

MITARBEITENDE
bilden sich

2
0
2
4



100

100

Zürich Baden

Basel
Brugg

Die Bildung wird täglich geringer, weil die Hast grösser wird



«Es gibt viele Schnittstellen zwischen Ausbildung und Sicherheit». Dieses unscheinbare Sätzchen, zu finden im nachfolgenden Bericht über Andreas Regli, der als Sicherheitsbeauftragter Strecke und als Leiter des Fachgebiets Ausbildung bei uns amtiert, sagt sehr viel aus. Und zwar über unsere Weiterbildungs-, aber auch unsere Sicherheitskultur.

Es ist im vorliegenden Geschäftsbericht denn auch eindrücklich nachzulesen: Die NSNW tut und ermöglicht sehr viel, was die Weiterbildung der Mitarbeitenden anbelangt. Klar, als moderner und attraktiver Arbeitgeber ist man gehalten, die Weiterbildung und Weiterentwicklung der Mitarbeitenden zu ermöglichen und zu fördern. In Zeiten angespannten Personalmarktes tut man als Unternehmen gut daran, zu den Mitarbeitenden Acht zu geben und sich für Neuanstellungen eine gute Position zu erarbeiten. Mit hin liegt die Weiterbildung des Personals durchaus im Interesse der Unternehmung. Aus den genannten Gründen, aber auch, weil sich die technologische Welt in unseren Tätigkeitsbereichen stets – und zum Teil rasant – weiterentwickelt.

«Weiterbildung» beinhaltet aber auch die Komponente «sich weiterentwickeln», wie die Berichte im vorliegenden Geschäftsbericht anschaulich und sympathisch aufzeigen. Viele unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind motiviert, sich beruflich fortzubilden. In einer Lehre wird der Grundstein fürs berufliche Fortkommen gelegt, fachliche Weiterbildungen bringen unsere Mitarbeitenden auf die Höhe neuester technologisch-fachlicher Erkenntnisse. Und nicht zuletzt Schulungen in den Bereichen Führung oder Betriebswirtschaft machen sie bereit für höhere Aufgaben, für berufliches Aufsteigen.

Ein sehr wichtiger Aspekt indessen blieb hier bislang unerwähnt. Nämlich der zu Beginn erwähnte Aspekt der «Sicherheit». Ein absolut elementares Thema in einem Betrieb wie der NSNW. Wie ich seit Jahren zu sagen pflege: «Am Morgen mit Freude zur Arbeit und abends gesund heimkommen». Das sollen unsere Mitarbeitenden. Damit die Sicherheit gewährleistet bleibt, ist stete Weiterbildung unerlässlich. Weiterbildung in Sicherheitsnormen und -fragen, aber auch in fachlicher Hinsicht. Dies verleiht bei der Arbeit fachliche Versiertheit und Sicherheit. Denn der Verkehr wird laufend mehr, die Verhältnisse laufend enger, die Zeit knapper. Oder wie es schon Friedrich Nietzsche im vorletzten Jahrhundert befürchtet hat (s. Titelzitat), wird die Hast täglich grösser und die Bildung entsprechend geringer – wenn man sich nicht die Zeit dafür nimmt (und als Unternehmung gibt), das nötige Gewicht auf die persönliche Weiterbildung zu legen. Da liegt der Grund, dass wir diese hoch gewichten bei der NSNW.

Mein Dankeschön gebührt allen Mitarbeitenden für ihr stetes Streben nach noch besseren und noch sichereren Lösungen. Aber auch nach persönlicher Weiterbildung. Ich möchte mich ausserdem bei allen für ihren Einsatz für unsere NSNW herzlich bedanken, eingeschlossen die Geschäftsleitung und die weiteren Kadermitarbeitenden für ihre wertvolle Führungsarbeit und meine VR-Kollegen für das überaus gute, konstruktive Klima in der strategischen Leitung der Unternehmung.

Johannes Sutter
Verwaltungsratspräsident





↑ 4,3 km ↑

DÖRKE
LOGISTIK

www.dorke-logistik.de





Inhalt

2 0 2 4	Vorwort des Verwaltungsratspräsidenten	3	Lagebericht	19
	«Wer sich nicht entwickelt, bleibt stehen.»	9	Nachhaltigkeit	21
	«Schnee macht mir nichts aus und im Sommer schwitze ich halt.»	10	Portrait	27
	«Der Betriebsunterhalt hat Wissen aus 19 verschiedenen Berufen.»	12	Organe	30
	«Im Thema IT-Security muss man laufend am Ball bleiben»	14	Verwaltungsrat	30
	«Man kann von jeder Weiterbildung etwas mitnehmen.»	16	Geschäftsleitung	31
		Standorte	32	



«Wer sich nicht entwickelt, bleibt stehen.»

Andreas Regli (38), SiBe Strecke, Leiter FG Ausbildung

«Die Aus- und Weiterbildung hat für die NSNW einen hohen Stellenwert», informiert Andreas Regli. Er arbeitet schon seit rund 15 Jahren in der NSNW. In dieser Zeit hat er sich vom Mitarbeiter Grünpflege über den Gruppenleiter Reinigung zum Sicherheitsbeauftragten SiBe Strecke entwickelt.

Vor zwei Jahren hat die NSNW zur Koordination der vielen verschiedenen Weiterbildungen das Fachgebiet Ausbildung geschaffen, das von Andreas geleitet wird. Darin ist auch die Kursadministration integriert. Das Ziel dieses Gremiums ist es, den Überblick im Weiterbildungsdschungel zu behalten und die Weiterbildung sinnvoll und zielführend einzusetzen.

«Die Kombination von SiBe und Ausbildungsverantwortung ist sinnvoll», meint Andreas. Es gibt viele Schnittstellen zwischen Ausbildung und Sicherheit. Zwar ist die Auslastung als SiBe auch ohne diese Zusatzrolle schon hoch, mit guter Unterstützung von verschiedenen Stellen kann das aber bewältigt werden. «Zudem sind viele Synergien vorhanden, was zu einem Mehrwert führt», erklärt Andreas.

Bereits seit der Gründung der NSNW wurden Lernende ausgebildet und die Mitarbeitenden in ihrer Weiterbildung differenziert unterstützt. Dies können grössere persönliche Weiterbildungen (z.B. Masterabschluss, Polier, etc.) aber auch Tageskurse (z.B. CZV-Kurse für Chauffeure) sein. «Jede Weiterbildung ist eine Lebensschule», meint Andreas.

Dabei geht es primär um den Inhalt der Weiterbildung. «Zudem ist der Erfahrungsaustausch mit anderen wichtig und bildet die Basis für ein Netzwerk, das im späteren Berufsleben wieder genutzt werden kann», ist Andreas überzeugt.

Die Weiterbildung in der NSNW ist sehr vielseitig – analog den Tätigkeiten der NSNW. Produktbezogene Kurse, beispielsweise die Motorsägen-Kurse, werden durch die Produktverantwortlichen direkt organisiert. Zudem gibt es übergreifende Kurse wie die periodischen Chauffeurenausbildung gemäss CZV. Im Weiteren organisiert Andreas jährlich einen Sicherheitstag, an dem unterschiedlichste Sicherheitsaspekte geschult werden.

Im Jahr 2024 hat die NSNW rund TCHF 330 externe Kosten in die Weiterbildung investiert. An externen Fachtagungen und anderen Tageskursen haben über 120 Mitarbeitende teilgenommen. Zwölf Personen haben eine grössere persönliche Weiterbildung genossen.

Wenn man diese Zahlen so liest, stellt sich schnell die Frage: Wird nicht zu viel weitergebildet? «Aktuell gibt es in verschiedenen Bereichen etwas Nachholbedarf», erläutert Andreas. Die Technik ist schnelllebig und die Vorschriften nehmen zu. Zudem müssen die Mitarbeitenden auf die Gefahren sensibilisiert werden und im Umgang mit den vielseitigen Geräten gut ausgebildet sein. Nur so lassen sich Unfälle verhindern.

Aber auch die persönlichen Weiterbildungen (z.B. CAS, DAS, MAS, Polierschule, etc.) werden durch die NSNW unterstützt. «Wenn man Fachkräfte anstellen will, muss man auch dazu beitragen, dass Fachkräfte vorhanden sind», ist Andras überzeugt. Diese Weiterbildungen sind meist auch eine grosse Belastung für die Mitarbeitenden.

Diese entsteht durch die Doppelbelastung im Job und andererseits wirkt sich das auch auf das familiäre Umfeld aus. «Dieser Situation versuchen wir individuell Rechnung zu tragen und gemeinsam Wege zu finden», erläutert Andreas.



«Schnee macht mir nichts aus und im Sommer schwitze ich halt.»

Jamie Schumacher (19), Fachmann Betriebsunterhalt in Ausbildung

Jamie ist einer der sechs Lernenden, die zurzeit in der NSNW ins Berufsleben einsteigen. Die Lehrlingsausbildung ist für die NSNW seit der Gründung eine wichtige Aufgabe. Gegen 30 Lernende in vier verschiedenen Berufen konnten in den vergangenen 14 Jahren ihre Ausbildung erfolgreich abschliessen. Jamie hat seine Lehre zum Fachmann Betriebsunterhalt im Jahr 2023 gestartet und damit das erste Lehrjahr erfolgreich hinter sich gebracht.

Sein Wechsel von der Schule ins Berufsleben war nicht alltäglich. Sein Wunschberuf nach der Schule war Kinderbetreuer. In den Ferien konnte er in diesem Beruf schnuppern, und feststellen, dass ihm diese Arbeit sehr gut gefällt. Während der Ausbildung hat sich aber schnell gezeigt, dass der Betrieb stark überlastet ist und ein hoher Druck auf den Betreuern lastet. Zudem braucht es vor der Lehre noch ein Praktikum. In diesem werden die angehenden Lernenden oft ausgenutzt und erhalten sehr wenig Lohn. «Eigentlich wollte ich auch lieber draussen arbeiten und mir die Hände schmutzig machen. Darum habe ich die Ausbildung zum Kinderbetreuer wieder abgebrochen», erzählt Jamie weiter.

«Eine abwechslungsreiche Arbeit im Freien, das könnte doch Landwirt sein», dachte sich Jamie und suchte eine entsprechende Lehrstelle. Diese Suche war aber ebenso schwierig wie erfolglos, denn es gibt nur wenige Lehrstellen als Landwirt. Und diese werden an Söhne und Töchter von Landwirten vergeben. Als Übergang hat Jamie in einer Landschaftsgärtnerei mitgeholfen und dort auch im Liegenschaftsunterhalt gearbeitet.

Schliesslich ergab es sich im März 2023, dass ein Bekannter seiner Mutter zu Besuch war. Dieser arbeitet seit Jahren auf der Autobahn und hat von seiner Arbeit erzählt. «Das tönte ganz spannend und abwechslungsreich», erläutert Jamie. Er hat sich umgehend für eine Schnupperstelle in der NSNW beworben. Diese hat ihm so gut gefallen, dass er sich für die Lehre beworben hat. «Und hier bin ich», schmunzelt Jamie.

«Die Ausbildung als Fachmann Betriebsunterhalt ist sehr vielseitig», schwärmt Jamie. Besonders die Arbeiten in der Grünpflege (mähen, holzen) gefallen ihm sehr gut. Die Lehre als Fachmann Betriebsunterhalt dauert drei Jahre und bietet drei Fachrichtungen. Bei der NSNW vertieft sich Jamie in der Fachrichtung Werkdienst.

Bei einem normalen Tagesablauf findet am Morgen die gemeinsame Tagesplanung drinnen statt. Anschliessend arbeitet Jamie eigentlich den ganzen Tag draussen. Je nach Einsatzort und Gruppe gibt es die Mittagspause in einem Restaurant oder Jamie bringt von zu Hause etwas mit. «Langsam kenne ich die Restaurants entlang der Autobahn gut», erzählt Jamie lächelnd. So gegen 15:30 Uhr kommt die Gruppe zurück auf den Werkhof. Dann werden die Geräte gereinigt und aufgeräumt. Zum Schluss wird alles für den nächsten Tag vorbereitet. Die Gruppeneinteilung erfolgt im Rotationssystem. Jeweils eine Woche ist Jamie in der Grünpflege und in der Reinigung eingeteilt. Vereinzelt gibt es auch Einsätze im Technischen Dienst. Dieser arbeitet aber zu verschobenen Arbeitszeiten, weshalb die Lernenden nur sporadisch mitwirken können.



Einmal in der Woche besucht Jamie die Berufsschule in Grenchen. Das erste Lehrjahr startete mit zwei Berufsschulklassen. Nach etlichen Abgängen ist die Schule auf eine Klasse mit 19 Schülern geschrumpft. Einzelne haben die Schule laufend geschwänzt, bei anderen hat die schulische Leistung nicht gereicht. Von denen haben einige vom eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ) zum eidg. Berufsattest (EBA) gewechselt.

Ein spezielles Highlight für Jamie war der Abbau der ASTRA-Bridge. «Ich habe mich aufgedrängt, dabei zu sein», schmunzelt er. In einem Viererteam war er mitverantwortlich für die Auf- und Abfahrtsrampen. «Es war sehr eindrücklich, wie der Abbau von der Mitte aus auf beide Seiten gestartet wurde. Diese Nacht war extrem spannend und ein einmaliges Erlebnis während der Lehrzeit von Jamie.

«Ich arbeite noch gerne in der Nacht», erzählt Jamie weiter. Während der Tunnelreinigung war er auch regelmässig nachts im Einsatz. Und wie sieht es mit dem Wetter aus? «Ich nehme das locker», meint Jamie trocken. Der Schnee macht ihm nichts aus. «Und im Sommer schwitze ich halt». Wichtig ist, dass man die richtigen Kleider trägt. Im Winter muss man genügend dabei haben, damit man nach Bedarf an- und ausziehen kann. Im Sommer genügt leichtere Kleidung.

Die Lehrlingsbetreuung in der NSNW erachtet Jamie als sehr gut. Er hat verschiedene Ansprechpartner für die Arbeiten draussen und die administrativen Belange drinnen. Zudem kann er die Lehrlingsverantwortliche in der Personalabteilung ansprechen. Mit den anderen Lernenden hat er im Tagesgeschäft wenig Kontakt. Es gibt aber übergeordnete Lehrlingsprojekte (z.B. Flächenbepflanzung), den Geschäftsanlass und einen jährlichen Lehrlingsausflug. Dies bietet genügend Gelegenheit für einen Austausch untereinander.

Jamie arbeitet nicht nur gerne draussen, auch seine Freizeit verbringt er gerne und oft draussen. Im Winter war er auch schon als Snowboard-Lehrer im Einsatz. «Das hat viel Spass gemacht», meint Jamie rückblickend. Im Sommer bewegt er sich zu Fuss oder auf dem Bike in den Höhen und Tiefen der Schweiz. Dabei kann es gut sein, dass Jamie mehrere Tage unterwegs ist. «Oft schlafen wir dann einfach draussen», erzählt er.

Und wie geht es nach der Lehre weiter? «Dies ist heute noch nicht klar, zuerst wird die Lehre abgeschlossen», erläutert Jamie ganz pragmatisch. Er könnte sich gut vorstellen, dass er sich Richtung Polier oder Vorarbeiter weiterbildet.

Doch wie Jamie richtig gesagt hat, kommen zuerst noch anderthalb Jahre Lehre und die Abschlussprüfung. Mit der Motivation von Jamie wird es aber sicher einen erfolgreichen Lehrabschluss geben.



«Der Betriebsunterhalt hat Wissen aus 19 verschiedenen Berufen.»

Pius Hummel, ÜK-Leiter Fachleute Betriebsunterhalt, Dagmersellen

1
2

Eine Ausbildung in der Schweiz hat drei Seiten, die zum guten Gelingen der Ausbildung beitragen. Im Zentrum stehen natürlich die Lernenden (wie beispielsweise Jamie), welche den wichtigsten Beitrag leisten müssen. Dann haben wir die Ausbildungsbetriebe, welche den zukünftigen Berufsleuten das praktische Handwerk und die notwendige Erfahrung beibringen. Und die dritte Seite ist die Schule in Kombination mit den ÜK (überbetriebliche Kurse). Hier lernen die angehenden Fachleute das theoretische Wissen und sie können die praktischen Arbeiten gezielt üben.

Pius Hummel ist seit vielen Jahren in der Ausbildung der Fachleute Betriebsunterhalt tätig. Sein Berufsleben hat er als Sanitärinstallateur gestartet. Diesem Beruf blieb er viele Jahre treu. Als der Campus Sursee eine Vakanz im Technischen Dienst hatte, bewarb sich Pius Hummel erfolgreich und arbeitete zuerst als Mitarbeiter im Betriebsunterhalt. Später übernahm er die Technische Leitung des hauseigenen Hallenbades.

Parallel dazu begann er als Fremdreferent an den ÜK in den Fachbereichen Sanitär/Heizung/Lüftung zu unterrichten. Mit der Zunahme der Lernenden im Betriebsunterhalt hat auch die Tätigkeit von Pius als ÜK-Referent zugenommen. Schliesslich hat er sich vor 15 Jahren zu einem Wechsel in die Ausbildung entschieden und die entsprechenden Weiterbildungen abgeschlossen. Heute leitet er die überbetrieblichen Kurse für Fachleute Betriebsunterhalt im Ausbildungszentrum Mittelland. Er ist Mitglied im Vorstand der Fachlehrer und Präsident der ÜK-Kommission des SFB Schweiz. Zudem wirkt er bei der Erarbeitung der neuen Bildungsverordnung mit.

«Der Betriebsunterhalt bietet drei Fachrichtungen in zwei Bildungsstufen an», informiert Pius Hummel. Die Fachrichtungen sind Hausdienst (rund 75%), Werkdienst (rund 25%) und Sportanlagen. Die Sportanlagen sind eine neue Fachrichtung, welche noch unter einem Prozent Anteil verzeichnet. Diese wurden auf Wunsch des Bundes aufgenommen, da insbesondere in den Bädern der Nachwuchs fehlt. Die Anforderungen haben viele Überschneidungen mit dem Betriebsunterhalt.

Auf den Bildungsstufen gibt es die dreijährige Ausbildung mit Eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ) und die zweijährige Ausbildung mit Eidg. Berufsattest (EBA). Etwa 80% starten die Ausbildung EFZ, viele wechseln im ersten Jahr dann ins EBA.

«Leider hat der Beruf Betriebsunterhalt historisch den Ruf, dass dies eine Ausbildung für Schulschwache sei. Dem ist aber nicht so!», klärt Pius Hummel auf. Die Anforderungen in diesem Beruf sind theoretisch wie praktisch sehr vielseitig und stetig gewachsen. Darin werden Inhalte aus 19 Berufen vermittelt. Teilweise werden diese tiefer geschult, teilweise auch nur angekratzt. Die Komplexität und Vielseitigkeit ist aber bemerkenswert.

Ein breites Grundwissen erhalten alle Fachpersonen Betriebsunterhalt. Je nach Fachrichtung gibt es andere Schwerpunkte. Die Theorie in der Schule ist bei allen sehr ähnlich. Die Schwerpunkte im Praktischen liegen beim Hausdienst mehr bei Themen wie sanitäre Anlagen, Heizung und Lüftung. Bei den Sportanlagen stehen Eisflächen, Badewasser und ähnliches im Fokus. Der Werkdienst legt unter anderem mehr Gewicht auf Strassenunterhalt, Winterdienst und Unterhalt von Gewässern.

Über die ganze Ausbildungszeit werden ÜK durchgeführt. «Bei der Planung schauen wir immer auf den Schultag, damit es keinen Konflikt mit den Berufsschulen gibt», erklärt Pius Hummel. Meistens finden zweitägige Kurse statt. Der erste Einführungskurs dauert sogar drei Tage. «Bewusst findet dieser aber erst nach drei Monaten statt, so können die Lernenden vorher im Ausbildungsbetrieb ankommen», meint Pius Hummel.

Der Bildungsplan beinhaltet verschiedene Kurse. Die Anzahl der Tage ist pro Kurs definiert. Um die Flexibilität hochzuhalten, kann der Ablauf innerhalb eines Quartals variieren, das bedeutet, die Tage können geschoben werden. Der Kurs muss aber innerhalb des Quartals abgeschlossen sein.

Über die Ausbildungszeit finden beim EBA während 19 Tagen und beim EFZ während 26 Tagen ÜK statt. Die ganze Planung und Kommunikation mit den Lernenden erfolgt digital mit dem Produkt OdaOrg. Mit der neuen Bildungsverordnung wurde auch die digitale Lernplattform Konvik eingeführt. «Das gab am Anfang in der Branche etwas Aufruhr, wird aber an den ÜK konsequent umgesetzt und hat sich zwischenzeitlich gut eingespielt», ist Pius Hummel überzeugt.

Beliebt bei den Lernenden sind vor allem die praktischen Kurse. So wird beispielsweise im zweiten Lehrjahr ein viertägiger Staplerkurs durchgeführt. Die Theorie wird primär an der Schule vermittelt, entsprechend wird diese an den ÜK möglichst kurzgehalten.

Am Ende der Ausbildung findet im Ausbildungszentrum das Qualifikationsverfahren statt. Dieses ist nach Fachrichtung differenziert und konzentriert sich auf die praktische Arbeit, ergänzt mit einem Fachgespräch von einer halben Stunde. Beide zusammen machen 60% der Abschlussnote aus. Die schriftliche Prüfung wird durch eine Erfahrungsnote ersetzt, welche sich je zur Hälfte aus der Berufsbildung und der Allgemeinbildung zusammensetzt.

«Nach der Ausbildung stehen den Fachpersonen verschiedene Weiterbildungsmöglichkeiten offen», führt Pius Hummel weiter aus. So ist im Bereich Hausdienst der klassische Hauswart eine Weiterbildungsmöglichkeit. In der Fachrichtung Werkdienst kann man sich zum Vorarbeiter oder zum Polier weiterbilden.

Sechs Ausbildungszentren bieten über die ganze Schweiz verteilt ÜK-Kurse an. Schweizweit starten jährlich rund 1'300 Lernende die Ausbildung zur Fachperson Betriebsunterhalt. «In unserem Ausbildungszentrum Mittelland waren es dieses Jahr rund 300 Lernende», erläutert Pius Hummel. Für Spezialthemen wie Stapler, Hebearbeitsbühne und Höhensicherung wird auf die Infrastruktur des Campus Sursee ausgewichen. Kurse für Sportanlagen können in Dagmersellen zurzeit nicht angeboten werden, da die Klassen zu klein wären. Diese besuchen die ÜK in Schaffhausen.

Im Ausbildungszentrum Mittelland sind sechs Kursleitende fest angestellt. Dies sind Fachpersonen Betriebsunterhalt aber auch Spengler und Gärtner. Untereinander wird ein reger Austausch gepflegt, damit die Lernenden vom breiten Wissen optimal profitieren können. Natürlich gehört auch regelmäßige Weiterbildung sowie ein schweizweiter Austausch mit anderen Kursleitenden zu den Aufgaben. Nur so kann man das Wissen aktuell halten. Ergänzt wird das Team mit verschiedenen Fremdreferenten zu einzelnen Themen.

Generell macht Pius Hummel positive Erfahrungen mit den Lernenden. Besonders bei den EFZ sind die jungen Leute sehr motiviert und engagiert. Es wird gut mitgemacht und viel gefragt. Bei den EBA kommt es doch öfter vor, dass sich Störenfriede in der Klasse befinden. In solchen Fällen wird sofort der Kontakt zu den Ausbildungsbetrieben aufgenommen. Leider gibt es aber auch häufig Lehrabbrüche, was Pius sehr bedauert.

Die Herausforderungen für die Kursleitenden sind sehr vielseitig. Es beginnt bereits bei der Ordnung. «Der Umgang mit Zigaretten und anderem Abfall hat sich in den letzten Jahren verschlechtert», erläutert Pius Hummel. Hier kämpfen die Kursleitenden oft mit fehlenden gesellschaftlichen Verhaltensregeln. Natürlich gibt es auch Sprachprobleme. Insbesondere im EBA hat es viele Personen mit unterschiedlichen Migrationshintergründen. Grösstenteils ist der Unterricht auf hochdeutsch problemlos. Lernende mit Sprachproblemen werden von der Klasse meistens gut getragen und unterstützt. Für Gehörlose gibt es Spezialschulen. In den ÜK findet der Unterricht auf Hochdeutsch statt und kann von gehörlosen Lernenden meist mit Lippenlesen verfolgt werden.

Zunehmend wählen auch Lernende mit Autismus-Spektrum-Störung den Beruf. Das sind immer Einzelfälle, für welche individuell die richtige Lösung gesucht werden muss. «In einem Fall war es notwendig, dass er sein Essen in einem separaten Raum einnehmen konnte. Ein andermal ist die betroffene Person vom Kurs weggelaufen», erläutert Pius Hummel. Auch bei diesem Lernenden konnte eine praktikable Lösung gefunden werden. Schliesslich hat er beim EBA-Abschluss die Ehrenmeldung erhalten und das EFZ anschliessend auch noch abgeschlossen.

Probleme gibt es aber auch immer wieder mit Alkohol oder anderen Drogen auf den Zimmern.

Hier herrscht eine strikte Nulltoleranz. Wird dies festgestellt, werden die betroffenen Personen sofort nach Hause geschickt. Auch fehlender Schlaf ist immer wieder ein Thema.

In einem Fall reiste ein Lernender mit dem Zug an. Anstatt in Olten umzusteigen, wachte er erst in Genf wieder auf. Am nächsten Tag schlief derselbe Kurs Teilnehmer während dem Kurs ein. Da er am dritten Tag ebenfalls wieder im Unterricht einschlieft, wurde der Vater kontaktiert und eine Lösung gesucht. Schliesslich fanden bei dem Lehrling eine Veränderung und eine gute Entwicklung statt. Der Lernende konnte die Ausbildung weiterführen und nach drei Jahren erfolgreich abschliessen. «Unsere Aufgabe ist es, den jungen Lernenden den Weg ins Berufsleben zu ermöglichen und dafür machen wir unsere Arbeit mit Freude», schliesst Pius Hummel das Gespräch.



«Im Thema IT-Security muss man laufend am Ball bleiben»

Florian Schnidrig (31), Fachspezialist BSA-IKT

Vor drei Jahren ist Florian in die NSNW eingetreten. Nachdem er eine Lehre als Applikations-Entwickler abgeschlossen hatte, war er für einige Jahre im Bereich Systemtechnik tätig. Hier konnte er viele technische Erfahrungen sammeln. Durch seine Funktion als Leiter Servicedesk für Europa und Asien lernte er auch Managementaufgaben kennen. Dieser Arbeitsalltag fand im Büro und im Sitzungszimmer statt. Schliesslich erfuhr er von einem Bekannten, dass bei der NSNW im Bereich Strassen-Informatik (BSA-IKT) eine Stelle vakant ist. «Ich dachte mir: Das gibt mal eine Abwechslung – und so war es wirklich», blickt Florian zurück.

Die NSNW hat zwei unabhängige IT-Abteilungen. Die BSA-IKT betreibt die Strasseninformatik, eine andere Abteilung betreut die Geschäftsinformatik. Die Strasseninformatik ist im Eigentum des ASTRA und wird von der NSNW im Rahmen der Leistungsvereinbarung nach den Vorgaben des ASTRA betrieben. Mehrere Hunderttausend einzelne Komponenten sind darin miteinander vernetzt. Diese Komponenten sind teilweise neu und manche bis zu 50 Jahre alt. Entsprechend bestehen hohe Anforderungen an die IT-Sicherheit. Die Arbeit findet weiterhin primär in Büros und Sitzungszimmern statt, wird aber ergänzt mit Ausseneinsätzen auf der Anlage.

«Als die NSNW eine Stelle für IT-Security schuf, hat mich diese sofort interessiert», erzählt Florian. Die IT-Security ist ein Katz- und Maus-Spiel. Die potenziellen Angreifer verfolgen üblicherweise eines der beiden Ziele: Lahmlegen der Infrastruktur oder bewusste Falschnutzung der Infrastruktur.



Das ASTRA als Eigentümerin ist sich dessen bewusst. Es macht für die IT-Security zentrale Vorgaben, welche dezentral von den Gebietseinheiten umgesetzt werden. In regelmässigen Treffen findet ein reger Austausch statt. Zudem werden die Entwicklungen schweiz- und weltweit laufend beobachtet, damit auf neue Gefahren schnell und zuverlässig reagiert werden kann.

Oft hat man auch mit internem Unverständnis zu kämpfen. Viele Anwender sind sich der Gefahr von möglichen Angriffen und deren Herausforderungen zu wenig bewusst. Dies zeigt sich deutlich an einem kürzlich erlebten Beispiel. Damals kam ein Mitarbeiter auf Florian zu und zeigte ihm mit Stolz, auf was er mit einem kleinen Trick alles zugreifen kann. Für seine Arbeit hätte der entsprechende Mitarbeiter gar keinen Zugriff benötigt und schon gar nicht mit den vorhandenen Rechten. Als Florian ihn darauf ansprach war die Antwort: «Oh, hätte ich lieber nichts sagen sollen».

«Bei der IT-Security muss man laufend am Ball bleiben», informiert Florian. Darum besucht er auch den CAS-Lehrgang IT Security Technology an der Hochschule Luzern. Die Dozenten in diesem Lehrgang sind Leute aus der Praxis. Für Florian ist dies wertvoller als reine Theorie. Dadurch sind die Diskussionen viel praxisbezogener.

Die Ausbildung ist berufsbegleitend. Die Vorlesungen finden jeweils an zwei Tagen in der Woche in Rotkreuz statt. Aus jeder Vorlesung ergeben sich neue Inputs für die tägliche Arbeit von Florian. Der Lehrgang verteilt sich auf ein Semester. Aktuell beträgt die Klassengrösse 25 Personen.

Am Ende steht eine Abschlussprüfung über sämtliche Module, die behandelt wurden. Die Auswahl der betroffenen Module ist dabei zufällig. «Da die Themen für mich einen grossen Alltagsbezug haben, sollte die Prüfung problemlos machbar sein», meint Florian.

«Nebst dem eigentlichen Lehrgang haben wir auch eine Semesteraufgabe zu bearbeiten», führt Florian weiter aus. Die aktuelle Aufgabe ist eine Fallstudie über ein imaginäres Spital. Diese dauert ungefähr ein halbes Jahr.

Und wie geht es nach dem Abschluss des CAS weiter? Die HS Luzern bietet drei CAS-Lehrgänge zum Thema IT-Security an. Nebst dem Technology sind auch Management und Advanced im Angebot. Florian kann sich durchaus vorstellen, anschliessend auch noch die beiden anderen anzugehen. Diese behandeln beide das Kernthema der täglichen Arbeit von Florian aus verschiedenen Blickwinkeln. «Wichtig ist, dass die Weiterbildung auch zu den persönlichen Zielen passt», ergänzt Florian.



Er weiss genau, wovon er spricht. Bereits vor seiner Anstellung bei der NSNW hat er ein Studium in einer anderen Richtung gestartet. Bereits früh hat er erkannt, dass dieses nicht vollständig mit seinen Vorstellungen übereinstimmt, trotzdem wollte er es abschliessen. Von Semester zu Semester wurde aber die Planung immer unzuverlässiger. Deshalb hat sich Florian nach fünf Semester entschieden, abubrechen. «Der Themenkreis war zwar sehr breit, hatte aber keine Tiefe», erklärt er. Die Kombination von Arbeit, Ausbildung und Projektaufgaben ist anspruchsvoll und nicht immer einfach. Wie geht Florian damit um?

«Aktuell bin ich alleinstehend, dadurch kann ich meinen Zeitplan selbst einteilen», schmunzelt Florian. Ihm kommt entgegen, dass die Themen für ihn sehr interessant sind. Dadurch ist die Belastung für ihn nicht hoch. Oft kommt es sogar vor, dass er am Abend zu einem Thema zusätzlich recherchiert und weiter in die Tiefe analysiert. So kombiniert sich die Weiterbildung mit dem persönlichen Interesse und wird schon fast zu einem Hobby.

Aber natürlich hat Florian auch noch andere Hobbies. Seine Leidenschaft ist die Blasmusik. Er spielt zwar kein Blasinstrument, ist aber als Perkussionist ein zentrales Element im Orchester. «Der Perkussionist beherrscht die Schlag- und Effektinstrumente, die im Orchester benötigt werden», erläutert Florian. Dies kann vom komplexen Schlagzeug bis zum einfachen Triangel alles sein – je nach Stück, das gespielt wird.

Offiziell hat Florian mit der Musik aufgehört, um seine Belastung erträglich zu halten. Aber die Leidenschaft lässt ihn nicht ganz los. In verschiedenen Orchestern ist er als Aushilfe oder Verstärkung bei einem Auftritt gerne gesehen und wird auch regelmässig so eingesetzt. Zudem ist er weiterhin Präsident der Jugendmusik Liestal.

Über die Musik ist Florian auch zu einem weiteren Hobby gekommen. Im Theaterverein Mümliswil ist er regelmässig als Laienschauspieler zu sehen. Über das Jahresende war Florian als Gemüsehändler Helmut Jäger im Einsatz und hat das Publikum zum Lachen gebracht.

«Man kann von jeder Weiterbildung etwas mitnehmen.»

Stefan Sturzenegger (30), Gruppenleiter Schafisheim

Viele Mitarbeitende der NSNW machen Weiterbildungen. Dass aber eine Person zwei grosse Weiterbildungen gleichzeitig macht, ist auch für die NSNW eine Ausnahme. Stefan geht aber gelassen und konzentriert seinen eingeschlagenen Weg.

Angefangen hat Stefan sein Berufsleben mit einer abgeschlossenen Lehre als Automechaniker. Er war schon immer ambitioniert, darum lautet seine Devise: «Wenn ich etwas mache, dann vollständig und mit Herzblut». Es ergab sich die Chance, bereits im Alter von 21 Jahre ein Geschäft in der Autobranche zu übernehmen. «Damals fehlte mir aber der fachliche Hintergrund, insbesondere über Finanzen», erläutert Stefan. Mittels Selbststudium und in enger Zusammenarbeit mit einem Treuhänder hat er das fehlende Wissen erlangt und musste feststellen, dass die Rentabilität des Geschäfts nicht gegeben war.

Sein Vater arbeitete damals bereits seit rund zwanzig Jahren auf der Autobahn. «Ich bin quasi im Länzert gross geworden», denkt Stefan zurück. Als zum richtigen Zeitpunkt eine Stelle in der NSNW vakant wurde, hat Stefan nicht lange überlegt und sich beworben.

Seit sechs Jahren arbeitet er nun in der NSNW. Schon als Mitarbeiter im Technischen Dienst war für ihn klar: «Ich will mich weiterbilden und weiterkommen.» Bereits nach zwei Jahren konnte Stefan als Stv. Gruppenleiter in die Reinigung wechseln. Dass diese neue Funktion mit einer Weiterbildung zum Vorarbeiter verbunden war, kam ihm sehr entgegen. «Damit konnte ich mit der Unterstützung der NSNW die Weiterbildung besuchen», erläutert Stefan.

Unerwartet schnell konnte Stefan die Gruppenleitung Reinigung in Schafisheim übernehmen. Somit hat sich auch ein weiteres Ziel erhärtet, die Weiterbildung zum Polier. Nachdem er im 2023 die Vorarbeiterausstellung erfolgreich abschliessen konnte, wollte er direkt weitermachen und die nächste Stufe (Polier) anhängen. «Leider stand die Ausbildung auf der Kippe, da sich zu wenig Teilnehmende angemeldet hatten», informiert Stefan.

Für ihn war und ist klar: er will sich entwickeln. Darum hat er für sich erneut eine Positionsbestimmung vorgenommen und kam zum Schluss, dass eine betriebswirtschaftliche Weiterbildung ebenso spannend wie sinnvoll wäre. So hat er sich bei der FH Graubünden zu einem DAS und einem MAS in Business Administration angemeldet. Das Ziel ist schliesslich einen EMBA zu erlangen. «Meinem Ziel, den Master zu erlangen, komme ich jede Woche einen Schritt näher», führt Stefan aus. Seither drückt Stefan am Freitagnachmittag und am Samstag in Zürich die Schulbank.

Kaum hat er die betriebswirtschaftliche Weiterbildung gestartet, erhält er Post vom Campus Sursee. Die notwendige Anzahl Teilnehmer für die Polierschule ist zustande gekommen und die Ausbildung zum Polier wird durchgeführt. Für Stefan ist klar, dass er daran ebenfalls teilnehmen wird. «So hat es sich ergeben, dass ich an zwei Weiterbildungen gleichzeitig bin», lächelt Stefan.

Die damit verbundene Vielseitigkeit, macht Stefan Spass. Gewisse Themen hat er in beiden Weiterbildungen, aber mit einem sehr unterschiedlichen Fokus.

Dies ergibt einen Werkzeugkasten, aus dem Stefan je nach Situation Wissen beziehen kann. Besonders faszinieren ihn die Fächer Personalführung und Business Administration. «Es ist spannend, wie die verschiedenen Funktionen in einer Unternehmung zusammenspielen», erläutert Stefan.

Für ihn sind aber auch Finanzen und Controlling wichtige Fächer. Um eine Organisationseinheit zu steuern sind Zahlen notwendig. «Man muss sie aber auch interpretieren können», ergänzt Stefan. Im Marketing müssen die einzelnen Zahnräder gut aufeinander abgestimmt sein, sonst klemmt das Getriebe. So umschreibt Stefan seine Fächer. Wöchentlich hat Stefan rund 14 Stunden Unterricht, ergänzt mit Gruppenarbeiten ausserhalb der Unterrichtszeit. Sein Arbeitspensum beträgt weiterhin 100%. «Da wir am Freitagnachmittags sowieso nicht mehr arbeiten können, kann ich diesen sehr gut nutzen», erklärt Stefan, «Mit den Zuschlägen aus Nachtarbeiten habe ich mehr Spielraum in meiner persönlichen Planung.»

Es bleibt aber ein Pensum von 60-80 Stunden wöchentlich. Die NSNW übernimmt die externen Kosten, die Zeit muss Stefan aber vollständig selbst investieren. Dies ist nur möglich dank der Unterstützung seiner Ehefrau Selina. Sie hält ihm den Rücken frei.

Bei einer solchen Belastung braucht es auch einen Ausgleich. Diesen findet Stefan im Krafttraining. «Dies stärkt meinen Körper und macht meinen Kopf wieder frei», schwärmt Stefan. Seine weiteren Hobbies hat er stark reduzieren müssen.

Stefan ist leidenschaftlicher Sportschütze. Vor seinen Weiterbildungen war er Schützenmeister und im Vorstand der 300m-Schützen. Wegen der grossen Auslastung hat er in seinem Verein den Austritt gegeben. Er ist überall sehr engagiert und hätte sich ansonsten hinreissen lassen, jederzeit und überall auszuhelfen. «Vielleicht trete ich nach Abschluss der Weiterbildungen wieder ein», kann sich Stefan vorstellen.

Bis dies soweit ist, dauert es aber noch etwas. Im März 2025 wird die Polierschule fertig. Die eidgenössische Prüfung ist aber nur alle zwei Jahre, das nächste Mal im September 2026. Der Master in Business Administration sollte im Oktober 2025 abgeschlossen sein. Diesen will Stefan dann im 2026 noch mit einem EMBA (Executive Master of Business Administration) ergänzen.

Wer so viel zur Schule geht, hat auch einiges erlebt. So gab es im November einmal eine grosse Hysterie an der Fachhochschule in Zürich. In der Schule hat sich ein betrunkenener Passant niedergelassen, um seinen Rausch auszuschlafen. «Seither ist die Schule geschlossen und man kann nicht einfach mehr reinspazieren», informiert Stefan.

«Aus Sicht einiger Kollegen bin ich ein wenig ein Spinner», sinnt Stefan. Er wird aber gut vom Team getragen und hat keinerlei negative Erfahrungen gemacht. Seine Erkenntnisse aus den Weiterbildungen versucht er auch direkt umzusetzen. «Man kann aus jeder Weiterbildung etwas mitnehmen», ist Stefan überzeugt.





Lagebericht



Rückblick

Im Segment Betrieb ergibt sich aus der Stromabwicklung direkt durch den Bund und der neuen Leistungsvereinbarung eine grössere Umsatzabnahme, wobei sich die erbrachten Leistungen nicht verändert haben.

Die Auslastung im Projektgeschäft war im Berichtsjahr gut. Dadurch konnte die Gewinnsituation auf dem Niveau des Vorjahres gehalten werden. Der Einsatz der ASTRA-Bridge war für das ASTRA wie auch für die NSNW ein Erfolg. Es zeigte sich aber deutlich, dass die ASTRA-Bridge im Handling und zur Minderung der Störungsanfälligkeit noch weiter optimiert werden muss.

Zusammen mit dem ASTRA konnte für den Unterhalt der ASTRA-Bridge und die betrieblichen Schaltungen durch die Betriebsleitzentrale zukunftsorientierte Lösungen gefunden werden.

Bestellungs- und Auftragslage

Im Segment Betrieb wird der Umsatz im Jahr 2025 etwas zunehmen. Diese Zunahme ist auf zusätzliche Aktivitäten für den Unterhalt der ASTRA-Bridge und die betrieblichen Schaltungen durch die Betriebsleitzentrale zurückzuführen.

Im Projektgeschäft gehen wir für das Jahr 2025 von einer Auslastung ähnlich dem Berichtsjahr aus. Verschiedene Projekte vom ASTRA sind am Laufen. Insbesondere wird uns der 6-Spur-Ausbau Luterbach-Härkingen fordern.

Das Segment Unfall unterliegt einer Zufälligkeit und weist entsprechend Schwankungen auf. Wir gehen für das Jahr 2025 wieder von einem etwas tieferen Umsatz aus.

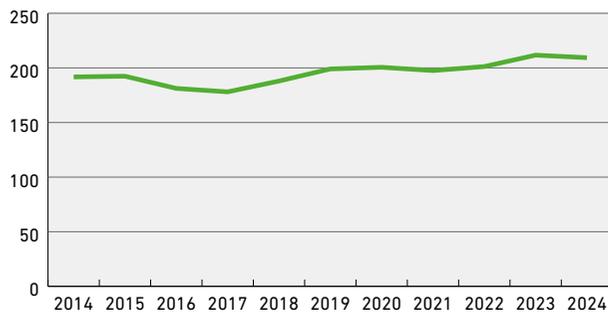
Zukunftsaussichten

Im Jahr 2023 wurde eine neue Leistungsvereinbarung unterzeichnet. Diese bildet die Basis für unsern Grundauftrag in den nächsten Jahren. Hier wird mittelfristig eine stabile Entwicklung erwartet. Das Projektgeschäft ist immer mit Unsicherheiten verbunden. Zurzeit ist die mittelfristige Prognose unsicher. Die NSNW ist in engem Kontakt mit dem ASTRA, um auf Schwankungen gezielt reagieren zu können.

Personelles

Im Jahresdurchschnitt beschäftigte die NSNW 219 Personen mit 209.4 Vollzeitstellen. Aktuell sind sechs Personen in Ausbildung. Gegenüber dem Vorjahr hat der durchschnittliche Personalbestand um 1.2 Stellen abgenommen.

Nachdem im Vorjahr nur vier ungeplante Abgänge zu verzeichnen waren, beliefen sich diese im Jahr 2024 auf 22. Die Konzentration ist zufällig und über die ganze Firma verteilt.



Entwicklung der Pensen im Jahresdurchschnitt

Risikobeurteilung

Jährlich an der Mai-Sitzung aktualisiert der Verwaltungsrat die Risikobeurteilung. Dazu wird auch der Input der operativen Leitung sowie der Risikoverantwortlichen aus den Eigentümerkantonen aufgenommen.

Die aktuelle Risikomatrix beinhaltet 21 Risiken. Als die drei grössten Risiken beurteilt die NSNW die Dekarbonisierung des betrieblichen Unterhalts, das BSA-Knowhow und die Cyber-Bedrohung.

Forschung und Entwicklung

Innovation ist ein strategisches Ziel der NSNW. Dabei geht es nicht um Neuentwicklungen. Vielmehr sollen bestehende Komponenten am Markt so kombiniert und weiterentwickelt werden, dass für den Strassenunterhalt Optimierungen erzielt werden können. Zurzeit ist die NSNW an der Bearbeitung verschiedener Themen.

Zum Jahresende konnte unsere Entwicklung des Seitenpfluges getestet werden. Damit wir in der Testphase sicher genügend genügend Schnee haben, führten wir die Tests in der Gebietseinheit XI (Uri) auf der Gotthardstrecke durch. Die Ergebnisse waren vollständig zufriedenstellend. Mit nur einem Fahrzeug konnten acht Meter Räumbreite erreicht werden. Mit diesen Erkenntnissen und ersten Erfahrungen wird das Thema weiterentwickelt, damit mittelfristig weniger Personen im Bereitschaftsdienst eingeplant werden müssen und die Schneeräumung wirtschaftlich optimiert werden kann.



Nachhaltigkeit

Vorwort

Nun liegt er vor, der erste Nachhaltigkeitsbericht der NSNW. Nein, wir müssen nicht, wir machen das freiwillig aber auch auf Anregung des Kantons Aargau, einer unserer Eigentümer.

Beim Aufbau des Nachhaltigkeitsberichtes haben wir uns an die ESG* Kriterien gehalten – mit einem Unterschied. Die Sicherheit ist für die NSNW von so hoher Priorität, dass wir sie in einem eigenen Kapitel behandeln.

Die externe Publikation erfolgt über den Geschäftsbericht.

1. Sicherheit und Gesundheit

Die Sicherheit und die Gesundheit unserer Mitarbeitenden stehen an oberster Stelle. Deshalb ist das erste Kapitel des Nachhaltigkeitsberichtes der NSNW diesem Thema gewidmet. Morgens mit Freude zur Arbeit, abends gesund nach Hause zur Familie und ohne Beschwerden in Pension. Bei der NSNW ist dies kein Lippenbekenntnis, sondern gelebte Realität.

1.1 NBU, BU, Krankheit

Gesunde Mitarbeitenden sind der NSNW wichtig. Dabei sind die Ausfalltage pro Mitarbeiter ein sehr wichtiger Indikator. Die NSNW strebt an, unter dem Durchschnitt der Ausfalltage aller Arbeitnehmenden in der Schweiz und auch unter den Zahlen des Baugewerbes zu liegen.

Zum Vergleich: 7.6 Tage haben Arbeitnehmende in der Schweiz im Durchschnitt im Jahr 2023 gefehlt. Im Baugewerbe waren es 8.6 Tage

	2024	2023	2022	2021
Berufsunfälle BU				
Anzahl mit Ausfall	7	9	10	4
Anzahl ohne Ausfall	11	23	13	15
Ausfalltage BU	88	74	115	95
Nichtberufsunfälle NBU				
Anzahl mit Ausfall	8	11	9	6
Anzahl ohne Ausfall	23	23	26	11
Ausfalltage NBU	141	148	154	255
Krankheit				
Kurzabsenz (Tage)	814	770	995	706
Langzeitabsenz (Tage)	449	459	397	519
Ausfalltage Krankheit	1263	1229	1392	1225
Ausfalltage pro Mitarbeiter				
Durchschnittliche Anzahl Mitarbeiter	215	210	210	206
Ausfalltage total	1492	1451	1661	1575
Ausfalltage pro Mitarbeiter	6.9	6.9	7.9	7.6

* ESG-Kriterien (Environmental, Social und Governance - zu Deutsch: Umwelt, Soziales und Unternehmensführung)

1.2 Investition in die Sicherheit

Viele Firmen investieren einen Teil ihres Gewinnes in Forschung und Entwicklung. Die NSNW investiert in die Sicherheit. Im Bereich Winterdienst absolviert jeder Fahrer den Winterdiensttag und jedes dritte Jahr das Fahrtraining in Vufflens. Jedes Jahr führt die NSNW einen Sicherheitstag durch, an welchem alle Mitarbeitenden teilnehmen.

1.2.1 Überkopfsignale

Überkopfsignale dienen der besseren Sichtbarkeit der Signalisation von Baustellen kurzer Dauer (BkD). Die Norm empfiehlt lediglich ihren Einsatz bei dreispurigen Anlagen. Die NSNW besitzt neun Überkopfsignalanhänger. Sie werden nicht nur konsequent auf 3-Spuranlagen, sondern auch auf 2-Spuranlagen mit einem hohen DTV eingesetzt. Dies dient einzig der Erhöhung der Sicherheit und wird vom Auftraggeber auf 2-Spuranlagen nicht vergütet.

1.2.2 Exoskelett

Die NSNW setzt seit einigen Jahren den LiftSuit – ein textiles Exoskelett – bei den Mitarbeitern der Grünpflege ein. Dadurch wird die Rücken- und Hüftmuskulatur der Mitarbeiter beim Anheben von Gegenständen oder beim Arbeiten in einer nach vorne geneigten Haltung unterstützt. Damit wird die Arbeitsbelastung, Muskelermüdung und Erschöpfung reduziert.

Die Rückmeldung der Mitarbeiter sind durchwegs positiv und die Verwendung des LiftSuit wird auf weitere Bereiche der NSNW ausgedehnt.

1.3 Daten- und Informationssicherheit

Cyber Security betrifft alle. Es ist nicht die Frage ob, sondern nur wann die NSNW Opfer eines erfolgreichen Cyberangriffes wird. Die NSNW hat ein entsprechendes Notfallmanagement mit Massnahmen und Checklisten definiert. Der Schulung aller Mitarbeitenden wird ein hohes Gewicht beigemessen. Schulungen, fingierte Angriffe und Tests werden jährlich durchgeführt.

2 Ökonomie

Die NSNW ist im Besitz von drei Kantonen. Deshalb konkurrenziert sie die Privatwirtschaft nicht und offeriert ihre Leistungen bei Ausschreibungen von öffentlichen und privaten Ausschreibungen nicht. Die Besitzer streben keine Gewinnmaximierung an. Mit einer Eigenkapitalquote von über 40 % ist die NSNW eine sehr solide Unternehmung.

2.1 Ausrichtung der Unternehmung auf die Zukunft

Die NSNW verfolgt die Strategie, für unseren Auftraggeber unverzichtbar zu bleiben. Das erreichen wir in erster Linie durch unsere hoch motivierten Mitarbeitenden, welche mit hoher Fachkompetenz und Anlagenkenntnisse absolut zuverlässig arbeiten. Dadurch sind wir innovativ und setzen die Ideen unserer Mitarbeitenden in die Tat um.

2.2 Nachhaltige Ertragskraft

Die NSNW strebt nach einer nachhaltigen Ertragskraft und nicht nach einer Gewinnmaximierung. Das Betriebsgeschäft soll in einem Normaljahr selbsttragend sein, ebenso das Projektgeschäft in einem Minimaljahr. Die Gemeinkosten sind auf ein Minimaljahr ausgerichtet und werden aktiv gesteuert. Der Personalbestand ist auf ein Normaljahr ausgerichtet. Der Ausgleich findet durch eine Erhöhung des Fremdleistungsanteils statt.

Erzielte Effizienzgewinne werden dem ASTRA zurückgegeben. Das zeigt sich auch in der neuen Leistungsvereinbarung 2024. Die NSNW erbringt ihre Leistungen ab 2024 um rund 4% günstiger!

2.3 Gewinnverwendung

Vom Gewinn der NSNW profitieren die drei wichtigsten Akteure: Die Hauptauftraggeber (ASTRA und Kantone) erhalten eine Rückvergütung, den Eigentümern wird eine Dividende ausgeschüttet und die Mitarbeitenden kommen in den Genuss einer Prämie.

3 Soziales

Das wichtigste Kapital einer Firma sind die Mitarbeitenden. Ihre Fähigkeiten, ihr Wissen, ihre Motivation und ihr Miteinander sind zentral für den Unternehmenserfolg und das zukünftige erfolgreiche Bestehen der Unternehmung.

3.1 Mitarbeiterzufriedenheit

Die Mitarbeiterumfrage wird bei der NSNW jährlich durchgeführt. Die Mitarbeiterzufriedenheit ist seit Jahren auf einem konstant hohen Niveau. Nachfolgend ein Auszug aus den Mitarbeiterbefragungen 2022 bis 2024:

	2024				2023				2022			
In unserer Unternehmung herrscht ein angenehmes Betriebsklima	29	62	9	1	36	58	7	0	25	61	12	2
Alles in allem bin ich mit meiner derzeitigen Arbeitssituation zufrieden	51	43	5	1	47	45	7	0	46	48	6	0
Trifft völlig zu												
Trifft eher zu												
Trifft eher nicht zu												
Trifft überhaupt nicht zu												

3.2 Löhne und Lohnunterschiede

Die NSNW will faire Löhne zahlen. Wer fix bei der NSNW angestellt ist, eine abgeschlossene Berufsausbildung vorweisen kann, 100 % arbeitet und eine gute Leistung erbringt verdient brutto mindestens Fr 5'000.-.

Das Verhältnis zwischen dem höchsten und tiefsten Lohn bei der NSNW soll im Maximum 1:4 betragen.

3.3 Mitarbeitende werben Mitarbeitende an

In den letzten drei Jahren wurden 42 von 135 neuen Mitarbeitenden durch eigene Mitarbeitende angeworben. Dies unterstreicht die Mitarbeiterzufriedenheit eindrücklich, denn nur zufriedenes Personal wirbt neue Mitarbeitende an.

Die NSNW strebt an, dass mindestens ein Drittel der neuen Mitarbeitende durch bestehende Mitarbeitende angeworben werden.

3.4 Besetzung Führungspositionen / Weiterbildung

Wer von sich behauptet gute Mitarbeitende zu haben, muss auch in der Lage sein die Mehrzahl der Führungspositionen intern besetzen zu können. Die NSNW strebt an, bei 80% aller Führungsstellen eine interne Nachfolgelösung umzusetzen.

Seit dem Jahr 2019 wurden 19 Führungsstellen neu besetzt. Davon konnten 17 mit internen Mitarbeitern besetzt werden. Dies entspricht 89 Prozent.

12 dieser 17 Mitarbeitenden haben ihre Führungs- oder Fachausbildungen mit Unterstützung der NSNW absolviert.

3.5 Proitera

Die NSNW bietet allen Mitarbeitenden unentgeltlich eine betriebliche Sozialberatung an. Das Angebot der Firma Proitera wurde 2024 von 3,2 % der Mitarbeitenden genutzt. Der Durchschnitt über alle Firmen liegt gemäss Proitera bei 5–10 %.

	2024		2023		2022		2021	
Gesamt Anzahl Fahrzeuge von 2021 bis 2024								
Motorwagen <3.5to (Verbrenner)	102	50 %	113	54 %	119	60 %	120	63 %
Motorwagen >3.5to (Verbrenner)	73	35 %	72	34 %	72	36 %	67	35 %
Motorwagen <3.5to (Strom)	31	15 %	24	11 %	7	4 %	5	3 %
Summen	206	100 %	209	100 %	198	100 %	192	100 %

	2024		2023		2022		2021	
Gesamt gefahrene km von 2021 bis 2024								
Motorwagen <3.5to (Verbrenner)	1'633'260	54 %	1'964'566	62 %	2'134'817	70 %	2'121'928	68 %
Motorwagen >3.5to (Verbrenner)	723'225	24 %	778'416	25 %	767'834	25 %	978'387	31 %
Motorwagen <3.5to (Strom)	640'600	21 %	401'100	13 %	156'300	5 %	28'000	1 %
Summen	2'997'085	100 %	3'144'082	100 %	3'058'951	100 %	3'128'315	100 %

	2024		2023		2022		2021	
Gesamtverbrauch in Liter von 2021 bis 2024								
Motorwagen <3.5to (Verbrenner)	150'557	30 %	175'686	35 %	180'552	35 %	176'730	31 %
Motorwagen >3.5to (Verbrenner)	351'250	70 %	329'733	65 %	332'014	65 %	396'981	69 %
Summen	501'807	100 %	505'420	100 %	512'566	100 %	573'712	100 %

	2024		2023		2022		2021	
Gesamt CO₂-Ausstoss in kg von 2021 bis 2024								
Motorwagen <3.5to (Verbrenner)	398'187	30 %	463'781	35 %	476'391	35 %	465'504	31 %
Motorwagen >3.5to (Verbrenner)	930'812	70 %	873'793	65 %	879'838	65 %	1'052'001	69 %
Summen	1'329'000	100 %	1'337'574	100 %	1'356'229	100 %	1'517'505	100 %

4 Ökologie

Unter diesem Kapitel wird die ökologische Verantwortung der Firma NSNW beleuchtet, die sich in verschiedenen Bereichen manifestiert. Die kontinuierliche Beobachtung des Marktes und technologische Entwicklungen spielen eine zentrale Rolle bei der langfristigen CO₂-Reduktionsstrategie des Unternehmens.

4.1 Fahrzeuge, Kleingeräte und Gebäudeheizungen

4.1.1 Fahrzeugkategorien und CO₂-Emissionen

Die LKW der NSNW verursachen jährlich rund 900 Tonnen CO₂, was nahezu zwei Drittel der gesamten Fahrzeug-Emissionen der NSNW ausmacht. Der Einsatz elektrischer LKW gestaltet sich aufgrund langer Ladezeiten und unzuverlässiger Ladeinfrastruktur als unpraktikabel, während Wasserstoff-LKW momentan aufgrund technischer Herausforderungen im Winterdienst nicht eingesetzt werden können.

Im Bereich der Motorwagen < 3.5 to schreitet die Umstellung auf E-Fahrzeuge hingegen schnell voran. Dank der Fortschritte bei den Lieferwagen sollte eine Umstellung von > 90% aller Motorwagen unter 3.5 to bis 2030 möglich sein.

Aktuell hat die NSNW 24 Elektrofahrzeuge im Einsatz und hat im Jahr 2024 bereits 640'600 km oder 21% aller gefahrenen Kilometern elektrisch absolviert. Damit konnte der CO₂-Ausstoss im Jahr 2024 um über 100 Tonnen reduziert werden.

4.1.2 Vorgaben des ASTRA

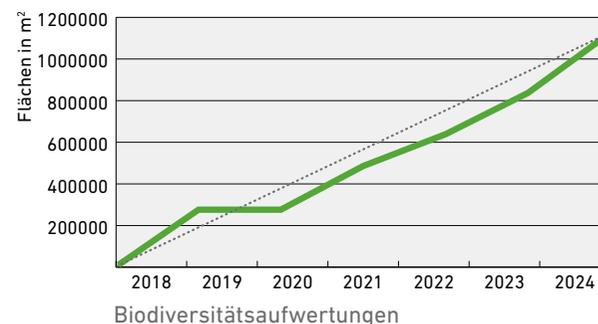
Die Vorgaben des ASTRA sehen vor, dass ab 2035 keine leichten Motorwagen mit fossilen Brennstoffen mehr eingesetzt werden dürfen, wobei diese Regelung auch für Geräte gilt. Für schwerere Fahrzeuge sind ähnliche Regelungen ab 2040 vorgesehen.

4.1.3 Reichweite und Ladeinfrastruktur

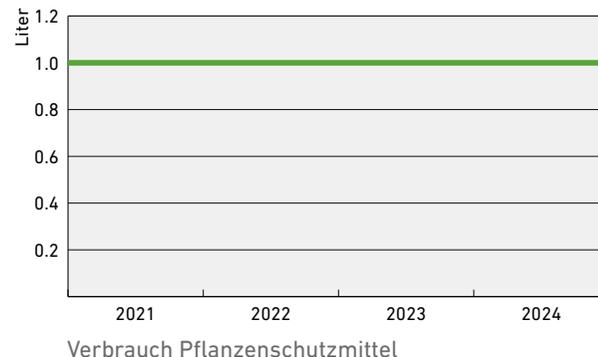
Ein zentrales Thema von E-Fahrzeugen ist die Reichweite, die geringer ist als bei Dieselfahrzeugen. Um diese Herausforderung zu meistern, hat die NSNW Massnahmen zur Verbesserung ergriffen, darunter die Installation von Wallboxen für das Laden zu Hause sowie die Übernahme der Ladevorgänge durch das Unternehmen. Zur Unterstützung der Elektromobilität wird an den Werkhöfen eine Ladeinfrastruktur für Elektrofahrzeuge bereitgestellt, und es bestehen Pläne seitens ASTRA zur Ausstattung der Werkhöfe mit Photovoltaikanlagen, um die Nutzung erneuerbarer Energien zu fördern.

4.2 Grünpflege – Biodiversitätsflächen / Pflanzenschutzmittel

Biodiversitätsaufwertungen spielen eine entscheidende Rolle beim Schutz und der Förderung wertvoller Lebensräume. Sie zielen darauf ab, natürliche Lebensräume wie Magerwiesen, Ruderalflächen, Hecken und Gehölze zu erhalten, aufzuwerten und miteinander zu vernetzen. Dabei wird die Vielfalt an Pflanzen und Tieren unterstützt, indem gezielte Massnahmen umgesetzt werden, die die ökologischen Bedingungen verbessern. Besonders entlang von Verkehrswegen können diese Flächen als wertvolle Rückzugsorte und Trittsteine für zahlreiche Arten dienen, wodurch die Biodiversität gestärkt und die Resilienz der Ökosysteme gefördert wird.

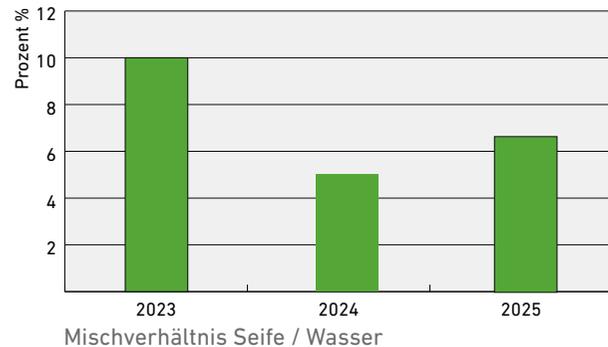


Neophyten, also gebietsfremde Pflanzenarten, stellen eine Bedrohung für die einheimische Biodiversität dar, da sie heimische Arten verdrängen und Lebensräume verändern können. Um ihre Ausbreitung zu kontrollieren, ist gezielter Einsatz von Pflegemassnahmen erforderlich, wobei Pflanzenschutzmittel in bestimmten Fällen zur Bekämpfung beitragen können. Unsere systematische Pflegeplanung zielt auf eine ökologisch optimale Betreuung der Vegetation ab, wobei wir auf den Einsatz von Chemikalien und künstlichen Düngemitteln verzichten. Zudem haben wir Strategien entwickelt, um invasive Neophyten und Problempflanzen effektiv zu kontrollieren, mit dem Ziel, Herbizide nur als letztes Mittel unter strengen Auflagen einzusetzen.



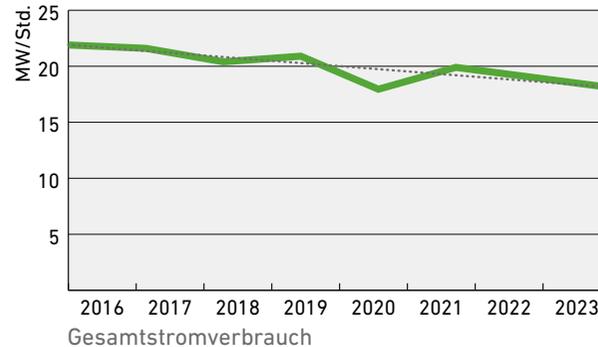
4.3 Reinigung – Mischverhältnis Wasser/Seife bei Tunnelreinigung

Bis zum Jahr 2023 arbeitete man bei den Tunnelreinigungen mit einem Seife-Wasser-Mischverhältnis von 1:10. Im Sinne der Nachhaltigkeit wurde dieses Verhältnis im Jahr 2024 versuchsweise auf 1:20 reduziert. Bei der anschliessenden Überprüfung der Reinigungsqualität stellte sich jedoch heraus, dass der angestrebte Standard nicht durchgehend erreicht wurde. Daher hat man sich dazu entschlossen, ab 2025 ein neues Mischverhältnis von 1:15 einzuführen.



4.4 Gesamtstromverbrauch

Der Gesamtstromverbrauch der NSNW zeigt eine tendenziell sinkende Entwicklung. Von 2016 bis 2023 ist der Verbrauch von 21,9 MWh auf 18,1 MWh gesenkt worden, was auf eine kontinuierliche Reduktion hinweist. Diese sinkende Tendenz unterstreicht das Engagement der NSNW, den Stromverbrauch nachhaltig zu reduzieren.



Als verantwortungsbewusstes Unternehmen legen wir grossen Wert darauf, unseren Stromverbrauch nachhaltig und effizient zu gestalten. Der bewusste Umgang mit Energie ist für uns nicht nur eine Frage der Kosteneffizienz, sondern vor allem ein Beitrag zum Umweltschutz. Durch gezielte Massnahmen in verschiedenen Bereichen unseres Betriebs, wie der Tunnelbeleuchtung, der Luftqualität, der Heizungssteuerung und dem Einsatz erneuerbarer Energien, arbeiten wir kontinuierlich daran, unseren Energieverbrauch zu senken und den CO₂-Ausstoss zu reduzieren.



**Wir sorgen
für sichere und verfügbare Strassen.
Innovativ und nachhaltig für unsere Kunden.**



Portrait

Geschichte

Die NSNW betreibt als Gebietseinheit VIII gemäss Nationalstrassengesetz die Nationalstrassen auf dem Gebiet der Kantone Aargau, Basel-Landschaft, Basel-Stadt und Solothurn.

Mit der Neugestaltung des Finanzausgleichs und der Aufgabenverteilung zwischen Bund und Kantonen (NFA) ging das Eigentum der Nationalstrassen an den Bund über. Die Kantone mussten Trägerschaften bilden (Gebietseinheiten), welche den Betrieb und Unterhalt sicherstellen.

Die NSNW ist zurzeit die einzige Gebietseinheit, welche vollständig privatrechtlich organisiert ist. Diese Organisationsform erlaubt der NSNW schnelle Reaktionen und nachhaltige Entwicklungen. Dazu benötigt jede Unternehmung eine gesunde Finanzbasis mit einem angemessenen Gewinn.

Werte und Prinzipien

Die Unternehmenskultur orientiert sich am Leitsatz: Wir sorgen für sichere und verfügbare Strassen, innovativ und nachhaltig für unsere Kunden.

Die NSNW hat ihre Werte definiert und im vierblättrigen Kleeblatt zusammengeführt. Diese Werte stehen für die NSNW als Unternehmen wie auch für das Verhalten der einzelnen Mitarbeitenden. So wird für die Verkehrsteilnehmenden in der Nordwestschweiz ein sicht- und spürbarer Mehrwert geschaffen.



Dienstleistungen

Der Betrieb von Hochleistungsstrassen ist umfassend und wird in fünf Teilprodukte unterteilt:

Im **Winterdienst** werden Schneeräumung und Glatteisbekämpfung zusammengefasst. Mit einem gut organisierten Bereitschaftsdienst stellt die NSNW sicher, dass die Räum-Equipen rasch unterwegs sind und die Fahrbahnen der Witterung entsprechend befahrbar bleiben. Mit dem Präventiveinsatz wird die Sicherheit erhöht und die Reinigung beschleunigt. Die NSNW kann gesamthaft 45 Winterdienstfahrzeuge (davon 43 eigene) gleichzeitig einsetzen.



Eine periodische **Reinigung** von Tunneln, Entwässerung und anderen Anlagen optimiert deren Betriebssicherheit und Betriebsbereitschaft. Saubere Strassen können sorgenfrei befahren werden und helle Tunnelwände verringern die Unfallgefahr.

Die **Grünpflege** beinhaltet den Unterhalt und die Pflege der Grünbereiche entlang der Autobahnen sowie im Mittelstreifen und auf Rastplätzen. Sie umfasst insbesondere Pflege und Schneiden von Wiesen, Hecken, Sträuchern und Bäumen nach Planungsintervallen und ökologischen Vorgaben.



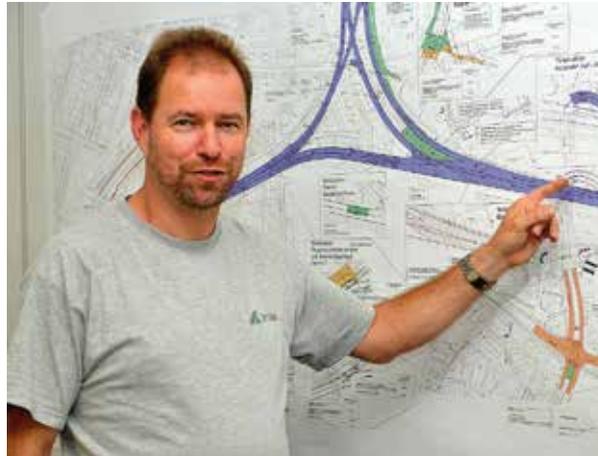
Hochleistungsstrassen beinhalten viele **Betriebs- und Sicherheitsausrüstungen**, welche überwacht und unterhalten werden müssen. In Tunnelanlagen finden sich Lüftungssysteme, Brandmelder, Notstromanlagen und vieles mehr. Auf der offenen Strecke werden Verkehrsüberwachungsanlagen, Notrufsäulen und andere Anlagen betreut. Die Komplexität der elektronischen Anlagen verbunden mit den schnellen Technologiewechseln verlangt ein breites Fach- und Anlagenwissen.



Der **Technische Dienst** umfasst neben einer laufenden visuellen Kontrolle sofortige Kleinreparaturen der Anlage. Dies betrifft unter anderem die vielseitigen Schutzeinrichtungen gegen Naturgewalten.

Neben den wiederkehrenden Betriebstätigkeiten betreibt die NSNW auch das einmalige Projektgeschäft:

Im **Unfalldienst** werden Unfallschäden an der Infrastruktur behoben. In der Erstintervention werden die Strasse gereinigt und sicherheitsrelevante Reparaturen vorgenommen. Wichtig ist, dass der Verkehr schnell wieder fließen kann. Die vollständige Reparatur wird dann in verkehrsarmen Zeiten vorgenommen. Für den Unfalldienst steht rund um die Uhr ein Bereitschaftsdienst zur Verfügung, damit im Ereignisfall schnell und professionell reagiert werden kann.



Im **Projektmanagement** übernimmt die NSNW je nach Bedürfnis der Auftraggeber verschiedene Funktionen in der Projektorganisation. Im Reparaturbereich kann dies die vollständige Abwicklung umfassen. In Ausbau- und Unterhaltsprojekten unterstützt die NSNW die Bauherrschaft mit ihrem Fachwissen und den Anlagenkenntnissen massgeblich.

Sämtliche Leistungen der NSNW werden Bund, Kantonen, Gemeinden und anderen Gebietseinheiten angeboten. Teilweise erfolgt die Abwicklung durch Dritte und die NSNW tritt als Subunternehmerin auf. Im Zentrum steht aber in jedem Fall das sichere Erbringen der geforderten Qualität zu einem guten Preis-/Leistungsverhältnis.



Des Weiteren bietet die NSNW **Werkstattleistungen** an. An zwei Standorten betreibt die NSNW Werkstätten, welche die eigenen Lastwagen und Spezialfahrzeuge unterhalten. Zudem bietet die NSNW ihre Leistungen als Servicestelle für Kommunalfahrzeuge Dritten an.

Organe

(Stichtag 31.12.2024)

Verwaltungsrat

30



vlnr:
Hansruedi Müller, Hans-Peter Wyss, Matthias Reitze
(Vize), Johannes Sutter (Präsident), Murielle Zeltner,
Dominik Studer, Johannes Bollmann,

Geschäftsleitung



vlnr:
Werner Dähler (Geschäftsleiter), Thomas Leuzinger, Marc
Streit, Urs Frei, Erich Altermatt





Standorte

Firmensitz . Standort Sissach

NSNW AG
 Netzenstrasse 1
 4450 Sissach
 Tel. +41 61 975 45 45
 info@nsw.ch
 www.nsw.ch

Standort Oensingen

NSNW AG
 Werkhofstrasse 24
 4702 Oensingen
 Tel. +41 61 975 46 33

Standort Schafisheim

NSNW AG
 Länzert 8
 5503 Schafisheim
 Tel. +41 61 975 46 61

