

GLOBAL Flash



In dieser Ausgabe ■ Know-how ■ 35 Jahre SQS ■ Schweizerischer Floristenverband mit NPO-Label ■ Pensionskassen Novartis: «Organizational Excellence» ■ Work smart ■ Der «Provins-Touch» macht unsere Marke ■ Ernst Schweizer AG: Nachhaltig bauen für morgen ■ Waldhauser + Hermann: Nur «easy» ist auch «smart» ■ Zürcher Kantonalbank: Nachhaltig engagiert ■ SQS aktuell

Know-how



Liebe Leserinnen und Leser

Wissen ist von hohem unternehmerischen Wert, aber auch kopierbar. Nachlässig damit umzugehen, kostet ein Heidengeld, und Wettbewerbsvorteile werden verschenkt.

Wieviel Wissen kostet, lässt sich rechnen. Der eigentliche Wert des Wissens erscheint aber in keiner Buchhaltung.

So behelfen wir uns mit Begriffen wie «Know-how» oder «Kompetenz». Und wir sind uns bewusst, dass das gesammelte Wissen einer Organisation deren wichtigste Pipeline füllt – die unternehmerische Schlagader sozusagen.

Wissen zu generieren, ist zentrale Managementaufgabe. Wir beobachten in führenden Unternehmen 5 bewährte Schritte:

- Wissen identifizieren, z.B. Wer kann was? Was sind unsere Kompetenzen?
- Wissen sichern, z.B. Projekte, Methoden, Lösungswege dokumentieren.
- Wissen entwickeln, z.B. Die richtigen Mitarbeitenden fördern: Know-how zukaufen, Kooperationen eingehen.
- Wissen besser nutzen, z.B. Teamarbeit stärken, Best Practice multiplizieren.
- Wissen schützen, z.B. Durch Verträge, Patente, Datenschutz, Datensicherheit.

Viel zu wissen, ist hilfreich. Massgebend ist aber nicht dessen Menge, sondern dessen Anwendbarkeit. Wissen muss bewegen, Wissen muss bewirken. Nur so wird Know-how zu Do-how. Wissensmanagement hat der Praxis zu dienen. Wer zu viel will oder zu gross anrichtet, wird mit der Zeit Schiffbruch erleiden. Einfachheit im Konzept sowie Konsequenz im Monitoring und im Controlling zahlen sich dagegen aus.

Felix Müller, CEO der SQS

35 Jahre SQS

Im Dienste der Wirtschaft – unabhängig und glaubwürdig

1983 als eine der weltweit ersten Organisationen für Bewertungs- und Zertifizierungs-Dienstleistungen gegründet, feiert die SQS in diesem Jahr ihr 35-jähriges Bestehen. Ihr Leistungsausweis ist eindrücklich: Die SQS ist mit rund 14 000 Zertifikaten weltweit vertreten.

Die Schweizerische Vereinigung für Qualitäts- und Management-Systeme (SQS) schreibt eine typische Schweizer Erfolgsgeschichte. Hier 9 Eckpunkte daraus:

1 Wie es zur Gründung kam

Führende Exponenten der Schweizer Industrie waren Ende der 70er Jahre mit der Schaffung von Qualitätsstandards beschäftigt. Auch auf internationaler Ebene bewegte sich vieles. Als die internationale Norm ISO 9001 verfasst war, kam der Ruf nach einer neutralen Stelle, die befähigt war, zu beurteilen, ob ein Betrieb die Norm auch tatsächlich erfüllt. Das führte im Juni 1983 zur Gründung der SQS.

2 Organisationsform

Die SQS ist ein Verein. Dies und eine solide Eigenfinanzierung gewährleisten gemäss SQS-Präsident Dr. Xavier Edelmann ihre Neutralität und Unabhängigkeit: «Unser Unternehmen agiert frei von Interessenvertretungen und Shareholder-Abhängigkeiten. Erwirtschaftete Erträge investieren wir in die Weiterentwicklung der Organisation sowie in nachhaltige Projekte im Interesse der Schweizer Wirtschaft.» Zu den Mitgliedern zählen zahlreiche Dachverbände, Branchenorganisationen und Behörden.

3 Kunden

Hilti war der allererste Kunde. Zu den Qualitätspionieren gehörten u.a. die Firmen HUBER+SUHNER, SFS und Siemens. Heute betreut die SQS eine Vielzahl nationaler und internationaler Mandate. Sie hat bisher 14 000 Zertifikate bei rund 11 000 Kunden ausgestellt.

4 Mission

Die SQS leistet mit Auditierung, Bewertung, Zertifizierung und Schulung einen wichtigen Beitrag für den nachhaltigen Erfolg ihrer

Kunden. Das Leistungsspektrum umfasst neben dem klassischen Qualitätsmanagement auch Themen wie Umweltmanagement und Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz sowie zahlreiche branchenspezifische Zertifizierungsdienstleistungen. SQS-Zertifikate sind weltweit anerkannt – dank einer Vielzahl von international gültigen Akkreditierungen sowie über IQNet (Globales Netzwerk für Managementsystem-Zertifizierungen). Die SQS ist deren Gründungsmitglied und hat Einsitz im Board of Directors.

5 Mitarbeitende

In der SQS sind 165 festangestellte Mitarbeitende tätig. Hinzu kommen rund 250 freie Mitarbeitende, die als Fachexperten und Spezialisten eingesetzt werden. Alle Auditorinnen und Auditoren haben in ihrem beruflichen Hintergrund spezifische Führungserfahrung und Branchenpraxis. Sie sind in der Lage, mehrere Qualitätsstandards zu zertifizieren. Ohne diese Kompetenzen ist wirksames Auditieren nicht denkbar. Bemerkenswert ist die Loyalität der Mitarbeitenden. Ihre Beziehungen, ihre Kundenpflege, ihre beruflichen und sozialen Verantwortlichkeiten sowie ihre Freude an der Aufgabe – das sind zentrale Werte.

6 Branchenspektrum

Das Spektrum umfasst vorab Industrie, Bauwirtschaft, Automobilzulieferer, Medizinalbereich und Lebensmittelsektor, dann aber auch die gesamte Dienstleistungspalette vom Gesundheits- und Sozialbereich über das Bildungswesen, Finanzdienstleistungen, ICT bis hin zum Tourismus und zu Institutionen der öffentlichen Verwaltung. In allen Sektoren bietet die SQS Zertifizierungsdienstleistungen sowie spezifisch auf die Marktbedürfnisse abgestimmte Schulungen an.



7 Marktgebiet

Die SQS ist global tätig, jedoch mit klarem Fokus auf den Heimmarkt Schweiz, den Markt Italien sowie den umliegenden Ländern. Im Markt Schweiz ist sie quantitativ und qualitativ die Nummer 1. In Italien qualitativ führend. Weltweit tätige Unternehmen werden in ihren Prozessen global unterstützt. Die SQS ist international über IQNet vernetzt und hat Zugang zu regionalen Partnerdienstleistungen.

8 Marktanteil

Die SQS ist in der Schweiz Marktführerin in der Zertifizierung von Managementsystemen. Im Jahr 2017 betrug der Umsatz 42,7 Mio. Franken.

9 Auf dem Weg in die Zukunft

CEO Felix Müller dazu: «Unser Auftrag lautet ganz klar: Wir wollen im Markt als Premium-Partnerin für Managementsysteme umfassender Qualität und nachhaltigen Erfolgs wahrgenommen werden. Dies erzielen wir mit Auditierung, Bewertung, Zertifizierung und Schulung. Als Leitmaximen gelten unsere Grundwerte: Glaubwürdigkeit, Neutralität, Unabhängigkeit, Ehrlichkeit und Unbestechlichkeit. Um weiterhin mit praxiserprobten Dienstleistungen dienen zu können, müssen wir effizient und innovativ bleiben. Wir sind zuversichtlich, dass uns das auch in Zukunft gelingt. Die Weichen sind gestellt.»

Tag der Schweizer Qualität von SQS und SAQ

Perspektiven Nutzen!

Wie verändern sich Unternehmen? Und welche Auswirkungen hat das auf uns Menschen? Mit diesen Fragen beschäftigten sich am diesjährigen Tag der Schweizer Qualität im Kursaal Bern rund 350 Qualitätsverantwortliche. Die Tagungsleitung lag gemeinsam in den Händen von Felix Müller, CEO der SQS und Peter Bieri, Geschäftsleiter der SAQ.

Daniela Lager vom SRF moderierte das Treffen – hier im Dialog mit Felix Müller (links) und Gleitschirmweltmeister Chrigel Maurer.



Hinweis: Detaillierte Angaben zum vergangenen Geschäftsjahr enthält der Unternehmensbericht 2017 (siehe www.sqs.ch/Über uns/Nachhaltige SQS/Unternehmensberichte).

Schweizerischer Floristenverband SFV

Verbands-Relaunch mit dem NPO-Label

Im April 2018 konnte der Schweizerische Floristenverband (SFV) das «NPO-Label für Management Excellence» entgegennehmen. Dieses Ereignis markierte zugleich den erfolgreichen Abschluss eines mehrmonatigen Turnarounds mit zukunftsfähigen Strukturen und angepassten Zielsetzungen.

Das NPO-Label – zertifiziert durch die SQS – basiert auf dem Freiburger Management-Modell für Nonprofit-Organisationen. Es wurde speziell entwickelt für Stiftungen, Verbände sowie für private Organisationen aus dem Gesundheits-, Sozial-, Kultursektor u.a.m. Das Label attestiert einer Organisation – nach den absolvierten Assessments – den Nachweis der Managementkompetenz und Performance auf Stufe «Excellence» und stärkt dadurch das Vertrauen der involvierten Anspruchsgruppen in ihre NPO.

Genau diesen Ansatz verfolgte auch der Schweizerische Floristenverband, als er im Jahr 2014 mit Geschäftsführer Urs Meier,



Urs Meier, Geschäftsführer des SFV

Agronom und erfahrener NPO-Manager, die Restrukturierung lancierte. Dieser übernahm den Verband in einer schwierigen Zeit – verbandsintern und vom Umfeld her. «Es war eine typische Turnaround-Lage», erinnert sich Meier.

«GESTERN NOCH VERKÄUFER, HEUTE KREATIVER DIENSTLEISTER»

Wie wurde das Projekt angepackt? Und was hat der Zertifizierungsprozess bewirkt?

Urs Meier gibt hier Einblick:

Freiburger Konzept als Basis

Sensibilisierung für das Restrukturierungsprojekt war mir wichtig. Am Anfang stand deshalb ein Kick-off mit dem nationalen Vorstand. Danach führte ich Schritt für Schritt die Bausteine für ein Managementsystem ein. Meine Erfahrungen als ehemaliger Verbandsmanager bei der Schweizer Kader Organisation SKO halfen mir dabei. Bereits bestehende organisatorische Regelungen im Floristenverband wurden validiert und in rund 70 Dokumenten zusammengefasst. Und zwar so, dass sie dem Freiburger NPO-Managementmodell entsprechen. Danach ordneten wir die Prozess-Landschaft mit rund 80 Prozessen neu. Wir machten das bewusst im Team, um die Inputs aller Beteiligten einzuholen.

Verbandsentwicklung – NPO-zertifiziert

Der Turnaround machte einen Relaunch der Organisation möglich. Der Zertifizierungsprozess bereicherte uns. Das Ganze wird denn auch auf allen Stufen als notwendiger Schritt in die Verbandszukunft bewertet und zwar in vierfacher Weise:

- Mit der Zertifizierung zeigen wir heutigen und potenziellen Mitgliedern, dass wir

eine gut geführte Organisation sind. Und dass wir das uns anvertraute Geld sinnvoll und effizient einsetzen.

- Zweitens profitieren wir im Alltag der Geschäftsstelle von der auferlegten Selbstdisziplinierung.
- Drittens sichert das Controlling, dass die geschaffenen Management-Instrumente wirkungsvoll zum Einsatz kommen.
- Viertens schliesslich sorgt das Managementsystem dafür, dass Nachfolger in Verbandsfunktionen den SFV dereinst als solide Organisation übernehmen können.



Schweizerischer Floristenverband
Association Suisse des Fleuristes
Associazione Svizzera dei Fioristi

a passion for flowers

Schweizerischer Floristenverband SFV

1920 gegründet, steht der SFV im Dienste der Floristenbetriebe, nimmt die Probleme und Anforderungen der Branche wahr und trifft geeignete Massnahmen. Zurzeit sind dem Verband 480 Aktivmitglieder mit 560 Blumenfachgeschäften und 2416 Beschäftigten (davon 454 Lernende) aus der Schweiz und dem Fürstentum Liechtenstein angeschlossen. Dazu kommen 223 Berufsmittglieder (angestellte FloristInnen) und 41 Partnermitglieder (SFV-Dienstleistungspartner und Firmen im Umfeld der Floristenbranche).

www.florist.ch

Die Zertifizierung hat bewirkt, dass unser SFV-Team bewusster arbeitet, Regeln sauber einhält, Schnittstellen beachtet. Zweimal im Jahr machen wir ein Reporting zwecks Standortbestimmung. Ja, unser Team freut das Erreichte. Wir haben im ersten Anlauf reüssiert, trotz beschränkter Ressourcen.

«Unser Beruf hat Zukunft»

In der Branche arbeiten gemäss Statistik zwischen 6000 und 7000 Mitarbeitende – leicht abnehmend. Mit dem SFV-Slogan «Unser Beruf hat Zukunft» wollen wir hier an den «SwissSkills 2018» gegensteuern. Floristen haben ein Flair fürs Gestalten und sind kunsthandwerklich begabt. Das soll vermehrt ins Berufsbild einfliessen, weil sich auch das Verhalten der Blumen-Käufer verändert hat. Gefragt ist kreative Floristik. Zudem ist das Aufgabenfeld für Floristen breiter geworden: Die Gestaltung von Blumenwelten in Innen- und Aussenräumen erweist sich als Trend. Floristen werden so von Produkteverkäufern zu kreativen Dienstleistern mit Blumen, Pflanzen und anderen Materialien.

Wandel in der Branche, Wandel im Verband

Zwischen 1990 und 2010 hat der Fachhandel einen Teil des Marktes an Grossverteiler verloren. Jetzt ist die Situation in der Branche bei leicht abnehmendem Markt relativ stabil – nicht mengenmässig, aber umsatzmässig. Im Verband festzustellen, ist eine leichte Reduktion der Mitgliederzahl. Zwei Drittel der Abgänge sind auf Betriebsaufgaben zurückzuführen. 80 Prozent der grösseren Floristen sind Verbandsmitglieder. In unseren Betrieben arbeiten rund 2500 Mitarbeitende. Von allen Floristen haben wir nur 28 Prozent im Verband.

Wir sind optimistisch für den Verband wie für die Branche. Die Mitglieder profitieren von unseren Dienstleistungen, ebenso von der eigenen AHV-Kasse und der eigenen PK (zusammen mit den Gärtnern).

Der SFV ist ein Arbeitgeberverband, entwickelt sich aber zunehmend zum Branchenverband. Deshalb wollen wir jetzt jungen Leuten den Beitritt zum Verband erleichtern. Entsprechende Massnahmen sind gestartet.

Information und Bildung – wichtigste Dienstleistungen

■ Im Sektor Information zuvorderst steht der «Florist», das Schweizer Fachmagazin für Floristik. Dessen Leserschaft geht weit über den Verband hinaus. Neben 800 Verbandsmitgliedern haben weitere 2000 Leser ein Abonnement.



■ Der SFV trägt überdies – zusammen mit den Sektionen – das ganze Aus- und Weiterbildungsangebot. In die Kategorie der formalen Bildung gehören Berufslehre und höhere Berufsbildung (Berufsprüfung, Meisterprüfung). Grundbildung ist Sache der Kantone,

«FAIR TRADE BESCHÄFTIGT AUCH UNSERE BRANCHE»

die mit unseren Sektionen zusammenarbeiten. Auf nationaler Ebene ist der SFV für Bildungsverordnung und Bildungsplan in der Grundbildung zuständig.

In der höheren Berufsbildung organisiert der SFV die Prüfungen. Für die Vorbereitung auf diese Abschlüsse arbeiten wir mit Partnerschulen zusammen.

Kooperiert wird zum Beispiel auch mit dem «Haus der Farbe». Es bildet auf dem höheren Niveau im Bereich Kunsthandwerk aus. Für jene 90 Prozent der Mitarbeitenden mit Lehrabschluss, die keine höhere Berufsbildung absolvieren, haben wir die nicht formale Bildung mit 2 Kursreihen neu aufgebaut.

Befragung zeigt 80 Prozent Mitgliederzufriedenheit

Die Erwartungen unserer Mitglieder kennen wir aus den periodischen Erhebungen zu Dienstleistungen, zur Kommunikation und zur Stimmungslage. 80 Prozent haben dies in der letzten Umfrage «besser» oder «gleich gut» wie vorher bewertet. Die Resultate gesonderter Erhebungen über das Marktgeschehen (Valentins-Tag, Fair Trade, Umsatzentwicklung usw.) werden den Medien zur Verfügung gestellt. Das findet Interesse.

Schlanke Verbandsorgane

GV, Zentralvorstand, Geschäftsstelle, Präsidentenkonferenz mit den Vertretern aus den Sektionen («Sounding Board»): Alle diese Verbandsorgane werden praxisorientiert geführt. Der Zentralvorstand funktioniert mit nur 4 Personen einwandfrei.

Anstelle der bisherigen Internen Revision haben wir eine GPK mit 3 Mitgliedern geschaffen. Sie prüft, ob Beschlüsse umgesetzt, ob Mittel effizient eingesetzt und ob richtige Prioritäten verfolgt werden. Das schafft Vertrauen nach innen und aussen.

Pensionskassen Novartis

«Organizational Excellence» als Ziel

Die Verwaltung von Pensionskassen ist anspruchsvoll: Die Qualitäts-, Informations- und Kontrollansprüche von Versicherten und Arbeitgebern steigen. Und der Gesetzgeber sowie die Öffentlichkeit verlangen immer mehr Transparenz.



Dr. Markus Moser, Geschäftsführer der Pensionskassen Novartis

Es ist in der Tat eine geballte Ladung, welche die Mitarbeitenden und Führungorgane von Pensionskassen zu bewältigen haben. Das setzt eine durchdachte PK-Organisation und eine professionelle Kommunikation voraus.

Die Pensionskassen Novartis haben deshalb gemäss Dr. Markus Moser, Geschäftsführer, stets «Organizational Excellence» vor Augen. Erkennbar ist dieses Bestreben schon beim ersten Blick auf die PK-Website. «Wir sind für Sie da», heisst es dort markant im Sinne einer pro-aktiven Einladung, sich im Dialog mit der Verwaltung in einer schwierigen «Materie» kundig zu machen. Den aktuellen Stand seiner Bemühungen bringt der feedback-orientierte PK-Chef für «GLOBAL Flash» nachstehend auf den Punkt:

«Die Pensionskassen Novartis stehen für eine angemessene, sichere, bedarfsgerechte und möglichst flexible Personalvorsorge für die Mitarbeitenden der Stifterfirma. Um

die Erfüllung des Vorsorgezwecks jederzeit zu gewährleisten, ist die Vermögensanlage deshalb ganz auf eine nachhaltige Sicherung der Leistungen ausgerichtet. Die Beratung und Betreuung der Mitarbeitenden der Stifterfirma ist professionell, von hoher fachlicher Kompetenz und erstreckt sich auf alle Belange von Vorsorge und Versicherung.

Für unsere Versicherten werden regelmässig zahlreiche Informationsanlässe organisiert. Wir stehen für persönliche Beratungsgespräche zur Verfügung und sind mit mannigfaltigen Informationsangeboten aktuell auch online präsent. Auf Erreichbarkeit wird grossen Wert gelegt; alle Anfragen werden schnell und fachkundig aufgrund festgelegter hoher Standards beantwortet. Die Zufriedenheit mit unserer Dienstleistungsqualität wird regelmässig erhoben.

Die Pensionskassen Novartis werden in einem kleinen Team effizient und kostenbewusst geführt und verwaltet. Wir kooperieren mit ausgewählten Partnern, soweit wir nicht selbst über die entsprechenden Kernkompetenzen verfügen (wollen).

Das integrierte Managementsystem, welches die höchsten Qualitäts-, Datenschutz- und Corporate-Governance-Anforderungen erfüllt, wird immer sorgfältig gepflegt sowie laufend weiterentwickelt. Seine SQS-Zertifizierung nach ISO 9001:2015, GoodPriv@cy®- und VDSZ:2014-Standards spornt uns in unserem Streben nach «Organizational Excellence» an und unterstützt uns darin, die kontinuierliche Prozessoptimierung systematisch voranzutreiben.»



Pensionskassen Novartis

Die Pensionskasse Novartis 1 ist mit annähernd 28500 versicherten Personen und Rentenbezügerinnen und -bezügern sowie einem Vermögen von rund 13,6 Milliarden Franken eine der grössten autonomen Personalvorsorgeeinrichtungen der Schweiz. Ihr zur Seite steht ergänzend die Pensionskasse Novartis 2 mit einem Vermögen von 589,5 Millionen Franken. Die Pensionskasse Novartis 2 bietet ihren Versicherten im überobligatorischen Vorsorgebereich verschiedene Anlagestrategien zur Auswahl an.

www.pensionskassen-novartis.ch



Lunchtime Session auf dem Novartis Campus

Wissensmanagement

Work smart

«Der weiss das!», «Die kann das!». Wer so per Fingerzeig Wissensquellen aktivieren kann, leistet ganze Arbeit. Leicht fällt das aber oft nicht. Vor allem, wenn das Wissen nicht offenliegt. Ein digitaler Ansatz kann hier unterstützen.



Die SQS sieht deshalb die Fähigkeit, Wissen mithilfe von virtuellen Gefässen zu teilen und Fachleute zu vernetzen als Schlüsselkompetenz, um die zunehmende Komplexität der Regulierung zu beherrschen und den Wandel der Arbeitswelt aktiv zu gestalten.

Im Laufe der ersten Jahreshälfte 2017 entschied die SQS, ein webbasiertes Wissensmanagement-Tool («Starmind») zu beschaffen, das bereits einige andere renommierte Schweizer Firmen einsetzen. Die neue Software wurde stufenweise implementiert und nach erfolgreich abgeschlossener Testphase ab August im gesamten Unternehmen eingeführt. Mit «Starmind» wagte die SQS den Schritt in die Welt der künstlichen Intelligenz. Die Applikation nutzt selbstlernende Algorithmen, die auf Erkenntnissen der Robotik und Neurowissenschaften basieren, um auf Fragen Antworten oder die richtige Auskunftsperson zu finden. «Der weiss das!», «Die kann das!» – per digitalem Fingerzeig sozusagen...

Weitere Angaben enthält der Unternehmensbericht 2017 der SQS

www.sqs.ch/Über uns/Nachhaltige SQS/Unternehmensberichte

Wir spüren es im Geschäftsalltag: Experten sind gesucht. «Kein Wissen ist bekanntlich so wertvoll wie der Rat und die Erfahrung von Kolleginnen und Kollegen, die Experten auf ihrem Gebiet sind», sagt Hubert Rizzi, GL-Mitglied der SQS, Bereichsleiter Schulung. Aber, ihr Wissen ist vielfach nicht dokumentiert, nur in den Köpfen vorhanden. Hier kann die Digitalisierung unterstützen. Auch die SQS nutzt diese Chance. Sie hat dazu eine Vision entwickelt. Sie heisst: «Work smart».

Der Umgang mit Wissen ist ein Thema, an dem bekanntlich keine Organisation vorbeikommt. Wissen ist der Bezugspunkt unseres Handelns und damit auch für die SQS von existenzieller Bedeutung. Deshalb hat sie erhebliche finanzielle und personelle Ressourcen in ihr integriertes Managementsystem investiert, um Wissen zu erkennen, zu erschliessen, darzustellen und zu teilen. So etwa im Rahmen des ERP-Systems und durch umfassende Schulungs- und Coaching-Programme. Dabei ist es mit dem Erfassen von Sachverhalten nicht ge-

tan, denn die sich verändernden Rahmenbedingungen erfordern eine permanente Aktualisierung der Datenbestände.

Vor diesem Hintergrund hat sich die SQS Anfang 2017 vertieft damit auseinandergesetzt, in welche Richtung sich ihre Arbeitsweise entwickeln soll, um künftigen Anforderungen gerecht zu werden, insbesondere bezüglich des Wissensaustausches. In der Folge entstand die Vision «Work Smart by SQS», die als Orientierungsrahmen für die Anpassung der digitalen Arbeitsumgebung dient (vgl. dazu die Grafik).

«Um in der täglichen Arbeit erfolgreich zu sein», so der SQS-Schulungsleiter, «brauchen wir ein breites und tiefes Fach- und Prozesswissen. Dieses Know-how kann aber nicht allein über Schulungen, Verfahrensbeschreibungen oder persönliche Erlebnisse angeeignet werden. Bei stark wissensbasierten Tätigkeiten wie bei der SQS ist es entscheidend, auch die reichen Kenntnisse und Erfahrungen unserer Arbeitskolleginnen und -kollegen nutzen zu können.»

12. Nationaler Umwelt-Zeichnungswettbewerb 2018 der SQS

Lidia Ilic, von der Scuola elementare in Melide, hat in der «Kategorie 6 – 9 Jahre» den 1. Platz belegt.



Provins, Sion

«Der «Provins-Touch» macht unsere Marke»

Schweizer Weine werden im Markt neu positioniert. Einen wesentlichen Anteil daran hat die grösste Winzergenossenschaft des Landes, das Walliser KMU «Provins». CEO Raphaël Garcia will dabei die Präsenz seiner Qualitätsmarken in der Deutschschweiz deutlich steigern.



Raphaël Garcia, CEO von Provins



PROVINS

DEPUIS 1930

Provins, Sion

Der grösste Produzent von Schweizer Weinen mit 80 Mitarbeitenden, 3200 Genossenschaftlern und 800 Hektaren Rebland erwirtschaftete 2017 einen Umsatz von rund 51,8 Mio. Franken. Aus 6 bis 8 Mio. kg gekelterten Trauben entstanden 20 Produktlinien. 61 Weine wurden prämiert. Die Investitionen betrugen CHF 2,05 Mio. Provins ist SQS-zertifiziert nach ISO 9001, ISO 14001, ISO 22000.

www.provins.ch

Die Grundlagen dafür sind da: Jährlich füllt Provins rund 7 Millionen Flaschen Wein ab. Das entspricht 18 Prozent der Walliser und 10 Prozent der Schweizer Produktion.

Herr Garcia, welche Tendenzen manifestieren sich derzeit im Schweizer Weinmarkt?

Der Weinmarkt ist ein sensibler Markt, weil die Margen klein und die Konkurrenz ausländischer Weine gross ist. Mit der richtigen Qualität und dem richtigen Preis müssen wir mit den Schweizer Weinen unseren Platz erkämpfen. Die «Swiss Wine Promotion» führt deshalb seit einigen Jahren Kampagnen, um den Bekanntheitsgrad des Schweizer Weins zu erhöhen. «Swiss Wine Week» ist ein Beispiel. Die Grossen des Detailhandels unterstützen die Offensive tatkräftig. Wirkung ist da. Viele Konsumenten sind jetzt über die Qualität der Schweizer Weine besser im Bild. Das belebt die Nachfrage. Hinzu kommt die Tendenz, bevorzugt Produkte aus der Region zu konsumieren. Zusammengefasst: Der Branche geht es gut. 2017 war zwar die Ernte sehr klein, die Qualität dafür hervorragend. Provins unternimmt viel für die eigene Marke.

Was ist die Strategie von Provins?

Der Markt von Provins lag in den vergangenen Jahren hauptsächlich im Wallis und in der Westschweiz. Neu wollen wir generell die Nummer 1 für Schweizer Weine sein. Dazu müssen wir wachsen von 800 auf 1000 Hektaren. Kunden erhalten so Gewissheit, dass ihr Provins tatsächlich auch geliefert werden kann. VR-Präsident Pierre-Alain Griching steht hinter dieser Expansionsstrategie, welche prioritär eine stärkere Marktpresenz in der Deutschschweiz, mit mehr Schweizer Weinen, zu besten Preisen, in den richtigen Segmenten vom Detailhandel bis zu Privatkunden anstrebt. Grösse und Vielfalt unseres Angebots bieten gute Voraussetzungen dazu.

Welche Projekte haben Sie parat dafür?

Wir investieren in den Boden und die Reben durch Kauf oder Miete von zusätzlichen Parzellen, aber auch in den Weinkeller. Und wir investieren in die Kommunikation sowie in die Verkaufsstellen. Das Ganze ist langfristig angelegt. Wir sind überzeugt, dass die Konsumenten positiv reagieren werden. Weil der Anteil von Schweizer Weinen in der Deutschschweiz noch viel zu klein ist, bringt das viel Potenzial für Provins.

In welchen Absatzkanälen wird verkauft?

Sie sind heute in allen Bereichen zu finden: im Detailhandel mit unseren Marken, im Fachhandel in der ganzen Schweiz, aber auch in der Gastronomie sowie im Segment Privatkunden. Letztere bedienen wir im Wallis in den 6 Geschäften in Sion, Leytron, Sierre, Martigny und neu seit Sommer 2018 in Susten und in Brig. Stark forciert wird der Online-Shop.

«UNSERE STRATEGIE IST LANGFRISTIG»

Und Mitte 2019 folgt die Expansion in die Deutschschweiz mit einer Provins-Boutique in der Nähe des HB Zürich. Es ist sozusagen eine Walliser Botschaft mit unseren Qualitätsweinen und den besten Walliser Spezialitäten (Käse, Trockenfleisch, Früchte u.a.m.).

61 prämierte Weine im Sortiment. Wie heissen die «Stars»?

Insbesondere wegen der Linien «Maitre de Chais», «Grand Métral» oder «Crus des Domaines» gilt Provins als der meist prämierte Weinkeller der Schweiz. Die Marke «Maitre de Chais», erhältlich in der Gastronomie und bei Coop Schweiz, ist die bekannteste.





Seit 4 Jahren im Markt ist die Top-Linie mit den Weinen «Electus» (rote Assemblage) und «Eclat» (weisse Assemblage). Eine weitere gefragte Linie ist nach der Weinkritikerin «Chandra Kurt» benannt.

Die wichtigsten Meilensteine am Weg?

Die Genossenschaft Provins wurde 1930 gegründet mit dem ersten Weinkeller in Leytron, gefolgt von Sion, Sierre und Ardon. 1945 unterzeichneten wir den Qualitätsvertrag «Capsule Dorée» – den ersten Qualitätsvertrag für Reben im Wallis. 1984 haben wir den «Contrat Maître de Chais» – den ersten Weinkultur-Vertrag für Qualität und Quantität – besiegelt. Im Jahr 1991 erfolgte die Einführung des «AOC Wallis». Schliesslich fusionierten im Jahr 2002 die 4 verschiedenen Genossenschaften. Seit 2009 wird alles in Sion gemacht. Die neue Corporate Identity des Unternehmens entstand 2015.



Wie ist das Unternehmen heute strukturiert?

Provins sind 3200 Genossenschafter angeschlossen, darunter professionelle Winzerbetriebe, aber auch Hunderte kleine Genossenschaften. Derzeit werden so im Kanton Wallis 800 Hektaren bewirtschaftet, 280 Hektaren davon durch Provins selber. Bei guter Ernte produzieren wir jedes Jahr zwischen 6 und 8 Mio. Liter Wein. Die Traubenernte wird in den Orten Leytron, Sierre und Conthey gesammelt und von dort zur Vinifizierung nach Sion gefahren.

Provins ist dreifach zertifiziert. Welchen Wert messen Sie dem bei?

Provins war der erste Weinproduzent, der sich in der Schweiz der Zertifizierung stellte. Unser Ziel: Wir wollten unsere Qualitätsphilosophie durch dieses Gütesiegel anerkennen lassen. Es verpflichtet uns überdies dazu, zur Qualität dauerhaft Sorge zu tragen – jeden Tag im Sinne der kontinuierlichen Verbesserung.

ISO 9001 schafften wir bereits 1999, ISO 14001 im Jahr 2004. Im gleichen Jahr wurde Provins mit dem Label «Valais Excellence» ausgezeichnet. 2011 erlangten wir als erste Weinkellerei der Schweiz die SQS-Zertifizierung nach ISO 22000 – ein «Must» für den Markteintritt zum Kunden.

Wie sind die Auswirkungen auf das Management der Genossenschaft?

Provins ist ein KMU mit rund 80 Beschäftigten. Jeder unserer Mitarbeitenden ist im Bild über die massgebenden Normen. Das hilft dem Management ausserordentlich. Seit ein paar Jahren wirkt ein Quality Manager bei uns mit einem Pensum von 50

Prozent. Weiter kümmern sich Spezialisten um die Sicherheit im Labor. Für jede einzelne Norm hat eine Kommission das Sagen, zum Beispiel für die Reben, die Kellerei sowie die Lebensmittelsicherheit.

«PRÄMIERTE WEINE MACHEN SEHR STOLZ»

Pro Jahr wird ein Bulletin erstellt mit Fragen und Hinweisen von Mitarbeitenden. Das hat sich gut bewährt und dient auch der Selbstkontrolle. Alle können sie mit Vorschlägen am kontinuierlichen Verbesserungsprozess mitwirken. Der beste Vorschlag wird prämiert.

Wie wird das Wein-Know-how gesichert?

Der Werdegang des Weines von den Reben bis in die Flaschen ist lang und vielfältig. Einen ersten «Qualitäts-Marker» setzen die Winzer ja bereits zu Beginn jeder Ernte. Danach folgt das QM-Controlling im ganzen Produktionsprozess bis zum Verkauf. Die Zertifizierung hat uns da geholfen, Kontinuität in der Qualitätssicherung zu erreichen. Sie dient auch dazu, die Wertschöpfungskette genau zu verfolgen und Fehler zu beheben. Denn alle Prozesse sind klar dokumentiert. Unsere 2 Önologen leiten in der Herstellung die entsprechenden Teams. Aber sicher: beim Wein gibt es immer den sogenannten «Human Touch», der durch keinen Prozess zu ersetzen ist. Also: Gut dokumentierte Prozesse unterstützen und geben Sicherheit, machen aber natürlich nicht den Wein. Ohne Kreativität geht es nicht.

Ernst Schweizer AG, Hedingen

Nachhaltig bauen für morgen. Mit System!

Nachhaltig denken, nachhaltig handeln: Diese Einstellung ist beim Hediger Familienunternehmen im Leitbild festgeschrieben. Seit 4 Jahrzehnten bereits! «Wir haben auch wirtschaftlich Erfolg damit», sagt Samuel Schweizer, Mitglied der Unternehmensleitung des gut diversifizierten Metallbaubetriebes.



Samuel Schweizer, Mitglied der Unternehmensleitung und Martina Marchesi, Leiterin Nachhaltigkeit und QUS

Und er ergänzt: «Unsere Überzeugung spiegelt sich folgerichtig in der Geschäftsstrategie und im Managementsystem. Das Ganze ist gut verzahnt.» Samuel Schweizer und Martina Marchesi, Leiterin Nachhaltigkeit und QUS, geben hier Einblick in das Konzept:

Wo sehen Sie Ihr Unternehmen im Markt positioniert?

S.S.: Wir haben uns im Hochbau über Jahre ein Qualitäts-Image erarbeitet. Innovationskraft und Zuverlässigkeit gehören dazu. Wir sind Markt- und Innovationsleader im Sektor Briefkästen und Paketboxen. Dank breiter Marktausrichtung auf Fassaden, Holz/Metall, Fenster, Briefkästen und Paketboxen sowie Solarsysteme vereinen wir ein gut diversifiziertes Angebot unter einem Dach. Unser Anspruch: Wir wollen mit unseren Gebäudehüllenlösungen für Energieeffizienz, mit unseren Paketboxen für Vernetzung und mit unseren Solarsystemen zur Energieerzeugung zu einem nachhaltigen Gebäudepark beitragen.

Die Ernst Schweizer AG wird «seit Jahrzehnten» nach den «Grundsätzen der Nachhaltigkeit» geführt. Was heisst das?

S.S.: Wir halten uns in unserem Handeln an die 3 Dimensionen Wirtschaft, Soziales sowie Ökologie und zwar in einer langfristigen Perspektive. Darauf basiert das Konzept der 4 Schweizer-Erfolgs-Punkte (SEP), nämlich kundenorientierte Leistungen, Mitarbeitende und Gesellschaft, Umwelt sowie Wirtschaftlichkeit.

Was gab Anstoss zu dieser Haltung?

S.S.: Einmal entspricht es der unternehmerischen Werthaltung, die unser Leitbild prägt. Dann aber auch unserer Überzeugung, dass wir damit langfristig den Erfolg sichern. Die Kundenorientierung und die soziale Verantwortung wurden schon von meinem

Grossvater begründet. Mein Vater hat Ende der 70er Jahre das Umweltthema ins Leitbild eingebracht. Schliesslich entstand die geschäftspolitische Ausrichtung nach den 4 SEP im Wesentlichen Anfang der 80er Jahre, also lange bevor der eigentliche Boom der Nachhaltigkeitsorientierung in den 90er Jahren einsetzte. Nachhaltiges Verhalten hat Zukunft. Ich selber trage diese Haltung unverändert mit.

Wie ist die Nachhaltigkeitsstrategie im Unternehmen verankert?

■ Organisatorisch?

S.S.: Unser Ansatz ist integral. Das Schweizer-Leitbild als oberste Ebene wird in den 4 SEP ausgefaltet. Und die Geschäftsstrategie bildet die 4 Dimensionen ebenfalls ab, ebenso die Jahresplanung. Das Managementsystem trägt und verknüpft alle diese Ebenen. Damit funktioniert das Ganze personenunabhängig und durchgängig. Denn auch im Jahresabschluss werden die Nachhaltigkeitskennzahlen nach allen 4 SEP differenziert ausgewiesen.

«DIE 4 SEP SIND BASIS ALLEN TUNS»

Gesamtverantwortlich ist die Leiterin für Nachhaltigkeit und QUS, Martina Marchesi. In allen Geschäftsbereichen bestehen Kontaktstellen mit Qualitätsbeauftragten, Umweltbeauftragten sowie Sicherheitsbeauftragten für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Durch Schulung und Sensibilisierung verankern wir das Leitbild im gesamten Unternehmen.

■ Bezüglich Monitoring und Controlling?

M.M.: Aus dem Monitoring ergeben sich laufend verdichtete Kennzahlen. Für das Gesamtunternehmen (inklusive Materialien) wird seit 1990 jedes Jahr eine Ökobilanz erstellt. So erkennen wir, wo der Hebel anzusetzen ist, welche Projekte im Sinne der Umwelt allenfalls auszulösen sind. Und wir tauschen uns in allen unseren Netzwerken aus. Nicht zuletzt profitieren wir von Hinweisen und Validierungen im Rahmen von Audits.

Im Jahr 2004 gehörten wir zu den Pionieren in der Nachhaltigkeits-Berichterstattung. Der Nachhaltigkeitsbericht nach GRI wird heute nur noch alle 2 Jahre erstellt, weil der Aufwand für eine jährliche Berichterstattung hoch, und das Feedback aus dem Markt dafür zu gering ist. Aber es ist wichtig, dass wir einen Bericht haben – nicht bloss als Kommunikationsmittel. Denn die

Schweizer

Ernst Schweizer AG

Das 1965 durch Ernst Schweizer übernommene Familienunternehmen erbringt Lösungen für Neubau, Erneuerung und Unterhalt von Gebäuden mit den Geschäftsbereichen Fassaden, Holz/Metall, Fenster, Briefkästen und Paketboxen sowie Solarsysteme. Produziert wird in Hedingen (Sitz), Affoltern a.A., Möhlin und St. Gallen. Beschäftigt sind 514 Mitarbeitende, davon 43 Auszubildende. VRP und Vorsitzender der Unternehmensleitung ist Hans Ruedi Schweizer.

www.ernstschweizer.ch



Die Lernenden von Schweizer präsentieren die energieeffizienten, minergietauglichen Produkte für die Gebäudehülle, Systeme zur Nutzung der Sonnenenergie sowie Briefkästen.

Leistungen im Nachhaltigkeitssektor sind Teil unserer Firmengeschichte.

Wie sind Nachhaltigkeitsstrategie und das SQS-zertifizierte Management-Modell miteinander verknüpft?

M.M.: Im Zentrum allen Tuns stehen die 4 SEP. Sie spiegeln sich kaskadenartig im Leitbild, in der Strategie, in der Jahresplanung sowie im Managementsystem als Fundament. Das Managementsystem regelt die Wechselwirkungen zwischen den 4 Schweizer-Erfolgs-Punkten (SEP) im Leitbild, indem es die Forderungen von ISO 9001, ISO 14001 und OHSAS 18001 mit dem Leitbild der Ernst Schwei-

zer AG verzahnt. Das hilft, bedarfsgerechte Strukturen und Prozesse in Gang zu halten und weiterzuentwickeln. Das Ganze bildet eine Einheit und vermittelt Rückhalt bei allen Entscheiden. Es lässt sich nicht einfach nach Gutdünken «auseinanderdividieren». Es gibt unserer Beobachtung nach nicht viele Firmen, die das Managementsystem mit der Nachhaltigkeitsstrategie und der Unternehmensstrategie so konsequent verknüpft haben.

Wie wirkt sich das in der Praxis aus?

■ Im eigenen Unternehmen?

M.M.: Nachhaltigkeit spielt bei allen Vorhaben und Entscheiden eine Rolle, nicht nur

einmal pro Jahr. Der ganzheitliche Ansatz gibt allen Aspekten der Nachhaltigkeit bei der einzelnen Massnahme das nötige Gewicht.

Hier einige Beispiele dazu:

- Unser Mobilitätskonzept sieht u.a. vor, dass die beschränkte Anzahl Parkplätze kostenpflichtig ist. Aus den Erlösen subventionieren wir ÖV-Abonnemente für die Mitarbeitenden.
- Wir achten bei Neuinvestitionen auf Umwelt- und Sozialverträglichkeit. Bei technischen Veränderungen bestehender Anlagen wird ebenso darauf geachtet.

«GEWICHT GIBT DER GANZHEITLICHE ANSATZ»

- In allen Investitionsanträgen wird das Thema Energieverbrauch und Umweltbelastung berücksichtigt und wo möglich quantifiziert. Bewegungsmelder, Fernwärme, Holzschnitzelheizung u.a.m. sind Ergebnisse daraus. Ebenso werden die Auswirkungen auf Mitarbeitende und Arbeitsplätze erfasst.
- Mit Seminaren zu Umwelt- und Sicherheitsthemen wollen wir das Wissen und das Bewusstsein der Mitarbeitenden erweitern und sie zu Verhaltensänderungen motivieren, mitunter durch Anregungen bis ins Private hinein. An der dreitägigen Einführungsschulung für Neueintretende ist dem Thema Umwelt ein halber Tag reserviert.

■ Bei den Kunden und Lieferanten?

M.M.: Die nachhaltige Ausrichtung des Unternehmens ist den Kunden bekannt. Auch im weiteren Markt ist dieses Image klar verankert. Wir liefern denn auch nachhaltige Produkte aus – in der Schweiz produziert. In der Lieferkette achten wir nicht nur auf Preis und Qualität, sondern auch auf soziale und ökologische Kriterien. So gelang es uns beispielsweise, den Anteil rezyklierten Aluminiums bei Profilen auf bis zu 80% zu steigern.

■ Bei den Partner-Firmen?

S.S.: Wir wollen als verlässlicher, glaubwürdiger und verantwortungsvoller Partner wahrgenommen werden. Das ist uns zentral wichtig, und wir tun viel dafür. Unsere Partner-Firmen sind ebenfalls KMU von ähnlicher oder kleinerer Betriebsgrösse. Wiewohl sie über nicht so klar formulierte Konzepte verfügen, fahren sie gleichfalls eine nachhaltige Geschäftspolitik. Das stärkt das gegenseitige Vertrauen.

Waldhauser + Hermann, Münchenstein

Nur «easy» ist auch «smart»

Energie und Gebäudetechnik mit Heizung, Lüftung, Klima ist das Ding der Waldhauser + Hermann AG. Partnerschaftlich geführt, baut das Münchensteiner Planerbüro auf Qualitätsmanagement und in den Projekten konsequent auf die noch junge BIM-Methode (Building Information Modeling).

Beide Instrumente – Qualitätsmanagement nach ISO 9001 als auch die bauspezifische BIM-Methode – setzen voraus, dass Arbeitsprozesse zweifelsfrei abgebildet sind. «Unser Qualitätsmanagementsystem nach ISO 9001 wurde bereits in den 90er Jahren von der SQS zertifiziert», sagt CEO Marco Waldhauser im Interview mit «GLOBAL Flash». «Bei der neuen BIM-Methode arbeiten wir aktiv in den einschlägigen Verbandsgremien und Initiativen mit.» Als Ingenieur ist er überzeugt, dass die Transformation in das digital vernetzte Bauen gelingen wird. Sein Unternehmen sieht er «auf dem richtigen Weg dahin».

Herr Waldhauser, Sie engagieren sich an vorderster Front für BIM: Wie kam das?

Berufliche Tätigkeiten im Ausland können Chancen eröffnen. In meinem Fall ergab sich das so. Nach meinem Studium arbeitete ich während 4 Jahren in einem innovativen Ingenieurbüro in Finnland, das spezifische Kompetenzen im Umgang mit Datenbanken besitzt. Diese Art des Denkens faszinierte mich. Nach meiner Rückkehr in die Schweiz – im Jahr 2003 – rollte ich das erworbene Know-how Schritt für Schritt bei uns aus. 2014 griffen wir das Thema in der sia-Berufsgruppe «Technik» auf. Daraus entstand schliesslich die Initiative «Bauen Digital Schweiz», die seither aktiv am Fundament der BIM-Methode arbeitet. Für Planerbüros im Sektor Haustechnik gründete ich parallel dazu einen «BIM-Tisch», an dem regelmässig etwa 15 Vertreter der grösseren Planerbüros ihre branchenspezifischen Erfahrungen austauschen.

Wie ist die Akzeptanz von BIM in Ihrem Markt?

BIM richtet sich ja an alle, an einem Bauobjekt beteiligten Akteure. Bauherrschaften sind jedoch noch verunsichert und Pläne reagieren teilweise zögerlich, weil sie den Nutzen in seiner langfristigen Auslegung noch nicht erkennen. Viele Exponenten aus dem Bau und der Architektur sind dagegen bereits ins Boot zugestiegen.

Unabhängig davon, ob gefordert oder nicht, bearbeitet Waldhauser + Hermann alle Projekte nach den gleichen internen Prozessen, welche klar durch die Digitalisierung und die BIM-Methode geprägt sind. Damit werden Vorgänge transparenter und es entsteht Raum für Effizienz. In der Tat: BIM hängt eng mit unserem Qualitätsverständnis zusammen. Die Qualität einer Projektabgabe lässt sich leichter kontrollieren und Prognosen, Energiesimulationen, Messwerte u.a.m. werden zugänglich. Unser Büro hat viel Zeit und Geld in die Methode investiert.



Die Geschäftsleitung (von links nach rechts): Stefan Waldhauser, Marco Waldhauser und Roman Hermann

Was gab damals eigentlich Anlass zur SQS-Zertifizierung?

In den 90er Jahren musste für gewisse Aufträge der Nachweis der Zertifizierung erbracht werden. Wir nutzten diese externe Offerthürde als Chance, unsere interne Organisation neu zu strukturieren, die Prozesse anzupassen und zu dokumentieren. Daraus entstand unser SQS-zertifiziertes Qualitätsmanagementsystem nach ISO 9001. Obschon der Zwang, zertifiziert sein zu müssen, mit der Zeit in den Hintergrund trat, halten wir daran fest. Denn die Rezertifizierungsaudits ermöglichen und zwingen uns, die Prozessorganisation in einem gesunden Rhythmus auf dem neuesten Stand zu halten und laufend zu verbessern.

«EINFACHHEIT IM HANDLING IST PRIORITÄR»

Die Innenwirkung der Zertifizierung im Geschäftsalltag ist gross. Die Mitarbeitenden registrieren wohl gar nicht, dass dahinter Zertifikatsanforderungen stecken. Sie leben unsere Prozesse. Und in der Geschäftsleitung hinterfragen wir ebenso konsequent unser Tun im Unternehmen. Wir profitieren dabei auch vom Dialog mit den Auditoren.

Der Dialog mit ihnen funktioniert und befruchtet gegenseitig. Wir bestehen die Audits durchwegs problemlos, weil wir aus Eigeninteresse ständig an unseren Prozessen arbeiten.

WALDHAUSER + HERMANN ENERGIE HAUSTECHNIK INGENIEURE

Waldhauser + Hermann AG

Mit rund 55 Mitarbeitenden, darunter 6 Lernende, hat sich das 1973 gegründete Unternehmen heute zu den grösseren Ingenieurbüros der Schweiz entwickelt. Das Tätigkeitsspektrum liegt schwergewichtig auf der Gebäudetechnik mit Heizung, Lüftung, Klima. Fachkoordinationsplanung, BIM-Planung, Energieplanung, Simulationen, Gebäude-Optimierung für private und öffentliche Bauherrschaften zählen zu den Kernkompetenzen. Hauptsitz in Münchenstein, Filiale in St. Gallen. SQS-zertifiziert nach ISO 9001.

www.waldhauser-hermann.ch

Heizung, Lüftung, Klima: Wird alles «smart»?

Viele Gebäudetechniker sehen im schönen Wort «smart» das Bild der totalen Vernetzung. Weil die Gebäudeautomation aber sehr komplex geworden ist, liegt die Krux heute meist in der Programmierung der Software. Eine grosse Chance eröffnet sich der Branche, wenn hier branchenfremde Anbieter mit neuen Initiativen die Szene bereichern und vereinfachen.

Smarte Lösungen sind idealerweise einfache Lösungen. Uns geht es darum, im besten Fall ohne oder mit möglichst einfacher Technik sowie mit überblickbarem Ressourcen-Einsatz gleich gute oder bessere Resultate zu erzielen. Die Erfahrungen mit dieser Philosophie sind gut.

Was beschäftigt die Branche?

Seit einigen Jahren ist die Auslastung der Branche sehr hoch. Unser Unternehmen liegt in diesem Trend. Dank unserer Systeme können wir die Arbeitsbelastung gut managen. Erwartet wird mittelfristig aber eine Dämpfung der Bautätigkeit.

Omnipräsent in der Branche ist seit vielen Jahren die Energiefrage. Der grosse Durch-

bruch in der Energiespeicherung liegt jedoch noch vor uns. Die Transformation in die Digitalisierung muss jedes Unternehmen selber bewältigen.

Wie generieren Sie Aufträge?

Wir sind sehr aktiv im Wettbewerbssektor. Da Wettbewerbe aber nicht honoriert sind, halten sich viele Ingenieurbüros zurück, weil ihnen die entsprechende Ressource fehlt. Hier sind wir mit unserer Betriebsgrösse im Vorteil. Wir flechten dadurch ein enges Beziehungsnetz zu Architekten.

Kleine und grosse Projekte von Neubauten und Sanierungen – beides liegt uns, beides stellt aber unterschiedliche Anforderungen, je nach Aufgabenstellung. Das Stadtcasino Basel mit dem berühmten Musiksaal etwa sanieren wir derzeit zusammen mit Herzog & de Meuron. Im bisher unbelüfteten Musiksaal soll eine mechanische Lüftung eingebaut werden. Sie braucht viel Platz, aber man darf sie trotzdem nicht sehen...

Anspruchsvolle Projekte machen uns auch als Arbeitgeber attraktiv. Beispiele sind die St. Jakobshalle oder das Ozeanum in Basel, das Bündner Kunstmuseum in Chur,

die Erweiterung der Sammlung Beyeler in Riehen, die Sanierung des ZKB-Hauptsitzes, der Prime Tower in Zürich, Würth in Rorschach, diverse Spitalbauten u.a.m.

Funktioniert die partnerschaftliche Führung?

Mein Vater gründete das Unternehmen vor 45 Jahren. 2008 übergab er die Geschäftsführung in meine Hände, und fortan führte ich das Büro zusammen mit Roman Hermann, der als Ingenieur bereits im Unternehmen tätig war. Mein Wunsch war, diese Partnerschaft auch im Firmennamen sichtbar zu machen. Somit entstand 2013 die Waldhauser + Hermann AG. Rückblickend gestaltete sich die Nachfolgeregelung erfolgreich, auch in der Art, wie sie extern unterstützt worden ist.

Beim gemeinsamen Start vor 10 Jahren waren wir beide Mitte 30, in der Aufgabe erfüllt, gefordert und für Neues offen. Wir strukturierten neu und verstärkten uns in zweifacher Hinsicht. Mein Bruder Stefan, ebenfalls Ingenieur, kam vor 6 Jahren zurück aus Neuseeland. Er nahm 2016 in der GL Einsitz. Gemeinsam mit 4 Partnern führen wir so unsere 55 Mitarbeitenden. Eine treffende Lösung, wie sich erweist.



Kunstmuseum Chur: Architekt Barozzi/Veiga, Barcelona (Foto Ralph Feiner)

Zürcher Kantonalbank

Nachhaltig engagiert unterwegs

Nachhaltigkeit ist auch bei Banken kein Nischenthema mehr. Schon seit langem ganz vorne dabei ist die Zürcher Kantonalbank mit ihren zahlreichen Engagements. Beispiele dafür sind etwa der ZKB KMU-Preis für nachhaltige Unternehmen, der ZKB Nachhaltigkeitspreis für Berufslernende oder der ZKB Pionierpreis Technopark.

Wer die Nachhaltigkeitspolitik der Zürcher Kantonalbank richtig einordnen will, muss zuerst den Leistungsauftrag der Bank verstehen. Dieser umfasst 3 Teilaufträge, erstens die Versorgung der Bevölkerung und der Wirtschaft mit den Dienstleistungen einer Universalbank im Kanton Zürich, zweitens die Unterstützung des Kantons bei der Lösung der volkswirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Aufgaben und, drittens, die Beachtung der Grundsätze der Nachhaltigkeit bei der gesamten Geschäftstätigkeit im In- und Ausland. Nachhaltiges Denken und Handeln ist also im Leistungsauftrag verwurzelt. Mitte der 90er Jahre schuf die Bank einen Umweltbeirat und daraus sind die ersten Nachhaltigkeitsinitiativen entstanden. Dazu ein Beispiel: Im Rahmen des Leistungsauftrags hat die Zürcher Kantonalbank im Jahr 2017 För-



Rudolf Sigg, Mitglied der Generaldirektion der Zürcher Kantonalbank

derprojekte im Umfang von rund 131 Mio. Franken realisiert.

«Die besondere Verbindung mit der Bevölkerung, der Wirtschaft und der Umwelt des Kantons Zürich zeichnet uns aus», unterstreicht Rudolf Sigg, Mitglied der Generaldirektion der Zürcher Kantonalbank. «Sie ist unser Alleinstellungsmerkmal.» Im Gespräch mit «GLOBAL Flash» zeigt er an 4 Anspruchsgruppen auf, was es heisst, «nachhaltig engagiert» zu sein.

■ Kundinnen und Kunden

Die Zürcher Kantonalbank gestaltet ihre Produkte und Dienstleistungen nach den Kriterien der Nachhaltigkeit. Als Pionierin im Bereich der nachhaltigen Anlagen ist die Bank mit rund 7 Mia. Franken verwalteten Vermögen eine wichtige Akteurin im Markt. Wir streben danach, mehr und mehr nachhaltige Produkte zu platzieren und so verantwortungsbewusstes Investieren zu ermöglichen. Das kommt bei sensibilisierten Kunden gut an.

Schon früh schufen wir das ZKB Umweltdarlehen für umweltfreundliches Bauen und Renovieren. Vergeben im Markt sind aktuell rund 1,2 Mia. Franken Umweltdar-

lehen, zum Teil betragsmässig beschränkt auf Liegenschaften. Ein grosser Teil betrifft Minergie-Bauten. Wir unterstützen auch Wohnbaugenossenschaften mit nachhaltiger Ausrichtung. Kürzlich haben wir den ersten «Green Bond» lanciert, mit dem wir die Umweltdarlehen refinanzieren.

Auf gute Resonanz im Markt stossen unsere jährlich rund 3000 Immobilienbewertungen. Darin äussern wir uns immer auch zum Nachhaltigkeitswert der Liegenschaft mit entsprechenden Vorschlägen.

Wir fördern Start-ups und finanzieren jährlich 60 bis 90 Jungunternehmen. Selektiv stellen wir in der frühen Phase des Unternehmenszyklus Risikokapital zur Verfügung.

■ Eigentümer und Öffentlichkeit

Die Zürcher Kantonalbank gehört dem Kanton. Aber gemäss Gesetz besteht die Besonderheit, dass zwei Drittel des Gewinns an den Kanton und ein Drittel an die Gemeinden fliessen. Das Risiko «Staatsgarantie» wird dem Kanton separat entschädigt. 2017 wurden insgesamt 363 Mio. Franken ausgeschüttet.

Die Bevölkerung im Kanton Zürich profitiert derzeit zudem von 140 Partnerschaften, Mitgliedschaften und Sponsorings. Ziel ist es stets, in verschiedenen Segmenten Breitenwirkung für nachhaltige Anliegen zu entfachen. KMU fördern wir u.a. durch die Beteiligung am Technopark, mit dem ZKB Pionierpreis Technopark und dem ZKB KMU-Preis für nachhaltige Unternehmen. Zudem investieren wir in den Innovationspark Zürich. Hinzu kommen zahlreiche kulturelle Engagements, unter anderem für das Schauspielhaus, das Casinotheater und das Zürcher Kantonalturnfest 2017, den ZKB Schillerpreis für die Autorschaft oder den ZKB Jazzpreis.

■ Mitarbeitende

Die Zürcher Kantonalbank ist mit 5640 Mitarbeitenden (2017) eine der grössten Arbeitgeberinnen im Kanton Zürich. Im KV-Bereich ist sie die grösste Zürcher Ausbildnerin. Aber nicht die Grösse, sondern der nachhaltige Ansatz mit zukunftsgerichteten Arbeitsmodellen bestimmen die Richtung des HRM. Das wird honoriert mit einer niedrigen Fluktuationsrate von unter 6% und der sehr hohen Mitarbeiterzufriedenheit (84 Indexpunkte bei einem Ziel von 70 Indexpunkten im Jahr 2017).

Wir setzen auf eine langfristig ausgerichtete Mitarbeiterförderung und -weiterentwicklung sowie eine auf Dialog basierte Führung. Die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben wird mit Teilzeitmodellen er-



**Zürcher
Kantonalbank**

Zürcher Kantonalbank

Die Zürcher Kantonalbank ist eine führende Universalbank im Wirtschaftsraum Zürich und wird von den Ratingagenturen Standard & Poor's, Moody's und Fitch mit der Bestnote eingestuft. Sie ist ein selbstständiges öffentlich-rechtliches Unternehmen des Kantons Zürich. Zu den Kerngeschäften zählen das Finanzierungs-, das Anlage- und Vermögensverwaltungsgeschäft, der Handel und der Kapitalmarkt sowie das Passiv-, Zahlungsverkehrs- und Kartengeschäft.

www.zkb.ch



ZKB JugendLaufCup
(Copyright: PPR Media Relations AG)

möglichst, genutzt von Frauen zu 51% und von Männern zu 14%. Davon sind 34% der Frauen in Kaderpositionen tätig.

Alle Mitarbeitenden mit 15 Dienstjahren haben seit einigen Jahren Anspruch auf ein Sabbatical von sechs bis zehn Wochen. Neben dem Engagement für das ZVV-Nachtnetz und der finanziellen Unterstützung von Abonnements des öffentlichen Verkehrs unterhält die Bank eine Partner-

schaft mit Mobility. Geschäftsautos haben wo möglich Elektro- oder Hybrid-Antrieb.

■ Partner und Lieferanten

Rund 2000 Lieferanten, mehrheitlich KMU, beliefern die Zürcher Kantonalbank. Eine regionale Wertschöpfungskette und ein umfassendes Umweltmanagement sind uns ein hohes Gut. Wo immer möglich, beschaffen wir Produkte und Dienstleistungen deshalb im Kanton Zürich. In den Verträgen wird speziell auf Umweltverträglichkeit, Ressourcenschonung, Energieeffizienz und Sozialverträglichkeit geachtet. Die Basis bildet unser Umweltmanagementsystem – kontinuierliche Verbesserung ist Programm: Im Jahre 2017 wurden 30 Audits durchgeführt. Die betriebsökologischen Massnahmen setzen wir konsequent um: Gedruckt wird beispielsweise auf Recycling-Papier. Um- und Neubauten folgen konsequent mindestens dem Minergie-Standard. Der modernisierte Hauptsitz wird mit Seewasser energiesparend geheizt und gekühlt. Und die Bank setzt auf 100% Strom «naturemade star». Nicht vermeidbare CO₂-Emissionen werden zu 100% kompensiert.

Wie das Monitoring erfolgt

Die Aufsichtskommission prüft laut Gesetz, ob der Leistungsauftrag eingehalten wird. Fragen zur Nachhaltigkeit gehören dazu. Weil unsere Unternehmensphilosophie

dem Thema grosse Bedeutung beimisst, ist es ein wiederkehrendes Traktandum auf allen Führungsebenen. Im Laufe der Jahre hat die Sensibilität dafür im Geschäftsalltag deutlich zugenommen, insbesondere bei der jüngeren Generation.

Im aktualisierten betrieblichen Umweltprogramm (2018 bis 2022) sind die Umweltziele festgelegt, intern erarbeitet und von der Generaldirektion für verbindlich erklärt. Für das Controlling zuständig ist der «Steuerungsausschuss Leistungsauftrag» mit je einem Mitglied pro Geschäftseinheit. Ich habe u.a. die Funktion des Umweltbeauftragten der Geschäftsleitung.

Auditiert und zertifiziert durch die SQS

Unsere Bank ist seit 2002 SQS-zertifiziert nach ISO 14001. Bei den Audits durchlaufen wir ein aufwändiges, gut eingespieltes Prozedere. Spannend ist das Schlussgespräch mit den Auditoren, das ich bei jeder Rezertifizierung führe. Weil die Sensitivität der Mitarbeitenden für das Thema Nachhaltigkeit inzwischen hoch ist, fallen Verbesserungsvorschläge stets auf fruchtbaren Boden. Der neue Bericht «Nachhaltig engagiert» macht den aktuellen Stand bei der Zürcher Kantonalbank nach innen und aussen transparent. Er hilft insbesondere auch Kunden, die Zwecksetzung zu verstehen. Für Analysten und Spezialisten steht der GRI-Bericht (Global Reporting Initiative) elektronisch zur Verfügung.





Schweizerische Vereinigung
für Qualitäts- und Management-
Systeme (SQS)

Bernstrasse 103
3052 Zollikofen
Schweiz

T +41 58 710 35 35
F +41 58 710 35 45
www.sqs.ch



SQS-Seminare im 2. Halbjahr 2018



Investieren Sie in Ihre Weiterbildung. Alle Angebote finden Sie unter www.sqs.ch/Schulungen.

Medical Device Regulation, MDR

Seit einem Jahr ist die neue Medical Device Regulation (Verordnung (EU) 2017/745) in Kraft. Die dreijährige Übergangsfrist begann am 25. Mai 2017 und dauert bis am 26. Mai 2020 (= date of application, DoA). Die 10 wichtigsten Fragen und Antworten dazu hat die SQS in einem Merkblatt zusammengefasst. Vorab geht es um die Frage, wie Unternehmen diese Übergangsphase erfolgreich meistern können. Detaillierte Infos enthält das Buch «MDR Compendium – The New European Medical Device Regulation» von SQS-Lead-Auditor Daniel Shoukier.

Bestellungen und weitere Infos: www.sqs.ch/Leistungsangebot/Branchen/Medical

Fragen beantwortet gerne
Daniel Taddeo, Teilbereichsleiter Medical
daniel.taddeo@sqs.ch

Zertifikatslehrgang

«Business Process Management SQS/IQNet»

NEU!

Führungskräfte und Mitarbeitende von KMU stehen heute vor der grossen Herausforderung, die Anforderungen des Unternehmens und persönliche Weiterbildungsbedürfnisse in Einklang zu bringen. Die SQS trägt diesen Rahmenbedingungen Rechnung, indem sie ein innovatives Lehrgangskonzept erstellt hat, das durch folgende Merkmale eine praxisorientierte Lösung bieten soll.

- Flexibilisierung** der Start des Lehrgangs kann jederzeit erfolgen
- Individualisierung** die Vorkenntnisse der Teilnehmenden werden berücksichtigt und Module entsprechend abgestimmt
- Verfügbarkeit** der Zeitrahmen für die Weiterbildung passt sich der beruflichen Verfügbarkeit an
- Anrechenbarkeit** bereits besuchte SQS-Seminare werden angerechnet

Der Lehrgang baut modular auf den praxisbewährten und bestens eingeführten Seminaren der SQS auf.

- Dauer** 12 Tage, verteilt auf 4 bis 12 Monate
- Orte/Daten** unsere Standard-Seminare finden Sie auf der SQS-Homepage
- Kosten** CHF 8 300.00 exkl. MwSt. pro Person (CHF 9 300.00 exkl. MwSt. pro Person für Nicht-SQS-Kunden) inkl. Kaffeepausen/Mittagessen/Qualifikationsgebühren/Zertifikate/Registrierung

Abschluss und Anerkennung

- Zertifikat «Business Process Management SQS/IQNet»
- Registrierung auf der int. Datenbank der «IQNet Academy»
- Verwendung des Titels «Business Process Manager SQS/IQNet»



printed in
switzerland

SQS-GLOBAL Flash

Redaktion: Ursula Schlatter
Redaktionsbeirat: Prof. Max W. Twerenbold