

Zeitschrift: Mittex : die Fachzeitschrift für textile Garn- und Flächenherstellung im deutschsprachigen Europa
Herausgeber: Schweizerische Vereinigung von Textilfachleuten
Band: 84 (1977)
Heft: [10]

Artikel: Berufliche Ausbildung
Autor: Studer, G.
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-677897>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 16.03.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

versuchen gezeigt hat. Bei Chemiefasern ist der Unterschied gravierender als bei Baumwolle. Einzelne Chemiefaser-Hersteller empfehlen heute sogar nichtpillarme Typen für Gestricke, was mit Ringspinn garnen unvorstellbar wäre.

Der Griff der aus Rotorgarnen hergestellten Artikel ist körniger oder auch härter. Diesem Umstand wird zugeschrieben, dass Rotorgarne bisher im Strickereisektor kaum Einzug finden konnten. Des weiteren sind Artikel aus Rotorgarnen weniger glänzend, obgleich ausschliesslich glänzende Rohstoffe zur Verwendung kommen.

Von allem Anfang an war es eine Grundsatzfrage, ob bei Rotorgarnen ein Spulen erforderlich ist. Bekanntermassen werden auf Rotorspinnmaschinen zylindrische Kreuzspulen hergestellt, welche ein Gewicht von 2 kg und mehr haben. Dazu kommt noch, dass die Fehlerzahlen im Garn weniger als die Hälfte dessen ausmachen, was im Ringgarn als normal angesehen wird. Da mit Rotorgarnen auch noch im größeren Garnnummernbereich operiert wird, waren somit alle Voraussetzungen, das Spulen zu umgehen, gegeben. Die Praxis hat dazu die eindeutige Aussage gemacht: Rotorgarne für das Einsatzgebiet Weberei haben ein Umspulen nicht nötig! Die Spinnerei an der Lorze mit 40 % Marktanteil, die grösste schweizerische OE-Spinnerei, stellt Monat für Monat 160 000 kg nach diesem neuen Verfahren her, wovon weniger als 1 % über die Spulmaschine gehen. Für die Aussparung des Spulprozesses hat sicherlich noch beigetragen, dass Rotorgarne grosse knotenfreie Längen gewährleisten. Im Ringsektor, wo durch das Anknoten von Kops an Kops und allfällige Garnfehler zwangsläufig eine minimale Knotenzahl gegeben ist, sind 2000 m knotenfreie Länge als guter Wert anzusehen. Beim Rotorspinnen, wo 80 % und mehr aller Spulen keinen Garnfehler haben, ist diese knotenfreie Länge, abhängig von der Garnnummer und der verwendeten Faserart, 20—40mal höher. Dies ist ein Vorteil, der von den belieferten Weberkunden ungemein geschätzt wird und der auch zukünftig mit Rotorgarnen arbeitenden Strickern zu denken geben sollte. Untersuchungen in namhaften Strickereien haben gezeigt, dass Löcher im Gestrick in mindestens 50 % aller Fälle in irgendeinem Zusammenhang mit Knoten stehen.

Daraus aber jetzt den Schluss abzuleiten, dass Rotorgarne auch im Strickereisektor bedenkenlos ungespult und ungereinigt verarbeitet werden könnten, wäre falsch. Für eine fundierte, eindeutige Aussage hierzu ist nur der Stricker durch die totale Ausprüfung in der Produktion kompetent, und solche Erfahrungen liegen noch nicht vor. Garnfehler sind auch in Rotorgarnen vorhanden, wenn auch als seltenes Ereignis, und führen nicht nur im Gestrick zu einem Fehler. Auch Maschinenstillstände und Maschinendefekte, verursacht durch beschädigte Nadeln, sind ein Nachteil, der hier mit in Betracht gezogen werden muss. Dazu kommt noch die Frage, ob die auf der Rotormaschine durchgeführte Paraffinierung in der Auftragskonstanz ausreicht, oder ob schon aus diesem Grund eine Umspaltung unvermeidlich ist.

Die Verwendung

Im Webereisektor, wo Rotorgarne heute einen bemerkenswerten Marktanteil haben, hat sich herausgestellt, dass im Nummernbereich bis Ne 20 kaum Artikel vorkommen, die eine Verwendung von Rotorgarnen grundsätzlich ausschliessen. Geradezu als Domäne der Rotorgarne sind der Bettwäschesektor und Rauhartikel wie alle Arten

von Jeans zu nennen. Weniger Erfolg hingegen ist im Popeline-Sektor erzielt worden, was sicherlich zum grösseren Teil den dabei verwendeten feinen Garnnummern zuzuschreiben ist. Was den Strickereisektor angeht, so haben erste Versuche im Wäschesektor eindeutig gezeigt, dass Rotorgarne von den Einkäufern der Strickereien nicht gewünscht werden. Der in solchen Artikeln verlangte weiche Griff kann mit Open-End-Garnen nicht erbracht werden. Dagegen ist es vorstellbar, im Jersey-Sektor Fuss zu fassen. Gerade im Damen-Oberbekleidungs-Sektor, wo ein gewisser Stand von der Ware verlangt wird und Weichheit mit Lappigkeit in Einklang gebracht werden kann, ist die Verwendung von Open-End-Garnen zu empfehlen. Solche Garne aus vollsynthetischen Faserstoffen stellen eine gute Alternative zu texturierten Garnen dar. Der Vorteil liegt auf der Hand. Einerseits sind rotorgesponnene Fasergarne gegenüber texturierten Garnen billiger, andererseits haben sie eine bessere Gebrauchstüchtigkeit. Fehler, wie herausgezogene Einzelkapilaren, die von den Verbraucherinnen sehr störend empfunden werden, sind bei der Verwendung von Rotorgarnen nicht gegeben.

Stellt man nun die einzelnen Merkmale aus produktiver und qualitativer Sicht gegeneinander, so ist es keine gewagte Prognose zu behaupten: Rotorgarne haben eine gute Zukunft! Sie bieten dem Weiterverarbeiter neue Möglichkeiten in der Verwendung und ergänzen die Ringgarne ohne sie zu ersetzen.

Heinz Kastenhuber
Spinnerei an der Lorze, 6340 Baar

Berufliche Ausbildung

Innerbetriebliche Ausbildung

Das Ausbildungskonzept der Viscosuisse AG, Emmenbrücke

Jedes Unternehmen, ob gross oder klein, das an vorderster Front mit der rasanten technischen Entwicklung Schritt halten will, braucht Mitarbeiter, die ihren Aufgaben fachlich wie führungsmässig gewachsen sind.

Das zu erreichen, muss Hauptziel innerbetrieblicher Aus- und Weiterbildung sein. Das Ausbildungskonzept hat sich dabei nach dieser Zielsetzung und nach den besonderen Gegebenheiten des Unternehmens zu richten und darf nicht einfach «von der Stange her» in den Betrieb geholt werden.

Nach dieser Grundregel ist auch das Ausbildungskonzept der Viscosuisse ausgerichtet. Als Produzent qualitativ hochwertiger Chemiefasern, müssen wir an die Mitarbeiter aller Stufen und Aufgabenbereiche hohe fachliche Anforderungen stellen. Anforderungen, die vom Mitarbeiter beim Eintritt in den Betrieb nur selten be-

reits voll erfüllt werden können und die daher durch interne Ausbildungsmassnahmen vermittelt werden müssen.

Bei unseren rund 120 verschiedenen Berufen — vom Hochschulchemiker zum Stapelfahrer und vom Chemiefaseroberateur zum Rohrschlosser — wahrlich keine leichte Aufgabe.

Grundsätze der internen Ausbildung

Die folgenden Ausbildungsgrundsätze prägen dabei die Aus- und Weiterbildungsmassnahmen in der Viscosuisse:

Das Ziel der Ausbildung

ist das Verhindern oder das Beseitigen von Arbeitsplatzproblemen. Dieser erste Grundsatz verpflichtet zu zielgerichteter Ausbildung und schliesst Ausbildung der Ausbildung willen aus.

Die Verantwortlichkeit

für die Ausbildung der Mitarbeiter liegt primär beim Vorgesetzten. Er muss individuelle Mängel und zukünftige Anforderungen erkennen und die notwendigen Ausbildungsmassnahmen veranlassen.

Die fachspezifische Ausbildung erfolgt dabei in der Regel im betreffenden Direktionskreis selber, während Ausbildungsbedürfnisse allgemeiner Art sowie die Führungsausbildung zentral organisiert werden.

Die interne Ausbildung

muss nach betriebsbezogenen und nach ökonomischen Gesichtspunkten erfolgen. Das bedeutet: Vor Schulungsmassnahmen ist der Ist-Zustand zu erfassen, der Soll-Zustand festzulegen und nach erfolgter Ausbildung eine Erfolgskontrolle durchzuführen.

Die Einzelinitiative

wird zudem gefördert durch

- Beiträge an externe Ausbildungsgänge
- Stipendien
- Studendarlehen
- Studienurlaub
- Arbeitszeitreduktion für Ausbildung

Mit diesen Massnahmen wird ein aktives Engagement des Mitarbeiters an seiner beruflichen Fortbildung bezweckt.

Das Ausbildungskonzept

Ausgehend von diesen Grundsätzen, ist die gesamte Ausbildung in der Viscosuisse in drei Hauptbereiche aufgegliedert: in die Grundausbildung, die Fachausbildung und in die Kaderausbildung (siehe Tabelle).

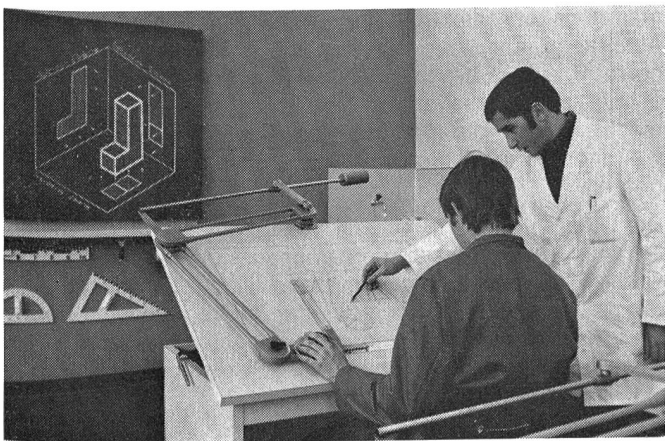
Permanente Ausbildungsbedürfnisse werden durch institutionalisierte Ausbildungskurse abgedeckt, spezielle Bedürfnisse können kurzfristig durch einmalige Ausbildungsaktivitäten erfüllt werden.

Mit Ausnahme der Arbeitsplatz-Instruktion, die im Zuständigkeitsbereich des direkten Vorgesetzten bzw. der Instruktions-Schulen liegen, ist die Ausbildungsabteilung, die wiederum in die Personalabteilung integriert ist, für die Organisation und Durchführung der Ausbildungsmassnahmen verantwortlich.

Für die Erfassung der Ausbildungsbedürfnisse stehen ihr spezielle Arbeitsgruppen zur Verfügung, deren Mitglieder sich aus den verschiedenen Direktionsbereichen zusammensetzen. Die Mitglieder dieser Arbeitsgruppen haben die Aufgaben von Ausbildungsbeauftragten ihres Bereiches wahrzunehmen; sie initiieren neue Ausbildungskurse und helfen der Ausbildungsabteilung bei der Realisierung.

Ausbildungskonzept der Viscosuisse AG, Emmenbrücke

	Ausbildungsbereich	Adressaten	Durchführung
Grundausbildung	Arbeitsplatz-Instruktion	Neue Mitarbeiter	Verwaltung: Linienvorgesetzter Produktion: Instruktions-Schule
	Berufslehren	Lehrlinge/Lehrtöchter	Ausbildungsabteilung
	Anlehre als Chemiefaseroberateur (zwei Jahre)	Jugendliche	Ausbildungsabteilung
Fachausbildung	Fachkurs für Betriebspersonal	Angelerntes Fabrikationspersonal	Ausbildungsabteilung
	Fachkurs für Büropersonal	Angelerntes Büropersonal	Ausbildungsabteilung
	Fachkurs für Werkstattpersonal	Angelerntes Werkstattpersonal	Ausbildungsabteilung
	Fachkurs für Lehrlingsausbildung	Nebenamtliche Lehrlingsausbilder	Ausbildungsabteilung
	Fachkurs für Staplerfahrer	Neuauszubildende Staplerfahrer	Ausbildungsabteilung
	Fachkurs für Erste Hilfe	Mitarbeiter in Elektroberufen	Abteilung Gesundheitswesen
	Sprachkurse	Spezielle Mitarbeitergruppen	Ausbildungsabteilung
	Spezielle Fachkurse	Spezielle Mitarbeitergruppen	Ausbildungsabteilung
Kaderausbildung	Grundausbildungskurs I	Gruppenführer/Vorarbeiter	Ausbildungsabteilung
	Grundausbildungskurs II	Meister/Bürochefs	Ausbildungsabteilung
	Grundausbildungskurs III	Gruppenleiter/Abteilungs-Chefs	Externe Institutionen
	Spezielle Führungskurse	Vorgesetzte aller Stufen	Ausbildungsabteilung in Zusammenarbeit mit externen Institutionen



Über die Lehrlingsausbildung kann der berufliche Nachwuchs langfristig sichergestellt werden. Eine gründliche Ausbildung in werkeigenen Lehrschulen mit vollamtlichen Ausbildern macht sich daher bezahlt. (Foto: F. Trachsel, Viscosuisse)



Der Instruktion am Arbeitsplatz kommt entscheidende Bedeutung zu, wirkt sie doch wesentlich auf die Qualität der Produkte aus. (Foto: F. Trachsel, Viscosuisse)



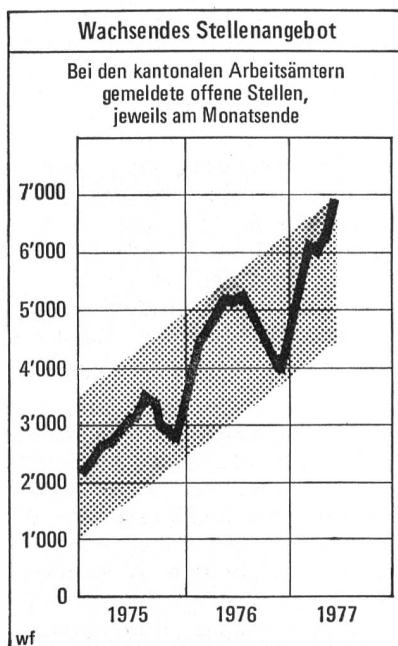
Für Vorgesetzte ist eine fundierte Ausbildung in Führungsmethodik ebenso wichtig, wie die fachlichen Kenntnisse. Grundausbildungskurse bereiten den neuen Vorgesetzten auf seine Aufgaben vor, periodische Kadertagungen helfen ihm, aktuelle Führungsprobleme wirkungsvoll zu lösen. (Foto: F. Trachsel, Viscosuisse)

Dieses System — obwohl noch ausbaufähig — hat sich gut bewährt. Es verhindert Ausbildung, die an den realen Bedürfnissen vorbeigeht. Durch die enge Zusammenarbeit zwischen Betrieb und Ausbildungsabteilung sind wichtige Voraussetzungen für die erfolgreiche innerbetriebliche Aus- und Weiterbildung garantiert.

G. Studer, Ausbildungsleiter
Viscosuisse AG, 6020 Emmenbrücke

Volkswirtschaft

Trendanstieg bei den offenen Stellen



Die Zahl der bei den kantonalen Arbeitsämtern gemeldeten offenen Stellen ist in letzter Zeit trendmässig, das heisst bei Ausschaltung der starken saisonalen Schwankungen, deutlich gestiegen. Im Jahresmittel 1975 wurden 2813 offene Stellen verzeichnet, im Jahresmittel 1976 bereits 4625, also fast zwei Drittel mehr. Im Durchschnitt der Monate Januar bis Juni belief sich der Bestand an offenen Stellen 1975 auf 2600, 1976 auf 4666 (+ 79 %) und 1977 auf 5914 (+ 27 % gegenüber dem Vorjahr). Auf den Arbeitsämtern wird dazu festgehalten, mit dem Abflauen der Rezession — und möglicherweise mit dem Ausbau der Arbeitslosenversicherung — sei wieder eine deutlich höhere Personalfluktuations in Gang gekommen. Der relativ hohe Anteil an offenen Stellen in kaufmännischen Berufen sei darauf zurückzuführen, dass Bewerber mit fundierter Ausbildung und hohem Einsatzwillen nach wie vor schwer zu finden seien. Ferner würden als «unangenehm» empfundene Stellen etwa im Gesundheitswesen oder im Gastgewerbe (unregelmässige Arbeitszeit, körperlich anstrengende, «dienende» Tätigkeit) oftmals gemieden; die Mobilität vieler Arbeiter ist also begrenzt. Im übrigen deutet die zunehmende Zahl offener Stellen darauf hin, dass in einigen Branchen bereits wieder eine als prekär bezeichnete Personalsituation herrscht und der Personalstopp da und dort aufgehoben wird. Schliesslich dürfte der Trendanstieg teilweise statistisch bedingt sein, indem die offenen Stellen seit dem Rezessionsbeginn zur Verbesserung der Transparenz am Arbeitsmarkt häufiger gemeldet werden; dennoch erfasst die amtliche Statistik der offenen Stellen nach wie vor nur einen Teil der zu besetzenden Arbeitsplätze.