuiert als Problem dargestellt. Gesundheitliche Schwierigkeiten sprechen weniger an. Das Vertrauen in die Medizin, aber auch die gute soziale Absicherung bei Krankheiten sind vermutlich entlastende Elemente. Trotzdem wird empfunden, dass die nachlassende Gesundheit das Älterwerden stärker zum Bewusstsein bringt. Schwere Krisen, eigene oder solche der Angehörigen, werden dadurch zu einer grossen Belastung.

Der rechtzeitige Aufbau eines Bekanntenkreises, die Pflege der privaten Partnerschaft (Ehe, Freundschaft) sowie die Gestaltung des Lebens ausserhalb der Arbeitswelt wirken der Vereinsamung entgegen. Ausser der Pflege von Hobbies kann die Übernahme von Nebenarbeiten und Nebenaufgaben, welche einer Gemeinschaft dienen (Familie, Verein, Institution, Öffentlichkeit), Nutzen und Anerkennung bringen. Mehr Zeit im Alter erlaubt oft, versäumte Projekte nachzuholen. Dies kann dann leichter realisiert werden, wenn der persönlichen Entwicklung die entsprechende Beachtung geschenkt wurde und intellektuelle wie manuelle Fähigkeiten gepflegt wurden und dadurch auch im Alter erhalten sind.

Hilfe/Beratung

Die Hilfe zur Selbsthilfe steht im Vordergrund. Umstellungen sollen in erster Linie selbst bewältigt werden, denn Erfolgserlebnisse motivieren. Als Form sehen die Teilnehmer in erster Linie individuelle Hilfe und Beratung. Soweit gewünscht, sollen sie den Mitarbeitern im Betrieb über die Vorgesetzten und Stabsstellen wie Personalabteilung und Beratungsstelle zuteil werden. Ausser der Hilfe bei konkreten Problemen soll sich die Beratung auf die Lebensgestaltung erstrecken und Anregungen zu persönlichen Aktivitäten geben.

Generationenkonflikt

Nach dem Verlauf der Kaderschulung zu beurteilen, haben wir nicht allzu grosse Konflikte zwischen Alt und Jung. Immerhin ist die Meinung, die Jungen werden bevorzugt, weil sie oft besser (zeitgemässer) ausgebildet sind und eine höhere Bereitschaft zur Weiterbildung haben. Die Ablö-

sung am Arbeitsplatz schafft nicht zuletzt Probleme, weil die Älteren Hemmungen haben zu delegieren. Allgemein wird in der immer stärkeren Trennung jung/alt keine günstige Entwicklung gesehen. Eigene Interessen und Vorurteile wirken Kontakten zwischen den Generationen entgegen.

Es soll den Jungen wie den Alten zugestanden werden, Fehler zu machen. Die Toleranz soll gegenseitig sein, steht aber insbesondere den Älteren gut an. Demgegenüber sollen die Jüngeren die Ratschläge der Älteren besser berücksichtigen.

Strukturveränderungen

Die früher geforderte und gepflegte langjährige Spezialisierung schafft Schwierigkeiten, Veränderungen zu vollziehen. Der Ältere hat mehr Mühe, sich anzupassen, obschon die grundsätzliche Bereitschaft, Veränderungen zu verarbeiten, nicht vom Lebensalter abhängig ist.

Der Vorgesetzte soll mit Verständnis auf die Probleme eingehen und die Vielseitigkeit der Untergebenen fördern bzw. trainieren, was die systematische Integration der Älteren in neue Technologien einschliesst. Beispiele von erfolgreich verlaufenen Versetzungen bestätigen die Anpassungsfähigkeit auch älterer Mitarbeiter.

Ausbildung/Training

Der Ältere scheut sich vor Aus- und Weiterbildungskursen. Offenbar befürchtet er Einbusse an Prestige und hat Hemmungen vor dem "Ausgesetztsein". Ein weiterer Weg des Betriebes, die wissenschaftlich nachgewiesenen Entwicklungsmöglichkeiten der Älteren nicht nur zur Kenntnis zu nehmen, ist die Job-Rotation. Die individuellen Möglichkeiten sind aber durch die Gegebenheiten im Betrieb und besonders durch die Grösse begrenzt. Mit der Feststellung, dass Anregungen und Möglichkeiten für die Älteren auch immer wieder Wünsche bei den Jungen hervorrufen, ist unterstrichen, wie problematisch eine isolierte Betrachtungsweise des Themas werden kann.

Ein Angebot zur Aus- und Weiterbildung ist vorhanden. Auf die Frage, wer die Bedürfnisse festlege, wurde folgende Formel vorgeschlagen:

- Ausbildungsbedürfnisse:
- a) allgemeinbildend – Initiative Mitarbeiter
 - b) fachtechnisch – Initiative Vorgesetzter und Mitarbeiter

Forderungen stellen und Möglichkeiten schaffen genügen aber nicht. Über den Erfolg entscheiden Wille, Energie, eigene Aktivität und Initiative des einzelnen Mitarbeiters. Die Flexibilität soll schon früh gefördert und in der Wissensbildung eine gewisse Breite angestrebt werden. Der ältere Mitarbeiter soll eher im eigenen Bereich rotieren, so dass er nur Veränderungen der Tätigkeiten, nicht aber auch der Umgebung verarbeiten muss. Die Frage vom bezahlten Bildungsurlaub wird eher Gegenstand der Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern in der Maschinenindustrie als Diskussionsbasis in den Betrieben sein.

Leistungsdruck

Hauptthema der Gruppen aus dem Werkstattbereich bildete die Leistungsüberwachung durch Vorgabezeiten, so weit diese noch praktiziert wird. Die Gruppen aus dem Bürobereich legten den Akzent auf allgemeine Arbeitsüberlastung und die Frage der Delegation. Angeschnitten wurden die Fragen, wer den Leistungsdruck erzeuge und wie weit dieser die Gesundheit beeinträchtige. Das Leistungsvermögen wird oft an Jungen bzw. sehr Tüchtigen gemessen. Dadurch können sich für den Älteren subjektiv gesehen viel grössere Leistungen ergeben, als sie sich nachher im Ausweis ausdrücken. Abgabe und Handhabung der Leistungsblätter, wie auch die Gewichtung der Leistung im Lohnschema Werkstatt gaben zu Diskussionen Anlass. Einig war man sich hingegen wieder über die Feststellung, dass nicht jeder Mensch Ehrgeiz entwickelt. Es kann jemand durchaus mit einer geringeren Leistung und auch einem entsprechenden Lohn zufrieden sein.

"Einsatz und Förderung der Mitarbeiter unter Berücksichtigung von Eignung, Fähigkeiten und Leistungsvermögen" ist ein in Ziffer 4.1 des Mitwirkungsprogrammes enthaltener Führungsgrundsatz. Er enthält viele Ansätze, die von den Vorgesetzten genannt wurden zur Lösung des Problems Leistungsdruck. Leistung kann

unter anderem auch Befriedigung bringen. Daher sollen erreichbare Ziele gesetzt werden, was besonders für den älteren Mitarbeitern wichtig ist. Daraus ergibt sich auch, dass Abgabe und Handhabung der Leistungsblätter überprüft werden sollen. Im Bürobereich sollen die gegebenen Möglichkeiten zur Delegation besser genutzt und soweit notwendig neue geschaffen werden.

Angst/Ängste

Angst und Ängste haben verschiedene Ursachen. Bezogen auf die Situation am Arbeitsplatz kann Angst unabhängig von Alter und Hierarchiestufe auftreten. Von den Teilnehmern wurde genannt, Angst zu haben davor,

- die Leistung nicht mehr erbringen zu können bzw. den Anforderungen der Stelle nicht mehr zu genügen
- den Arbeitsplatz zu verlieren
- sich zu äussern und Probleme, Ungenügen, Rückgang des Leistungsvermögens einzugestehen
- die letzten Jahre des Erwerbslebens nicht mehr durchzustehen
- bei Versetzungen in eine neue Umgebung zu kommen
- als Schachfigur behandelt oder auf die "Abschussrampe" gesetzt zu werden.

Verständnis der Vorgesetzten und das Vermeiden von anhaltender körperlicher und geistiger (intellektueller) Überforderung bringen Entlastung. Aber auch die positive Einstellung zum eigenen Alter oder zur persönlichen Situation und die innere Distanz zu Nebensächlichkeiten bauen Angst ab. Die Wertschätzung von Mitarbeitern soll nicht nur an erbrachten Leistungen orientiert sein. Bei Versetzungen ist ein möglichst gutes Klima zu schaffen und eine gute Betreuung zu veranlassen. In jeder Gemeinschaft, wie sie auch ein Meister- oder Abteilungsbereich darstellt, soll auch Platz für Ältere sein.

Führungsprobleme

Die Kaderschulung machte deutlich, dass der Betrieb kein anonymes Ding ist. Zielsetzungen und Aktivitäten einer Firma werden durch die Vorgesetzten geprägt. Sie sind aber oft in einem Dilemma. Es steht z.B. die Forderung nach Leistung und

Produktivität der Förderung der Vielseitigkeit der Mitarbeiter gegenüber. Erkannte Schwächen begegnen der Schwierigkeit, ein offenes Gespräch zu führen, weil der betroffene Mitarbeiter keine Entlastung will. Der Vorgesetzte nimmt an, dass der ältere Mitarbeiter sich nicht mehr verändern bzw. anpassen kann. Der Mitarbeiter selber glaubt aber, die Veränderung zu schaffen.

Im Zentrum für Lösungen steht das Gespräch. Es soll von beiden Seiten gesucht werden. Sache des Vorgesetzten ist es, dem Mitarbeiter berufliche Möglichkeiten und Alternativen aufzuzeigen und Anstösse zu geben. Weiter soll der Vorgesetzte dem Mitarbeiter seine Fähigkeiten zum Bewusstsein bringen und allenfalls dessen Vollwertigkeit bestätigen.

Lohn/Anerkennung

Der vertragliche 13. Monatslohn brachte eine Gleichschaltung. Privilegien wie das sogenannte Dienstalters-Prozent fielen weg. Der ältere Mitarbeiter fühlt sich benachteiligt, wenn individuelle Lohnkorrekturen als Anerkennung ausbleiben.

Die Einführung von Treueprämien, die allgemeine Aufwertung der Älteren wurden angeregt. Die Frage der Lohneinbussen bei abnehmender Leistung wurde aufgeworfen und als Anerkennung der Besuch von Ausstellungen genannt.

Pensionierung

Die Situation bei und nach der Pensionierung wird stark von persönlichen Umständen geprägt: Gesundheit, Eigenheim, alleinstehend/Partner, Bekanntenkreis usw. Als Ursache für einen Pensionierungsschock wird die plötzliche Isolation, die Trennung vom Partner Betrieb, der Verlust von Status und Prestige gesehen. Eine gleitende Pensionierung schafft aber gegenwärtig noch finanzielle Probleme. Die Meinung, pensioniert sein sei schön, man müsse aber zu lange darauf warten, wurde auch vertreten. Die finanzielle Absicherung nach

der Pensionierung ist dann besser gewährleistet, wenn eine Rente ausgerichtet wird. Die Sparkapitalversicherung kann eher zu Problemen führen.

Die Teilnehmer machten verschiedene Vorschläge, wie sie aus den in den Medien laufenden Auseinandersetzungen um das "Dritte Alter" bekannt sind. Sie erstrecken sich von den Kursen vor der Pensionierung für den Mitarbeiter und Ehepartner über die gleitende Pensionierung, Förderung der Kontakte unter den Pensionierten und zu den Aktiven bis zur Altersakademie. Viele dieser Massnahmen eignen sich eher für Grossbetriebe, wo sie auch angelaufen sind und propagiert werden. Vielleicht aus dieser Sicht wurde die Meinung vertreten, das Modeproblem Pensionierung nicht zu überwerten. Es besteht die Gefahr der Kontraproduktivität, indem Probleme herbeigeredet werden, die an sich gar nicht bestehen. Bezogen auf unser Unternehmen wurde festgehalten, dass bei uns die Teilzeitarbeit institutionalisiert ist. Wer die Arbeitszeit frühzeitig reduzieren möchte und die entsprechende Lohnanpassung in Kauf nehmen will, kann ein Gesuch stellen.

Allgemeine Aspekte zum Thema "Älterwerden"

Veränderungen und Anpassungsleistungen sind für alle gleichermassen eine Herausforderung. Jeder wird älter. Das Bewusstsein darüber stellt sich aber zu verschiedener Zeit und unter verschiedenen Umständen ein. Der Begriff "Alter" ist daher sehr relativ. Weiter äusserten die Teilnehmer, es solle nicht alles institutionalisiert werden, so auch nicht das Älterwerden. Die Einflüsse der privaten Sphäre lassen sich durch betriebliche Massnahmen kaum verändern. Es gelte vielmehr, die Probleme in der richtigen Relation zu sehen und die gegebenen Möglichkeiten zu nutzen.

Schlussbemerkungen und Folgerungen

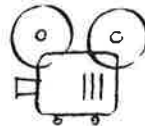
Mit der Kaderschulung "Älterwerden" wurde ein Prozess eingeleitet, der Vorurteile, Hemmungen und Ängste abbauen und zu aus der Praxis getragenen Lösungen und Massnahmen führen soll. Die

vorstehende Zusammenfassung dient der Transparenz und enthält weder Richtlinien noch Massnahmen. Im Rahmen der heutigen Gegebenheiten können Vorgesetzte wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, aber auch Pensionierte, zielgerichtete Aktivitäten entwickeln. Ein grosser Teil von Problemen und Fragen liegt auf der Beziehungsebene. Für das Gespräch, die Überprüfung der persönlichen Haltung zum Älterwerden, den Abbau von Hemmungen und Ängsten, die Pflege von Kontakten und die aktive Lebensgestaltung finden sich in den Aussagen der Kadenschulung viele Anregungen. Es braucht nur die Bereitschaft, sie anzunehmen und umzusetzen.

Die zuständigen Stabs- und Linienstellen werden Fragen grundsätzlicher Art bearbeiten. Diese wurden zusammengefasst. Gegenwärtig wird ein Konzept erstellt, in dem der Geschäftsleitung vorgeschlagen wird, wie und mit welchen Prioritäten über den heutigen Rahmen hinaus gehende Massnahmen erarbeitet und realisiert werden sollen.

Y. Frauenfelder, Th. Schärer

Im Kino...



... ist das photogrammetrische Auswertegerät DSR 1 nicht zu sehen. Der Film über die Bedienung und Arbeitsweise der neuen Gerätegeneration (Computer-unterstützt) wird lediglich potentiellen Kunden in aller Welt sowie an Besichtigungen im Werk Schachen gezeigt.

Die "ELA-Film AG" rückte mit ihrem bekannten Regisseur Urs K., dem Kameramann Erich S. und dem altbewährten Team in Aarau an. Als Hauptdarstellerin konnte die berühmte Erika M. verpflichtet werden. Auf dem Foto sehen wir die ganze Equipe bei ihrer anstrengenden Arbeit im Ausstellungsraum der Photogrammetrie.

Es ist zu hoffen, dass der Film als Attraktion an der diesjährigen 161-Jahr-Feier gezeigt wird.

Ric

PS der Redaktion: Kürzlich machte die Condor-Film AG im Werk Aarau Aufnahmen für den neuen Kern-Film (siehe Bericht auf Seite 9). Unsere Elektroniker benützten die Mittags-Drehpause der Condor-Equipe, um sich selber als Filmproduzenten zu versuchen. Wie verlautet, sind sie vom Umgang mit Kamera-, Scheinwerfern und Klappe derart begeistert, dass einige von ihnen sich ernsthaft mit dem Gedanken tragen, ins Film-Business umzusteigen. Der Elektronik-Chef wird gut daran tun, sich rechtzeitig nach Ersatz umzusehen.



Departement Photogrammetrie (DP)



Das Departement Photogrammetrie hat die Aufgabe, unsere photogrammetrischen Geräte zu entwickeln und zu verkaufen. In der Hauszeitung vom März 1980 wiesen wir auf die Verknüpfung des Vertriebsressorts mit dem technischen und kaufmännischen Ressort hin. Sie ist besonders wichtig auf dem Gebiet der Photogrammetrie, weil die rasche Entwicklung im Fachbereich der Elektronik Möglichkeiten mit sich bringt, die nur durch eine sehr enge Zusammenarbeit zwischen Forschung und Entwicklung einerseits und Marketing andererseits ausgeschöpft werden können. Es zeigte sich, dass mit einer vertikalen Organisation des Departementes dieser Sachlage am besten Rechnung getragen werden kann.

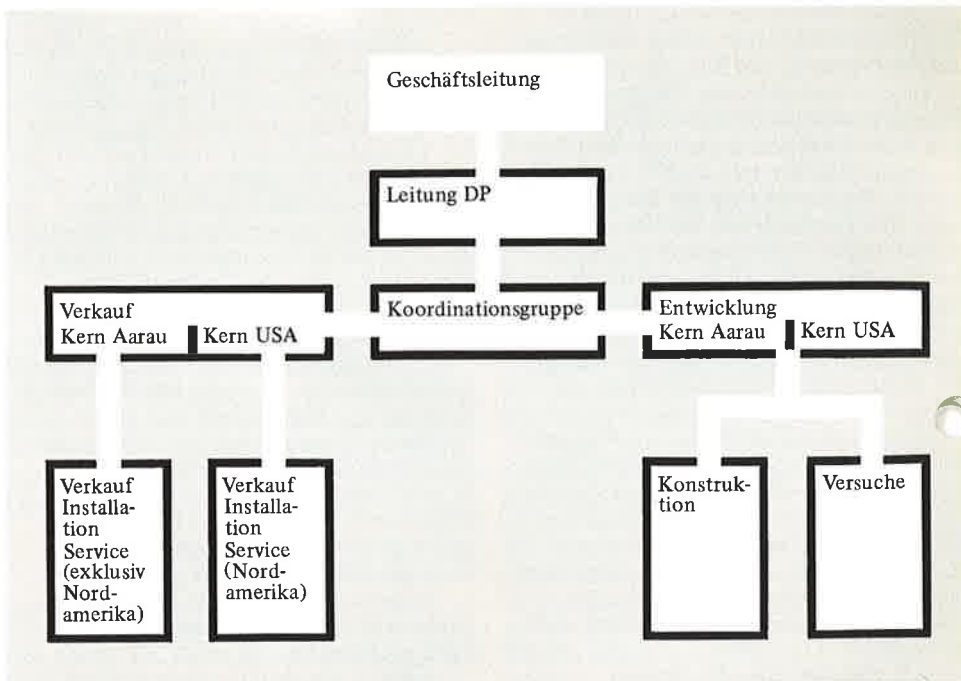
Das Departement Photogrammetrie ist direkt der Geschäftsleitung unterstellt. Die Koordinationsgruppe, zusammengesetzt aus Fachleuten aus Marketing und Entwicklung ist in der Lage, Projekte unter Berücksichtigung der Anforderungen sowohl der Kunden wie auch der Technik zu bearbeiten und rasch zur Entscheidungsreife zu bringen. Das Beiziehen von Mitarbeitern aus Entwicklung, AVOR, Ein-

Die Mitarbeiter des Departements Photogrammetrie

Leiter DP: H.J. Wehrli (Kern, USA)
Verkauf: 1 J. Klaver, 2 Ph. Zürcher, D. Deagostini (Südamerika); *Installation und Service:* 3 P. Minder, 4 H. Ott*, 5 H. Studer, 6 P. Zahnd*

Entwicklung: 7 A. Chapuis, 8 G. Jäggi; *Konstruktion:* 9 R. Boiteux, 10 U. Frey, 11 H.J. Schneeberger; *Versuche:* 12 R. Käser

*abwesend



kauf und Produktion gewährleistet einen reibungslosen Ablauf der Entwicklungs- und Realisationsphasen. Der internationale Photogrammetrie-Kongress vom vergangenen Juli hat gezeigt, dass unsere Firma heute eine bedeutende Stellung unter den führenden Herstellern von photogrammetrischen Geräten einnimmt.

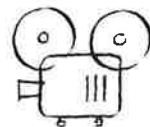
Es liegt auf der Hand, dass sich der Verkauf grösserer Objekte, wie es die photogrammetrischen Instrumente sind, oft über längere Zeit hinauszieht. Das heisst für unsere Verkaufsingenieure in vielen Fällen reisen, verhandeln, überzeugen, instruieren, und das gleich in mehreren Auflagen fürs gleiche Geschäft. Geduld und Ausdauer sind vonnöten. Wissenschaftliche Vorträge und Publikationen unterstützen diese Verkaufsanstrengungen.

Mit der Lieferung der Ausrüstungen sind unsere Aufgaben jedoch nicht erledigt. Für eine fristgerechte und einwandfreie Installation der Geräte bürgen unsere Service-Techniker, die in vielen Fällen auch die Operateure der Kunden in die Bedienung der Instrumente einführen. Obschon stationäre Einrichtungen nicht so sehr äusseren Gefahren ausgesetzt sind, wie z.B. Vermessungsinstrumente – es sei denn, ein Fensterputzer springe auf ein PG2 hinunter (tatsächlich vorgekommen!) – ist eine regelmässige Wartung der Geräte eine Garantie für einwandfreies Funktionieren über Jahre hinaus. Auch dafür sorgen unsere Service-Techniker.

H. Sauder



Neuer Kern-Film



Vor mehr als zehn Jahren entstand der Kern-Film "Vermessung am Beispiel Strassenbau". Er wurde in fünf Sprachversionen hergestellt, und etwa 130 Kopien fanden ihren Weg in zahlreiche Länder aller Erdteile. Einige Zehntausend Vermessungs- und Baufachleute, Studenten und Schüler dürften den Film bisher gesehen haben. Er hat mehrere internationale Auszeichnungen erhalten, und das Echo der Fachleute war durchwegs sehr positiv.

Der Film ist auch heute noch in den meisten Teilen durchaus zeitgemäss. Doch fehlen darin einige seither entwickelte Vermessungsmethoden und -instrumente, wie z.B. die elektrooptische Distanzmessung, die mit dem elektroni-

schen Theodolit möglich gewordene Automatisierung der Vermessung und die analytische Photogrammetrie. Aus diesem Grund sind wir an die Realisierung eines neuen Films gegangen.

Eine zu diesem Zweck gebildete Filmkommission, bestehend aus Dr. H. Aeschlimann, A. Birrer, F. Haas und H. Labhart, erarbeitete die Grundkonzeption für den Film, verfasste den Kommentar und stand der Produktionsfirma Condor-Film AG, Zürich, bei den Dreh- und Schneidearbeiten beratend zur Seite. Eine schwierige, zeitraubende, aber auch interessante Arbeit geht für die Filmkommission ihrem Ende entgegen.

Der neue Kern-Film mit dem Titel "Vermessung am Wasser" steht nun vor der Fertigstellung. Er gliedert sich in vier Teile, deren verbindendes Element das Wasser ist. Teil eins (Wasser zur Erzeugung elektrischer Energie) zeigt Deformationsmessungen an einer Staumauer in den Bergen des schweizerisch-italienischen Grenzgebietes. Im zweiten Teil (Wasser als Energielieferant und als Verkehrsträger) werden die mit der Erstellung eines Kraftwerkes an der Donau in Österreich zusammenhängenden Vermessungsarbeiten dargestellt. Der dritte Teil (Wasser als Lebensraum) behandelt Bau- und Vermessungsarbeiten für die Sanierung einer vom Wasser zerstörten Ufermauer am Canal Grande in Venedig. Und schliesslich schildert der letzte Teil (Wasser als Lebensspender) die vermessungstechnischen Arbeiten für den Bau einer Bewässerungsanlage im Norden Nigerias. Hier wird auch die Photogrammetrie eingesetzt, um die für die Projektierung dieser lebenswichtigen Anlagen benötigten topographischen Karten zu erstellen. Den Abschluss des Films bildet die Vorstellung der neuen photogrammetrischen Geräte DSR1 und GP1.

Der Film wurde im Reportagestil gestaltet, wobei die Anwendung unserer Instrumente in authentischer und informativer Art gezeigt wird. In jedem Filmteil erläutert der mit der Vermessung betraute Fachmann in einem Original-Interview das Projekt und die zu dessen Realisierung angewendeten Vermessungs-

methoden. Ein instrumentenbezogener Kommentar gibt Aufschluss über Funktionsweise und Handhabung der eingesetzten Geräte.

Der gewählte Reportagestil und die attraktiven, zueinander kontrastierenden Schauplätze liessen einen Film entstehen, der bei angehenden und etablierten Bau- und Vermessungsfachleuten ohne Zweifel gut ankommen wird.

Die Fotos sollen ein paar Impressionen von den Dreharbeiten an verschiedenen Schauplätzen vermitteln.

H. Labhart

Vorschlagswesen



Seit unserem letzten Bericht von anfangs März hat sich die Zahl der eingereichten Vorschläge mehr als verdoppelt. Am 29. August 1980 konnte erfreulicherweise bereits die Nummer 47 registriert werden. Allen Einsendern danken wir für Initiative bestens.

Anlässlich der letzten drei Sitzungen konnte die Arbeitsgruppe Vorschlagswesen wiederum 8 erfolgreiche Vorschläge prämiieren. Für 19 konnte keine Prämie zugesprochen werden und 11 sind z.Z. noch in Bearbeitung.

Vorschlag Nr. 5:

Bernhard Hauri, Chef Konstruktionsbüro schlägt die Verwendung eines Pentel Konstant-Minenschreibers vor, um auf der Vorrichtung zum Zeichnen der Ringe für die Dosenlibelle die bisher eingesetzten Bleistiftstummel zu ersetzen. Er hat damit gezeigt, dass auch von den Mitarbeitern des Konstruktionsbüros Vorschläge möglich sind, die nicht in den eigenen Arbeitsbereich fallen.

Vorschlag Nr. 16:

Margrit Spinas, Bohrerei, kam auf die Idee, mit einer Wippe an bestehenden

Bohrlehren das Auswerfen der Teile zu erleichtern.

Vorschlag Nr. 17:

Peter Zimmermann, BKR, hat ange-regt, den Arbeitsablauf für die Bearbeitung von 600 mm langen PG-Führungs-rohren zu ändern.

Vorschlag Nr. 21:

Gelmino Guerra, Rohfabrikation, Buchs, hat mit seinem Vorschlag eine Verbesserungsmöglichkeit an den Schäublin Vertikal-Bearbeitungseinheiten auf-gezeigt.

Vorschlag Nr. 27:

Ernst Wenger, Betriebs-Rep., hat eine Vorrichtung vorgeschlagen, welche die Unfallgefahr bei der Arbeit mit der Metalltischsäge reduziert. Gleichzeitig konnte der Einsatzbereich der Maschine erweitert werden.

Vorschlag Nr. 30:

Ernst Sägesser, Dreherei, hat darge-legt, wie durch den Einbau von Ampèremetern die Tarex-Drehautomaten besser ausgelastet werden können.

Vorschlag Nr. 33:

Godi Neeser, Einkauf, weist auf die Doppelkontrolle von Anliefernteilen hin und schlägt eine kostensparende Reduktion des Kontrollaufwandes vor.

Vorschlag Nr. 35:

Ernst Wenger, Betriebs-Rep. Die vorgeschlagene Verwendung eines Zwischenstückes erleichtert das Montieren von Fasshahnen.

Die Arbeitsgruppe hat mit Befriedigung festgestellt, dass weitaus die meisten Vorschläge ohne besonderen Wunsch auf Anonymität eingereicht werden. Die Aufgabe der Begutachter wird wesentlich erleichtert, wenn sie direkt mit den Einsendern Kontakt aufnehmen können. Aufgrund der bisher gemachten Erfahrungen wird deshalb der Beauftragte für das Vorschlagswesen den jeweiligen Begutachtern den Namen des Einsenders mitteilen. Wünscht jedoch ein Einsender, dass sein Vorschlag anonym behandelt wird, bleibt sein Name selbstverständlich nur dem Beauftragten bekannt.

Im Oktober wird unser neues Vorschlagsreglement ein Jahr alt. Der Beauftragte möchte aus diesem Anlass alle

Betriebsangehörigen einladen, ihre Eindrücke, Vorstellungen und Wünsche bezüglich des Vorschlagswesens der Arbeitsgruppe zur Kenntnis zu bringen.

F. Haas



Aus der Tätigkeit der Kommission für Werkstattpersonal (KWP)

Die Kommission regt an, den Katalog über Schmutzzulagen zu prüfen, da sie der Auffassung ist, dass derselbe in einigen Fällen revisionsbedürftig sei.

Herr Schärer orientiert über die Personalstatistik.

Es wird mitgeteilt, dass die Geschäftsleitung beschlossen hat, die Schichtzulagen ab 1. Juli 1980 zu erhöhen.

Es werden diverse betriebliche Probleme behandelt und Wünsche geäußert, bei den entsprechenden Fällen Verbesserungen durchzuführen.

Es erfolgte eine Information über die Bewilligungspflicht für Mehrarbeit.

Mitteilung der Kommission für Büropersonal und Werkmeister (KBW)

Seit kurzem steht uns im Anschlagkasten im Durchgang zwischen Kundenreparatur und Verkauf ein Platz für Mitteilungen zur Verfügung.

Er ist einerseits gedacht für Hinweise, die die Tätigkeit der KBW betreffen, wie Sitzungstermine, Termine und Erläuterungen zu den von der KBW organi-

sierten Veranstaltungen oder zu sonstigen aktuellen Anlässen.

Andererseits steht die Anschlagfläche auch Ihnen zur Verfügung für persönliche Mitteilungen. Diese können betreffen: Verlorene und gefundene Gegenstände, Suche von Teilnehmern für Veranstaltungen wie Wanderungen, Skitouren, Ausstellungsbesuche und ähnliches. Ausgeschlossen sind allerdings Heiratsannoncen sowie Kauf- und Verkaufsinserate.

Wenn Sie etwas mitteilen wollen, wenden Sie sich bitte an ein Kommissionsmitglied. Aus Platzgründen müssen wir die Grösse des Anschlages auf das Format DIN A5 (halbes DIN A4) begrenzen.



Schwarzes Brett

Personelles

Herr Dr. W. Berner übernimmt ab 1. September 1980 formell die Leitung der Abteilung Forschung und Entwicklung. Der Verwaltungsrat hat ihm auf diesen Zeitpunkt die Kollektiv-Prokura erteilt.

Gleichzeitig wird Herr Dr. H. Aeschlimann zur Bearbeitung von Spezialproblemen der Technischen Direktion direkt unterstellt.

Die Geschäftsleitung hat den Herren Christian Kern und Rudolf Kuhn auf den 1. Juli 1980 die Handlungsvollmacht erteilt.



Pensionierungen

1 Pensioniert am 31. Juli

Auf Ende Juli trat Herr Paul Gubler nach 46 Dienstjahren in den Ruhestand. Während fast zwei Jahrzehnten leitete er die Abteilung für die Montage photogrammetrischer und wehrtechnischer Geräte, die M3. Besonderheiten dieser Abteilung sind die Vielzahl heikler produktionstechnischer Probleme, zahlreiche Spezialausführungen und zum Teil besondere Qualitätsansprüche. Herr Gubler entwickelte im Laufe seiner Tätigkeit das für ihn typische Gespür für das technisch Notwendige und Machbare. Diese Erfahrung eignete er sich in seiner vielseitigen beruflichen Tätigkeit an:

1932 kam er als Feinmechaniker-Lehrling zu Kern, während des Krieges montierte er Militärgeräte für unsere Armee, ab 1947 war er nacheinander Meister der Fasserei, der Glasteilerie, der Montage für Vermessungsinstrumente und der Versuchswerkstatt und ab 1962 wurde er zum Abteilungsleiter der M3 ernannt. Er verstand es, in seiner Abteilung ein angenehmes Vertrauensverhältnis zu seinen Mitarbeitern zu schaffen und zu erhalten.

Herr Gubler ist durch und durch Praktiker, der sich auch nach seinem Ausscheiden aus dem Berufsleben in Haus und Garten zu beschäftigen weiss. Und sollte ihm in Aarau die Arbeit einmal ausgehen, gibt es gewiss im Tessin etwas zu tun. Schliesslich hat er ja vorgesorgt, um bei Bedarf den Aarauer Nebel gegen südliche Sonne auszutauschen.

Wir danken Herrn Gubler für seine wertvolle Mitarbeit und wünschen ihm im neuen Lebensabschnitt Glück und Gesundheit.



2 Pensioniert am 31. Juli

Am 31. Juli konnte Frau Berta Steinhardt in geradezu beneidenswerter jugendlicher Frische den verdienten Dank und die besten Glückwünsche zu ihrer offiziellen Verabschiedung entgegennehmen.

Der Eintritt von Frau Steinhardt in unserer Firma erfolgte am 1. Mai 1959. Seit Anbeginn ist sie ihrer Tätigkeit im Exportversand treu geblieben. Während diesen mehr als 20 Jahren hat sie die stürmische und hektische Entwicklung in diesem Bereich, die einerseits durch den immer breiter gefächerten Export unserer Firma und andererseits durch die stets komplizierter und umfangreicher gewordene Exportabwicklung gekennzeichnet ist, in gekonnter und souveräner Art mitgemacht und gemeistert. Die dabei immer wieder bewiesene Zuverlässigkeit, Gewissenhaftigkeit und Loyalität sind beispielhaft.

Auf Wunsch ihrer Vorgesetzten erfolgt der Schritt in den nächsten Lebensabschnitt zum jetzigen Zeitpunkt erst zum allerkleinsten Teil. Frau Steinhardt stellt ihr bewährtes Können und Wissen, wenn auch reduziert, vorläufig noch weiterhin in den Dienst unseres Unternehmens.

Für die nun angebrochene Übergangszeit bis zur endgültigen Aufgabe der aktiven Tätigkeit, wünschen wir Frau Steinhardt und ihrem Gatten schon heute den verdienten Anteil an Musse, Erholung und Befriedigung in ihrem schönen Heim im Rombach.

3 Pensioniert am 29. August

Nach mehr als 38jähriger Tätigkeit in unserer Firma trat Herr Karl Frey am 29. August in den wohlverdienten Ruhestand.

Sein Eintritt erfolgte im April 1942



in die damalige Abteilung Optik-Mikro. In den ersten 20 Jahren wurde Herr Frey mit dem Schleifen und Polieren von verschiedenen Linsen beschäftigt. Im Jahre 1963 konnte er dank seiner Zuverlässigkeit in die Abteilung AR versetzt werden, wo er sich auf diesem neuen Gebiete sehr gut einarbeitete. Pflichtbewusst und zur vollen Zufriedenheit seiner Vorgesetzten erfüllte er auch dort seine ihm gestellten Aufgaben. Von seinen Mitarbeitern wurde seine besonders grosszügige und ruhige Art sehr geschätzt.

Herr Frey verbringt die Freizeit am liebsten in seinem schönen Heim oder im Garten. Eine weitere Freude bereiten ihm seine zwei kürzlich geborenen Enkelkinder.

Wir danken Herrn Frey für seine treue Mitarbeit in unserer Firma und wünschen ihm für die Zukunft vor allem gute Gesundheit und viel Freude.

4 Pensioniert am 31. August

Frau Emma Wagner trat am 30. November 1970 in unsere Firma ein. Sie bildete zusammen mit ihrem Ehemann das Hauswartteam im Werk Buchs. Ihr Arbeitsbereich umfasste vor allem die Pflege und Reinigung der Arbeitsräume.

Frau Wagner hat mit ihrem Fleiss, ihrer Ordnungsliebe und Sauberkeit viel dazu beigetragen, dass wir uns hier im Werk Buchs wohlfühlen.

Es war sicher nicht immer angenehm, die verschiedenen Auffassungen von Sauberkeit auf einen Nenner zu bringen und die notwendigen Arbeiten zur Zufriedenheit aller zu erledigen.

Wir danken Frau Wagner für diesen Dienst, den sie für uns alle geleistet hat.

Ende August hat für sie, nach fast 10jähriger Tätigkeit in der Reisszeugfabrik Buchs, ein neuer Lebensabschnitt



begonnen. Frau Wagner wird nun vermehrt Zeit haben, sich Haus und Garten zu widmen. Neben den täglichen Pflichten kann sie sich jetzt auch öfters ihren Hobbies zuwenden.

Wir wünschen Frau Wagner weiterhin gute Gesundheit und viel Freude im neuen Lebensabschnitt.



Todesfälle

Ehemalige Mitarbeiter

Gestorben am 24. Juni
Walter Schmid, aktiv von 1961 bis 1974, Abt. Magazin

Gestorben am 6. Juli
Frau Rosa Oswald, aktiv von 1956 bis 1975, Abt. RG

Jubilarenfeiern

im 4. Quartal 1980

40 Dienstjahre
Werner Vögeli, RA, 28. Oktober
25 Dienstjahre

Peter Neuenschwander, Vizedirektor, VD,
31. Oktober
Eugen Blattner, KR, 5. Dezember