

ROI

RETURN ON INVESTMENT

Unternehmen, Köpfe,
Zahlen, Fakten

Das Wirtschaftsmagazin der Zentralschweiz



Verlagsbeilage vom Freitag, 17. November 2023

«Die beiden finden immer eine Lösung. Sie gehören schon fast zur HUG-Familie.»

Für die erfolgreiche Umsetzung eines Investitionsprojekts braucht es eine gute Sparringpartnerin. lukk.ch/investieren



«Fordern und fördern»: In herausfordernden Zeiten wichtiger denn je

Der Arbeitskräftemangel ist dem medialen Blitzlicht entzogen. Das ändert aber wenig an der Tatsache, dass unserer Wirtschaft Tausende von Arbeitskräften fehlen. Das spüren auch viele Unternehmen in der Zentralschweiz. Um dieser Herausforderung wirkungsvoll zu begegnen, fehlt es an Patentrezepten.

Die Ursachen sind genauso vielfältig wie vielschichtig. So erfreuen sich beispielsweise Teilzeitmodelle vor allem bei jungen Menschen immer grösserer Beliebtheit. Babyboomer gehen in Rente und hinterlassen eine Lücke auf dem Arbeitsmarkt. Der dortige Verbleib von Frauen, respektive der Wiedereinstieg in den Beruf nach der Familienpause, birgt noch viel Potenzial.

In der Politik wird nach Lösungen gesucht. Zum Beispiel will der wiedergewählte Ständerat Damian Müller mit einer Motion erreichen, dass sich Arbeit für Menschen im Pensionsalter finanziell mehr lohnt. In einem weiteren Vorstoss verlangt der FDP-Politiker für die Vollzeitarbeit eine steuerliche Begünstigung. Der als Nationalrat auch wiedergewählte Leo Müller (Mitte) fordert vom Bundesrat mit dem Postulat «Arbeitskräftemangel: Was sind unsere Hausaufgaben?» Lösungsansätze. Es bewegt sich zwar etwas. Doch bis in Bundesbern Griffiges vorliegt, dürfte es dauern. Zu lange für viele Firmen.



In der Wirtschaft ist der Druck hoch. Der Kampf um Arbeitskräfte ist längst zu einem (Verdrängungs-)Wettbewerb geworden. Bei ihren Bestrebungen, Vakanz zu besetzen, engagieren sich Unternehmen auf innovative Weise. Sie setzen ganzheitliche Konzepte, wie zum Beispiel «fördern und fordern», in den Unternehmen zusehends um. Aus- und Weiterbildungen forcieren, Mitarbeitenden mit Wertschätzung begegnen oder flexible Zeitmodelle ermöglichen sind Massnahmen, die vermehrt angestossen werden. Zudem schätzen es Menschen in einer Welt, wo sich vieles abrupt verändert, umso mehr, wenn sie sich am Arbeitsplatz wohlfühlen dürfen und so ihre Potenziale noch besser entfalten können. Damit ermöglichen sie den Firmen auch, die für ihre Wettbewerbsfähigkeit benötigte Performance zu sichern.

In der vorliegenden Ausgabe des Magazins «ROI» zeigen wir Ihnen, liebe Leserinnen und Leser, eine breite Palette, wie innovative Zentralschweizer Unternehmen die vielleicht aktuell wichtigste wirtschaftliche Herausforderung angehen und lösen: den Arbeitskräftemangel.

*Viel Vergnügen beim Lesen!
Ernesto Piazza*

Impressum

Verlagsbeilage «ROI» in Zusammenarbeit mit der AKOMAG und der «Luzerner Zeitung» vom 17. November 2023

Erstellt von: AKOMAG Corporate Communications AG Luzern und CH Regionalmedien AG

Herausgeberin: CH Regionalmedien AG

Verleger: Peter Wanner

CCO: Tarkan Özküp

Geschäftsführer: Dietrich Berg

Lesermarkt: Bettina Schibli

Werbemarkt: Markus Fischer und Roger Gehri, Maihofstrasse 76, 6002 Luzern, Telefon 041 429 52 52, inserate@chmedia.ch

Konzept/Redaktion: Florentin Setz, Ernesto Piazza, Nina Joho

Texte: Beni Stocker, Brigitte Hunger, Daniel Kölle, Ernesto Piazza, Florentin Setz, Jennifer McClung, Judith Dissler, Lisa Savenberg, Manuel Huber, Milena Daphinoff, Niels Jost, Nina Joho, Ronald Joho-Schumacher, Sabine Betschart, Stefan Behringer, Tobias Plöger, Urs P. Amrein, Bristol Myers Squibb, Zuger Kantonalbank, Firmenbeiträge

Bilder: Aurelia Schmid, Martin Dominik Zemp, Mathias Jurt, Tanya Fraser, Christian Krebs, Christoph Arnet, Agentur Rocket – Powerful Advertising, BE Netz AG, Bristol Myers Squibb, Fotodienst Schweizer Paraplegiker-Stiftung, Getty Images, Hirslanden, Hochschule Luzern, KNF, Euresearch, Auto AG Group, Luzerner Kantonalbank, Campus Sursee, istock, «Luzerner Zeitung», Opacc Software AG, Stiftung Brändi, Zaugg Schliesstechnik AG, Zuger Kantonalbank

Gestaltung, Bildbearbeitung und Produktion: Sandra Eggstein, CH Regionalmedien AG

Koordination: CH Regionalmedien AG, Yvonne Imbach und Gaby Haudek, Maihofstrasse 76, 6002 Luzern, verlagsredaktion@chmedia.ch

Technische Herstellung: CH Media Print AG

Gemeinsame Beilage der «Luzerner Zeitung», «Zuger Zeitung», «Obwaldner Zeitung», «Nidwaldner Zeitung», «Urner Zeitung» sowie des «Boten der Urschweiz»

Haben Sie Fragen zu den Artikeln im «ROI»?

Gerne können Sie sich per Mail bei Florentin Setz (fsetz@akomag.ch) melden.

Eine Publikation der CH Media  **ch media**



Blick auf die Stadt Luzern und den Vierwaldstättersee. Der Kanton Luzern ist eine der schönsten Regionen der Schweiz und bietet eine hohe Lebensqualität. Auf der neuen Webplattform www.workinlucerne.com finden potenzielle Arbeitskräfte aus dem In- und Ausland überzeugende Argumente für einen Umzug nach Luzern. Bild: Agentur Rocket – Powerful Advertising



Gemeinsam stark

Lagern Sie Ihre Produktion in die Schweiz aus!

- > Montage & Assembling
- > Metallbearbeitung
- > Kommissionieren & Logistik
- > Holzbearbeitung
- > Textilbearbeitung
- > Kaufmännische Arbeiten,
Druck u.v.m.

Berufliche Integration unterstützen

Mit über 280 Lernenden gehört die Stiftung Brändi zu den grössten Ausbilderinnen in der Zentralschweiz. Unser Ausbildungsangebot richtet sich an Jugendliche und Erwachsene, Frauen und Männer mit einer Beeinträchtigung.



Inhalt

- 7 So reagiert die Wirtschaftsförderung auf den «Hilferuf»**
Ivan Buck, Direktor der Wirtschaftsförderung Luzern, spricht über neue Lösungsansätze und wagt einen Ausblick
- 8 «Luzern ist ruhig und geerdet – das mag ich»**
Dairon Portmann redet über die Wertschätzung an der Hirslanden Klinik St. Anna
- 9 Der Kanton Luzern lockt als Wohn- und Arbeitsort**
Die Wirtschaftsförderung lanciert eine Webplattform, um neue Fachkräfte aus dem In- und Ausland zu gewinnen
- 10/11 Vom Bücherwurm über die Logopädie zur Wissenschaftlerin**
Die 32-jährige Clara Häfliger fühlt sich bei der Schweizer Paraplegiker-Gruppe wohl
- 12 Brauchli AG Luzern vertraut dem Valiant Brokerservice**
Chantal Brauchli, Inhaberin und Geschäftsleiterin der Brauchli AG Luzern, erzählt im Gespräch, warum sie sich für Valiant entschieden hat
- 13 Weiterbildung: Ein Muss für alle Unternehmen**
Prof. Dr. Stefan Behringer schreibt in der Kolumne über die Notwendigkeit der Weiterbildungen
- 14/15 «Unsere Mitarbeitenden sollen ihr Potenzial entfalten können»**
Bestens qualifizierte Mitarbeitende sind das Fundament des Beratungsunternehmens KPMG
- 17 Generationenprojekte bei Opacc Software AG**
Beat Bussmann, Gründer, Inhaber und Software-Pionier, gleist seine Nachfolge auf
- 18/19 Stiftung Brändi: Wie ein Gütesiegel**
Die Partnerschaft mit Medela erreichte eine neue Stufe
- 21 BMS ist bester Arbeitgeber für Karriereentwicklung**
Bristol Myers Squibb wurde kürzlich von LinkedIn zum besten Arbeitgeber für berufliche Weiterentwicklung auserkoren
- 22/23 #stannaunddu – «Unsere Mitarbeitenden packen aus»**
Als Zeichen der Wertschätzung lässt die Hirslanden Klinik St. Anna sechs Mitarbeitende für sich sprechen
- 24/25 «Gesundheitsförderung ist mehr als ein Fruchtkorb»**
Wie Betriebe die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden gezielt fördern können, erzählen zwei Expertinnen der Hochschule Luzern
- 28/29 Der Dialog – ein wichtiger Baustein auf dem Weg zum Erfolg**
Bei der Luzerner Kantonalbank geniesst die Aus- und Weiterbildung einen hohen Stellenwert
- 31 Frauenpower im Bau**
Der Campus Sursee initiiert ein neues Eventformat: «Wir bauen auf Frauen»
- 32/33 BE Netz prägt seit 30 Jahren die Solarbranche**
Geschäftsleiter Marius Fischer gibt Einblick in die Erfolge und die Herausforderungen der Solarbranche
- 35 Über sich hinausgewachsen: Mit Passion und Identifikation**
Als Personaldienstleisterin ist die Jörg Lienert AG tagtäglich mittendrin, wenn es um Menschen und ihre Möglichkeiten geht
- 36/37 Im Netz der Frauen**
Frauennetzwerke werden zunehmend bedeutungsvoller
- 39 Teilzeit arbeiten: So tappen Sie nicht in die Vorsorgefalle**
Philipp Baggenstos, Leiter Finanzplanung, Steuern und Berufliche Vorsorge bei der Zuger Kantonalbank, berät mit seinem Team auch Mitarbeitende der Bank
- 40/41 Mit der CSS-«Kickbox» den eigenen Wunschjob kreiert**
Lejla Baltic, Fachspezialistin im Gesundheitsmanagement bei der CSS, spricht über ihre Arbeit
- 43 Modernste Schliesssysteme für jedes Gebäude**
Die Zaugg Schliesstechnik AG produziert hochmoderne elektronische Schliesssysteme
- 44 KNF – Hightech-Pumpen für die ganze Welt aus dem Herzen der Schweiz**
Ob Blutanalyse, Druckmaschine oder Kaffeemaschine – Spezialpumpen sind in vielen Bereichen essenziell
- 45 Schweizer Innovatoren und Forschende auf der internationalen Bühne**
Das Rahmenprogramm «Horizon Europe» von Euresearch finanziert wegweisende Projekte
- 46/47 Breit aufgestellt und für eine emissionsfreie Zukunft gerüstet**
CEO Marc Ziegler erklärt die Vorwärtsstrategie der Auto AG Group
- 49–51 Köpfe**
Die Zentralschweiz ist nach wie vor ein aufstrebender Wirtschaftsraum mit einer Vielzahl von innovativen Köpfen und dynamischen Unternehmern



Clara Häfliger vom SPZ Nottwil im Porträt. **10**



Beat Bussmann spricht über die Opacc Software AG. **17**



Marius Fischer gibt einen Einblick in die BE Netz AG. **32**



Philipp Baggenstos von der Zuger KB berät auch eigene Mitarbeitende.. **39**



Haben Sie Fragen zu Ihrem Wirtschaftsstandort oder brauchen Sie Unterstützung bei unternehmerischen Anliegen? Diese Institutionen, Wirtschaftsförderungen, Behörden und Gewerbeverbände helfen Ihnen gerne weiter.

Industrie- und Handelskammer Zentralschweiz IHZ

Kapellplatz 2, Postfach, 6002 Luzern, 041 410 68 89, info@ihz.ch



Kontaktstelle Wirtschaft Kanton Zug

Aabachstrasse 5
6300 Zug
041 728 55 04
economy@zg.ch



Wirtschaftsförderung Kanton Luzern

Alpenquai 30
6005 Luzern
041 367 44 00
info@luzern-business.ch



Wirtschaftsförderung Kanton Schwyz

Bahnhofstrasse 15
6430 Schwyz
041 819 16 34
wirtschaftsfoerderung@sz.ch



Wirtschaftsförderung Standort Uri

Klausenstrasse 4
6460 Altdorf
041 875 24 06
wirtschaft@ur.ch



Standort Promotion in Obwalden

Dorfplatz 1
6060 Sarnen
041 660 90 66
info@iow.ch



Wirtschaftsförderung Kanton Nidwalden

Stansstaderstrasse 54
Postfach 1251, 6371 Stans
041 618 76 54
wirtschaftsfoerderung@nw.ch



Gewerbeverband Kanton Zug
zugergewerbe.ch

KMU- und Gewerbeverband Kanton Luzern (KGL)
kgl.ch

Kantonal Schwyzerischer Gewerbeverband
ksgv.ch

H+I – Der Schwyzer Wirtschaftsverband
h-i-sz.ch

Schwyz Next
schwyz-next.ch

Wirtschaft Uri – Dachverband der Uner Wirtschaftsverbände
wirtschaft-uri.ch

Gewerbeverband Obwalden
gewerbeverband-ow.ch

Startup Pilatus
startup-pilatus.ch

Nidwaldner Gewerbeverband
gewerbe-nw.ch

Pro Wirtschaft Nidwalden
prowirtschaft.ch

Industrie- und Wirtschaftsvereinigung Unterwalden
iww-unterwalden.ch/home

So reagiert die Wirtschaftsförderung auf den «Hilferuf»

Tausende Stellen sind im Kanton Luzern unbesetzt, die Arbeitslosenquote ist tief. Viele Unternehmen suchen händeringend nach Fachkräften. Ivan Buck, Direktor der Wirtschaftsförderung Luzern, spricht über neue Lösungsansätze und wagt einen Ausblick.

Interview: Niels Jost, Bild: Christoph Arnet

Alle reden vom Fachkräftemangel. Wie äussert er sich in Luzern?

Ivan Buck: Die Arbeitslosenquote ist rekordtief, auch wenn sich Anzeichen einer leichten Erhöhung zeigen. Der Kanton Luzern liegt mit 1,1 Prozent gegenüber dem nationalen Schnitt von 2,0 Prozent nochmals deutlich tiefer. Fach- und Arbeitskräfte sind hier besonders gefragt und es gibt viele offene Stellen. Waren vor Jahren nur einzelne Branchen betroffen, gibt es diese Herausforderung heute praktisch überall.

Die Wirtschaftsförderung Luzern hat reagiert und 2020 www.lu-jobs.ch lanciert. Auf dem Portal können Unternehmen ihre freien Stellen kostenlos inserieren. Ihr Zwischenfazit?

Freie Stellen von Luzerner Firmen für Luzerner Stellensuchende – das war die Idee bei der Lancierung. Aktuell sind rund 1 800 vakante Stellen publiziert. Wir freuen uns über jede Stelle, die innerhalb des Kantons besetzt werden kann. Damit leistet sie einen Beitrag zur Reduktion der Pendlerzeit, reduziert das Verkehrsaufkommen und schafft dadurch mehr Zeit für Familie und Freizeit.

Zum Zwischenfazit: Die Stossrichtung stimmt. Während wir im Kanton Luzern 2018 noch über 5 000 mehr Weg- als Zupendler insbesondere in die Kantone Zug, Zürich und Aargau hatten, konnte dieser Saldo im 2021 auf rund 1 500 reduziert werden. Wir sind überzeugt, dass der Kanton Luzern durch die attraktiven Stellen bald mehr Zu- als Wegpendler hat.

Was unternimmt die Wirtschaftsförderung sonst noch gegen den Fachkräftemangel?

Die enge Zusammenarbeit mit Bildungsinstituten wie der Hochschule Luzern, der Universität Luzern, aber auch mit der Interessengemeinschaft der Höheren Berufsbildung und dem KV Luzern spielt eine wichtige Rolle. Mit



Ivan Buck, Direktor der Wirtschaftsförderung Luzern: «Wir freuen uns über jede Stelle, die besetzt werden kann.»

dem Einsitz in Instituts- und Beiräten versuche ich, Wirtschaft und Bildung miteinander zu vernetzen.

Die Frage ist, ob die Massnahmen genügen? «Alle fischen im gleichen Teich», hören wir oft. In der Tat wurde der Pool an qualifizierten Arbeitskräften in den letzten Jahren, auch bedingt durch mehr Teilzeitarbeit, nicht wirklich grösser. Zudem verlässt nun die Generation der Babyboomer den Arbeitsmarkt.

Deshalb bin ich überzeugt, dass einerseits der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und andererseits dem Zugang zu Arbeitskräften aus dem Ausland eine hohe Bedeutung bemessen werden muss.

Die Wirtschaftsförderung setzt sich für Unternehmen als Ganzes ein. Mit dem neuen Projekt «Work in Lucerne»

(siehe nächste Seite) sprechen Sie einzelne Fach- und Arbeitskräfte an. Wie kam es dazu?

Wir haben im letzten Dezember einen Hilferuf aus dem Tourismus, Transportwesen, der Gastronomie und Gesundheitsbranche erhalten, wo Stellen trotz grössten Bemühungen nicht besetzt werden konnten. Daraus ist «Work in Lucerne» entstanden, eine Unternehmerinitiative. Anfang 2023 haben wir gemeinsam mit den Unternehmen und dem Kanton entschieden, im Rahmen eines NRP-Projekts den Lead zu übernehmen.

Der Kanton unterstützt «Work in Lucerne» als NRP-Projekt.

Wie wichtig ist dieses Bekenntnis?

Wir begrüssen dies sehr. Der Fachkräftemangel kann nicht isoliert angegangen werden. Auch gibt es zahlreiche Angriffspunkte. Deshalb ist das Miteinander zwischen Kanton und Unternehmen wichtig. Die Wirtschaftsförderung Luzern kann hier eine Schnittstellenfunktion wahrnehmen. Und wir finden es wichtig, dass wir Luzern als attraktiven Wohn- und Arbeitsort positionieren können.

Ausblick: Wie steht Luzern in 20 Jahren punkto Fachkräftemangel da?

Der Fachkräftemangel ist ja nicht nur schlecht. Er zeigt die Attraktivität für neue und bestehende Firmen auf. Arbeitgeber müssen sich fit halten und sich aktiver positionieren. Auch entstehen durch technologische Entwicklungen neue Tätigkeitsgebiete. Also müssen sich auch Arbeitnehmende weiterentwickeln.

Die Luzerner Wirtschaft wird sich in den nächsten 20 Jahren gut auf neue Bedürfnisse anpassen. Persönlich hoffe ich, dass handwerkliche Berufe wieder an Attraktivität gewinnen und diese wertvollen Fachkräfte rekrutiert und gehalten werden können. Letztlich profitieren wir alle davon, wenn Dienstleistungen erbracht und Güter in gewünschter Qualität und Quantität verfügbar sind.

«Luzern ist ruhig und geerdet – das mag ich»

Dairon Portmann (31) ist vor knapp sechs Jahren von Köln nach Luzern gezogen. Hier erfährt er mehr Wertschätzung, sagt der Fachmann für Operationstechnik an der Hirslanden Klinik St. Anna. Für Personen, die ebenso auswandern möchten, hat er einen wichtigen Ratschlag.

Text: Niels Jost, Bild: iStock

Nach zehn Jahren hatte er genug. Der anfängliche Reiz, im deutschen Gesundheitswesen zu arbeiten, war verflogen. Zu harsch sei der Umgangston gewesen, zu gering die Wertschätzung.

Dieses Gefühl kam nicht urplötzlich, sondern beschlich Dairon Portmann, je länger er in Köln als Gesundheits- und Krankenpfleger tätig war. Den Ausschlag gab schliesslich aber ein guter Freund. Dieser arbeitete bereits in der Schweiz und schwärmte vom hier vorherrschenden zwischenmenschlichen Klima, den Arbeitsbedingungen und natürlich der Natur. Also durchforschte Dairon Portmann die Stelleninserate, kam für ein Bewerbungsgespräch nach Luzern – und blieb.

Das Land richtig kennenlernen

Das war Ende 2017. Die Zentralschweiz kannte Dairon Portmann damals nicht. «Ich habe mich sofort in die Landschaft und Natur verliebt», erinnert sich der heute 31-Jährige, der mit seiner Frau und seinem Sohn in Sursee lebt. Für ihn sei immer klar gewesen, dass er nicht nur vorübergehend in die Schweiz komme, sondern das neue Land richtig kennenlernen wolle..

Er schätze die Natur, den Vierwaldstättersee, den Blick zum Pilatus. Hier habe er auch das für ihn stimmige Arbeitsumfeld angetroffen. «Der Umgangston ist in der Schweiz freundlicher, höflicher», sagt Portmann. In der Schweiz konnte er sich zudem weiterbilden. Als Perioperative Assistenz besuchte er während zwei Jahren die Höhere Fachschule Gesundheit und Soziales in Aarau. Aktuell ist Portmann als Fachmann Operationstechnik im «St. Anna» tätig.

Als solcher sehe er viele Patientinnen und Patienten, die einen Unfall erlitten haben. «Ans Skifahren habe ich mich deshalb noch nicht gewagt», sagt Portmann und lacht. «Doch das steht noch auf meiner To-do-Liste.»

Schnell neue Kontakte geknüpft

Luzern als lebenswerter Arbeits- und Wohnort: Genau damit möchte die Wirtschaftsfor-



Sind gefragt: Fachleute im Operationssaal.

derung Luzern neue Fachkräfte für die Luzerner Unternehmen anlocken. Mitgearbeitet hat auch die Hirslanden Klinik St. Anna.

Spezialisten wie Dairon Portmann kann das Spital aber nicht nur mit der schönen Umgebung in die Schweiz locken. Auch das Finanzielle muss stimmen. «Der Lohn ist hier sicher besser als in Deutschland», sagt Portmann, «aber auch die Kosten sind höher.»

Für ihn ist klar: Den Entscheid, seine alte Heimat zu verlassen, hat er nie bereut. Klar gebe es Momente, da vermisse er seine Familie in Deutschland. Besonders während der Coronapandemie war dies so, als Reisen über die Grenze nicht erlaubt waren. Mittlerweile

lägen zum Glück wieder regelmässige Besuche drin.

Sein Zuhause hat er aber im Kanton Luzern gefunden. Durch seine Leidenschaft, den Kraftsport im Fitnessstudio, hat er schnell neue Kontakte geknüpft. Und wenn er mal den Kopf lüften muss, zieht es ihn mit seinem Töff auf die Pässe.

Dementsprechend muss Dairon Portmann nicht lange überlegen, was er Personen raten würde, die ebenso auswandern wollen. «Wer die Natur liebt und mit Familie und Freunden gerne draussen ist, dem kann ich Luzern wärmstens empfehlen. Luzern ist ruhig und geerdet – das mag ich.»

Der Kanton Luzern lockt als Wohn- und Arbeitsort

Die Wirtschaftsförderung Luzern lanciert zusammen mit der Privatwirtschaft eine Webplattform, damit Luzerner Unternehmen neue Fachkräfte aus dem In- und Ausland ansprechen und gewinnen können. Luzern soll dabei nicht nur als Arbeits-, sondern auch als Wohnort schmackhaft gemacht werden.

Text: Niels Jost Test, Bilder: zvg

Die schicke Luzerner Altstadt, der türkisblaue Vierwaldstättersee und verschneite Berge: Bilder wie diese sollen ab Mitte November bei Stellensuchenden im EU-Raum auf dem Bildschirm aufploppen. Dazu ein grün-blaues Logo mit dem Schriftzug «Work in Lucerne». Die Message ist klar: Luzern ist nicht nur ein potenzieller Arbeitsort, sondern auch ein attraktiver Ort zum Leben.

Die Werbung ist Teil der neuen Initiative «Work in Lucerne», welche die Wirtschaftsförderung Luzern zusammen mit Luzerner Unternehmen gestartet hat. Damit sollen Fachkräfte aus dem In- und Ausland gezielt angesprochen werden. Interessierte erfahren auf der Website www.workinlucerne.com nebst attraktiven Bildern viel Wissenswertes, etwa wie der Zugang zum Arbeitsmarkt ist, wo Wohnungen zu finden sind oder welche Freizeitaktivitäten es gibt.

Projektleiter Andreas Zettel von der Wirtschaftsförderung Luzern erklärt: «Der Standortwettbewerb um internationale Fachkräfte verstärkt sich. Der Wirtschaftsraum Luzern muss sich bei dieser Zielgruppe als attraktive Arbeits- und Lebensdestination sichtbar positionieren.»

Bedürfnis bei Unternehmen ist gross

Das ist dringend nötig. So gibt es im Kanton Luzern aktuell rund sechsmal so viele offene Stellen wie registrierte Arbeitslose. Mit «Work in Lucerne» will die Wirtschaftsförderung Luzern hier Gegensteuer geben. Wobei Andreas Zettel betont: «Das Projekt allein kann den Fachkräftemangel nicht beheben. Es soll aber ein spürbarer Beitrag sein, um die Unternehmen bei ihrer Suche nach neuem Personal wirksam zu unterstützen.»

Das Bedürfnis dafür ist gross. So entstand «Work in Lucerne» auf den vielfach geäusserten Wunsch und auf Initiative aus der Privatwirtschaft. In der Begleitgruppe tätig sind die Unternehmen Viva Luzern, Schifffahrt Vierwaldstättersee, die Verkehrsbetriebe Luzern, Tavolago, die Hirslanden Klinik St. Anna und die Pilatus-Bahnen. Weitere Unternehmen sowie der Kanton Luzern und der Bund unterstützen das Projekt.

Grundsätzlich kann jede Luzerner Unternehmung «Work in Lucerne» für ihre Zwecke und Ziele einsetzen. Sie können beispielsweise die Informationen während des Rekrutierungsprozesses nutzen oder in definierten Zielmärkten unternehmensspezifische Online-Kampagnen durchführen. Dann liegt es an ihnen, die angesprochenen Fachkräfte für sich zu gewinnen.



«Die Hirslanden Klinik St. Anna bietet individuelle Karrieremöglichkeiten. In der Freizeit

geniesst man die Berge, den See und die Natur.»

David Friesenegger, Leiter Human Resources Hirslanden Klinik St. Anna



«Durch den gemeinsamen Auftritt wollen wir Fachkräften aus dem In- und Ausland

einfachen Zugang zu attraktiven Arbeitsplätzen in Luzern ermöglichen.»

Laurent Roux, CEO Verkehrsbetriebe Luzern vbl



««Work in Lucerne» wird neue Mitarbeitende in die Region Luzern bringen.

So können wir auch in Zukunft unsere Gäste herzlich begrüssen und begeistern.»

Raymond Hunziker, Tavolago AG und Präsident Zentralschweiz und Luzern Hotels



«Die grösste Sorge der Gastronomen ist der Fachkräftemangel gerade im Bereich Küche. «Work

in Lucerne» ist ein Puzzleteil, um diesem entgegenzuwirken.»

Thomas Tellenbach, Leiter Geschäftsstelle GastroLuzern



«Die Freundlichkeit unserer Mitarbeitenden ist der Schlüssel für ein unvergessliches Pilatus-Erlebnis. «Work

in Lucerne» soll uns helfen, Talente mit Gastgeberqualitäten zu finden.»

Sandra Theiler, Leiterin Personal Pilatus-Bahnen AG



«Um dem Fachkräftemangel zu begegnen, leisten wir auf verschiedenen Ebenen einen Beitrag. «Work

in Lucerne» ist ein weiterer Baustein davon.»

Fabian Steinmann, Leiter Betreuung und Pflege und Geschäftsleitungsmitglied Viva Luzern

Vom Bücherwurm über die Logopädie zur Wissenschaftlerin

Lern- und wissbegierig zu sein, ist ein Wesensmerkmal von Clara Häfliger. Dabei spielt die Intuition bei der gebürtigen Schötzerin eine wichtige Rolle.

Text Ernesto Piazza, Bilder: Fotodienst Schweizer Paraplegiker-Stiftung

Bereits als Kind war sie ein «Bücherwurm». Clara Häfliger verfasste Geschichten, Gedichte, Tagebücher. Auf dem Weg zur Matura schrieb sie schon für Zeitungen. Sie brachte Dinge aufs Papier, um sie einfacher zu verarbeiten. Sie sagt: «Das war meine Strategie.» Daher ist es kaum verwunderlich, dass ihr erster Berufsgedanke nach dem Maturitätsabschluss dem Journalismus gehörte.

Doch es kam anders. Seit April dieses Jahres arbeitet die 32-jährige gebürtige Schötzerin als Project Scientist bei der Schweizer Paraplegiker-Forschung (SPF) in Nottwil. Und vieles deu-

«Der Studiengang war perfekt auf mich zugeschnitten.»

Clara Häfliger

tet darauf hin, dass sie sich beruflich auf einem stimmigen Weg befindet. «Die Arbeit gefällt mir sehr», sagt sie. Ein Lächeln huscht über ihr Gesicht. Sie schätzt es, eingebettet zu sein in einer Unternehmensgruppe, welche hochspezialisierte und soziale Leistungen anbietet, wo Mitarbeitende gefordert und gefördert werden.

Studium nach Schlüsselerlebnis

Bis Clara Häfliger aber auf diesen Zug aufsprang, brauchte es ein Schlüsselerlebnis. Weil sie nicht wirklich daran glaubte, auf ihre Bewerbung bei der «Luzerner Zeitung» ein positives Signal zu erhalten, orientierte sie sich weiter. Mit dem Resultat: die Zusage für ein Praktikum bei der Stiftung Rodtegg. Sie sei schnell davon überzeugt gewesen. Und es war die Intuition, auf die sich Clara Häfliger wiederum verlassen konnte. Geholfen, den sozialen Draht zu finden, hat ihr dabei wohl auch, dass ihre Mutter Kindergärtnerin ist.



Die 32-jährige Schötzerin Clara Häfliger fühlt sich bei der Schweizer Paraplegiker-Gruppe wohl: «Dass sich bei einer Unternehmensgruppe so viele Türen öffnen, ist eine absolute Rarität.»

Das Praktikum bei der LZ hätte sie letztlich zwar auch bekommen. Doch sie sagte ab. «In diesem Moment wusste ich: Ich habe die richtige Entscheidung getroffen.» So konzentrierte sich Clara Häfliger künftig auf Kinder, die teil-

weise Schwierigkeiten hatten zu kommunizieren. Und es folgte ein nächstes Schlüsselerlebnis: «Wir versuchten einem Kind die Gebärdensprache zu vermitteln. Nach einigen Monaten begann es, diese zu übernehmen.» Motiviert

von diesem Wow-Effekt, begann Clara Häfliger in Fribourg Logopädie zu studieren.

Dann führte ihr beruflicher Weg in den klinischen Bereich der Logopädie des Kantonsspitals Aarau. Dort arbeitete sie fünf Jahre mit erwachsenen Menschen, die beispielsweise nach einem Schlaganfall oder einem Hirntumor nicht mehr sprechen oder schlucken konnten. Doch die lern- und wissbegierige Logopädin wollte mehr, sich weiterentwickeln. An der Universität Luzern entdeckte sie den Master in Health Sciences mit Schwerpunkt in Gesundheitskommunikation. «Der Studiengang war perfekt auf mich zugeschnitten.»

Zahlreiche Möglichkeiten in Nottwil

Parallel zum Studium war sie in Aarau in einem Teilzeitpensum als Logopädin beschäftigt. Allerdings hatte sie schon immer die Fühler nach dem Schweizer Paraplegiker-Zentrum (SPZ), ausgestreckt. «Dort arbeiten auch auf dem logopädischen Gebiet Koryphäen», weiss sie. Clara Häfliger bewarb sich, bekam die Stelle und machte parallel zur Anstellung im SPZ ebenfalls das Studium fertig. Beim hierfür verlangten Praktikum bekam sie die Möglichkeit, dieses in der Schweizer Paraplegiker-Forschung (SPF) zu absolvieren. Damit hatte sie in Nottwil zwei Stellen: als Logopädin in der Klinik und als Praktikantin in der Forschung. «Dass sich solche Türen bei derselben Unternehmensgruppe öffnen, ist eine absolute Rarität», erklärt sie.

«Wichtig ist mir auch eine stimmige Balance zwischen Job und Freizeit.»

Clara Häfliger

Auch ihre Masterarbeit wurde von der SPF betreut. Das Werk, für das Clara Häfliger den Ehrenpreis für den besten Abschluss ihres Jahrgangs bekam, konnte sie mit der SPF in einem wissenschaftlichen Journal veröffentlichen. Nach dem Abschluss nahm sie das Angebot für eine Festanstellung in der SPF an und arbeitete so einige Zeit weiter als Logopädin im SPZ und als Wissenschaftlerin in der SPF. Inzwischen hat sie sich für eine Vollzeitstelle in der SPF entschieden. Sie sieht darin ein grosses Feld an Wachstumsmöglichkeiten, die ihr offenstehen. Clara Häfliger sagt aber auch: «Ich habe immer gerne als Logopädin gearbeitet, und im Herzen werde ich Logopädin bleiben.»

Aktuell beschäftigt sie sich mit Gesundheitskommunikation. Für eine Studie zum Thema Kommunikation während der Covid-Pandemie hat sie beispielsweise rund 40 Interviews ge-



Campus Nottwil – Sitz der Schweizer Paraplegiker-Stiftung und ihrer sieben Tochtergesellschaften, deren Vision eine Welt ist, in der Menschen mit Querschnittlähmung ein selbstbestimmtes Leben bei bestmöglicher Gesundheit führen.

lesen und analysiert und konnte die vor kurzem veröffentlichte Studie mitpublizieren. Leiten könnte sie solche Projekte allerdings nicht, da sie kein Doktorat hat. Ob sie diesen Schritt noch vollzieht, weiss sie noch nicht. Zumindest ein Thema ist er aber allemal, denn den Wissensdurst hat sie noch längst nicht gestillt. «Mir ist dabei aber wichtig, dieses Wissen sinnvoll anzuwenden, zum Beispiel gegen soziale Ungerechtigkeiten.» Da trifft sie bei der SPF auf richtigen Nährboden.

Entspannung im Chor

«Wichtig ist mir auch eine stimmige Balance zwischen Job und Freizeit», sagt Clara Häfliger, die seit Mai in Basel wohnt. Drei Tage pro Woche ist Pendeln angesagt, zwei Tage arbeitet sie im Homeoffice. Ausgleich findet sie in der Musik, zum Beispiel als Sängerin im Chor Santa Lucia Wolhusen. Bereits elf Jahre ist sie dabei, davon einige als Vorstandsmitglied. «Der Chorklang ist wunderschön», schwärmt sie und ist nicht die Einzige, die für den Chor weite Wege auf sich nimmt. Noch ist sie in der Region stark verwurzelt, auch dank einem grossen Freundeskreis. Dennoch freut sie sich darauf, in Basel eine zweite Heimat zu finden. «Mit Freundinnen treffe ich mich jetzt öfter nach der Arbeit, wenn ich sowieso in der Region bin.» Deshalb ist sie froh, beruflich ihren aktuellen Anker weiter im SPF in Nottwil zu wissen.

Kommunikation ist ihr Lebensthema. Als Wissenschaftlerin lebt sie dieses jetzt nicht im

Schweizer Paraplegiker-Gruppe

Die Schweizer Paraplegiker-Stiftung (SPS) ist die Dachgesellschaft der Schweizer Paraplegiker-Gruppe (SPG) und gehört zu den grössten gemeinnützigen Solidarwerken unseres Landes. Zur Stiftung gehören sieben Gruppengesellschaften. Dabei ist das Schweizer Paraplegiker-Zentrum das bekannteste und grösste Unternehmen der Gruppe. Rund 2000 Mitarbeitende aus 57 Nationen, darunter Barbados, Guyana, Japan, Ecuador oder Simbabwe, setzen sich täglich für die Erfüllung ihrer anspruchsvollen Aufgaben ein. Die Mitarbeitenden sind in 100 verschiedenen Berufen tätig – von Medizin über Gastronomie bis zur Gärtnerei. Ausgebildet werden in Nottwil 28 verschiedene Berufe.

Journalismus, sondern in Form von faktenbasierter Evidenz aus. Wo der Berufsweg nach Bachelor und Master sie hinführt, ist schwierig abzuschätzen. Aber es sei schön, die Gewissheit zu haben, dass ihr diverse Türen offen stehen. Durch welche Clara Häfliger weitergehen wird, darüber zerbricht sie sich nicht den Kopf. Denn auch hier wird sie sich bestimmt auf ihre Intuition verlassen dürfen.

Brauchli AG Luzern vertraut dem Valiant Brokerservice

Chantal Brauchli, Inhaberin und Geschäftsleiterin der Zimmerei und Schreinerei Brauchli AG Luzern, erzählt im Gespräch, warum sie sich für Valiant entschieden hat. Und wie es dazu kam, dass auch alle Mitarbeitenden des Handwerksbetriebes Annelies Fischer vom Brokerservice kennenlernten.

Interview: Milena Daphinoff, Bild: Martin Dominik Zemp

Die unabhängige Beratung für die berufliche Vorsorge und die Personenversicherungen hat einen hohen Stellenwert im Unternehmenskundengeschäft von Valiant. Mit dem Angebot des Brokerservice profitieren KMU von der Erfahrung und den Marktkenntnissen der Spezialisten. Diese unterstützen die Unternehmen bei der Analyse und Optimierung der bestehenden Vorsorge- und Versicherungslösungen. Um für jedes Unternehmen ideale Lösungen anzubieten, arbeitet Valiant mit einer grossen Anzahl an Vorsorgeeinrichtungen und Versicherungsgesellschaften zusammen. Aktuelle Lösungen werden analysiert und bei Bedarf mit den Angeboten anderer Anbieter verglichen.

In der Zentralschweiz ist Annelies Fischer zuständig für Vorsorgeleistungen. Sie berät unter anderem die Brauchli AG Luzern, deren Inhaberin Chantal Brauchli die Traditionsfirma vor drei Jahren vom Vater übernommen hat.



Chantal Brauchli, Inhaberin der Zimmerei und Schreinerei Brauchli AG Luzern (links), und Annelies Fischer, Senior Vorsorgeberaterin Firmenkunden, Valiant Bank AG, Luzern.

Chantal Brauchli, wie sind Sie auf Valiant aufmerksam geworden?

Kurz nach der Firmenübernahme erschien ein Porträt von mir in der Luzerner Zeitung. Eine junge Frau an der Spitze eines Unternehmens in der männerdominierten Holzbau- und Schreinereiwelt: Das rief viele Reaktionen hervor. Unter anderem wurde ich von Annelies Fischer von Valiant kontaktiert. Wir waren uns sofort sympathisch und fanden als Frauen in Wirtschaftskreisen viele Gemeinsamkeiten.

Was gab den Ausschlag für den Brokerservice von Valiant?

Der persönliche Kontakt, die kompetente Beratung und enge Begleitung bei der Auswahl einer neuen Vorsorgelösung waren entscheidend. Das Treffen mit Valiant machte sofort klar: Hier bekommst du Beratung auf Augenhöhe.

Hat der Brokerservice auch Ihr Fachwissen erweitert?

Auf jeden Fall. Erst durch den Austausch wurde mir bewusst, welche Möglichkeiten sich im Versicherungs- und Vorsorgebereich für mich als Unternehmerin bieten. Und dass ich für mei-

ne Mitarbeitenden noch einiges verbessern kann. Ich habe im Prozess viel gelernt.

Wie muss man sich die Dienstleistung konkret vorstellen?

In einem ersten Schritt wurde der IST-Zustand analysiert und den eigenen Kriterien und Ansprüchen an eine BVG-Lösung gegenübergestellt. Danach wurden verschiedene Offerten eingeholt und ich konnte mich für eine Vorsorgelösung entscheiden. Frau Fischer hat mich beraten und durch den Prozess gelotst.

Was haben Sie am meisten geschätzt?

Bei Valiant war alles transparent und die Beratung immer neutral: Als Unternehmerin habe ich den Rahmen gesteckt. So kann ich heute zu 100 Prozent hinter dem Entscheid stehen und nachvollziehen, wie es dazu gekommen ist. Das gibt ein enorm gutes Gefühl. Etwas, das auch von meinen Mitarbeitenden so bestätigt wurde.

Inwiefern waren Ihre Mitarbeitenden involviert?

Valiant hat mit uns eine Mitarbeiterorientie-

rung durchgeführt, bei der Frau Fischer transparent und kompetent Auskunft gab. Alle konnten Fragen zur Vorsorge stellen. Am Schluss wurde gemeinsam über den Wechsel der Pensionskasse entschieden. Es war ein Nachmittag, der noch lange in Erinnerung bleiben wird. Kompetent, persönlich und hilfreich.

Mehr Informationen zum Unternehmenskundengeschäft



Bernhard Fischer
Regionenleiter
Unternehmenskunden
041 248 66 81
bernhard.fischer@valiant.ch



Annelies Fischer
Senior-Vorsorgeberaterin
Firmenkunden
041 248 65 12
annelies.fischer@valiant.ch

Weiterbildung: Ein Muss für alle Unternehmen



Prof. Dr. Stefan Behringer, Leiter MAS/CAS Controlling, Hochschule Luzern

Nichts ist so beständig wie der Wandel. In den Finanzbereichen Schweizer Unternehmen hat sich in den vergangenen Jahren eine grosse Dynamik entfaltet. Die Digitalisierung hat gewisse Funktionen überflüssig gemacht: So gibt es den Erbsenzähler, der die meiste Zeit des Tages grosse Excel-Dateien bearbeitet, nur noch selten. An die Stelle von mehr oder weniger manueller Arbeit an Reports ist die Analyse von Zahlen und die Einschätzung der wirtschaftlichen Lage getreten. Dies verlangt andere Kompetenzen als früher. Das Controlling ist nicht mehr Datenlieferant, sondern Analyst. Einher mit dieser Entwicklung gehen auch höhere Anforderungen bei den informatischen Kenntnissen aller im Finanzbereich Tätigen. Kompetenzen in der Programmierung, die auch über reines Anwenderwissen hinausge-

hen, sind inzwischen zwingend notwendig. Neue Herausforderungen bieten auch neue Tätigkeitsbereiche im Finanzbereich. Neue Berichtspflichten für Unternehmen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance stellen neue Handlungsfelder für Unternehmen dar. Studien zeigen, dass die Berichtspflichten häufig vom Finanzbereich übernommen werden. Dies bedingt, dass sich Mitarbeiter in den Finanzdepartements in neue Sachverhalte, wie Umweltschutz oder soziale Belange, einarbeiten. In vielen Fällen ist derzeit noch nicht klar, wie beispielsweise Emissionen oder Sozialfaktoren konkret gemessen werden. Unternehmen müssen sich aber bereits heute darauf einstellen, dass die Anforderungen an die Verlässlichkeit von veröffentlichten Berichten steigen wird. Der Vorwurf des «greenwashing» wird sonst schnell erhoben. Auch wenn es naheliegend ist, diese Verantwortung dem Finanzbereich zuzuordnen – schliesslich sitzen hier die Expertinnen und Experten für eine verlässliche finanzielle Berichterstattung –, ist dies eine erheb-

liche Ausweitung des Handlungsbereichs von Finanzabteilungen.

Die Punkte Digitalisierung und Nachhaltigkeit sind wahrscheinlich im Moment die grössten Veränderungen für Financer. Sie sind aber nicht die Einzigen. Ohne Anspruch auf Vollständigkeit seien genannt: die Einführung der Mindestbesteuerung, Anwendung von künstlicher Intelligenz z. B. bei der Erstellung von Berichten, veränderte Reportingstandards im nationalen oder internationalen Bereich.

In der sich schnell verändernden Finanzwelt ist kontinuierliche Weiterbildung ein Muss. Kompetenzen müssen aufgefrischt werden, um in aktuellen Technologien und neuesten regulatorischen Entwicklungen fit zu sein. Für die Unternehmen ist die Förderung der Weiterbildung notwendig, um gute Mitarbeiter zu halten. Kompetenzlücken in der eigenen Finanzabteilung lassen sich auch nicht über den externen Arbeitsmarkt decken, da auch hier Mangel an Fachkräften herrscht.

Text: Stefan Behringer, Bild: HSLU

ANZEIGE

Wofür hast du Zeit?



css.ch/lebenszeit

CSS

«Unsere Mitarbeitenden sollen ihr Potenzial entfalten können»

Bestens qualifizierte Mitarbeitende sind das Fundament des Beratungsunternehmens KPMG, das auch in der Zentralschweiz stark verankert ist. Mitarbeiterförderung ist eine Säule des Erfolgs, wie Markus Vogel, Leiter der Marktregion Zentralschweiz, im Interview erklärt.

Text: Ronald Joho-Schumacher, Bild: Luzerner Zeitung Matthias Jurt



Markus Vogel (Bildmitte), Leiter der Marktregion Zentralschweiz sowie Leiter Tax & Legal Zentralschweiz des Beratungsunternehmens KPMG, setzt auf gezielte Mitarbeiterförderung und Teamarbeit. Links im Bild Ignaz Müller, rechts Nathalie Hager.

Worauf basiert die KPMG-Unternehmenskultur?

Markus Vogel: Unsere Mitarbeitenden sollen ihr volles Potenzial entfalten können. Der Schlüssel dazu heisst «gezielte Mitarbeiterförderung». Zudem sind wir überzeugt, dass Inklusion und Vielfalt für unseren Erfolg wichtig sind. Eine integrierende und vielfältige Unternehmenskultur zu fördern, ist daher eine strategische Priorität. Gegenseitiger Respekt ist für

uns zentral, damit wir Stärken aus unseren Unterschieden ziehen können, so wie es auch in unseren Werten verankert ist.

Wie steht es um die Aus- und Weiterbildung?

Als multidisziplinäres Unternehmen mit breiter Expertise bieten wir verschiedene Karrierepfade an. Entsprechend divers sind auch unsere Aus- und Weiterbildungsangebote.

Neben der zeitlichen und finanziellen Unterstützung bei der Ausbildung zur eidgenössisch diplomierten Wirtschaftsprüferin/Steuerexpertin verfügen wir unter anderem über eine umfangreiche Weiterbildungsplattform, wo sich unsere Mitarbeitenden mit dem richtigen Werkzeug für die Zukunft auszurüsten können. Dies können fachliche Weiterbildungsprogramme zur Digitalisierung, AI oder Nachhaltigkeit, aber auch zu

spezifischen ESG-Themen sein, oder auch Module zur Stärkung der Führungs- und Auftrittskompetenz.

Und weitere Benefits?

Damit unsere Mitarbeitenden ihr Berufs- und Privatleben optimal in Einklang bringen können, bietet KPMG flexible Arbeitsformen an. Dazu gehören verschiedene Gleitzeitoptionen wie zusätzlicher Urlaub, Teilzeitarbeit oder die Möglichkeit, in Zeiten geringerer Kundennachfrage bezahlte Pausen oder kleinere Arbeitspensen zu nutzen. Eltern bieten wir zudem eine grosszügige Elternzeit mit 18 Wochen Mutterschaftsurlaub und vier Wochen Vaterschaftsurlaub an. Auch auf die örtliche Flexibilität – Stichwort hybrides Arbeiten – legen wir grossen Wert. So können unsere Mitarbeitenden ihre Zeit zwischen Büro, Homeoffice und Kunden so aufteilen, dass sie gleichzeitig herausragende Ergebnisse liefern und sich dabei entfalten können. Ausserdem bieten wir die Möglichkeit, bis zu 10 Tage pro Jahr vom Ausland aus zu arbeiten – wenn die Mitarbeitenden beispielsweise vor oder nach dem Urlaub remote arbeiten möchten. Auch Einsätze im Ausland bei anderen KPMG-Ländergesellschaften sind möglich.

Auch die Gesundheit zählt?

Sowohl die psychische als auch die physische Gesundheit unserer Mitarbeitenden sind zentral, weshalb wir sie mit diversen Angeboten unterstützen. Zur Förderung der mentalen Gesundheit bieten wir unter anderem Webinare, flexible Arbeitsmodelle oder ein 24/7 Employee Assistance Program für eine individuelle zusätzliche Unterstützung an. Zudem können sich unsere Mitarbeitenden in den zahlreichen internen KPMG-Netzwerken austauschen. Zur Förderung der körperlichen Gesundheit organisieren wir regelmässig Yoga- oder Boot-Camp-Sessions und sammeln über den Sommer im Zuge der Initiative «Stay Healthy – Move for Charity» Geld für einen guten Zweck.

Welches sind die Perspektiven für die Zukunft?

Bei KPMG finden Mitarbeitende berufliche Herausforderungen im international geprägten Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsumfeld. Abwechslungsreiche Projekte in interdisziplinären Teams mit flachen Hierarchien und Kunden verschiedenster Branchen bieten spannende wie auch komplexe Herausforderungen ab dem ersten Tag der Karriere. Wer

KPMG Zentralschweiz

KPMG Zentralschweiz gehört mit über 80 Mitarbeitenden zu den führenden Anbietern von Dienstleistungen in den Bereichen Wirtschaftsprüfung sowie Steuer- und Unternehmensberatung in der Zentralschweiz. Dank der zwei regionalen Standorte Luzern und Zug können Unternehmen aller Grössenverhältnisse sowie Privatpersonen mit massgeschneiderten Prüf- und Beratungsdienstleistungen bedient werden. Ein eingespieltes Team mit unternehmerisch denkenden Beraterinnen und ausgewiesenen Kennern der Wirtschaftsregion Zentralschweiz unterstützt die Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger professionell und wirkungsvoll. KPMG Zentralschweiz ist Teil der KPMG Schweiz mit ihren über 2600 Mitarbeitenden an 10 Standorten und verfügt über ein weltweites Netzwerk.

bei uns startet, wird eine steile Lernkurve hinführen. Wir unterstützen und begleiten dabei laufend.

ANZEIGE



**KNF MEMBRANPUMPEN
HIGHTECH MADE IN
DER ZENTRALSCHWEIZ**

Als Familienunternehmen stellen wir seit Jahrzehnten hochtechnologische Pumpenlösungen für kritische Anwendungen wie die Medizinaltechnik her.

Die Basis unseres Erfolgs: unsere engagierten und qualifizierten Mitarbeitenden, die durch unsere Unternehmenskultur des Vertrauens und der Verantwortung immer wieder Bestleistungen erbringen.



knf.com/de/ch/karriere/standorte-schweiz



Wir bringen Menschen und Möglichkeiten zusammen.

Seit 40 Jahren und voller Passion.

www.joerg-lienert.ch

Luzern, Aarau, Basel, Bern, Zug, Zürich



JÖRG LIENERT

Schliesssysteme für jede Branche

Clevere Zutrittslösungen. Mehr Komfort für Ihr Gebäude.



Zaugg Schliesstechnik AG
Notfälle 058 255 64 64
www.zaugg-sicher.ch

Täschmattstrasse 16
CH-6015 Luzern
Tel. 058 255 64 00

Untermüli 11
CH-6300 Zug
Tel. 058 255 71 00



Generationenprojekte bei Opacc Software AG

Der Schweizer Software-Hersteller in Rothenburg stellt sich der Zukunft. Mit Nytron wird im Frühjahr 2024 – nach intensiver Entwicklung – eine komplett neue Benutzeroberfläche lanciert. Und: Beat Bussmann, Gründer, Inhaber und Software-Pionier, gleist seine Nachfolge auf. Er stellt sich aktuellen Fragen.

Text: Urs P. Amrein, Bild: Opacc Software AG

Es gibt nur wenige Schweizer Software-Hersteller. Viele Anbieter wurden verdrängt, übernommen oder sind sonst wie vom Markt verschwunden. Opacc ist bereits 35 Jahre im Geschäft und dies höchst erfolgreich. Was macht Opacc so einzigartig?

Opacc lanciert mit Nytron ein sehr grosses Projekt. Wie ist der aktuelle Stand?

Beat Bussmann: An Nytron arbeiten wir seit 2018. Ziel ist eine vollständig aktualisierte Benutzeroberfläche für Opacc ERP. Dabei sollen bewährte Konzepte erhalten, Design und User Experience aber komplett erneuert werden. Technisch gesehen geht es um die Neuimplementierung von 1,2 Millionen Zeilen Code. Dies ist soweit abgeschlossen, dass wir intern seit Mitte Oktober mit der Nytron-Technologie produktiv arbeiten. Bis zur Freigabe an die Kunden werden noch Fehler bereinigt, Pendenzen erledigt und Optimierungen vorgenommen. Die Freigabe erfolgt wie geplant am 31. März 2024.

Was erhoffen Sie sich von Nytron?

Seit 34 Jahren arbeiten wir daran, die Bedienung unseres ERP für die Anwender so einfach und verständlich wie möglich zu halten, ihnen aber gleichzeitig immer mehr Funktionalität zur Verfügung zu stellen. Diese zwei im Kern gegenläufige Ziele unter einen Hut zu bringen, ist eine grosse Herausforderung. Mit Nytron machen wir gerade in dieser Hinsicht nun den in der bisherigen Geschichte grössten Schritt. Wer mehr Funktionalität benötigt, hat sie stets direkt zur Verfügung, wer sie nicht benötigt, wird bei seiner Arbeit dennoch nicht abgelenkt.

Für mich persönlich ist es gleichzeitig der Beweis, dass die Trennung von Plattform und Anwendungen, wie wir es in der letzten Dekade vollzogen haben, unglaublich wertvoll ist. Denn nur so war es überhaupt möglich, einfach die Bedienungsschicht der ERP-Anwendung komplett zu erneuern. Dass wir dabei auch gleich auch noch die Update-Garantie gewährleisten können und sämtliche installations- und benutzerspezifischen Einstellungen übernehmen, ist

aus meiner Sicht ein Meisterstück schweizerischer Ingenieurskunst.

Sie haben Ihre Nachfolge sorgfältig aufgelegt. Wer wird das Zepter übernehmen?

Opacc setzt auch in Zukunft auf Kontinuität. Dies sowohl bei der Eigentümerschaft wie auch bei der Unternehmensführung. Das kann ich schon heute verraten. Aber natürlich werden meine Kolleginnen und Kollegen noch vor der Öffentlichkeit erfahren, wie das genau aussehen wird und wer das Zepter übernehmen wird.

Wo sehen Sie für die neue Führung bzw. für Opacc die grössten Herausforderungen?

Enterprise-Software ist komplex und wird noch komplexer. Dies nicht nur bei der Entwicklung, sondern mindestens ebenso bei der Implementierung in einem Unternehmen.

Die allergrösste Herausforderung für die Kunden jedoch ist der erfolgreiche Betrieb der Enterprise-Anwendungen über eine lange Zeitdauer. Und genau hier sind wir sehr gut positioniert, denn sämtliche Disziplinen befinden sich bei uns unter einem Dach. Das ist gleichzeitig der grosse Unterschied zum Mitbewerber, der

die verschiedenen Aufgaben über Kontinente oder gar über den Globus verteilt hat. Zudem verfügen wir über eine Software-Architektur, die Erweiterungen und Anpassungen an neue Anforderungen und Chancen jederzeit ermöglicht.

Diese Stärken haben einen sehr grossen Kundennutzen. Es geht also darum, diesen Stärken treu zu bleiben und sie konsequent für relevante Innovationen zu nutzen.

Werden Sie weiterhin auf der Opacc-Bühne stehen, zum Beispiel an der Opacc Connect?

Als interessierter Miteigentümer und Verwaltungsrat werde ich das Management auch in Zukunft unterstützen. Die Bühne überlasse ich in Zukunft aber gerne anderen.

Wie sehen Sie Ihr Lebenswerk in 10 Jahren?

Opacc soll für Kunden und Mitarbeitende eine Topadresse bleiben.

Welche Meilensteine haben Sie sich für den Ruhestand vorgenommen?

Der nächste Meilenstein ist die tragfähige Organisation der Unternehmensführung für die nächsten Dekaden. Erst wenn das gelungen ist, schaue ich weiter.



Beat Bussmann,
CEO und Inhaber der
Opacc Software AG.

Wie ein Gütesiegel

Hersteller von Medizinprodukten müssen strenge regulatorische Anforderungen erfüllen. Dazu gehört auch die lückenlose Rückverfolgbarkeit einzelner Komponenten. Um dies sicherzustellen, hat die Stiftung Brändi weiter investiert. Die Partnerschaft mit Medela erreichte damit eine neue Stufe.

Text: Manuel Huber, Bilder: zvg

Beim Wareneingang wird jeder Artikel mittels DataMatrix-Code eingescannt und mit den Masterdaten im ERP-System automatisch abgeglichen. Das heisst, es wird digital geprüft, ob der richtige Artikel mit dem richtigen Index angeliefert wurde. In diesem Takt geht es weiter: kontrollieren, protokollieren, archivieren. «Für die Rückverfolgbarkeit von Komponenten haben wir unser ERP-System angepasst», erklärt Andreas Kathriner, Leiter AWB Horw. «Alle Arbeitsschritte laufen nun durchgängig über unser ERP. Damit ist die Rückverfolgbarkeit automatisiert und zu 100% sichergestellt.» Die Anpassung des ERP-Systems war die Voraussetzung dafür, dass die Stiftung Brändi zwei neue Produktionslinien für Medela übernehmen konnte. «Und es war auch eine der grössten Herausforderungen», gesteht Kathriner.

Langjährige Zusammenarbeit

Medela und die Stiftung Brändi arbeiten seit über 30 Jahren zusammen. «In dieser Zeit hat sich die Stiftung Brändi als äusserst zuverlässiger Partner mit einem hohen Qualitätsstandard erwiesen», sagt Thomas Ertl, COO von Medela. «Dies ist gerade in der Medizintechnik von grosser Bedeutung, da die Anforderungen an Qualität und Rückverfolgbarkeit aus regulatorischer Sicht sehr hoch sind.» Insgesamt arbeiten rund 50 Mitarbeitende bei der Stiftung Brändi an Medela-Aufträgen. Zum breiten Spektrum an Arbeiten gehören Logistik-, Montage-, Konfektionierungs- und Kontrollarbeiten. Die Leistungen der Stiftung Brändi stehen denjenigen von Anbietern des ersten Arbeitsmarktes in nichts nach, so Ertl weiter: «Als Marktteilnehmer in der freien Wirtschaft erfüllt die Stiftung Brändi alle Anforderungen an Qualität, Termintreue und Professionalität, wie sie von jedem anderen Unternehmen erwartet werden.»

Diese Anforderungen erfüllt die Stiftung Brändi auch bei den neuen Produktionslinien. Sie produziert damit für Medela die manuelle Milchpumpe Harmony und die Brusthauben Personal Fit Flex in 50 verschiedenen Ausführungen. Auch hier gilt: Es gibt klare Vorgaben und Spezifikationen von Medela, die Qualitätsanforderungen sind sehr hoch. Andreas Kathriner: «Das heisst, wir sind darauf angewiesen, dass die Mitarbeitenden sauber und exakt



Exakt und zuverlässig: Die Dienstleistungen der Stiftung Brändi stehen denjenigen des ersten Arbeitsmarktes in nichts nach.

arbeiten. Den hohen Standard halten zu können, braucht viel Ausdauer. Das ist eine grosse Stärke unserer Mitarbeitenden.» Genauso wichtig wie Digitalisierung und Automatisierung ist der Mensch im Gesamtsystem. «Unsere Mitarbeitenden arbeiten sehr exakt und zuverlässig.

Sie sehen oft kleinste Abweichungen und können so fehlerhaftes Material aussortieren.»

Die Stiftung Brändi ist eine erfahrene Partnerin für Firmen aus der Medizintechnik- und Hygienebranche. Die Mitarbeitenden und das Personal sind bezüglich der hohen Hygiene-



Wie ein verlängerter Arm von Medela: Die Medela-Produktion in den Räumlichkeiten der Stiftung Brändi am Standort in Horw.

und Qualitätsanforderungen sehr gut geschult. Um die Kompetenzen in diesem Bereich aufzuzeigen, ist ein Rundgang durch die «Medela-Produktion» die beste Werbung, sagt Kathrin: «Für Medela zu arbeiten, ist wie ein Gütesiegel. Wenn wir mit potenziellen Kunden durch unsere Abteilungen laufen und ihnen die Produktionslinien von Medela zeigen, beantwortet das bereits sehr viele Fragen und schafft Vertrauen.» Die Stiftung Brändi kann damit auch zeigen, dass sie ihr Know-how laufend den dynamischen Entwicklungen der Branche angepasst hat und sehr flexibel ist. Das ist für Medela ein weiterer entscheidender Vorteil der Zusammenarbeit, erklärt Thomas Ertl: «Die Stif-

tung Brändi agiert als eigenständiger Lieferant und verlängerter Arm von Medela und kann gut auf die sich ändernden Anforderungen und Bedürfnisse des Unternehmens reagieren. So können wir Nachfrage- und Produktionsschwankungen besser auffangen.»

Die Zusammenarbeit mit der Stiftung Brändi ist langfristig angelegt. Dafür spreche auch ein emotionaler Faktor, sagt Ertl: «Was die Stiftung Brändi besonders auszeichnet, ist das Engagement und die Leidenschaft, mit der die Mitarbeitenden an ihre Aufgaben herangehen. Diese Leidenschaft ist ein Unternehmenswert, den wir teilen, und damit ein wichtiger Faktor für den Erfolg unserer Zusammenarbeit.»



Viel Erfahrung im Bereich der Medizintechnik- und Hygienebranche: Mitarbeitende der Stiftung Brändi.

Über die Stiftung Brändi

An 15 Standorten bietet die Stiftung im Kanton Luzern 1100 Arbeits- und Ausbildungsplätze sowie 340 Wohnplätze für Menschen mit vorwiegend geistiger oder psychischer Beeinträchtigung. Über 280 Lernende sind in den produzierenden Unternehmen in Ausbildung oder Abklärung. Mit über 2000 Beschäftigten gehört die Stiftung Brändi zu einer der grössten Arbeitgeberinnen in der Zentralschweiz. Rund 700 Fachkräfte aus verschiedenen Berufsfeldern und Branchen engagieren sich in der Begleitung und Förderung von Menschen mit Beeinträchtigung.

Hauptsächlich selbstfinanziert, ist sie auch ein Industrieunternehmen, betreibt Restaurants und eine Gärtnerei, stellt Eigenprodukte her und bietet viele weitere Dienstleistungen in insgesamt 14 Branchen. Die Stiftung ist damit ein wichtiger Partner der Industrie und des Gewerbes.

www.braendi.ch



Über Medela

Medela unterstützt Millionen Mütter, Babys, Patienten und medizinisches Fachpersonal in mehr als 100 Ländern auf der ganzen Welt. Als erste Wahl von über 6 Millionen Krankenhäusern und Privathaushalten weltweit bietet Medela führende forschungsbasierte Produkte für Babys und für die Ernährung mit Muttermilch, Gesundheitslösungen für Krankenhäuser und klinische Schulungen – mit dem Ziel, bessere Gesundheitsergebnisse zu erzielen und die Gesundheit von Generationen zu fördern.

www.medela.com

KEIN VORBILD
FÜR UNSERE KINDER SEIN?
DAS SPAREN WIR UNS.

Steuern sparen, Vermögen aufbauen und
das Leben auch später geniessen.

zugerkb.ch/sparen3



Wir bauen
auf **Frauen**.
1. & 2. Februar
2024

CAMPUS
SURSEE

Jetzt anmelden

campus-sursee.ch/events

Das Zielpublikum sind Entscheiderinnen und Entscheider aus der (Bau-) Wirtschaft. Die Teilnehmenden erwarten spannende Interviews mit erfolgreichen Frauen aus der Bauwirtschaft, inspirierende Referate und eine Podiumsdiskussion. Die Verleihung des Heldenpreises und eine Slam-Poetry-Darbietung runden das Programm ab.



BMS ist bester Arbeitgeber für Karriereentwicklung

Bristol Myers Squibb ist eines der fünf grössten pharmazeutischen Unternehmen der Schweiz und wurde kürzlich von LinkedIn zum besten Arbeitgeber für berufliche Weiterentwicklung auserkoren.

Text und Bild: Bristol Myers Squibb

Mit Wissenschaft und Forschung das Leben von Menschen mit schweren Erkrankungen zu verbessern – das ist die Vision von Bristol Myers Squibb (BMS). Durch die Bereitstellung von innovativen Medikamenten soll Patientinnen und Patienten geholfen werden, schwere Erkrankungen zu überwinden.

BMS hat nicht nur den Anspruch, innovative Medikamente für Patientinnen und Patienten zu entwickeln, sondern auch die besten Talente der Branche für das Unternehmen zu gewinnen. Mit rund 1200 Mitarbeitenden in Steinhäusern und Boudry gehört BMS zu den fünf grössten pharmazeutischen Unternehmen der Schweiz.

Beste Entwicklungsmöglichkeiten

Im April 2023 wurde BMS von LinkedIn zum besten Arbeitgeber der Schweiz für die berufliche Entwicklung auserkoren. BMS überzeugt hinsichtlich Förderung der Mitarbeitenden bei deren beruflicher Weiterbildung und bietet eine breite Palette an Entwicklungsmöglichkeiten. Hervorzuheben sind insbesondere das



Zusammenhalt ist bei Bristol Myers Squibb ein zentraler Bestandteil des pharmazeutischen Unternehmens – auch bei nichtberuflichen Aktivitäten.

«Leidenschaft, Innovation, Agilität und Integrität prägen unsere Unternehmenskultur und sind die Grundlage unserer Arbeit.»

Michael Lugez, General Manager BMS CHAT

berufliche Vorankommen der Mitarbeitenden innerhalb des Unternehmens und auch nach ihrem Weggang, vorhandene Weiterbildungsoptionen sowie eine tiefe Personalfluktuation. Bereits 2022 wurde BMS von Great Place to Work als «Best Large Workspace» zertifiziert.

«Wir möchten nicht nur die besten Köpfe der Branche für uns gewinnen, sondern sie auch

langfristig im Unternehmen halten. Unsere gemeinsamen Werte sind zentral dafür, wer wir sind, was wir und wie wir es tun. Leidenschaft, Innovation, Agilität und Integrität prägen unsere Unternehmenskultur und sind die Grundlage unserer Arbeit. Wir wissen, dass es für uns in der Pharmabranche immer mehr gibt, was wir tun können – das fördert und verbindet unser Team», so Michael Lugez (General Manager BMS CHAT).

BMS führt den eigenen Erfolg auf die bewusste Förderung der Vielfalt des Denkens und der Erfahrungen der Mitarbeitenden zurück. Das Unternehmen setzt auf eine Umgebung mit flacher Hierarchie und Eigenverantwortung, in welcher innovatives Denken und Leidenschaft im Zentrum stehen und hohe Standards für Integrität und Integration massgebend sind. Ausserdem werden Mitarbeitende dazu ermutigt, sich an sozialen Aktivitäten zu beteiligen und sich mittels Initiativen für Patientinnen und Patienten zu engagieren.

Über Bristol Myers Squibb

Bristol Myers Squibb ist ein weltweit führendes biopharmazeutisches Unternehmen mit einer klaren Mission: die Erforschung, Entwicklung und Bereitstellung von innovativen Medikamenten, die Patientinnen und Patienten dabei helfen, schwere Erkrankungen zu überwinden.
bms.com/ch



 Bristol Myers Squibb™

#stannaunddu – «Unsere Mitarbeitenden packen aus»

Die Literatur zeigt: Neben den monetären Anreizen ist das positive, gut geführte Umfeld, in dem Wertschätzung Teil der täglichen Arbeit ist, für Mitarbeitende zentral. Als Zeichen der Wertschätzung lässt die Hirslanden Klinik St. Anna sechs Mitarbeitende für sich sprechen.

Text: Judith Dissler, Bilder: Tanya Fraser und Hirslanden



Bea Keller und ihr Team freuen sich auf die hochmoderne Angiographie-Anlage im Trakt G (Teilprojekt vom Gesamtbauprojekt «ANNaplus»), die u. a. für die interventionelle Angiographie eingesetzt wird.

Mit Chantal an Innovationen tüfteln

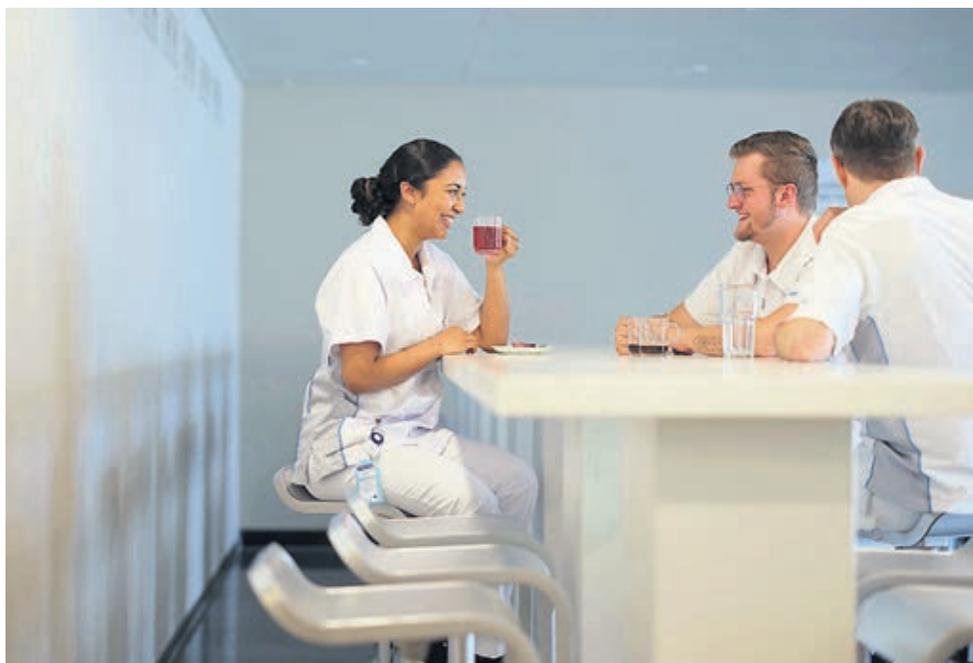
«Im September hat mein Team die Kaizen-Torte gewonnen», erzählt Chantal Britschgi, stv. Abteilungsleiterin Intensivstation, stolz. «Die Klinik St. Anna lebt Kaizen, einen ganzheitlichen Verbesserungsansatz aus Japan.» Chantals Team hat das Stationslager ausgemistet und vereinfacht – eine einfache Massnahme, die die Abläufe verbesserte. Chantal ist nicht nur auf Stufe Klinik engagiert. Die Klinik St. Anna gehört zur Hirslanden-Gruppe und diese zum internationalen Konzern Mediclinic Group. Dieser veranstaltete im Jahr 2023 einen Hackathon – bunt gemischte

Teams versuchen mit ihrem Know-how eine Lösung für eine Herausforderung zu erarbeiten. Chantals Team aus verschiedenen Berufsgruppen gewann den nationalen Pitch: «Unser Team erhält Arbeitszeit, um die Idee «MyFlexShift» zu prüfen», erklärt Chantal. «Im «Labor» Klinik St. Anna prüfen wir mit 41 Mitarbeitenden, ob die Dienste vom Novemberplan partizipativ geplant werden können.» Die Idee steht am Anfang, die Hoffnung auf interessante Einblicke und sinnvolle Umsetzungsmöglichkeiten treiben Chantal an. «Wir und auch die Geschäftsleitung der Klinik St. Anna sind gespannt auf die Lösungsan-

sätze, die wir nun Ende November wieder vor der Hackathon-Jury präsentieren. Je nach Ergebnis könnte unsere Idee schweizweit oder auch international umgesetzt werden.»

Gut und günstig essen

«Mein liebstes Menü im «Intermezzo» ist «Haider-Kitchen». Einmal pro Monat zaubert Haider Ali aus dem Team Abwaschküche das Mittagmenü – exotische Menüs aus Bangladesch, super lecker», schwärmt Rahel Stocker, Studierende Pflege HF. Dank einer grosszügigen Subventionierung seitens der Klinik kostet seit dem 17. Oktober 2023 das regionale



Mitarbeitende geniessen eine Pause mit Gratskaffee im klinikeigenen Restaurant Intermezzo. Dank Subventionierung bietet die Klinik ihren Mitarbeitenden ausgewogene und reichhaltige Menüs für je 5 Franken an.

und gesunde Menü im «Intermezzo», dem klinikeigenen Restaurant für Mitarbeitende, 5 Franken. «Das ist unglaublich günstig für das abwechslungsreiche Essen», sagt Rahel. «Seit der Preisanpassung esse ich mehrmals im Monat hier, da ich es mir auch mit dem Ausbildungslohn leisten kann.» Auch Kaffee und die frischen Saisonfrüchte geniesst Rahel in der Klinik gratis.

«Fascht e Familie»

Helen Aschwanden ist in der Klinik St. Anna als Hebamme in einem Teilzeitpensum tätig. Seit 15 Jahren arbeitet sie hier: «Das konstante Team und die familiäre Grösse der Klinik sind zwei der Hauptgründe für meine Zufriedenheit», erklärt die zweifache Mutter, die nebenbei zusätzlich als Wochenbett-Hebamme selbstständig wirkt. Eine Geburt ist Teamarbeit – die Fachpersonen ebenso wie die werdenden Eltern arbeiten Hand in Hand. «Die unterschiedlichen Disziplinen arbeiten enorm gut miteinander, auch dank der Du-Kultur im Haus», führt Helen aus. «Ich kann sehr viel Verantwortung übernehmen und habe im Hintergrund ein tolles Team an weiteren Fachexpertinnen und -experten. Das schätze ich sehr.»

Vorwärts mit Luca

Luca Erni studiert Anästhesiepflege NDS. Er arbeitet seit über 10 Jahren im Haus. Erst absolvierte er die EFZ-Ausbildung Fachangestellter Gesundheit und danach die Ausbildung HF Pflege. «Ich schätze die Grösse der Klinik St. Anna. Das Haus ist überschaubar und familiär, man kennt sich. Trotzdem bietet das Belegarztsystem eine grosse Breite an medi-

zischen Themen.» Er fühlt sich im Haus ebenso gut aufgehoben wie im Ausbildungssystem der Klinik. «Ich wurde und werde eng betreut und kann mich so optimal entfalten», erklärt der 26-Jährige. «Die Wertschätzung gegenüber Personen in Ausbildung ist sehr hoch. Mein Wort und meine Meinung werden angehört, und ich bin sehr gut ins Team integriert. Das erhöht den Spass bei der täglichen Arbeit.»

Work-Life-Balance: Helen erzählt

Rund 53 Prozent der Belegschaft arbeiten in einem Teilzeitpensum. Auch Leitungsfunktionen sind in Teilzeit möglich, wie das Beispiel von Helen Amrhyn zeigt. Die Physiotherapeutin mit Masterabschluss arbeitet seit 13 Jahren in der Klinik und verantwortet in Teilzeit den Bereich Therapien: «Ich leite die zwei Abteilungen PhysioART und Ernährungstherapie/Diabetesfachberatung, das macht sehr viel Freude», erklärt Helen. «Dank dem grossartigen Team ist es mir möglich, zwei Hüte zu tragen: Ich kann für meine Familie da sein und gleichzeitig in der Klinik eine tragende Rolle übernehmen.»

Drei Standorte – eine Kultur

An den drei Luzerner Hirslanden-Standorten Klinik St. Anna, St. Anna im Bahnhof und St. Anna in Meggen arbeiten mehr als 1300 Personen. Der respektvolle Umgang untereinander sowie eine familiäre Du-Kultur sind Teil der Philosophie. #stannaunddu – das ist mehr als Arbeiten. Gemeinsam feiert man Mitarbeitendenfest oder trifft sich am Luzerner Stadtlauf als grösste Firmengruppe mit anschliessendem Abendessen.

Bea und der Neubau

Mit dem Bauprojekt ANNAplus erneuert die Klinik St. Anna schrittweise ihre Infrastruktur. Das Teilprojekt Trakt G wird ab Januar 2024 das neue Zuhause einiger Abteilungen sein. Das Institut für Radiologie und Nuklearmedizin mit über 70 Mitarbeitenden bezieht neue Räumlichkeiten. Bea Keller, dipl. Radiologiefachfrau HF und Abteilungsleiterin Radiologie, gibt Auskunft:

Worauf freust du dich am meisten?

Die Vorbereitungen für den Umzug waren intensiv. Jetzt freue ich mich darauf, mit meinem motivierten Team in das neue Gebäude einzuziehen zu können.

Welche Veränderungen bringt der Neubau mit sich?

Wir konnten die Fläche des Instituts um rund 30 Prozent vergrössern und haben dadurch mehr Platz, verteilt auf mehrere Stockwerke. Mit den neuen Räumlichkeiten kommen auch neue, hochmoderne Geräte – wir sind technisch auf dem neuesten Stand. Zudem wurden Prozesse und Abläufe optimiert. Dazu gehört zum Beispiel die bessere Trennung der Wege von ambulanten und stationären Patienten, was von der Planung bis zu den Arbeitsabläufen Vorteile für alle Beteiligten mit sich bringt.

Welche Vorteile können Patientinnen und Patienten erwarten?

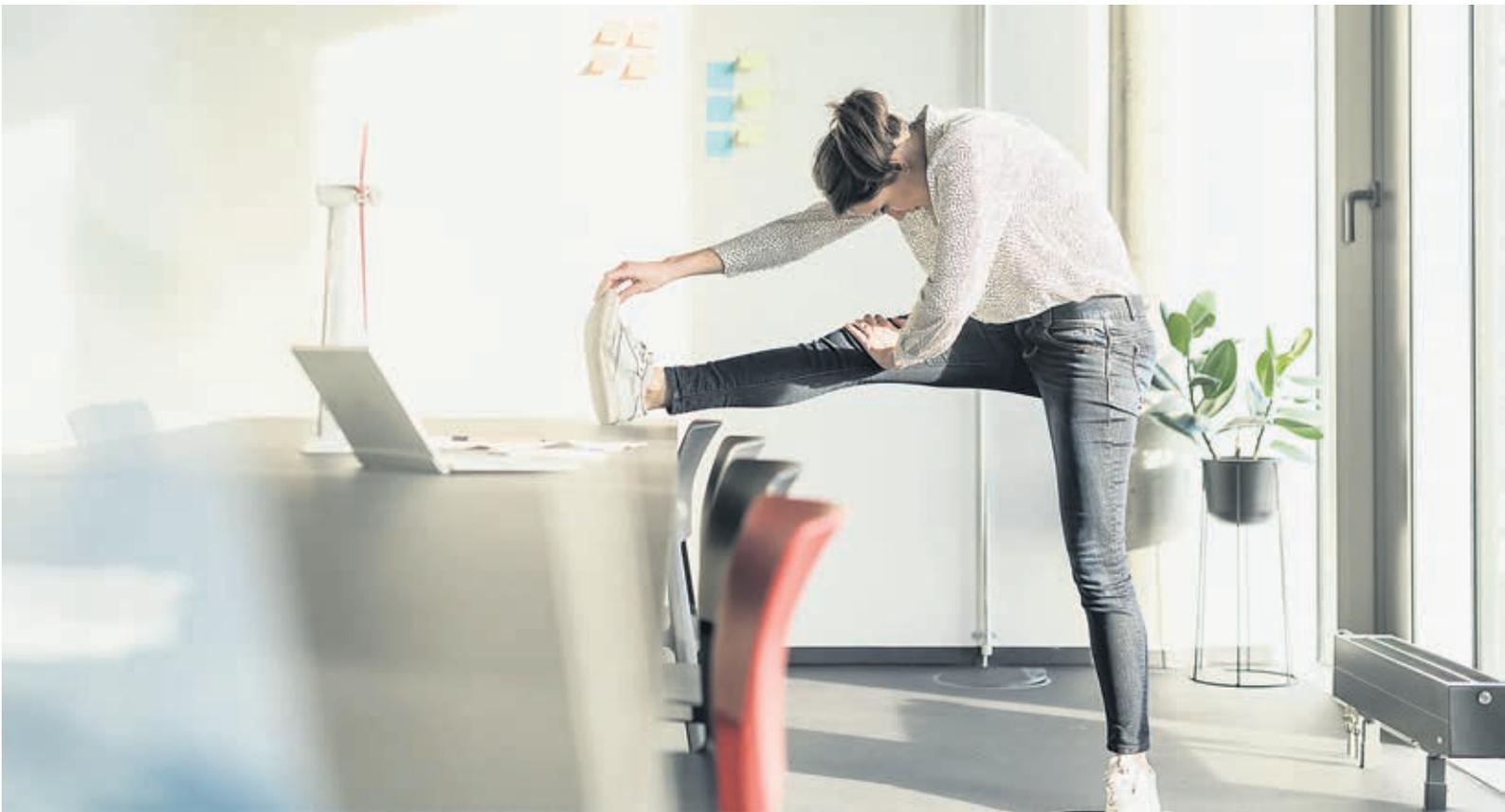
Die Patientinnen und Patienten können sich bei uns auf modernste Technik, schön gestaltete Räume und die Betreuung durch ein kompetentes Team freuen.

Weitere Informationen zum Bauprojekt ANNAplus: annaplus.ch

«Gesundheitsförderung ist mehr als ein Fruchtkorb»

Gesunde Mitarbeitende zahlen sich für Unternehmen langfristig aus: Sie sind motivierter, produktiver und ihrem Arbeitgeber länger treu. Wie Betriebe die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden gezielt fördern können, erzählen zwei Expertinnen der Hochschule Luzern.

Text: Lisa Savenberg, Bilder: Getty Images, HSLU



Pause machen, sich bewegen: Was einfach tönt, wird im stressigen Arbeitsalltag oft zur Herausforderung.

Die Frage «Wo sehen Sie sich in fünf Jahren?» gilt nach wie vor als Klassiker in Bewerbungsgesprächen. Denn je besser ein Unternehmen das Entwicklungspotenzial seiner Mitarbeitenden ausschöpfen kann, desto eher ist die Anstellung für beide Seiten ein Gewinn. In diesem Wissen investieren viele Unternehmen heute gezielt in die berufliche Förderung ihrer Mitarbeitenden. Parallel dazu hat auch das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) eine immer grössere Bedeutung erlangt. Die Idee dahinter: Nur wer sich psychisch und physisch gut fühlt, bleibt auf Dauer motiviert, leistungsfähig und überhaupt fähig, sich weiterzuentwickeln. Welche «Stellschrauben» es dabei zu beachten gilt, wissen Dr. Christina Meyer und Dr. Maida Mustafić. Am Department Soziale Arbeit der



«Mitarbeitende haben in veränderungsgeprägten Situationen oft das Bedürfnis nach Stabilität.»

Christina Meyer

Hochschule Luzern dozieren und forschen sie unter anderem rund um betriebliches Gesundheitsmanagement.

Welche Bedeutung spielt die Gesundheit von Mitarbeitenden in der heutigen Arbeitswelt?

Dr. Christina Meyer: Mit dem digitalen Wandel erleben Mitarbeitende eine Zunahme der Veränderungsgeschwindigkeit, eine steigende Informationsflut und die Verschmelzung von Arbeit und Privatleben. Gemäss Job-Stress-Index von Gesundheitsförderung Schweiz (2022) befinden sich 28 Prozent der Mitarbeitenden in der Schweiz in einem kritischen Bereich bezüglich der Balance von arbeitsbezogenen Belastungen und kompensierenden Ressourcen.



«Dazu gehört auch, am Wochenende keine E-Mails an die Mitarbeitenden zu versenden.»

Maida Mustafić

Arbeitgebende sind aufgrund dieser Entwicklung gefordert, zu handeln.

Welche gesundheitsfördernden Massnahmen können Unternehmen ergreifen?

Meyer: BGM ist mehr als ein Früchtekorb im Pausenraum: Es vereint Fragen zur Unternehmenskultur, zur Kommunikation und zum Führungsverhalten. Umso wichtiger ist es, dass

Unternehmen langfristig Ziele, Strategien und Strukturen für gesundheitsförderliche Massnahmen aufbauen, anstatt «nur» auf Einzelmassnahmen zu setzen. Auch eine Ist-Analyse der Belastungen am Arbeitsplatz ist unabdingbar.

Welche Rolle spielen Vorgesetzte, damit Mitarbeitende sich gesund fühlen und ihr Potenzial entfalten können?

Dr. Maida Mustafić: Eine grosse. Sie können ein gesundheitsfreundliches Verhalten bewusst vorleben: Also ein aktives und vom Beruf unabhängiges Leben führen und sich dazu bekennen. Dazu gehört auch, am Wochenende keine E-Mails an die Mitarbeitenden zu versenden.

Und welche Verantwortung liegt bei den Mitarbeitenden?

Meyer: Mitarbeitende haben in veränderungsgeprägten Situationen oft das Bedürfnis nach Stabilität. Gefragt ist die persönliche Bereitschaft, Neues zu akzeptieren, auszuprobieren und sich entsprechende Fähigkeiten anzueignen. Und auch hier gilt: Wenn Vorgesetzte ein solches Verhalten vorleben, fällt es Mitarbeitenden leichter, ihren Teil der Verantwortung für ihre Arbeits- und Leistungsfähigkeit zu tragen und sich motiviert einzubringen.

Welche Ratschläge haben Sie für Unternehmen, die ihr Engagement für die Gesundheit und Entwicklung ihrer Mitarbeitenden verbessern möchten?

Mustafić: Dass sie strukturiert vorgehen und eine Einschätzung psychosozialer Risiken nach Arbeitsgesetz vornehmen. Die Gesundheitsförderung Schweiz, die Suva oder das BAG bieten sehr gute Leitfäden und Orientierungshilfen an. Weiter kann es sich lohnen, Spezialistinnen und Spezialisten im Bereich Arbeits- und Organisationspsychologie hinzuzuziehen, welche den Prozess begleiten.

Breites Angebot an Weiterbildungen

Die Hochschule Luzern (HSLU) lehrt und forscht zu zahlreichen Themen, die mit Mitarbeitendenförderung zu tun haben – von Gesundheitsförderung, Prävention und Betrieblichem Gesundheitsmanagement bis zu Leadership, Führungsmodellen oder Talent Management. Wer sich für eine Weiterbildung interessiert, ist mit dem Weiterbildungs-Finder gut beraten: hslu.ch/weiterbildungs-finder

ANZEIGE



RÜSTEN SIE IHR UNTERNEHMEN FÜR DIE ZUKUNFT

Welche Rolle spielt Nachhaltigkeit in Ihrem Unternehmen?

Wie schaffen Sie echten Mehrwert?

Wie sollen Sie konkret vorgehen?

Wir unterstützen Sie dabei, Antworten auf diese Fragen zu finden. Mit unserer ganzheitlichen Beratung und massgeschneiderten, praktischen Umsetzung. Lernen Sie unser Angebot im Bereich der Nachhaltigkeit kennen:

dieprojektfabrik.ch/nachhaltigkeit



AKOMAG

Arbeiten in Luzern – fürs Leben gern

Fachkräfte sind die wahrscheinlich wertvollste Ressource unserer Zeit. Immer mehr Wirtschaftszweige bekunden jedoch auch im Kanton Luzern Mühe, geeignetes Personal für ihre Produktion oder ihre Dienstleistungsangebote zu finden.

Da dieses Thema branchenübergreifend eine zunehmende Herausforderung darstellt, haben wir uns bei der Wirtschaftsförderung Luzern auf Initiative von Luzerner Unternehmen dazu entschlossen, den Kanton Luzern als attraktiven Arbeits- und Lebensort sichtbarer zu positionieren.

Um qualifizierte Arbeits- und Fachkräfte aus dem In- und Ausland für den Kanton Luzern zu gewinnen, haben wir deshalb die neue Online-Plattform «Work in Lucerne» ins Leben gerufen.

workinlucerne.com

WORKⁱⁿ LUCERNE





«Luzern ist wunderschön und sehr familienfreundlich. Ich fühle mich hier zu Hause.»

Laura, Servicefachfrau
Pilatus-Bahnen



«Hier in Luzern stimmt das Gesamtpaket – etwa ein guter Lohn und faire Arbeitsbedingungen.»

Kamil, Techniker vbl



«Schöner leben und arbeiten als in Luzern kann man kaum.»

Sanida, Wohnbereichsleiterin Viva Luzern

Nutzen auch Sie für Ihr Unternehmen oder Ihre Branche diese Möglichkeit, um neue Mitarbeitende zu finden und vom Kanton Luzern zu überzeugen. Wir freuen uns auf Ihre Kontaktaufnahme!

Wirtschaftsförderung Luzern
Alpenquai 30
6005 Luzern
+41 41 367 44 00
info@luzern-business.ch



workinlucerne.com

WORK in
LUCERNE

LUZERN 
LUCERNE
BUSINESS


nrp
Neue
Regional-
politik



Fabian Fischer, Marktbereichsleiter Unternehmerbank bei der Luzerner Kantonalbank, führt ein 40-köpfiges Team, das sich für Bankbedürfnisse von mittleren und grossen Unternehmen in der Deutschschweiz kümmert. In der Mitarbeiterführung lebt er das Credo der LUKB: die Stärken der Mitarbeitenden weiterentwickeln.

Der Dialog – ein wichtiger Baustein auf dem Weg zum Erfolg

Bei der Luzerner Kantonalbank geniesst die Aus- und Weiterbildung einen hohen Stellenwert. Darum beschreitet man auch neue Wege – mit dem Ziel, das Leistungsbewusstsein zu steigern.

Text: Ernesto Piazza, Bilder: Luzerner Kantonalbank

Fördern und fordern: Diese Maxime geniesst bei der Luzerner Kantonalbank (LUKB) eine hohe Priorität. Einer, der sinnbildlich dafür steht, ist Fabian Fischer. Der gebürtige Surseer ist über den damals noch klassischen Weg, das KV als Berufslehre, zum Bankinstitut gestossen. Und die LUKB bot ihm die Chance, sich weiterzuentwickeln. Heute arbeitet er dort als Marktbereichsleiter Unternehmerbank. Dass er der LUKB bisher treu geblieben ist, begründet er damit, «dass ich immer wieder neue Herausforderungen annehmen durfte».

Wenn jemand bei der LUKB vorwärtskommen wolle, sei das möglich, er müsse aber auch performen, betont Fischer. Und performen gehört zu seinem Naturell. Mittlerweile arbeitet er seit mehr als 25 Jahren bei der LUKB und kann Akzente setzen im Firmenkundensegment, das sich in dieser Zeit stark entwickelt hat. Fischer schwärmt: «Für mich ist es das beste Geschäft, das man bei der LUKB betreuen kann.» Mit seinem 40-köpfigen Team kümmert er sich um die Bankbedürfnisse von mittleren und grossen Unternehmen in der ganzen Deutschschweiz.

Seinen Bereich skizziert er als «so vielfältig, wie es auch das Unternehmertum ist». Darunter fallen klassische Themen wie Wachstumsinvestitionen, aber auch der Kauf von Unternehmen oder Unternehmensnachfolgen. «Es ist hochspannend, als Lösungsanbieter bei einem Sparring herauszufinden, wo bei Kunden der Schuh drückt.» Oft gäbe es eine breite Palette von Bedürfnissen. Diese müsse man ganzheitlich verstehen, betont Fischer. Eine solche Zusammenarbeit ist vielfach generationenübergreifend und basiert auf Vertrauen, welches die Basis für Kontinuität bildet.

Den Aspekt «fördern und fordern» erlebt Fischer von der LUKB als Arbeitgeberin sehr stark. Und da er mit seinem Team in unternehmerischen Themen unterwegs ist, kommt er mit den führenden Betrieben der Zentralschweiz in Kontakt. «Da gibt es regelmässig Ideen und Ansätze, die wir von diesen Unternehmen lernen und bei uns adaptieren», so Fischer.

Sparring als wichtiges Instrument

Bereits vor einiger Zeit hat sich der Bereich Unternehmerbank bei der LUKB bei der Personalführung aus dem klassischen Zielführungsprozess, sprich von den quantitativen Vorgaben, gelöst. Mittels diverser Entwicklungsschritte sei man heute an einem Punkt angekommen, wo die persönliche und individuelle Weiterentwicklung stark im Zentrum der Mitarbeiterführung stehe, sagt Fischer.

«Es ist wichtig, dass alle Mitarbeitenden pro Jahr ein bis zwei Schritte vorwärts machen.»

Fabian Fischer

Diese Transformation bei der Mitarbeiterführung sowie der Mitarbeiterentwicklung erfolgte peu à peu und ist mit der unternehmensweiten Einführung des sogenannten Leistungs- und Entwicklungsdialogs (LED) in einen modernen, digitalen Prozess eingebettet worden. Das heisst: Man tauscht sich regelmässig aus. Es ist ein fließendes Prozedere, bei dem sowohl der Vorgesetzte wie auch die Mitarbeitenden permanent die Möglichkeit haben, Entwicklungsfortschritte miteinander zu thematisieren. Dem Marktbereichsleiter Unternehmerbank ist es wichtig, «dass alle Mitarbeitenden pro Jahr ein bis zwei Schritte vorwärts machen. Wenn sie sich permanent weiterentwickeln, dadurch individuell und zusammen als Team besser werden und als Folge davon bessere Leistungen für unsere Kunden und die LUKB erbringen, dann befinden wir uns auf Zielkurs.»

Das Sparring, das die LUKB mit den Kunden macht, geschieht also auch im Innenverhältnis. «Die Skepsis gegenüber diesem transformationalen Führungsstil war anfänglich zwar relativ gross», gesteht Fischer. «Doch wenn man miteinander die richtigen Entwicklungsthemen findet und neue Ansätze nicht von null auf hundert, sondern in Etappen umsetzt, entpuppt sich der Prozess für beide Seiten als gewinnbringend.»

Gespräche auf Augenhöhe

Auch was die Fehlerkultur betrifft, vertritt die LUKB eine moderne Haltung. Das Credo ist: Den Schaden erst begrenzen und dann aus dem begangenen Fehler lernen. «Egal, wer den Fehler gemacht hat: Bei uns gibt es keine Gesichtswahrungsmentalität», betont Fischer. Es müsse auch Platz haben, etwas anzupacken, auf die Gefahr hin, dass es nicht auf Anhieb super funktioniere. Wichtig sei vielmehr herauszufinden, in welcher Prämisse man sich geirrt habe.

Der Banker führt ein Team mit unterschiedlichen Jobprofilen und Werdegängen. «Entscheidend ist dabei, dass wir alle über die Qualitäten verfügen, die es braucht, um miteinander Erfolg zu haben und als Team zu funktionieren», erklärt er. Zwar gibt es wie bei den meisten gewinnorientierten Unternehmen einen Finanzplan. «Dieses Ziel wollen wir natürlich erreichen, daran ändert sich nichts. Nur die Art und Weise wie wir es als Team erreichen wollen, hat sich verändert.»

Die LUKB legt ganz generell grossen Wert darauf, die Stärken der Mitarbeitenden weiterzuentwickeln. «Ein permanenter Lernprozess ist eine Geisteshaltung», ist Fischer, der unter anderem das Corporate-Finance-Programm am IFZ der HSLU absolvierte, überzeugt. Ein grosses Anliegen der LUKB ist es zudem, dass die Kundenberater mit den Unternehmen auf gleicher Ebene kommunizieren. Der Dialog auf Augenhöhe bedeutet für den bald 46-Jährigen das A und O. «Das ist unser Anspruch als Bank.»

Veränderte Job-Attribute

Dabei gilt es, den Unternehmern vor allem zuzuhören, um mit den richtigen Fragen Erkennt-

«Ein permanenter Lernprozess ist eine Geisteshaltung.»

Fabian Fischer

nisse für die passenden Lösungen zu gewinnen. Ein nicht zu unterschätzender Aspekt dabei ist ebenfalls, dass man, wenn man etwas nicht versteht, dies offen darlegt. «Nachfragen, bis man etwas verstanden hat, hilft immer und tut auch gar nicht weh», spricht Fischer aus seiner langjährigen Erfahrung im Umgang mit Unternehmern und Managern.

Biss und Wille sowie der Spass an der Materie sind weitere Voraussetzungen für den Job. Dazu kommt Sozial- und Selbstkompetenz. Gepaart mit Fachkompetenz seien sie das Fundament, um Führungskompetenz aufzubauen, weiss der LUKB-Banker. Zudem ist er sich bewusst, dass in der Berufswelt die Veränderungszyklen immer kürzer werden.

«Deshalb beschreibe ich», so Fabian Fischer, «beim Rekrutierungsprozess unseren Job heute viel mehr bezogen auf die Sinnhaftigkeit unserer Aufgabe und die damit verbundenen Fähigkeiten, welche man sich dabei zu eigen macht.» Das sei für viele Bewerber heute wichtiger als klassische Job-Attribute, die bis noch vor wenigen Jahren im Vordergrund standen. Und was ihn persönlich betrifft: Da sieht er sich künftig «irgendwo, wo es spannend ist und es etwas zu bewegen gilt». Also durchaus weiter bei der LUKB.



Stets neue Herausforderungen, sinnvolle Aufgaben und die Möglichkeit, sich kontinuierlich weiterzubilden, machen die LUKB für Fabian Fischer zu einer attraktiven Arbeitgeberin, der er seit 25 Jahre die Treue hält.



Jetzt bewerben
personal@schmid.lu

Lust auf Bauluft?

SCHMID
Ideen verwirklichen.

schmid.lu/jobs



WE PAVE THE WAY FOR A HEALTHIER FUTURE

By using our reach and size we bring life-changing solutions to people quickly and safely.



Scan the QR code to learn more.

**Together for a healthy Switzerland.
Providing greater quality of life.**



80%
Recycling-Papier in unseren Produkten

88%
Reduktion von Treibhausgas-Emissionen seit 2013

Papier ist unsere DNA

Unsere Produkte sorgen seit 150 Jahren dafür, dass Sie bestens informiert sind. Dazu leisten wir einen nachhaltigen Beitrag für eine lebenswerte Umwelt. Unsere Produkte werden aus über 80% Recycling-Papier hergestellt. Unsere Treibhausgas-Emissionen konnten wir seit 2013 um 88% senken.



Perlen Papier AG | Perlenring 1, 6035 Perlen
041 455 80 00 | info@perlen.ch | perlen.ch

Johnson & Johnson FAMILY OF COMPANIES IN SWITZERLAND

Frauenpower im Bau: Campus Sursee setzt ein Zeichen

Der Campus Sursee initiiert ein neues Eventformat: «Wir bauen auf Frauen». Dieses stellt nicht nur Frauen aus der Baubranche ins Rampenlicht, sondern auch Persönlichkeiten, die sich mit den Herausforderungen für Frauen in der Arbeitswelt befassen.

Text: Daniel Kölle, Bild: Campus Sursee



«Wir bauen auf Frauen» – der Event am Campus Sursee mit einem dynamischen Rahmenprogramm, hochkarätigen Vorträgen und bester Kulinarik.

Der Anlass geht über den Austausch von Ideen hinaus. Es zelebriert die Errungenschaften engagierter Fachkräfte und inspiriert beispielsweise mit 40 neuen Arbeitsmodellen. Damit unterstreicht der Campus Sursee zusätzlich sein Engagement, nämlich Frauen in der Branche sichtbar zu machen und zu feiern. Gesucht sind die besten Geschichten von Heldinnen und Helden, die Eingabe läuft bis zum 30. November 2023. Es ist eine Chance für herausragende Persönlichkeiten, ihre Erlebnisse zu teilen und Anerkennung zu erhalten.

Attraktives Programm

Der Höhepunkt findet während des zweitägigen Events vom 1. bis 2. Februar 2024 statt, wo die Heldin oder der Held gekürt wird. In einem exklusiven Gespräch gibt Andrea Ming, die Di-

rektorin von Campus Sursee, tiefere Einblicke: Das Ziel ist es, den wertvollen Beitrag von und mit Frauen in der (Bau-)Wirtschaft zu fördern und den Fachkräftemangel zu bekämpfen. Infra Suisse, als Kooperationspartner, entwickelte dazu einen Leitfaden zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, um die Attraktivität von Unternehmen im Infrastrukturbau zu steigern.

Der Event, angereichert mit einem dynamischen Rahmenprogramm, bietet den Teilnehmenden eine Vielzahl von Aktivitäten. Von hochkarätigen Vorträgen und bester Kulinarik über genügend Raum für Networking bis hin zu entspannenden Sporteinheiten ist für jeden etwas dabei.

Abschliessend ist zu betonen, dass «Wir bauen auf Frauen» nicht nur ein Ereignis, sondern eine Bewegung ist. Eine prosperierende Zu-

Campus Sursee

Gegründet 1972, hat sich Campus Sursee als leuchtendes Symbol der Bildung für alle am Bauprozess beteiligten Fachleute in der Schweiz etabliert. Tief in der Bildung verwurzelt, bietet der Campus das breiteste Ausbildungsangebot im Baugewerbe, kraftvoll gepaart mit Hotellerie und Sport. Die vielfältigen Konferenz- und Seminarräume, komfortable Hotelzimmer und einladenden Restaurants fördern eine Atmosphäre des Lernens und Austauschs. Die lebendige Sportarena und die vielseitige Infrastruktur spiegeln den dynamischen Geist der Gemeinschaft wider. Campus Sursee – ein Ort, der Wissen, Engagement und Interaktion harmonisch vereint, ein Ort, der Menschen weiterbringt.

kunft und damit eine erstrebenswerte Arbeitswelt geht nur im Miteinander von Mann und Frau. Es ist eine klare Botschaft, dass die Bauindustrie bereit ist, die bisher ungenutzten Potenziale von Frauen zu nutzen und ihnen die Bühne zu geben, die sie verdienen.

Save the date

Event: «Wir bauen auf Frauen»

Datum: Zwei Tage, Donnerstag, 1. Februar, ab 13 Uhr bis Freitag, 2. Februar 2024, 12 Uhr
Preis: CHF 390.– (inkl. MwSt.) für Event, Übernachtung und Verpflegung
campus-sursee.ch/heldenpreis/

Mehr Details und Anmeldung unter



BE Netz prägt seit 30 Jahren die Solarbranche

Marius Fischer, Geschäftsleiter der BE Netz AG, gibt Einblick in die Erfolge und die Herausforderungen der Solarbranche. Er betont im Interview die unterschiedlichen Anforderungen an die Mitarbeitenden, Karrieremöglichkeiten und die Wichtigkeit des Wissenstransfers im Energiehaus Luzern.

Interview: Florentin Setz, Bilder: BE Netz



Marius Fischer ist Geschäftsleiter der BE Netz AG und überzeugt, dass Teilen von Wissen die Branche vorwärts bringt.

Wie hat sich BE Netz in den letzten Jahren in der Solarbranche entwickelt?

Marius Fischer: BE Netz hat sich in all ihren Hauptbereichen weiterentwickelt. Im Zentrum stehen vermehrt gesamtheitliche Energielösungen für unsere Kunden. Das beinhaltet auch die einzelnen Bereiche nachhaltige Energieerzeugungen (Wärme, Heizung und Strom), intelligente Energiemanagements, Messkonzepte und E-Mobilität. Die Technik hat sich in unserer 30-jährigen Geschichte in all diesen Bereichen stark weiterentwickelt oder wurde gar erst marktfähig. Dazu hat auch die immer noch steigende Nachfrage beigetragen, die vom Markt immer neue und effizientere Lösungen fordert. Was das Unternehmen betrifft, so ist BE Netz weiterhin inhabergeführt und gilt als grösstes unabhängiges Planungs- und Installationsunternehmen in der Solarbranche. Das gibt uns viel Flexibilität, und wir können schnell auf Ände-

rungen in der Branche und auf dem Markt reagieren. Kurzum: Wir sind fit und agil.

Welche Herausforderungen gab es bei der Ausbildung und der Weiterentwicklung Ihrer Mitarbeitenden?

Das Leistungsportfolio von BE Netz ist sehr breit und vielseitig. Da ist es naheliegend, dass es je nach Bereich und erforderter Leistung auch unterschiedliche Anforderungen und Ausbildungsmöglichkeiten gibt. Für die Installateure in der Solarbranche gibt es noch keine spezifische Ausbildung im klassischen Sinn. Deshalb lernen Solarinstallateure ihr Handwerk auf dem Dach. Sie müssen die Gebäudehülle kennen, über mechanisches Geschick verfügen, elektrische Installationen kennen und Grundkenntnisse bis hin zur Digitalisierung haben. Und sie sollen auch die gesamtheitlichen energetischen Zusammenhänge verstehen. Die Anforderun-

gen sind also vielseitig und damit auch anspruchsvoll.

Welche Gründe führen dazu, dass Mitarbeitende zu BE Netz kommen?

Die Mitarbeitenden der BE Netz geniessen eine ausführliche Einschulung und werden in der Einarbeitung nachhaltig begleitet und gefördert. Das engagierte Team motiviert die neuen Mitarbeitenden, und wir leben unsere Werte und unsere Unternehmenskultur. Diese haben wir im Team entwickelt und nicht vorgegeben. Der Respekt untereinander, die unternehmerische Positionierung und der Inhalte unserer beruflichen Tätigkeit machen uns als Arbeitgeber interessant.

Wie unterstützt BE Netz Mitarbeitende bei der Entwicklung ihrer Karrieren bis hin zur fachlichen Führungskraft und zum Experten?

Mit dem Ausdruck «Experten» sind wir vorsichtig. Für uns hat die 10 000-Stunden-Regel zum Erreichen von meisterlichen Leistungen grosse Bedeutung. Deshalb bieten wir den Mitarbeitenden möglichst viel Gelegenheit, die erforderlichen Erfahrungen zu machen und das Wissen in der Planung und der Praxis zu erlangen. Wir bauen unsere fachlichen Führungskräfte langjährig und nachhaltig aus und auf. Neben den fachlichen Kompetenzen sind auch Geschick auf der Baustelle und im Projektmanagement unumgänglich. Auch das erfordert entsprechende Routine und Praxiserfahrung.

Wie dient das Energiehaus als Plattform für den Wissenstransfer innerhalb von BE Netz?

Wir bieten verschiedene Kurse im Energiehaus Luzern (EHL) an. So werden zahlreiche Schulungen seitens des Verbands oder Informationsveranstaltungen aus der Branche im EHL durchgeführt. Oft können die Mitarbeitenden an den Anlässen teilnehmen und sind so am Puls des Geschehens aktiv mit von der Partie. Das EHL dient Architekten als interessante Referenz und Plattform. Es zeigt, wie die Technik der Solarenergie mit den ästheti-



Energiehaus Luzern: Sitz der BE Netz und Plattform für Wissensaustausch.

schon Ansprüchen aus Gestaltung und Architektur verschmelzen kann.

Was bedeuten die Formate «DIMO» und «ImpulsApéro»?

«DIMO» steht für Dienstagmorgen, 7 Uhr, Energiehaus. Als Ergänzung für unsere transparente interne Kommunikation und den laufenden Wissensaustausch nutzen wir fünfmal jährlich eine zweistündige Informationsplattform. Hier werden verschiedene Projekte aus den Abteilungen vorgestellt und diskutiert. Das zeigt einerseits unsere Arbeitsvielfalt, und andererseits dient der Austausch der abteilungsübergreifenden Information und der Weiterbildung der Mitarbeitenden. An den «DIMOs» entstehen oft spannende Diskussionen im Plenum, und es werden die Perspektiven aus Theorie und Installation einander gegenübergestellt.

Der «ImpulsApéro» ist eine interne Plattform, die ihren Ursprung im Austausch der planenden und der ausführenden Bereiche hat. Erfahrungen aus Projektleitung und Engineering vernetzen so die Theorie mit der Praxis. Das zeichnet auch unser Unternehmen aus: Wir verstehen die Theorie und die Praxis – und setzen beides zusammen um.

ANZEIGE

HIRSLANDEN
KLINIK ST. ANNA

«SCHRITT FÜR SCHRITT DARF ICH MEINE ZIELE VERFOLGEN.»

ST. ANNA UND DU

Fabienne Karli startete als FAGE bei uns und arbeitet heute als Pflegeexpertin. Wir unterstützen sie in ihren Ausbildungen, aktuell beim Masterstudium in Bern.

WWW.KLINIKSTANNA.CH/JOBS

Importeur für BYD Nutzfahrzeuge



Auto AG Truck

Rothenburg | Mezzovico | Schönbühl | Uetendorf | Weiningen | Staad | Gossau | Müllheim
T +41 58 666 99 90 | sales@autoag.ch | autoag-truck.ch



Mit KPMG hoch hinaus

Bei KPMG setzen wir auf eine Unternehmenskultur, in der unsere Mitarbeitenden ihr volles Potenzial entfalten können und über sich selbst hinauswachsen. Unsere Investitionen in die Förderung unserer Mitarbeitenden erstrecken sich von der Schaffung eines inklusiven und inspirierenden Arbeitsumfelds bis hin zu gezielten Schulungen und individueller Karriereentwicklung.

Die Förderung unserer Talente ermöglicht uns, innovative Lösungen anzubieten und unseren Kunden zu helfen, die Herausforderungen der Zukunft zu meistern. Durch kontinuierliche Weiterentwicklung zu gemeinsamem Erfolg.

kpmg.ch



Über sich hinauswachsen: Mit Passion und Identifikation

Als Personaldienstleisterin ist die Jörg Lienert AG tagtäglich mittendrin, wenn es um Menschen und ihre Möglichkeiten geht. Diese passend zusammenzubringen, ist ihre Kernkompetenz – dies seit 40 Jahren und mit ganz viel Passion.

Text: Brigitte Hunger, Bild: Christian Krebs

Es kann ein Phänomen des «blinden Flecks» sein, wenn man bei anderen – in diesem Fall Unternehmen – Ungleichgewichte im HR sofort erkennen kann, jedoch im eigenen nicht. Einfach, weil man zu nah dran ist, die Aussensicht ausblendet und es ja immer irgendwie funktioniert. Nicht so bei der Jörg Lienert AG. Das Unternehmen ist sich seiner Verantwortung als Vorbild bewusst und hat sich immer wieder kritisch hinterfragt. So beim Thema Nachfolgeplanung und bei der Förderung bestehender Mitarbeitender. Denn man weiss, wie entscheidend Menschen sind. Mit Gewissheit ist dies einer der vielen Verdienste des Gründers Jörg Lienert. Frühzeitig wurden die Weichen gestellt und die gestaffelte Nachfolge von Markus Theiler zu Tobias Lienert vorbereitet. Seit Januar 2023 ist Tobias Lienert Geschäftsführender Inhaber.

Fortschrittliche Arbeitsmodelle

Seine erste Einschätzung zu den 11 Monaten in neuer Funktion: «Die 40 Jahre Geschichte sind ein tolles Fundament, auf dem es sich aufbauen lässt. Der Brand ist schweizweit etabliert, steht für nachhaltiges, erfolgreiches Wirken und eine familiäre, wertschätzende Kultur. Dies gepaart mit Bodenhaftung und Offenheit für Innovationen fördert das Klima des Vertrauens und des Wachstums.» Auffallend ist, dass die Jörg Lienert AG über eine ausgewogene Mischung bezüglich langjähriger und neuer Mitarbeitender verfügt und Themen wie Diversität und fortschrittliche Arbeitsmodelle gelebt werden. Dies ist eine Seite. Die andere findet sich im Aufbau von neuen Angeboten und im Ausbau bestehender. Zum Beispiel in den Bereichen Direct Search und Diagnostik. Diese Erweiterung setzt voraus, neue Chancen offen anzunehmen und sich persönlich weiterzuentwickeln.

Stephanie Briner, Leiterin Niederlassung Luzern und kompetente Ansprechperson in Sachen flexible Arbeits- und Führungsmodelle, umschreibt es so: «Wir leben das vor, wovon wir überzeugt sind: dass unsere Mitarbeitenden Gestaltungsraum bekommen und wir die



Stets in Bewegung: Weiterbildung und Wissenstransfer werden bei der Jörg Lienert AG grossgeschrieben. Zum Beispiel hier am Treffen der Mandatsleitenden im Oktober 2023.

Balance zwischen unternehmerischen Faktoren und persönlichen Wünschen respektieren. Dies führt zu einer hohen Identifikation – und zu einem motivierten Teamspirit.»

Eine faszinierende, neue Welt

Ein weiterer Aspekt ist im Bereich Diagnostik zu finden, in dem Themen wie KI oder ChatGPT – richtig eingeordnet und interpretiert – wertvolle Inputs geben können. Dazu der Leiter des Geschäftsfeldes, Dr. Silvan Winkler: «Zu wissen, wo das eigene Potenzial liegt, und die Freude an Weiterentwicklung sind wichtige Voraussetzungen, um über sich hinauszuwachsen. Unser Diagnostik-Team ist ständig dabei, Möglichkeiten auszutesten, die die persönliche Einschätzung von Bewerbenden auf ein neues Level bringen. Eine äusserst spannende Welt

öffnet sich uns, der wir mit grossem Interesse begegnen.» Auch intern werden Assessments angeboten, zum Beispiel als Standortbestimmung. Denn klar ist: Alles, was man besonders gut kann, macht man auch gerne. Und mit viel Passion. Darauf setzt die Jörg Lienert AG.

Die Jörg Lienert AG, 1983 gegründet, ist schweizweit an 6 Standorten mit rund 40 Mitarbeitenden präsent. Kernkompetenzen sind die Suche und Diagnostik von Fach- und Führungspersönlichkeiten. Seit Anfang Jahr ist Tobias Lienert Geschäftsführender Inhaber des Familienunternehmens.
www.joerg-lienert.ch

Im Netz der Frauen

Frauen Netzwerke werden zunehmend bedeutungsvoller. Ihr Ziel: Frauen zu verbinden und in den gegenseitigen Austausch zu bringen. Auch sollen wertvolle Synergien untereinander genutzt werden. Drei Netzwerke im Kurzporträt.

Text: Nina Joho, Bild: zvg



Frauen Netzwerke bieten ihren Mitgliedern die Möglichkeit für Vernetzung, Austausch und das Einstehen für die gemeinsame Sache.

Nicht nur Männer, auch Frauen wissen stabile Netzwerke für ihren beruflichen Unterbau zu nutzen. Vor allem dank der Digitalisierung haben sich diese Gemeinschaften zu wertvollen Plattformen entwickelt. Auch in der Zentralschweiz. Ein Beispiel hierfür ist das wif – das Wirtschaftsforum für Frauen. Für deren Präsidentin, Karin Banz, liegen die Vorteile klar auf der Hand: «Unsere Mitglieder erhalten eine Plattform, um sich und ihrem Business mehr Visibilität zu verleihen. Durch persönliche Kontakte werden Beziehungen aufgebaut – sowohl persönlich wie auch geschäftlich. Innerhalb des Netzwerks fördern wir die Verknüpfung, damit auch Geschäfte entstehen können.» Das 1990 in Luzern gegründete Netzwerk zählt aktuell 149 Einzelmitglieder und 16 Firmenmitglieder aus der Zentralschweizer Wirt-

«Innerhalb des Netzwerks fördern wir die Verknüpfung, damit auch Geschäfte entstehen können.»

Karin Banz

schaft. Regelmässige Events zu Themen aus Wirtschaft, Gesellschaft, Politik und Kultur sorgen für den Austausch. Die Frauen stammen aus verschiedensten Branchen. Rund ein

Drittel der Mitglieder sind selbstständig, zwei Drittel sind angestellt – einzelne sogar beides. «Eine tolle und gewinnbringende Mischung», betont Karin Banz.

Drei aktive Generationen Frauen

Etabliert hat sich auch der BPW Club Luzern. BPW steht für Business and Professional Women und ist das weltweite grösste Netzwerk von Berufs- und Geschäftsfrauen. In der Schweiz gibt es 40 Clubs. Der BPW Club Luzern feiert 2024 sein 75-Jahr-Jubiläum. Dabei gab es verschiedene Herausforderungen zu meistern. «BPW steht für die Werte Eigenverantwortung, Selbstständigkeit und Selbstbestimmung», erklärt Vera Bender, Präsidentin von BPW Luzern. «Lange hatten unsere Mitglieder als Frauen noch kein Stimm- und Wahlrecht. Gestern wie

«Wir sind überzeugt, dass es an der Zeit ist, dass sich Frauen auf der Suche nach einem VR- oder Stiftungsratsmandat gemeinsam eine Plattform schaffen.»

Alexia Hungerbühler

heute beschäftigen uns etwa die Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder gleiche Löhne für gleiche Arbeit.» Der persönliche Gewinn ist gross: «In unserem Club kommen drei aktive Generationen Frauen zusammen. Sie stammen aus den unterschiedlichsten Branchen und haben unterschiedliche Funktionen. Von der KMU-Inhaberin über die Kantonsschullehrerin bis hin zur Kantons- oder Nationalrätin ist alles dabei. Diese Vielfalt begeistert und bereichert mich persönlich wie beruflich.» Der Club hat

aktuell rund 100 Mitglieder. BPW Switzerland, der Verband über den regionalen BPW Clubs in der Schweiz, vertritt die Interessen von berufstätigen Frauen mit dem Ziel, die wirtschaftliche und politische Teilhabe von Frauen zu verbessern. «Wir haben bereits vieles erreicht – und es liegt noch einiges vor uns», bringt es Vera Bender auf den Punkt.

Diversität in Führungsgremien

Einen neuen Ansatz hat die Initiative Women for the Board. Es ist ein Netzwerk von Frauen, welche sich auf Verwaltungsrats- oder Stiftungsratsmandate konzentrieren. Die Initiative geht auf das Jahr 2021 zurück – ins Leben gerufen von sechs Frauen. Sie lernten sich im Rahmen eines Projektes der OST Ostschweizer Fachhochschule kennen. Das Projekt hat die Förderung von Frauen in der GL und im VR zum Ziel. «Es hat von Anfang an harmonisiert zwischen uns. Wir sind überzeugt, dass es an der Zeit ist, dass sich Frauen auf der Suche nach einem VR- oder Stiftungsratsmandat gemeinsam eine Plattform schaffen. Wir starteten die Initiative, um uns gegenseitig auf dem Weg zu einem VR- oder Stiftungsratsmandat zu unterstützen», erklärt Alexia Hungerbühler, Mitgründerin des Netzwerks. Sichtbarkeit ist auch

Drei Netzwerke für Frauen

wif – Wirtschaftsforum für Frauen
www.wif-wirtschaftsforum.ch

BPW Club Luzern
www.bpw-luzern.ch

Women for the Board
www.womenfortheboard.com

hier ein wichtiges Thema. Um an Gremien heranzukommen, ist ein starkes Netzwerk unabdingbar – und um sich gegenseitig zu unterstützen und den Weg zu ebnet. Die Initiative ist ein voller Erfolg. Die Liste von Frauen im Netzwerk ist lang und divers – bislang sind es über 250. Auch Zentralschweizer Frauen sind in der Kartei. «Es gehören mehr Frauen in die Verwaltungsräte. Das entspricht einem langfristigen Trend», sagt Alexia Hungerbühler. Und ergänzt: «Immer mehr Firmen setzen es sich zum Ziel, eine höhere Anzahl Frauen im Verwaltungsrat zu haben.»

ANZEIGE

ROI ONLINE.CH

Das Wirtschaftsportal der Zentralschweiz

Wöchentlich informiert über die wichtigsten Themen der Zentralschweizer Wirtschaft:



QR-Code scannen und den Newsletter von ROI Online abonnieren.



AM HÄRTESTEN PRÜFEN WIR UNS SELBST

Näher dran an Management-
Weiterbildungen, die etwas bringen



Jetzt ganze Story lesen: news.hslu.ch/studie-zum-weiterbildungsnutzen

HSLU Hochschule
Luzern

Unser
Weiterbildungsangebot



Transforming patients' lives through science™

Unsere Mission ist die Erforschung, Entwicklung und Bereitstellung von innovativen Medikamenten, die Patientinnen und Patienten dabei helfen, schwere Erkrankungen zu überwinden.

Gemeinsam geben wir unser Bestes, um das Leben von Patientinnen und Patienten durch Forschung und Wissenschaft zu verbessern – jeden Tag, weltweit, für mehr Patientinnen und Patienten.

 Bristol Myers Squibb™

Besuchen Sie uns auf bms.com/ch



©2023 Bristol-Myers Squibb Company. All rights reserved. MLTCH2012373-01



Teilzeit arbeiten: So tappen Sie nicht in die Vorsorgefalle

Kinder grossziehen, Haushalt machen, sich um Angehörige kümmern: Noch immer sind es meistens die Frauen, die ihr Arbeitspensum reduzieren. Philipp Baggenstos, Leiter Finanzplanung, Steuern und Berufliche Vorsorge bei der Zuger Kantonalbank, berät mit seinem Team auch Mitarbeitende der Bank.

Text und Bild: Zuger Kantonalbank

In dieser ROI-Ausgabe steht die Förderung der Mitarbeitenden thematisch im Zentrum. Was hat diese mit Vorsorge zu tun?

Philipp Baggenstos: Damit eine Reduktion des Arbeitspensums für Frauen und Männer nicht zum Verhängnis wird und sie nicht in die Teilzeitfalle tappen, achten wir bei der Beratung unserer Mitarbeitenden auch auf die richtige Vorsorge. Denn bei der 1. Säule, der AHV, gilt zwar auch bei Teilzeitarbeit die jährliche Beitragspflicht, aber tiefere Beiträge führen zu niedrigeren Leistungen im Alter. Die aktuellen Beträge der monatlichen Altersrente liegen zwischen 1225 und 2450 Franken – vorausgesetzt, es wurde ab dem 21. Lebensjahr ununterbrochen eingezahlt. Ergo: Wer weniger arbeitet, hat geringere Rentenleistungen.

Diese Lücke schliesst aber hoffentlich die 2. Säule.

Die Pensionskasse füllt die Lücke nur bedingt. Zuerst einmal stellt sich generell die Frage: Gehören Sie einer Pensionskasse an? Sie sind nur versichert, sofern Ihr Erwerbseinkommen über 22 050 Franken pro Jahr liegt. Diese Mindesthöhe gilt für das Jahr 2023. Wenn Sie weniger verdienen, sind Sie obligatorisch nur in der AHV versichert. Es gibt immer noch Firmen, die bei ihrer Pensionskassenlösung für Teilzeitbeschäftigte den vollen Koordinationsabzug anwenden.

Mein Tipp: Klären Sie bei Ihrem Arbeitgeber ab, ob Ihre Pensionskasse den Koordinationsabzug freiwillig im Verhältnis zum Arbeitspensum bemisst, und bringen Sie andernfalls den

Vorsorgeexperte Philipp Baggenstos rät: «Wer weniger arbeitet, hat geringere Rentenleistungen. Umso wichtiger ist es, die Möglichkeiten der privaten Vorsorge auszuschöpfen.»

Verbesserungsvorschlag ein. Denn damit haben Sie ein höheres Einkommen und profitieren im Alter von höheren Leistungen.

Was kann ich zusätzlich für meine Vorsorge tun?

Unseren Kundinnen und Kunden sowie unseren Mitarbeitenden raten wir stets, die Möglichkeiten der privaten Vorsorge auszuschöpfen und im besten Fall das Geld für einen arbeiten zu lassen. Alle Personen mit einem AHV-pflichtigen Einkommen können in die Säule 3a einzahlen – maximal 7056 Franken für das Jahr 2023. Alle Einzahlungen bis zu diesem Betrag können in der Steuererklärung geltend gemacht werden. Und wenn Sie den langfristigen

«Bei aller Freude über den Nachwuchs oder die gewonnene Freizeit durch das Teilzeitpensum sollten Sie Ihre Vorsorge nicht vernachlässigen.»

Philipp Baggenstos

Anlagehorizont optimal ausnutzen möchten, sollten Sie in Wertschriften investieren. Dann arbeitet unter Umständen Ihr Geld sprichwörtlich für Sie.

Wie gehe ich am besten vor?

Der schnellste und einfachste Weg ist ein Klick auf unsere Website unter www.zugerkb.ch/sparen3. Hier finden Sie alle Informationen rund um das Sparen 3a sowie zu den Möglichkeiten einer Wertschriftenlösung. Natürlich freuen sich unsere Beraterinnen und Berater auch über Ihren Besuch in einer unserer 14 Geschäftsstellen oder über einen Anruf unter der Nummer 041 709 11 11.

Gesetzliche Änderungen

Die AHV-Reform tritt Anfang 2024 in Kraft. Im März dieses Jahres hat das Parlament die BVG-Reform der 2. Säule verabschiedet: Der Mindestumwandlungssatz im obligatorischen Teil der beruflichen Vorsorge soll von heute 6,8 auf 6,0 Prozent gesenkt werden. Damit werden die Renten sinken. Umso wichtiger wird die private Vorsorge.



Mit der CSS-«Kickbox» den eigenen Wunschjob kreiert

Es ist äusserst erfüllend und sinnstiftend, bei der Arbeit das zu tun, wofür das Herz schlägt. Lejla Baltic, Fachspezialistin im Gesundheitsmanagement bei der CSS, hat genau dies erreicht.

Text: Sabine Betschart, Bilder: Aurelia Schmid



Von links: Nastasja Barberic, Marcel Grüter und Daniel Alzer unterstützten Lejla Baltic auf dem Weg zur «Goldbox».

Lejla Baltic startete vor rund zwei Jahren als Sachbearbeiterin bei der CSS. Heute betreibt sie ein eigenes Start-up innerhalb des Unternehmens. Sie berät und unterstützt Betroffene von Long Covid. Im Interview erzählt sie, wie es dazu kam.

Wie war dieser Schritt zum eigenen Wunschjob überhaupt möglich?

Die CSS führte 2019, als eine der ersten Firmen in der Schweiz nebst Swisscom oder den SBB, das Innovationsprogramm «Kickbox» ein. Mit dem Ziel, dass Mitarbeitende ihre eigenen Ideen auf den Weg bringen können und somit selbst Innovationen im Unternehmen erschaffen.

Wie wurden Sie auf das «Kickbox»-Programm aufmerksam?

Am Einführungstag bei der CSS erhielt ich zum ersten Mal Informationen dazu. Zeitgleich erlebte ich im familiären Umfeld, wie sich eine Person kaum von einer Corona-Infektion erholte. Als ehemalige Fachperson in einer Lun-

genklinik wurde mir bewusst, wie schwierig es für Betroffene und ihre Angehörigen ist, Hilfe zu suchen und solche zu finden. Dieser Fakt und mein grosses Interesse für das Thema waren die Initialzündung für meine Idee: Ich wollte Menschen, die mit den Folgen der Covid-Infektion kämpfen, Hilfestellungen bieten. Meines Erachtens gehört dies zum Auftrag einer Gesundheitspartnerin.

Wie muss man sich den «Kickbox»-Prozess vorstellen?

Kaum angekommen bei der CSS, erzählte ich unserem Innovationsmanager, was mich beschäftigt, und kurz darauf überreichte er mir die «Redbox». Diese umfasst ein Startguthaben von 2000 Franken, und ich konnte jeweils einen Tag pro Woche meiner Arbeitszeit – während zweier Monate – in meine Idee investieren. Nach wenigen Monaten durfte ich meine Erkenntnisse einer Jury vorstellen. Die Idee fand Anklang, und ich bekam auf der nächsten Stufe die «Bluebox». Während dieser Pilotphase stand mir erneut

Budget zu und noch mehr Arbeitszeit. Rückblickend war es eine intensive Zeit und nur so auch möglich, die «Goldbox» zu erreichen.

Was bedeutet sie?

Mit der «Goldbox» geht es um den Transfer der Idee in das bestehende Kerngeschäft. In den vergangenen zwölf Monaten habe ich viele Gespräche geführt und bin glücklicherweise auf das Netzwerk Altea gestossen. Es ist eine Anlaufstelle für Long-Covid-Betroffene und erwies sich als perfekte Partnerin für die CSS. Um die Partnerschaft zu leben, musste ich der Konzernleitung aufzeigen, dass wir eine Stelle im Gesundheitsmanagement schaffen müssen. Diese Stelle habe ich nun inne, und gemeinsam mit Altea verfolgen wir das Ziel: betroffenen CSS-Kundinnen und -Kunden die bestmögliche Hilfe zu bieten.

Was haben Sie gelernt beim Durchlaufen des Innovationsprogramms?

Ich habe mein Durchhaltevermögen trai-



Lejla Baltic und Anne Bode, jetzige Vorgesetzte, schmieden Pläne, um Betroffene von Long Covid bestmöglich zu entlasten.

Die CSS steht ihren Kundinnen und Kunden als Gesundheitspartnerin zur Seite, wenn es darum geht, gesund zu bleiben, gesund zu werden oder mit einer Krankheit zu leben. Die CSS-Gruppe mit Sitz in Luzern wurde 1899 gegründet. Das traditionsreiche Unternehmen versichert rund 1,68 Millionen Menschen und zählt mit einem Prämienvolumen von rund 6,55 Milliarden Franken zu den führenden Schweizer Kranken- und Sachversicherern. In der Grundversicherung ist sie Marktführerin: 1,51 Millionen Menschen vertrauen der CSS, die mit rund 100 Agenturen schweizweit und rund 2700 Mitarbeitenden nahe bei ihren Versicherten ist.

niert – kaum war eine Hürde geschafft, stand auch schon die nächste bereit. Es war für mich die lehrreichste Zeit meiner beruflichen Laufbahn. Ein besonderer Dank geht an dieser Stelle an zahlreiche Kolleginnen und Kollegen, die mich grossartig unterstützt haben.

Wie geht es nun weiter?

Mit der Erfüllung der «Goldbox» steht mir ein Budget von 100 000 Franken zu. Diesen Betrag hat die CSS an das Altea-Netzwerk gespendet. Seit Juli besteht nun die Partnerschaft, und ich gehöre inzwischen zum Expertenboard. Durch

meinen neu kreierten Job und die Erfahrungen des «Kickbox»-Programms wurde meine Neugierde geweckt. Ich studiere derzeit an einer Hochschule Innovationsmanagement und freue mich darauf, auch in Zukunft das Schweizer Gesundheitssystem zu verbessern.

ANZEIGE



Erfolgreich digitalisieren. Mit Garantie!





Extended Enterprise Software
 Innovative digitale Collaboration zwischen Mitarbeitenden, Business Partnern & Systemen

www.opacc.ch

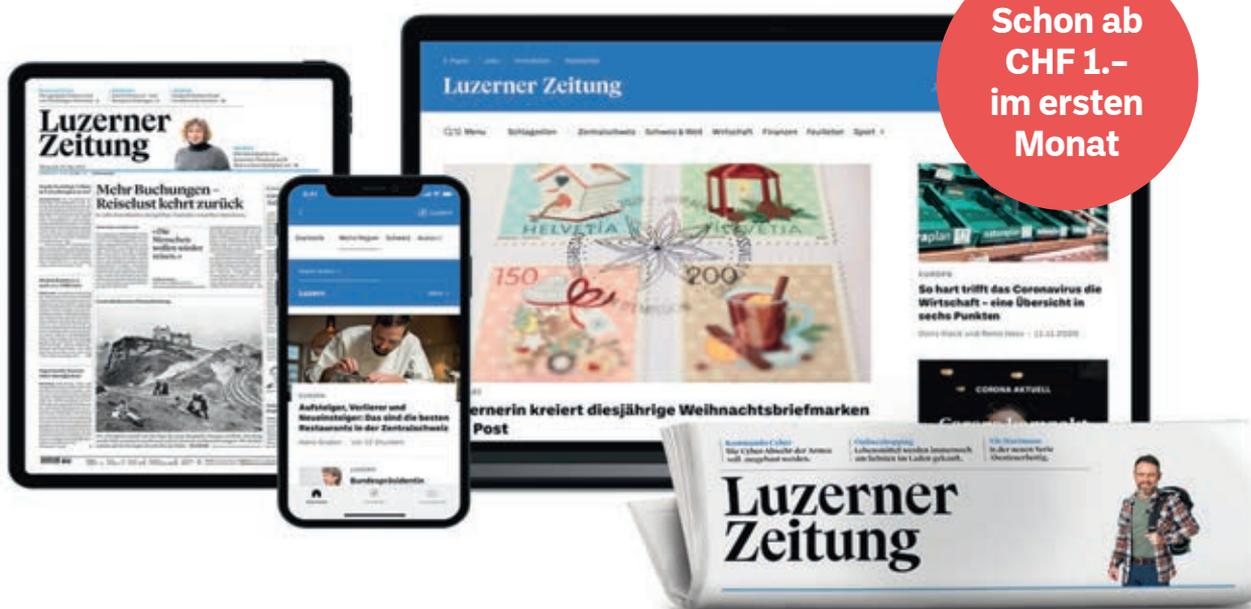
LERNE SOLAR-
INSTALLATEUR:IN

DEINE ZUKUNFT
IST SOLAR

Jetzt schnuppern und
den Beruf kennenlernen!
benetz.ch

BE | NETZ
Bau und Energie

Wirtschaftsinteressiert? Wir auch.



Luzerner
Zeitung

luzernerzeitung.ch

Modernste Schliesssysteme für jedes Gebäude

Elektronische Schliesssysteme ermöglichen dauerhaft hohe Sicherheit, Kontrolle, Flexibilität und viel Bedienungskomfort. Zudem lässt sich die Schliesstechnik mit weiteren Systemen vernetzen und zentral steuern.

Text: Beni Stocker, Bild: Zaugg Schliesstechnik AG



Die dritte Generation im familiengeführten Unternehmen (von links): Stefan Zaugg, Martin Zaugg, Dario Zaugg und Ronny Zaugg.

Das renommierte Familienunternehmen Zaugg Schliesstechnik AG ist ein Komplettanbieter für modernste Schliessanlagen, Zutrittssysteme und Einbruchschutz. Zentral ist die Unabhängigkeit von Herstellern und Technologien. Geschäftsleiter Ronny Zaugg: «In dieser Position können wir unsere Kunden neutral beraten und für jede Anforderung die passendste Lösung vorschlagen. Ein Hotel hat andere Vorstellungen von einer Schliessanlage als ein Industriebetrieb, eine Bank, ein Spital oder eine Schule. In dieser Individualität sehen wir unsere Stärke. Fachpersonen aus Architektur, Immobilienverwaltung oder staatlichen Betrieben schätzen unsere breit gefächerte Kompetenz in allen Fragen der Schliesstechnik.»

Mehr Sicherheit

Mit Zutrittssystemen der neusten Generation lassen sich Türen online jederzeit auf einfache Art steuern, bedienen und kontrollieren – über Wireless-Funk, Kabel, ein virtuelles Netzwerk oder über ein Smartphone. Wichtig ist die Einfachheit des Systems, damit die Sicherheit gewährleistet bleibt und die Organisation optimiert werden kann.

«Als herstellerunabhängiger Anbieter zeigen wir unseren Kunden individuelle Lösungen und Systeme auf, denn jede Ausgangslage ist anders.»

Ronny Zaugg,
Geschäftsleiter, Zaugg Schliesstechnik AG

Höhere Ansprüche im Wohnbau

Was in modernen Büro- und Verwaltungsgebäuden schon länger Standard ist, greift nun auch im Wohnbau immer mehr: digitale Lösungen in der Schliesstechnik. In Mehrfamilienhäusern oder ganzen Siedlungen werden vermehrt flexible Systeme nachgefragt, welche den Komfort für die Mieterinnen und Mieter erhöhen. Mit geeigneten Smarthome-Konzepten lassen

In Luzern und Zug

Die Zaugg Schliesstechnik AG beschäftigt rund 55 Mitarbeitende und Lernende. Seit bald 60 Jahren orientiert sich das Unternehmen an den Werten verlässlich, familiär, lösungsstark. Umfassende Dienstleistungen von der Beratung über das Lösungskonzept bis zur Installation und zu nachgelagerten Services sowie Wartungsarbeiten inklusive 24-Std.-Notfalldienst gehören zum Selbstverständnis.

sich Türen überwachen sowie mit dem Handy oder einem Badge öffnen. Dies erhöht den Komfort und vereinfacht die Verwaltung der Häuser.

Für jede Projektgrösse

Moderne, berührungslose Schliessanlagen gibt es in beliebigen Dimensionen. Sei es als kleines kompaktes Paket für einen KMU-Betrieb oder als Gesamtlösung für grosse Wohnhäuser, Bürokomplexe, Gemeinden, Verwaltungen wie auch für Hotels, Heime oder Spitäler.

Mehr Bedienungskomfort

Wichtig ist eine frühzeitige Planungsphase, welche eine vertiefte Türfachplanung umfasst. Eine elektronische Schliessanlage ermöglicht eine flexiblere und effizientere Verwaltung des Zugangs zu Gebäuden. Mittels Programmierung auf einer zentralen Steuereinheit sind automatische Fernöffnungen und -schliessungen möglich. Verlorene Badges können sofort gesperrt und ersetzt werden. Bei einem Zimmer- oder Bürowechsel lassen sich die Zutrittsberechtigungen sofort online mutieren. Das alles spart Kosten, Zeit und Nerven.

KNF – Hightech-Pumpen für die ganze Welt aus dem Herzen der Schweiz

Ob Blutanalyse, Druckmaschine oder Kaffeemaschine – Spezialpumpen sind in vielen Bereichen essenziell. KNF produziert diese stillen Helden im Herzen der Schweiz – eine Aufgabe, die nur mit hochengagierten und -qualifizierten Mitarbeitenden gelingt.

Text: Tobias Plöger, Bild: KNF

Mit insgesamt vier Standorten ist KNF in der Schweiz stark vertreten, darunter drei in der Zentralschweiz: Die KNF Flodos AG in Sursee, der Flüssigkeitspumpenspezialist der Gruppe, die KNF Micro AG in Reiden, die sich auf Mikrogaaspumpen konzentriert, und die KNF Holding AG in Schenkon, Sitz der globalen Gruppenleitung.

Das Familienunternehmen entwickelt, produziert und vertreibt Hightech-Pumpen zur Förderung von Flüssigkeiten, Gasen und zur Vakuumerzeugung, die weltweit in verschiedenen Industrien zum Einsatz kommen. Alle Standorte eint die Grundlage des über 75-jährigen Unternehmenserfolgs: eine Firmenkultur, die die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Mittelpunkt stellt.

Langfristigkeit als Grundsatz

Als Familienunternehmen ist KNF unabhängig von Aktionären und Investoren. Das zeigt sich nicht nur im nachhaltigen Wachstum, sondern auch in den Unternehmenswerten und im Umgang mit den Mitarbeitenden. All dies ist im firmeneigenen Leitbild verbindlich festgelegt. Neben hohen Qualitätsstandards bekennt sich KNF darin zu einer internen Zusammenarbeit, die von Vertrauen, Transparenz,

«Bei uns kennt jeder die Werte aus dem KNF-Leitbild. Die Umsetzung im Arbeitsalltag ist kein Lippenbekenntnis, sondern gelebte Praxis, die man überall spürt.»

Stephanie Emmenegger, Head of Product Engineering der KNF Micro AG



KNF stellt in der Schweiz hochwertige Pumpenlösungen für anspruchsvolle Anwendungen wie die Medizinaltechnik oder die Drucktechnologie her.

Eigenverantwortung und Freude an der eigenen Arbeit geprägt ist.

Dezentrale Strukturen

Als dezentral organisierte internationale Firmengruppe vereint KNF die Vorteile eines global agierenden Unternehmens mit denen lokal geführter Firmen. So ermöglicht die Organisationsstruktur den lokalen Einheiten, einen individuellen Ansatz in HR-Fragen zu verfolgen und gleichzeitig von zentraler Unterstützung und Expertise auf globaler Ebene zu profitieren. Durch den Raum für lokale Individualität kann die Entwicklung auch von den Mitarbeitenden selbst angestossen werden, zum Beispiel in den jährlichen Mitarbeitergesprächen.

Dass KNF Produkte in hochsensiblen Bereichen wie der Medizinaltechnik oder der Umwelttechnik zum Einsatz kommen, motiviert die Mitarbeitenden und führt jeden Tag aufs Neue die Sinnhaftigkeit der eigenen Arbeit vor Augen. Dies ist auch einer der Gründe, warum KNF-Mitarbeitende oft auf eine langjährige und von Begeisterung geprägte Karriere zurückblicken können.

«Es mag plakativ klingen, aber wir arbeiten hier wirklich wie eine Familie. Die Mitarbeitenden wissen, dass auf KNF Verlass ist, und umgekehrt können wir uns auf unsere Mitarbeitenden verlassen.»

Boris Aenishänslin,
General Manager der KNF Flodos AG

Als Familie arbeiten und feiern

Dass sich hinter dem hohen Anspruch an sich selbst keine leeren Worte verbergen, zeigte etwa die firmeninterne Feier zum 77. Geburtstag Mitte des Jahres. Ausnahmslos alle über 850 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an allen Standorten weltweit wurden zu einer zweitägigen Feier an den Gründungsstandort Freiburg im Breisgau eingeladen. Dies war ein ausdrücklicher Dank der Eigentümerfamilie an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die die technologische Führerschaft und das stabile Unternehmenswachstum ermöglicht haben.

Über die KNF Gruppe

KNF ist Technologieführer bei Membranpumpen im OEM-, Prozess- und Laborbereich für Gase, Flüssigkeiten und Vakuumanwendungen. Die Technologien werden etwa in der Medizinal-, Inkjet-, Analyse- und Prozessindustrie eingesetzt. KNF wurde 1946 gegründet, hat global 24 Standorte und beschäftigt über 850 Mitarbeitende.

Schweizer Innovatoren und Forschende auf der internationalen Bühne

Das Europäische Rahmenprogramm für Forschung und Innovation «Horizon Europe» verfügt über insgesamt 95,5 Milliarden Euro, um wegweisende Projekte zu finanzieren. Dr. Daniela Marino, Mitbegründerin von CUTISS in Zürich, baute ihr Unternehmen mit Mitteln aus dem Programm auf.

Text: Jennifer McClung, Bild: Euresearch

Zur Klarstellung: Horizon Europe stand den Schweizer Forschenden nie vollständig offen, da die Verhandlungen im Jahr 2021 nicht aufgenommen wurden. Seither herrscht Verwirrung darüber, ob und wie die in der Schweiz ansässigen Innovator:innen und Forschenden an Horizon Europe teilnehmen können. Doch auch für sie gibt es Möglichkeiten zur Teilnahme, da das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) die Finanzierung ihrer Teilnahme garantiert hat.

SBFI-Finanzierung

Seit dem Start von Horizon Europe ist die Schweiz ein sogenannter «nicht assoziierter Drittstaat». Das bedeutet, dass Innovator:innen und Forschende in der Schweiz nicht mehr am internationalen Wettbewerb um die prestigeträchtigsten Individualfördermittel in Europa teilnehmen können: die Grants des Europäischen Forschungsrats (ERC) und die Postdoctoral Fellowships der Marie-Sklodowska-Curie-Massnahmen (MSCA), und die Grants des Europäischen Innovationsrats Accelerator (EIC Accelerator; mit Ausnahme der ERC-SyG- und MSCA-GF Grants). Die gute Nachricht ist jedoch, dass die garantierte Finanzierung des SBFI bedeutet, dass in der Schweiz ansässige Unternehmen und Forschende an kollaborativen Horizon Europe Projekten teilnehmen können, und viele Innovator:innen haben seitdem von einer solchen Teilnahme profitiert.

Die Vorteile für die Schweiz

Die Kooperationsprojekte, an denen sich Innovatoren beteiligen können, zielen darauf ab, einige der drängendsten Probleme unserer Zeit anzugehen, von ziviler Sicherheit und Digitalisierung bis hin zu einer Reihe von Gesundheitsthemen (z. B. der Vorbereitungen auf Pandemien und den Auswirkungen der Umwelt auf die Gesundheit), die eine Herausforderung für unsere gesamte Gesellschaft darstellen. Unternehmen mit Sitz in der Schweiz können sich nun als sogenannte «assozierte Partner» an diesen Projekten beteiligen. Die Situation hat sogar einen Silberstreifen am Horizont: Assoziierte Schweizer Partner bringen ihr Budget zusätzlich zum Gesamtprojekt-



Weitere Informationen über Finanzierungsmöglichkeiten für Innovatoren und Unternehmen zu «Horizon Europe» gibt es unter www.euresearch.ch.

budget ein. Auf diese Weise können die in der Schweiz ansässigen Unternehmen ihre Netzwerke weiter ausbauen und mit den internationalen Herausforderungen Schritt halten.

Cutiss: Eine Erfolgsgeschichte

Ein Unternehmen mit umfangreicher Erfahrung in Horizon Kooperationsprojekten ist Cutiss, ein Spin-off der Universität Zürich, das von CEO Daniela Marino geleitet wird. Cutiss konzentriert sich auf regenerative Medizin und Tissue Engineering und stellt personalisierte, biotechnologisch hergestellte epidermale Hauttransplantate her. Wie Dr. Marino erklärt, war die Teilnahme an Kooperationsprojekten ein «Meilenstein für unser Unternehmen». Die Finanzierung, die Cutiss für ihre Teilnahme erhalten hat, hat dem Unternehmen auf die Sprünge geholfen und es in der Welt der biotechnologisch hergestellten Gewebe bekannt gemacht. Laut Dr. Marino war die Teilnahme an den Horizon Projekten nicht nur eine positive Erfahrung im Hinblick auf die Erschliessung von Wegen zur internationalen Zusammenarbeit, sondern auch einfach und ef-

fizient, da die Finanzierung der Teilnahme durch das SBFI unkompliziert und sehr schnell erfolgte. Dr. Marino fasst zusammen: «EU-Mittel sind eine grossartige Finanzierungsquelle, um die Grenzen der Innovation voranzutreiben. Manchmal, wenn Projekte zu innovativ sind, sind Investoren skeptisch. Die Zuschüsse von Horizon Europe sind eine unglaubliche Möglichkeit, um voranzukommen und den Beweis für ein erfolgreiches Konzept zu erbringen.»

Auch wenn die Beziehungen zwischen der Schweiz und Europa im Wandel begriffen sind, bleibt das Engagement der Schweiz, die Verbindungen zum Rahmenprogramm zu festigen, konstant. Angesichts des globalen Wettlaufs, der vor uns liegt, sind der Ausbau und die Stärkung der Beziehungen und die Stellung in den internationalen Bereichen Innovation und Forschung heute wichtiger denn je. Wenn Sie mehr über das Programm Horizon Europe erfahren möchten oder wissen wollen, wie Sie sich beteiligen können, stehen Ihnen die Beraterinnen und Berater von Euresearch (www.euresearch.ch) gerne zur Verfügung.

Breit aufgestellt und für eine emissionsfreie Zukunft gerüstet

Nutzfahrzeuge, öffentlicher Verkehr, Schülertransporte, Immobilien und Lösungen für emissionsfreie Energie: Die Auto AG Group erlebt gerade eine dynamische, sehr erfolgreiche Geschäftsentwicklung. CEO Marc Ziegler erklärt die Vorwärtsstrategie.

Text: Beni Stocker, Bild: Auto AG Group



Marc Ziegler, CEO der Auto AG Group, in der Fahrerkabine des neuen IVECO S-WAY.

Während der Pandemie kämpfte das Unternehmen mit einer lang anhaltenden Flaute im öffentlichen Verkehr und mit massiven Lieferengpässen bei den Nutzfahrzeugen. Hat sich die Situation inzwischen gebessert?

Marc Ziegler: Ja, weitgehend. Die Frequenzen auf unseren Buslinien und im öffentlichen Verkehr allgemein sind wieder auf Vor-Corona-Niveau und entwickeln sich weiterhin erfreulich.

Bei den Nutzfahrzeugen ergibt sich ein differenziertes Bild. 2020–2022 war die Liefersituation schwierig. Allerdings haben wir diese Phase durch unsere vorausschauende Lagerpolitik gut überstanden.

Die Situation bei den Nutzfahrzeugen hat sich insgesamt entspannt, aber bei einzelnen Herstellern kämpfen wir leider noch immer mit

Lieferrückständen, speziell bei schweren Fahrzeugen. Lieferfristen von einem Jahr sind heute in unserer Branche Normalität.

Sie haben das Marken-Portfolio im Bereich der Nutzfahrzeuge kürzlich erweitert und jetzt wird die Auto AG Truck auch noch Importeur für LKW des chinesischen Marktführers BYD. Warum ist diese Expansion wichtig?

Per 1.7.2023 haben wir die Nutzfahrzeuge der Marken Peugeot, Citroën und Opel in unser Portfolio aufgenommen. Alles Marken des Herstellers von Fiat Professional, den wir schon seit Jahren verkaufen. Diese Ergänzung ermöglicht uns, auf baugleiche Fahrzeuge des gleichen Herstellers auszuweichen. So sind wir deutlich flexibler und weniger abhängig von einer einzelnen Marke.

Im Bereich der leichten Nutzfahrzeuge (bis 3,5 Tonnen) haben wir ein breites Angebot an Elektrofahrzeugen. Im mittleren und schweren Segment hat uns bisher ein Angebot an Fahrzeugen mit alternativen Antrieben gefehlt. Diese Lücke haben wir nun durch die Übernahme des Imports von BYD in die Schweiz geschlossen. BYD hat weltweit bereits Millionen von Elektrofahrzeugen verkauft und ist zudem der weltweit zweitgrösste Hersteller von Batterien. Von dieser starken Marke ist in Zukunft noch viel Innovation zu erwarten.

Seit Jahren setzt die Auto AG Truck auf alternative Antriebe, also auf Wartungsarbeiten nicht nur für Dieselfahrzeuge, sondern auch für elektro-, LNG- und wasserstoffbetriebene Nutzfahrzeuge.

«Wir setzen auf
zukunftsfähige
Technologien und
innovative Konzepte
in all unseren
Geschäftsfeldern.»

Marc Ziegler,
CEO Auto AG Group, Rothenburg

**Was heisst das für die Mitarbeitenden
im Betrieb?**

An allen Standorten sind unsere Werkstätten für Elektrofahrzeuge ausgerüstet. Die Hälfte der Werkstätten sind zudem für LNG- und Wasserstofffahrzeuge ausgestattet. Der Umgang mit den alternativen Antrieben, Wasserstoff-Brennstoffzellen und Batterien muss speziell geschult werden. Diese Weiterbildung ist eine grosse Chance für unsere Mitarbeitenden, um sich für die berufliche Zukunft fit zu machen. Im Rahmen

unserer Kooperation mit Hyundai wurden einige unserer Fachkräfte direkt beim Hersteller in Korea für die Wartung der wasserstoffbetriebenen LKW ausgebildet. Weitere Mitarbeiter wurden dann vor Ort in der Schweiz geschult.

**Die Auto AG Group hat einen neuen
Bereich Energy Solutions gegründet.
Wie kam es dazu?**

Wir durften seit 2019 viel Erfahrung in Wasserstofftechnologien sammeln. Dies hat uns dazu bewogen, dieses Wissen auch in neue Projekte einzubringen. Eines davon war die Entwicklung eines Stromgenerators, der mit Wasserstoff betrieben wird und den wir mit zwei Partnerfirmen gemeinsam entwickelt haben. Wir sind überzeugt, dass Wasserstoff einen Beitrag zur Zukunft der Energieversorgung unserer Gesellschaft leisten wird und ein solcher Generator an vielen Orten zum Einsatz kommen kann. Aus diesem Projekt heraus hat sich dann der Vertrieb von Methanol-Brennstoffzellen im tieferen Leistungssegment ergeben.

**Wo stehen Sie aktuell im neuen
Geschäftsfeld Auto AG Energy Solutions?**

Im unteren Leistungssegment bieten wir mit den Methanol-Brennstoffzellen Efoy ein markt-

reifes Produkt an. Der wasserstoffbetriebene Stromgenerator H2 Genset hat die Marktzulassung bereits erhalten und wird ab 2024 angeboten.

Zusätzlich bauen wir in Rothenburg eine Wasserstoffproduktion. Damit decken wir den Eigenbedarf für die Reparaturen an den Hyundai-Wasserstoff-LKW ab. Mit dieser Anlage wollen wir noch mehr über Wasserstoff lernen. Unser Ziel ist die Produktion von erschwinglichem, grünem Wasserstoff für die Mobilität – so beispielsweise auch für den öffentlichen Verkehr.

Über 500 Mitarbeitende

Die Auto AG Group beschäftigt an ihren acht Standorten in der ganzen Schweiz insgesamt über 500 Mitarbeitende und Lernende. Seit über 100 Jahren dreht sich bei der Auto AG Group mit Sitz in Rothenburg alles um den Transport von Menschen und Gütern im privaten und öffentlichen Verkehr. Die Sparten Immobilien und Energy Solutions runden das Leistungsangebot ab.

ANZEIGE

HIRSLANDEN 
KLINIK ST. ANNA

**KLINIK ST. ANNA.
JOBS MIT KARRIERE-AUSSICHTEN.**


WWW.KLINIKSTANNA.CH/JOBS



ihre 2. säule ist unser erstes anliegen.

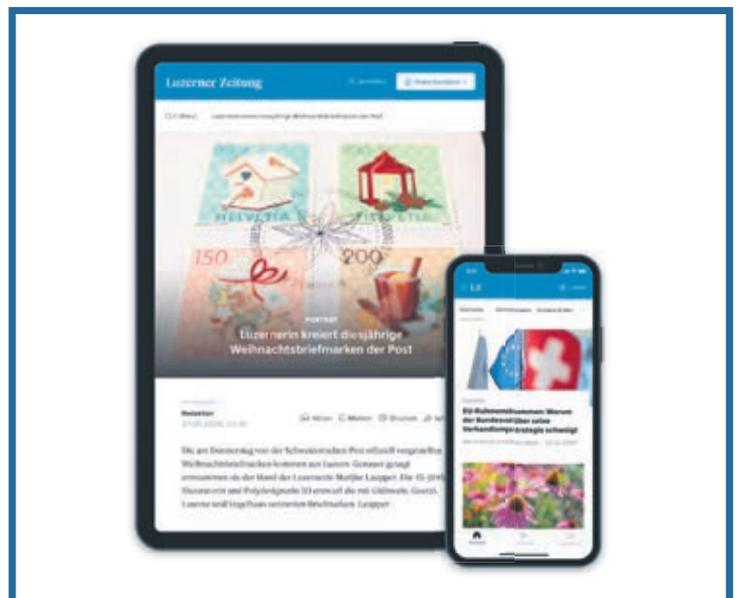
Suchen Sie eine individuelle Lösung, die Ihr KMU optimal absichert? In der unabhängigen Beratung der beruflichen Vorsorge und Personenversicherung von Valiant finden Sie eine überzeugende Antwort.

valiant.ch/brokerservice

Valiant Bank AG, Pilatusstrasse 39
6002 Luzern
Telefon 041 248 66 55

wir sind einfach bank.

valiant



Abonnieren Sie unseren Newsletter «Wirtschaft am Freitag».

Wirtschafts-News mit Informationen zu
Personalwechsel, Hintergründen und Analysen.

**Jetzt
abonnieren**

**Luzerner
Zeitung**

luzernerzeitung.ch/newsletter

... innovative Bewirtschaftung ...



seit über 26 Jahren im IFM
(*Infrastruktureller Facility-Service*) und
im TFM (*Technischer Facility-Service*)
von Gewerbe-, Dienstleistungs- und
Industriebauten sowie Gebäuden
von öffentlichen Institutionen



flexA2

55 bis 5750 m² flexibel
einteilbare Gewerbeflächen

redinvest
raumhaft kompetent

Erstvermietung und Beratung
T 058 255 79 00,
vermarktung@redinvest.ch



flexa2.ch

Attraktiver Wirtschaftsraum in Sursee



Modernste Infrastruktur,
hoher Ausbaustandart

Werbefläche an der
Autobahn A2

Bezug im
Sommer 2025

Köpfe



Karin Blumer

Karin Blumer ist seit Frühling 2023 als Head Corporate Affairs für die Unternehmenskommunikation von Bristol Myers Squibb (BMS) in der Schweiz und in Österreich verantwortlich. Das Biopharma-Unternehmen hat seine Schweizer Niederlassung in Steinhausen. Vor ihrem Wechsel zu BMS war die promovierte Tierärztin und Philosophin über zwei Jahrzehnte in verschiedenen Rollen für Novartis tätig. Karin Blumer leitete unter anderem die europäische Kommunikation und die globale Interaktion mit Patienten für Novartis' Zell- und Gentherapiegeschäft (CART).



Andrea Boog

Andrea Boog arbeitet seit Juni 2023 als Kundenberaterin Private Banking bei der Zuger Kantonalbank. Sie betreut die Zentralschweizer Kundinnen und Kunden: «Mit unseren hauseigenen Produkten, dem professionellen internen Investment Office und unseren kompetenten Mitarbeitenden sind wir die dynamische und innovative Partnerin für die vermögende Zentralschweizer Kundschaft.»

Diese wird seit letztem Jahr von einem eigens dafür aufgebauten Team beraten. Andrea Boog war zuvor zwölf Jahre als Kundenberaterin in Luzern tätig.



Mirjam Brach

Mirjam Brach ist seit 2006 Geschäftsführerin der Schweizer Paraplegiker-Forschung (SPF) in Nottwil. Ihr Weg führte über die Krankenpflege zum Studium in Betriebswirtschaftslehre sowie zum Master of Public Health an der Universität München. Unter ihrer Co-Leitung entwickelte sich die SPF zu einer vom Bund und Kanton geförderten Forschungsinstitution von nationaler Bedeutung.

Die SPF forscht ganzheitlich zum Thema Querschnittlähmung und kooperiert eng u. a. mit der Universität Luzern und der Weltgesundheitsorganisation WHO.



Sanela Cvetkovic

Sanela Cvetkovic arbeitet seit 2001 für die Luzerner Kantonalbank AG (LUKB) und leitet seit Anfang Jahr 2021 die Geschäftsstelle in Meggen, wo sie auch zusammen mit ihrer Familie wohnt. Sie ist Finanzplanerin mit eidg. FA und absolviert zurzeit das MAS Bankmanagement am IFZ der Hochschule Luzern in Rotkreuz. «Die Kombination aus Führungsaufgaben und dem täglichen Kundenkontakt macht mir grossen Spass», beschreibt sie ihre aktuelle Tätigkeit und ergänzt: «Dank den flexiblen Arbeitszeitmodellen der LUKB kann ich Beruf und Familie optimal vereinbaren.»



Christine Durrer

Christine Durrer leitet seit dem 1. April 2023 den Standort St. Anna in Meggen. Die Hirslanden Klinik St. Anna betreibt am Platz Luzern drei Standorte (St. Anna, St. Anna in Meggen, St. Anna am Bahnhof). Die diplomierte Pflegefachfrau startete 2009 in der Klinik St. Anna, übernahm 2013 die Leitung einer Pflegestation und wechselte 2019 an den Standort Meggen. Sie prägt diesen Standort seitdem aktiv mit, erst als Co-Leiterin Pflegestation, seit 2020 als operative Standortleiterin und seit April 2023 als Standortleiterin St. Anna in Meggen.



Stefan Epp

Stefan Epp leitet seit 1. Januar 2019 die Landi Region Zentralschweiz bei der fenaco und verantwortet das Departement Infrastrukturen und Nachhaltigkeit. Der gelernte Landwirt hält einen Executive-MBA-Titel und arbeitet seit über 22 Jahren in unterschiedlichen Funktionen bei der fenaco-Landi Gruppe. Er ist verheiratet, hat zwei Kinder und lebt in St. Erhard LU. Die fenaco Genossenschaft mit Sitz in Bern beschäftigt 11 500 Mitarbeitende und liegt in den Händen der Landi. Zu den bekanntesten Marken der fenaco gehören Ramseier, UFA, Volg, Landi und Agrola.



Andrea Erni

Andrea Erni ist seit dem 1. Juli 2023 Leiterin Klinikstab & Business Development und Mitglied der Geschäftsleitung der Hirslanden Klinik St. Anna in Luzern. Die ausgebildete Pflegefachfrau mit Executive Master of Business Administration in Leadership & Management ist seit 2011 in unterschiedlichen Funktionen innerhalb der Klinik tätig. Sie kennt das Haus sowie die Strukturen sehr gut. Gemeinsam mit ihrem Team verantwortet sie in ihrer aktuellen Funktion die Entwicklung sowie Umsetzung von strategischen Stossrichtungen und Projekten.



Dimitri Gitas

Dimitri Gitas ist Geschäftsführer von MSD Schweiz, einem der führenden forschenden Pharmaunternehmen in Luzern mit rund 1000 Mitarbeitenden. Dimitri Gitas verfolgt das Ziel, den Zugang zu medizinischen Innovationen zu optimieren, v. a. in Onkologie, Impfstoffen und Kardiologie. Er setzt auf Prävention und Frühdiagnose und engagiert sich für den Aufbau starker Partnerschaften zur Verbesserung der öffentlichen Gesundheit. Ein grosses Vorhaben ist derzeit die Zusammenführung von drei MSD-Standorten auf dem Rösslimatt-Areal bis Ende 2025.

Köpfe



Michelle Jenni Nietlispach

Michelle Jenni Nietlispach ist seit dem 1. Oktober 2022 Leiterin Marketing/Kommunikation bei der BE Netz AG und seit Juli 2023 Mitglied der erweiterten Geschäftsleitung. Ein grosses Anliegen ist ihr, die Digitalisierung innerhalb der BE Netz weiter voranzubringen. In Zeiten des Fachkräftemangels steht auch das Employer Branding im Fokus von Michelle Jenni Nietlispach: «Es ist wichtig, dass wir die Jugendlichen auf die neue Solarlehre aufmerksam machen und Nachwuchskräfte gewinnen. Nur mit gut ausgebildeten Fachkräften können die Ziele der Solarbranche erreicht werden.»



Dr. Ute Laun

Dr. Ute Laun ist Dozentin und Projektleiterin am IFZ im Kompetenzzentrum Controlling. Als Betriebsökonomin befasst sie sich mit Nachhaltigkeitsthemen aus der Perspektive des Accounting. Ihre Laufbahn führte über Tätigkeiten in der Versicherungs- und der IT-Branche in die angewandte Forschung und Lehre. Heute leitet sie am IFZ das ESG-Reporting Survey, eine Studie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung in der Schweiz. In Co-Leitung mit Timo Heroth führt sie den Fachkurse ESG-Reporting, ein Weiterbildungsformat, das sich an Schweizer KMU richtet.



Andreas Kathriner

Seit 2017 leitet Andreas Kathriner das AWB Horw von Brändi. Zuvor war der gelernte Mechaniker, Maschinen- und Wirtschaftsingenieur FH 25 Jahre in verschiedenen Positionen für internationale Industrieunternehmen tätig. Der Brändi-Standort in Horw hat sich in den letzten Jahren zu einem erfolgreichen Partner für Firmen aus der Medizin- und Hygienetechnik weiterentwickelt: «Es ist schlicht beeindruckend, mit welcher Motivation und Professionalität unsere Mitarbeitenden anspruchsvolle Produkte für renommierte Firmen produzieren», freut sich Kathriner über sein Team.



Tobias Lienert

Tobias Lienert ist seit Anfang Jahr Geschäftsführender Inhaber der Jörg Lienert AG. Ab 2012 hatte er bereits diverse Funktionen im Unternehmen inne – unter anderem baute er 2019 die Niederlassung Aarau auf – und kennt sich in der Welt der Personalberatung bestens aus. Sein Abschluss als eidg. dipl. Hotelier-Restaurateur, die Erfahrung im Personalbereich einer Schweizer Grossbank und seine Weiterbildung in Leadership und Management (MAS) befähigen ihn bestens für die Weiterführung des Familienunternehmens, welches vor 40 Jahren von seinem Vater gegründet wurde.



Simon Kauth

Simon Kauth leitet seit dem 1. Januar 2023 als Mitglied der Geschäftsleitung das Department Technologie & Services der Luzerner Kantonalbank AG (LUKB). Er hat im Jahr 1997 an der Universität St.Gallen HSG in Wirtschaftswissenschaften promoviert. Simon Kauth verfügt über langjährige Berufserfahrung sowohl im Banking als auch auf der Seite der Anbieter von Kernbankensoftware (Avaloq und Finnova). In seiner Führungsfunktion an der Schnittstelle von Banking und IT prägt er die digitale Transformation der LUKB massgeblich mit.



Yvonne Lingg

Seit 20 Jahren für Brändi tätig, durchlief Yvonne Lingg nach ihrer kaufmännischen Ausbildung diverse Stationen innerhalb der Stiftung, begleitet von mehreren Weiterbildungen im Finanz- und Führungsbereich. Im Sommer dieses Jahres wurde sie zum aktuell jüngsten Mitglied der Geschäftsleitung gewählt. Sie verantwortet die Planung sowie die finanzielle Berichterstattung im Rahmen des 96-Millionen-Budgets, wobei Erträge aus Produktion und Dienstleistungen sowie Abgeltungen des Kantons und der IV die Finanzierung sichern.



Fabienne Kopp

Fabienne Kopp hat Business Development studiert und ein Gespür für die Vermittlung von Informatikinhalten an Laien. An der Hochschule Luzern erhielt sie den Auftrag, ein Center für Augmented und Virtual Reality aufzubauen. Mit Erfolg: Heute zählt das Immersive Realities Center in Rotkreuz jährlich rund 1700 Besuchende und ist national bekannt. Unter anderem bietet es für KMU und Berufsschulen ein niederschwelliges Angebot, sich mit VR-Brillen und Co. vertraut zu machen und mehr über deren Einsatzmöglichkeiten zu erfahren.



Birgit Maillefaud

Birgit Maillefaud ist seit Anfang 2023 Group CHRO des Membranpumpenspezialisten KNF und Beirätin zweier HR-Tech-Unternehmen. In ihrer Position bei KNF verantwortet sie die strategische Ausrichtung und die globale Kohärenz der HR-Massnahmen und arbeitet daran, dass die von Vertrauen geprägte Unternehmenskultur auch in Zukunft gelebt wird. Durch ihre langjährige HR-Erfahrung, unter anderem bei Procter & Gamble, Coty und Logitech, weiss sie: Ein Unternehmen ist nur erfolgreich, wenn es die Bedürfnisse der Mitarbeitenden ernst nimmt und Raum für Entwicklung bietet.

Die Zentralschweiz ist nach wie vor ein aufstrebender Wirtschaftsraum mit einer Vielzahl von innovativen Köpfen und dynamischen Unternehmerinnen und Unternehmern. Hier eine kleine – nicht vollständige – Auswahl.



Dr. Daniela Marino

Dr. Daniela Marino ist Mitbegründerin und CEO von CUTISS. Während ihres Doktorats in Naturwissenschaften an der ETH Zürich konzentrierte sie sich auf die Forschung in den Bereichen Gefässbiologie und Stammzellen. Danach wechselte sie als Postdoc zu einer Forschungsgruppe an der Universität Zürich (UZH) und war vor der Gründung von CUTISS Co-Leiterin und Business Developer für das Projekt denovoSkin™ am Wyss Zürich. 2017 gründete sie CUTISS mit, wo das personalisierte, biotechnologisch hergestellte Hauttransplantat denovoSkin™ in Richtung Kommerzialisierung entwickelt wird.



Andrea Ming

Andrea Ming arbeitet seit März 2021 als Direktorin bei der Stiftung Campus Sursee. Aufbauend auf deren Vision «Wir sind der Ort, der Menschen weiterbringt» hat sie den Event «Wir bauen auf Frauen» lanciert. «Frauen weisen ein grosses, teilweise noch unausgeschöpftes Potenzial aus. Ich wurde unterstützt und man hat an mich geglaubt. Dafür bin ich sehr dankbar», so Andrea Ming. «Aber auch ich will mich immer wieder weiterentwickeln. Darum sind wir alle, Männer und Frauen, gefordert, gemeinsam gute Lösungen zu finden.»



Dmitry Pokaluhin

Dmitry Pokaluhin ist seit 2020 Geschäftsführer der adidas International Trading AG und damit für die globale Supply Chain Management (SCM) Organisation des Sportartikelherstellers verantwortlich. Die adidas SCM-Zentrale in Root umfasst ca. 150 Mitarbeitende in den Bereichen Logistik, Distribution, Product Supply und Strategie. «Das offene Umfeld in der Region sowie die Möglichkeit, erfahrene und motivierte Kollegen in der Schweiz für adidas zu gewinnenerlauben es uns, zu wachsen und uns stets weiterzuentwickeln», so Dmitry Pokaluhin.



Dr. Dawn Rose

Sie ist professionelle Schlagzeugerin und Musikpsychologin. Heute leitet Dr. Dawn Rose das Forschungsprojekt «Music, Movement, Mood & Parkinson's» an der Hochschule Luzern. In einem interdisziplinären Team erarbeitet sie niederschwellige Therapien, um den Alltag von Parkinson-Betroffenen zu erleichtern. Denn das Musizieren oder Musikhören kann dazu führen, dass Symptome wie Zittern, Gleichgewichtsstörungen und Motivationslosigkeit über Stunden hinweg abklingen. Gemäss Rose das ideale Therapiemittel: nichtinvasiv und ohne Nebenwirkungen.



Stephan Michel

Stephan Michel ist seit 2018 Leiter Marketing & Kommunikation der Schweizer Paraplegiker-Stiftung und Mitglied der Geschäftsleitung. Michel verfügt über einen Master of Science in Communication Management und einen Bachelor in Business Administration. Er war von 2013 bis 2018 Leiter Marketing und Unternehmenskommunikation der Valiant Bank, davor während zwölf Jahren bei der CSS als Leiter Corporate und Marketing Communications tätig. Offenheit, Wertschätzung und Respekt sind für ihn zentrale Führungswerte.



Markus Vogel

Markus Vogel ist Leiter Tax & Legal Zentralschweiz und seit 2023 Leiter der Marktregion Zentralschweiz. In dieser Funktion koordiniert er die regionalen Marktaktivitäten von KPMG in den Bereichen Audit, Tax und Advisory. Als erfahrener Steuer- und Treuhandexperte betreut er neben Privatpersonen und deren Firmen insbesondere grosse Unternehmungen aus dem Handels-, Industrie- und Luxusgütersektor. Dabei befasst er sich speziell mit nationalen und internationalen Umstrukturierungen, Steuerplanung, Transaktionen sowie multidisziplinärem Projektmanagement.



Ronny Zaugg

Ronny Zaugg ist Geschäftsführer des Familienunternehmens Zaugg Schliesstechnik AG mit Standorten in Luzern und Zug. Er ist seit über 20 Jahren im Unternehmen und führt dieses in der dritten Generation. Ronny Zaugg ist wohnhaft in Luzern und mit der Region Zentralschweiz – vor allem als Sponsor beim FC Luzern, HC Kriens-Luzern und EVZ – stark verbunden. Der Luzerner sieht sein Unternehmen für die Zukunft gut gerüstet: «Mit unseren 55 Mitarbeitenden bieten wir viel Fachwissen und hervorragende Serviceleistungen im Bereich Schliesssysteme und Einbruchschutz an.»



Marc Ziegler

Marc Ziegler ist seit 2018 CEO der Auto AG Group mit über 550 Mitarbeitenden und Hauptsitz in Rothenburg und sieben weiteren Niederlassungen. Marc Ziegler ist ausgebildeter Elektroniker, Technischer Kaufmann und Betriebsökonom FH und hat ein Executive MBA der State University Maryland, USA. Für ihn ist die Innovationsfähigkeit im Unternehmen entscheidend: «Wir schauen über den Tellerrand und investieren in neue Technologien. Bereits seit 2018 fokussieren wir uns auf alternative Antriebe bei Nutzfahrzeugen.»



Schweizer
Paraplegiker
Stiftung

KÜNSTLERIN
AUS LEIDENSCHAFT.
DANK IHRER MITGLIEDSCHAFT.

Ihre Mitgliedschaft bei der Schweizer Paraplegiker-Stiftung ermöglicht über 60% der querschnittgelähmten Menschen, ins Berufsleben zurückzukehren. Danke für Ihre Solidarität.
paraplegie.ch