

DAS MITARBEITENDEN-MAGAZIN DER CKW-GRUPPE

# BLITZ

250 | Dezember 2022

250 AUSGABEN -  
DER BLITZ FEIERT  
JUBILÄUM

**CKW.**

**EWA**  
energieUri

**EWS**

**STEINER  
ENERGIE**  
MALTERS



# INHALT



**4** SCHWERPUNKT  
Greenfield@GBT - Leuchtturm-  
projekt der Gebäudetechnik

**6** INTERNE KOMMUNIKATION  
FÖRDMT DEN AUSTAUSCH MIT  
DEN MITARBEITENDEN  
Daniel L. Ambühl gibt Einblick, wie  
wirkungsvoll interne Kommunikation  
den Austausch zwischen Leitung und  
Mitarbeitenden fördern kann.

**22** HAST DU GEWUSST?  
Die spannenden Ergebnisse aus den  
Antworten unserer Leserinnen und  
Leser, die an unserer «Blitz»-Umfrage  
teilnahmen.



**8** POWERFUL UND AUF AUGEN-  
HÖHE  
Im Interview berichten die Assisten-  
tinnen, was sie alles leisten, um  
zu entlasten und den «Laden» am  
Laufen zu halten.



**18** «WEISCH NO?»  
Ehemalige CKW-Mitarbeitende  
folgten der Einladung des Personal-  
verbandes. Es wurde viel gelacht,  
debattiert und philosophiert.

## Das Mitarbeitenden-Magazin der CKW-Gruppe

### Impressum

Redaktionsteam  
Robert Keller (Redaktionsleitung),  
Nadia Auf der Maur, Leander Lipp,  
Ronny Arnold, Marcel Schmid,  
Désirée Seuret, André Heller/  
hellermeier

Redaktionsadresse  
Robert Keller  
CKW, Postfach, 6002 Luzern  
[robert.keller@ckw.ch](mailto:robert.keller@ckw.ch)  
041 249 53 60

Kontakt CKW Robert Keller  
[robert.keller@ckw.ch](mailto:robert.keller@ckw.ch)  
041 249 53 60

Kontakt EWA-energieUri  
Ronny Arnold  
[ronny.arnold@energieuri.ch](mailto:ronny.arnold@energieuri.ch)  
041 875 08 75

Kontakt EWS Peter Suter  
[peter.suter@ews.ch](mailto:peter.suter@ews.ch)  
041 818 33 08

Kontakt SEM Leander Lipp  
[leander.lipp@steiner-energie.ch](mailto:leander.lipp@steiner-energie.ch)  
041 499 90 86

### Auf dem Titelbild

Zum Jubiläum haben wir ein  
Titelmotiv aus Bildern der letzten  
zehn blitz-Ausgaben erstellt.

### Gestaltung

[www.hellermeier.ch](http://www.hellermeier.ch)  
6002 Luzern

Druck  
beagdruck  
6006 Luzern

Nächster Redaktionsschluss  
3. März 2023

Nachdruck mit Quellenangabe  
gestattet.



# «BLITZ» FEIERT JUBILÄUM

Den Startschuss für die Erfolgsgeschichte des Mitarbeitendenmagazins Blitz gab der ehemalige Leiter Unternehmenskommunikation Walter Schawalder im Jahr 1989. Seitdem brachte ein Redaktionsteam, bestehend aus Mitarbeitenden der CKW-Gruppe, 250 Ausgaben heraus. Mittlerweile hat der «Blitz» Kultstatus erreicht. Das Magazin liefert ausführlich Informationen über so gut wie alles, was bei der CKW-Gruppe passiert.

Gäbe es den «Blitz» nicht, müsste man ihn erfinden. In drei Ausgaben pro Jahr informiert das Mitarbeitenden-Magazin aus erster Hand über aktuelle Themen. Dabei nehmen neben Beiträgen über Projekte und Entwicklungen auch gesellschaftliche Events sowie die Arbeitssicherheit und die Gesundheitsprävention von uns Mitarbeitenden breiten Raum ein. Zur 250. Ausgabe danke ich dem Redaktionsteam und allen, die regelmässig für unser Magazin schreiben. Ihr leistet einen wesentlichen Beitrag zum gegenseitigen Verständnis und somit zum Erfolg des Unternehmens.

Der «Blitz» fördert aber auch den Zusammenhalt innerhalb der Teams. Ergänzend zu den vielen Angeboten, welche die CKW-Gruppe uns Mitarbeitenden bietet (gemeinsame Ausflüge, sportliche und kulturelle Aktivitäten, Fitnessangebote u. v. m.), leistet das Magazin einen wichtigen Beitrag zum gruppenweiten Wir-Gefühl.

Die Jubiläumsausgabe wartet mit vielen interessanten Beiträgen auf. Unter anderem berichten wir über die Ergebnisse der «Blitz»-Umfrage. Wir danken euch für eure rege Beteiligung und eure Rückmeldungen. Das Redaktionsteam freut sich, unser Mitarbeitenden-Magazin gemeinsam mit euch allen weiterzuentwickeln. Denn der «Blitz» lebt von den Geschichten und Vorhaben der Mitarbeitenden der CKW-Gruppe.

Im Namen des Redaktionsteams

Röbi Keller  
Redaktionsleiter

«DER «BLITZ»  
LEISTET EINEN  
WICHTIGEN  
BEITRAG ZUM  
GRUPPENWEITEN  
WIR-GEFÜHL.»

# GREENFIELD@GBT - LEUCHTTURMPROJEKT DER GEBÄUDETECHNIK

Die Geschäftsleitung von CKW hat Mitte Oktober das grösste Digitalisierungsprogramm der CKW Gebäudetechnik zur Umsetzung freigegeben. Das Vorhaben ist ein Leuchtturmprojekt. Es erfolgt in enger Zusammenarbeit mit der Business IT unter dem Motto «Gemeinsam schaffen wir Grosses und sind erfolgreich!».



Die Prozess- und IT-Landschaft der Gebäudetechnik (GBT) ist historisch entstanden. Dies stellt ein Risiko für den ambitionierten Wachstumspfad des Geschäftsbereichs GBT und die Effizienz im Tagesgeschäft dar. Einerseits bestehen Ineffizienzen durch einfache manuelle Tätigkeiten in den Prozessen, andererseits ist die Integration neu erworbener Unternehmen aus technischer und prozessualer Sicht sehr aufwendig. Aus diesen Gründen strebt die GBT eine grundlegende Neugestaltung ihrer Prozesse an. Zusammen mit der Business IT wollen wir die Digitalisierungs-Roadmap hin zur IT-Zielarchitektur 2030 umsetzen.

Drei Kernthemen werden im Programm Greenfield als Grundlage zur erfolgreichen Umsetzung angegangen:

**Prozesse:** Das Lösungskonzept auf der Prozessseite umfasst ein Prozess-Reengineering, um effiziente, durchgängig digitalisierte End-to-End-Abläufe («Lead-to-Cash») aufzubauen. Die Prozesse werden über alle Geschäftsfelder harmonisiert, was die Zusammenarbeit

bei den zunehmend nachgefragten und seitens CKW aktiv geförderten Mehrressortprojekten erleichtert. Am Ende der in diesem Programm behandelten Arbeiten verfügen die Mitarbeitenden der GBT über ein zeitgemässes Werkzeug, um ihre Aufgaben zu erledigen und um mit anderen CKW-Geschäftsbereichen, mit Axpo sowie mit Marktkunden und Partnern effizienter zusammenzuarbeiten.

**Systeme:** Auf der Systemseite umfasst das Lösungskonzept den Aufbau einer IT-Plattform für die Gebäudetechnik, die einerseits die End-to-End-Prozesse durchgängig unterstützt und andererseits skalierungsfähig mit Sicht auf die Integration neuer Mitarbeitenden und Firmen ist. Genutzt werden die bereits bei CKW eingesetzten Standardsysteme Microsoft Dynamics 365 sowie SAP S4/Hana, um Synergien und Anknüpfungsfähigkeit über die gesamte Unternehmensgruppe zu erzielen. Unverbundene Einzellösungen in den Kernprozessen des GBT werden im Programmverlauf schrittweise abgelöst.



Linus Gähwiler,  
Leiter GBT



Andreas Dietrich,  
CDO

**Kunden-Sicht:** Das Lösungskonzept zielt darauf ab, eine umfassende Sicht auf Marktkunden, Objekte/Anlagen und Finanzen zu erhalten. Über alle Geschäftsfelder des GBT und von CKW wird eine 360°-Sicht auf den Marktkunden aufgebaut, die Grundlage für eine übergreifende Bearbeitung ist.

#### Programmabschluss bis 2025/26

Das ganze Vorhaben ist ein Projektprogramm, das nicht von heute auf morgen umgesetzt sein wird. Ziel ist es, bis 2025/26 alle Geschäftsfelder der GBT in das neue System einzubinden. Nach Erreichen dieses Meilensteines werden unter Berücksichtigung der Zielarchitektur 2030 weitere wichtige Innovationsschritte in Richtung IoT (Internet of Things) möglich sein. Dadurch werden wir weiterführende Geschäftsmodelle und noch mehr Kundennutzen realisieren können. Das Programmteam besteht aus Mitarbeitenden der GBT und der CKW Business IT. Wir freuen uns, euch alle auf diese anspruchsvolle Reise mitzunehmen. Weiterhin werden wir die Erfolge und das Erreichen von Meilensteinen intern aktiv kommunizieren.

**Linus Gähwiler, Leiter GBT, und  
Andreas Dietrich, CDO**



Wenn du mehr über den Nutzen von «Greenfield@GBT» erfahren willst, scanne den QR-Code und schau dir den [Erklärfilm](#) an.



#### KOMMENTAR

## «ES BLEIBT DIE HOFFNUNG, DASS WIR GESTÄRKT AUS DIESER KRISE HERAUSKOMMEN»

Optimisten sehen immer das Gute, auch in schwierigen Situationen. Ich bezeichne mich als einen dieser immerwährend positiv denkenden Menschen.

Krisen sind eine Herausforderung, für Optimisten wie für Pessimisten. Die Elektrizitätsbranche ist von der aktuellen kritischen Situation besonders betroffen. Kriegswirren in Europa führten zu hohen Energiepreisen und zu einem reduzierten Stromangebot. Angst vor einer möglichen Strommangellage beschäftigt die Kundinnen und Kunden. Von den EVU wird erwartet, dass sie transparent und zuverlässig informieren.

Viele Mitarbeitende in der CKW-Gruppe sind damit beschäftigt, die gewünschten Informationen den Kunden, Behörden und Medien zu liefern. Das ist eine anspruchsvolle Aufgabe. Den Mitarbeitenden in den Kundendienstcentern und in den Telefonzentralen gebührt mein grösster Respekt. Immer wieder dieselben Fragen zu beantworten und dabei «Contenance» zu bewahren, ist eine schwierige Aufgabe. Ein herzliches Dankeschön für euren Einsatz!

Als verantwortlicher Firmenleiter stehe ich besonders im Fokus. Schnell kommen Angriffe und Beleidigungen; Vorwürfe der Misswirtschaft, der unfähigen Betriebsführung und übermässiger Gewinne werden laut. Solche Anfeindungen zu ertragen und sachlich zu erwidern, ist die einzige Option.

Der Optimist ist gefordert, in der gegenwärtigen Situation einige Chancen zu erkennen. Die positiven Seiten der Krise sind: Die Öffentlichkeit setzt sich stark und differenziert mit dem Thema Strom auseinander; insbesondere die Geschäftskunden ergreifen Massnahmen; hohe Preise stimulieren den Sparwillen.

Es bleibt die Hoffnung, dass wir gestärkt aus dieser Krise herauskommen. Rückblickend werden wir stolz sein können, alle Widerwärtigkeiten gut gemeistert zu haben. Es lohnt sich, optimistisch zu bleiben!

**Peter Suter, Vorsitzender der Geschäftsleitung EWS**

# INTERNE KOMMUNIKATION FÖRDERT DEN AUSTAUSCH MIT DEN MITARBEITENDEN

In einem Unternehmen kommt der Kommunikation mit den Mitarbeitenden eine Schlüsselrolle zu: Damit schafft die Geschäftsleitung Identifikation und stärkt das Wir-Gefühl. Heute stehen neue Kommunikationskanäle wie E-Mail, Intranet und Apps/Blogs sowie persönliche Meeting-Formate zur Verfügung. Dennoch haben Printmedien nach wie vor ihre Berechtigung. Ob digital oder klassisch: Eine wirkungsvolle interne Kommunikation fördert den Austausch zwischen der Leitung und den Mitarbeitenden. Sie ist ein gegenseitiges Geben und Nehmen von Informationen, Kommentaren und Rückmeldungen.



«Neue Medien ersetzen die bestehenden Medien selten oder nie.»

**Daniel L. Ambühl** ist seit 23 Jahren Mitglied des Schweizerischen Verbandes für interne und integrierte Kommunikation SVIK. Zudem ist er Mitglied des Councils der European Association for Internal Communication FEIEA und Sekretär der Erwin Blaser-Stiftung für professionelle Sprachanwendung. Seit den 1980er-Jahren ist er in der Kommunikationsbranche tätig. Unter anderem bekleidete er Kaderpositionen in der Schwerindustrie, der Konsumelektronik und der Finanzbranche; längere Zeit gehörte er der Direktion der Schweizerischen Nationalbank an.

**Daniel L. Ambühl, der «Blitz» feiert seine 250. Ausgabe. Wie steht es um das klassische Mitarbeitenden-Magazin? Haben Printmagazine in der digitalisierten Welt noch eine Berechtigung?**

Mit den digitalen Medien eröffnen sich einfach weitere Kommunikationskanäle. So bedrängen sich konventionelle und neue Medien; wie die Praxis aber zeigt, ersetzen neue die bestehenden Medien selten oder nie. Deshalb kann ich die Frage mit Ja – die Printmagazine behalten ihre Berechtigung – beantworten.

**Welche Fehler machen Unternehmen bei der internen Kommunikation?**

Zu oft werden nur Informationen weitergegeben, anstatt Zustände, Prozesse und Verhalten zu kommentieren und zu interpretieren. Vor allem wird der

Austausch zu wenig gefördert. Wirkungsvolle Kommunikation besteht im Geben und Nehmen (Push- & Pull-Prinzip). Das bedeutet: Die Verantwortlichen sollten nicht einfach Inhalte verbreiten («push»), sondern auch Plattformen und Möglichkeiten für persönliche Rückmeldungen, Fragen und Anregungen schaffen («pull»). Nur so entsteht der angestrebte Austausch. Dies erfordert aber die entsprechenden technischen Werkzeuge sowie eine geeignete Kommunikationsinfrastruktur und -kultur im Unternehmen.





### Was sind denn die Grundlagen für eine erfolgreiche interne Kommunikation?

Grundlage bildet die Strategie des Unternehmens. Darauf abgestützt entsteht ein personelles, technisches und sprachlich-visuelles Konzept. Für die Umsetzung sind dann aber auch Mitarbeitende gefragt, welche die Fähigkeit haben, nicht alles, aber das Wesentliche zu kommunizieren. Gegenseitiger Respekt zwischen Leitung und Mitarbeitenden ist dazu jedoch notwendig.

### Weshalb braucht ein Unternehmen auch heute noch ein Mitarbeitenden-Magazin?

Viele Organisationen belegen es: Es ist ein wichtiges Informationsdokument. Durch das Mitarbeitenden-Magazin wird die Identifikation der Mitarbeitenden mit dem Unternehmen gefördert. Vor allem wenn

mation über einen für alle einheitlichen Kanal im Vorteil. Immerhin hat auch heute noch ein gut aufgemachtes Mitarbeitenden-Magazin über 100 Prozent Reichweite. Es ist auch physisch fassbar und fällt im Stapel immer wieder in unsere Hände.

### Die Kommunikationsmöglichkeiten sind mit den elektronischen Medien stark gestiegen. Ist das ein Segen oder ein Fluch?

Die Digitalisierung wird von vielen als Segen erlebt, von anderen als Fluch oder gleichzeitig als beides. Man kann schnell und kostengünstig mit weit entfernten Menschen kommunizieren. Bequem kaufen wir online ein, buchen Hotelzimmer, lösen Fahrkarten usw. Vieles ist dabei interaktiv und somit unterhaltsamer als mit konventionellen Medien. Andererseits wächst mit der Digitalisierung der Eindruck, dass wir überwacht werden. Unbemerkt geben wir ja ständig Informationen über uns selber preis, die irgendwo ewig gespeichert bleiben. Trotzdem können wir ohne das Smartphone und den Computer nicht mehr leben. Der Eindruck täuscht wahrscheinlich nicht: Je weiter die digitale Personalisierung voranschreitet, desto unfreier werden wir.

### Wie beurteilen Sie die Aufmachung und den Inhalt unseres Mitarbeitenden-Magazins?

Der Blick von aussen ist inspirierend. Der «Blitz» hat deshalb in früheren SVIK-Ratings bereits ausgezeichnete Ränge belegt. Die Selektion ansprechender Texte und instruktiver Bilder ist sicher die grösste Schwierigkeit für einen grösseren Betrieb. Sorgfältig ausgewählte Storys von Mitarbeitenden sind wertvoll für die Leserinnen und Leser, weil sie sich mit dem Inhalt identifizieren.

### Wie soll sich der «Blitz» weiterentwickeln, welche Tipps haben Sie für unser Redaktionsteam?

Der «Blitz» feiert Jubiläum mit seiner 250. Ausgabe. Herzliche Gratulation! Im Zweifelsfall funktionieren Klassiker immer noch am besten. Dem Redaktionsteam schlage ich vor, ein von der Geschäftsleitung zu genehmigendes Redaktionsstatut zu erstellen. Damit entsteht in der Zusammenarbeit zwischen Geschäftsleitung, Personalausschuss und Redaktionsteam Sicherheit, was und wie veröffentlicht werden soll und auch darf. Damit die Geschäftsleitung noch besser integriert wird, würde ich eine zusätzliche Rubrik «Die Sicht der Geschäftsleitung» oder «Was beschäftigt augenblicklich den CEO?» einführen. Die letzten beiden Punkte lassen sich nach heutiger Erfahrung auch ausgezeichnet über Print- und Digitalkanal vernetzen, um somit ältere und jüngere Generationen einander näherzubringen.

**Interview: Röbi Keller, CKW**

im Mittelpunkt der jeweiligen Geschichten die Mitarbeitenden als Problemlöser stehen. Oft wird das Mitarbeitenden-Magazin aber auch für Führungsfragen eingesetzt. Dazu werden heute in grösseren Unternehmen oft Agenturen beansprucht. Zudem: Gedruckte Form und digitale Form schliessen sich nicht aus. Interessanterweise wirkt aber Gedrucktes immer noch nachhaltiger als Digitales. Wenn jedoch die Übertragungswege und der zeitliche Ablauf «abgekürzt» werden müssen, so ist die digitale Infor-





Die GL-Assistentinnen (v.l.) Nadin Bachmann, Seline Meier, Carola Bründler, Gabi Röllli und Mirjam Imbach beim regelmässigen Wissensaustausch.

# POWERFUL UND AUF AUGENHÖHE

Sie sind proaktiv, topinformiert und die Schnittstelle zwischen Strategie und Praxis. Sie verbinden das Innen und Aussen, trennen Wesentliches von Unwesentlichem und treiben die praktische Digitalisierung voran. Sie sind die künftigen Assistent/-innen 4.0.

«Ich habe es heute gerade wieder zu hören gekriegt: Wir seien die «guten Seelen», meint Seline. – «Mädchen für alles!», witzelt Gabi. Mirjam reagiert etwas ernster: «Das habe ich nicht so gern.» Denn Schubladisierungen, auch freundlich gemeinte, würden der Assistenzrolle nie gerecht. Sie sitzen zusammen und erörtern für den «Blitz» das neue Wesen ihres Berufs. Und die ersten Minuten zeigen: Es ist wesentlich einfacher aufzuzählen, was eine Assistentin (Männer sind in der Rolle immer noch die Ausnahme) nicht ist, als was genau das Jobprofil heute alles umfasst.

Dies beginnt schon bei der Jobbezeichnung. Es gibt weltweit 160 verschiedene Jobbezeichnungen für das, was sie leisten. Die Klischees fangen eben schon bei der Benennung der Rolle an: Assistentin, Businesspartner,



Office Manager oder gar Führungsunterstützung? Eines haben sie gemeinsam, sie sind die Personen, die ihren Chefs den Rücken freihalten, und haben eine wichtige Funktion in ihrer jeweiligen Sparte. Dann ist aber schon fertig mit den Gemeinsamkeiten.

Die klassische Assistentin und somit die «Vorzimmerdame» gibt es Gott sei Dank nicht mehr. Das ist weit weg von der stenografischen Protokollführung oder dem Verfassen von Geschäftskorrespondenz nach Diktat. Niemand sitzt mehr im Vorzimmer des Chefs. «Das habe ich noch erlebt!», erzählt Gabi, seit über elf Jahren bei CKW: «Ganz am Anfang sassen wir in unseren Einzelbüros vor den Einzelbüros der Chefs, und wer zu ihnen wollte, der musste an uns vorbei.» Eine seltsame Vorstellung in Zeiten von MS Teams, in denen jeder und jede in der Firma direkt angechattet werden kann. Dennoch bleiben die Assistentinnen die Hüterinnen der Zeit ihres Chefs. Das verlangt bestimmtes Nachfragen und Hartnäckigkeit und die Fähigkeit zur «höflichen Absage», wie Nadin erklärt. Allerdings nur im Umgang mit externen Kontakten. «Fast jeder Externe, der anruft, will schon einmal mit meinem Chef zu tun gehabt haben», sagt Carola, die Assistentin des CEO. «Und weit über 60 Prozent der Anrufe von aussen, die an meinen Chef gelangen, sind von wenig Interesse für CKW.»



Carola Bründler

#### **Martin Schwab, CEO, über Carola Bründler**

«Das Wichtigste zuerst: Danke, Carola! Für die Einsatzbereitschaft, Geduld mit mir, die Unkompliziertheit, deine Inputs, die Erfahrung und noch vieles mehr. Carola managt sowohl meine zeitliche wie geografische Präsenz. Ich kann mich dank ihr völlig auf die inhaltlichen Dinge meiner Aufgabe konzentrieren. Alles Organisatorische, Logistische und Administrative übernimmt sie neben vielen weiteren Aufgaben wie z. B. Events organisieren und, und, und.»



Nadin Bachmann

#### **Michael Sieber, CFO CKW, über Gabi Rölli und Nadin Bachmann**

«Gabi und Nadin managen nicht nur meinen Kalender, sondern auch Meetings, Besuche, Events, Abgabetermine und vieles mehr. Sie arbeiten in Projekten mit, haben den Überblick, koordinieren, fassen nach und nehmen mir so fast alles ab, was nicht mein persönliches Engagement verlangt. Engagierte, mitdenkende, vorausplanende, zuverlässige, loyale, verschwiegene und vertrauenswürdige Assistentinnen zu haben, ist Gold wert. Danke Gabi und Nadin!»



Gabi Rölli

Heutzutage sind wir viel flexibler unterwegs – Jobsharing ist der neue Trend und auch da ist CKW beweglicher geworden. Dies war früher undenkbar. Eine Assistentin der Geschäftsleitung musste zu 100 Prozent in der Unternehmung tätig sein. Ab November teilen sich jedoch Manuela und ihre neue Arbeitskollegin die Assistenzstelle im Bereich Legal und organisieren die GL- und VR-Sitzungen gemeinsam. Raffaella konnte nach der Geburt ihrer Tochter ebenfalls in Teilzeit ins Assistenzteam zurückkehren und unterstützt den Geschäftsbereich Netze. Dies erlaubt den Assistentinnen, neben dem «Mami sein» auch noch Teil der Arbeitswelt und Teil von CKW zu sein. Teilzeitarbeit erlaubt auch, Studium und Arbeit zu verbinden. Dies ist bei Aleksandra der Fall, denn sie ist am Abschluss ihres Master-Studiums in European Global Studies und arbeitet ebenfalls im Teilzeitpensum im Assistenzteam des Geschäftsbereichs Netze.

**Urs Meyer, Leiter Geschäftsbereich Netze  
CKW, über Melanie Ott, Raffaela Engel  
und Aleksandra Arsic**

«Unser Assistententeam hat den Überblick über die Themen, die bei uns im Geschäftsbereich Netz über den Tisch gehen. Dadurch unterstützen sie unser ganzes Team in der Koordination und Kommunikation, sie haben eine wichtige Kernfunktion. Sie schauen voraus und können die optimalen Vorbereitungen treffen. Da sie gut integriert sind, wissen sie, an welchen Stellen sie sich die Informationen beschaffen können, und handeln selbstständig. Eine wertvolle Unterstützung, um mir als Geschäftsleitungsmitglied den Rücken freizuhalten. Wir pflegen einen einfachen, klaren und wertschätzenden Umgang untereinander. An dieser Stelle danke für die grossartige Zusammenarbeit.»



Aleksandra Arsic

**Die digitale Welt als Schlüsselkompetenz**

Sie könnten sich auch als Digitalisierungsfachfrauen bezeichnen, meint Seline. Die interne Kommunikation ist mit den neuen Werkzeugen schneller, direkter und gradliniger geworden. Hier sind die Assistentinnen auf andere Weise engagiert. «Wir sind über weite Strecken für die Digitalisierung im Büro zuständig», meint Mirjam, «wir sind meistens die ersten Ansprechpersonen, wenn es um Software und neue Tools geht.» Der Anspruch, ergänzt Carola, sei es, die Entwicklungen stets zu antizipieren. «Im Alltag spielen wir zudem oft die Rolle als First Level Support: Alle wissen, dass wir täglich mit den Tools arbeiten, also fragen sie uns statt die IT», sagt Seline. «Diese Anfragen kommen aus dem ganzen Geschäftsbereich, nicht etwa nur vom direkten Umfeld», ergänzt Gabi.

Seline sieht darin eine der vielen bedeutenden neuen Rollen: «Wir haben das praktische Wissen über Administration und Kommunikation. Und wir sind alle sehr bestrebt, es zum Nutzen der Firma kompetent weiterzugeben.» «Deshalb wurde auch im März 2022 die Assistenz-Community ACE (Assistant Community Full of Energy) zusammen mit der Axpo ins Leben gerufen», sagt Seline, die im Projektteam mitarbeitet. «In dieser Community mit 80 Assistenzen fördern wir den Wissensaustausch, bieten Weiterbildungen an und organisieren einen internen Assistenz-Tag für 2023.»



Melanie Ott



Raffaela Engel

**Weiterbildung bis zum Master**

Die typische Ausbildung einer Assistentin sei das KV und dann der Fachausweis als Direktionsassistentin. «Früher», sagt Seline, «war danach Schluss. Ich habe ein CAS angefangen für Digital Office Management: Eine Ausbildung, die es erst seit zwei Jahren gibt. Heute können wir uns in viele Richtungen bis zum Master weiterbilden.» Gabi führt aus: «Heute kommt es auf die Ansprüche im jeweiligen Job an, und auf die Arbeitsweise des Chefs.» Mirjam ergänzt: «Es ist wichtig, sich weiterzuentwickeln, und daher bilden wir uns laufend weiter.» Wie z. B. Melanie, die neben ihrem Job als Assistentin im GB Netze ein weiteres Pensum im HR-Bereich wahrnimmt und sich dazu auch schulisch weiterbildet, um Praxis und Theorie zu verbinden. Mirjam interessierte sich mehr für das Projektmanagement und konnte sich diesbezüglich weiterbilden. Dies erlaubt ihr nun auch, Projekte zu führen. Den Job selber gestalten und immer einen Schritt voraus sein ist die Devise.



Mirjam Imbach



### Auf Augenhöhe

Assistenzteam? «Ja klar, wir sind als Team organisiert! Wir haben regelmässige Sitzungen und pflegen den Austausch. Sowohl über interne Vorgänge wie auch über Erfahrungen, die jede von uns mit neuen Tools oder Methoden gemacht hat», sagt Carola. «Alle zwei Wochen führen wir eine hybride Sitzung durch», präzisiert Gabi. Wichtige Themen rund um die Geschäftsleitung werden besprochen. Aber natürlich nicht nur das. «Wir haben Einblicke in Unterlagen, wichtige Dokumente und aktuelle Themen. Auch das ist ganz anders als früher: Assistentinnen haben Zugriff auf fast alle Informationen. Und wenn uns ein wichtiges Thema interessiert, das wir zu wenig verstehen, fragen wir unsere Chefs. So sind wir näher dabei, was es einerseits interessant macht, andererseits können wir die Chefs auch besser unterstützen», beschreibt Carola.

«Uns ist es wichtig, auf Augenhöhe zu kommunizieren», ergänzt Mirjam. Als Einzige im Team arbeitet sie immer noch für – oder wohl eher mit – ihrem ersten CKW-Chef. Als Linus vom Geschäftsbereich Netze zur Gebäudetechnik wechselte, bat er Mirjam mitzukommen. Denn Vertrauen und Vertrautheit sind in diesem Job wichtig. «Die Vertraulichkeit muss immer gewahrt bleiben», sagt CEO-Assistentin Carola, und Gabi beschreibt es als «hundertprozentiges Vertrauen in beide Richtungen».



Seline Meier

### Thomas Reithofer, Leiter Geschäftsbereich Energie, über Seline Meier

«Sie ist das Bindeglied zwischen allen Bereichen, Abteilungen und Teams und nimmt wichtige Dinge auf, die sonst zwischen Stuhl und Bank fallen würden. Bei uns geht die Rolle weit über die traditionelle Assistenzrolle hinaus. Mit ihrem Gespür, was in der Organisation läuft und was nicht, wie sich die Stimmung verändert und wo die «Pain Points» jenseits der operativen Probleme liegen, gibt Seline Meier die relevanten Feedbacks ins System zurück, um unsere Organisation kulturell zu verändern. Dabei beeinflusst sie auch meine Wahrnehmung der Mitarbeitenden und von CKW selbst.»

### Linus Gähwiler, Leiter Geschäftsbereich Gebäudetechnik, über Mirjam Imbach und Nicole Hofstetter

«Mirjam und Nicole leisten viel mehr als herkömmliche Assistenzaufgaben. Sie halten uns im Tagesgeschäft den Rücken frei, sind zentrale Ansprechpartnerinnen, hören zu und geben Feedback, vermitteln Wissen zur Organisation, organisieren Anlässe, arbeiten aktiv in Projekten und Gremien mit und bringen wertvollen Input aus ihrer Perspektive ein. Herzlichen Dank für euer grosses Engagement!»



Nicole Hofstetter



Manuela Dober

### **Patrick Baumgartner, General Counsel CKW, über Manuela Dober**

«Meine Assistentin unterstützt nicht nur, sie hält den Laden am Laufen. Sie sorgt dafür, dass Geschäftsleitung und Verwaltungsrat stets das richtige Dokument zur richtigen Zeit zur Hand haben. Sie organisiert Meetings mit Personen, deren Agenda eigentlich gar keine Meetings mehr zulässt. Sie behält die Übersicht, wenn ich sie längst verloren hätte. Zwei Worte: Dankbarkeit und Respekt.»

Bloss, wie lernt man das? Woher weiss man, was vertraulich ist und was raus darf, wem man was erzählen darf? Mirjam sagt: «Ich frage im Zweifelsfall nach.» Aber auch das ist eine Erfahrungsfrage. Denn zu oft fragen ist auch nicht hilfreich: «Deswegen ist ja die Vertraulichkeit wichtig. Je länger man dabei ist, je besser man den Chef kennt, umso weniger muss man fragen. Mein Chef und ich, wir funktionieren in vielen Dingen automatisch, ohne Absprache. Dies gilt nicht nur für den Chef. Viele von uns teilen sich den gleichen Chef und da sind Absprachen untereinander sehr wichtig und essenziell.» Neben Vertrauen braucht es Selbstständigkeit und Initiative: Denn mit der Formalität ist auch die klare Aufteilung der Hierarchie aus den Chefbüros verschwunden. «Unsere Chefs erledigen das, was früher «Korrespondenz» war, vielfach direkt per E-Mail. Da ist niemand mehr formalistisch», sagt Gabi. Statt der korrekten Grussfloskeln und Anredeformen muss die heutige Assistenz folgerichtig die Deadlines der Chefs im Griff haben, Termine koordinieren und für ausreichend Vorbereitungszeit sorgen.

«Diese Herausforderung wird total unterschätzt», sagt Seline, «eine App oder eine KI (Künstliche Intelligenz) wird das nie übernehmen können. Wie soll sie wissen, welchen Termin sie schieben kann? Wir müssen priorisieren können, und dazu müssen wir das Business und den Chef genau kennen.»

### **Selbstmanagement ist zentral**

Selbstmanagement ist das A und O in diesem Job. «Mein Chef führt mich nicht, es ist eh nicht mehr so wie früher: Command, Control und du machst das dann», sagt Seline. «Ich kann extrem selbstständig arbeiten, aber ich bin auch für mein Aufgabengebiet verantwortlich.» Melanie z.B. switcht zwischen ihrem Job bei Urs Meyer und ihrem Pensum im HR hin und her. Das braucht klare Strukturen und doch auch eine gewisse Flexibilität in Denk- und Arbeitsweise.

Carola versteht ihre Funktion wie folgt: «Ich würde uns nicht gerade als Nervenzentrum bezeichnen, aber wir können helfen, dass Informationen weitertransportiert werden, die für die Vorgesetzten von Interesse sind. Wir sehen uns auch als gute Zuhörerinnen, was bedeutet, wenn uns jemand etwas im Vertrauen erzählt, bleibt dies bei uns.» Da sind sich alle einig.

### **Brückenschlag zwischen Silos**

Anerkennung für das, was sie täglich managen? «Die kriegen wir im Alltag von unseren Chefs und von den Kolleginnen und Kollegen. Bei CKW sind wir uns alle sehr nahe.» Es gehe vielmehr um Sichtbarkeit, sagt Seline. Darum, das vernetzte Wissen besser zu nutzen. «In vielen Dingen sehen wir Zusammenhänge, die in den Abteilungen, aber auch der GL nicht immer auffallen», so Gabi.

Könnten sie also eine Brücke zwischen den «Silos» sein? Ja, findet Seline, das sei sogar eine Vorbildfunktion. «Jede von uns sieht einen anderen Bereich, aber wir arbeiten eng zusammen und pflegen einen intensiven Austausch», sagt Mirjam. Viele Erkenntnisse wären von enormem Nutzen für das Unternehmen und unsere Mitarbeitenden. «Die kann man bei uns auch proaktiv abholen! Man muss uns nur fragen und dann zuhören.» Der Appell ist deutlich, und er ist ernst gemeint, auch für Projekte, bei welchen wir unsere Ideen einbringen und aktiv mitarbeiten können.

**Text: Peter Bergmann, Fotos: Lea Geissler, CKW**



# UNSERE NEUE WEBSITE

Mit ihrer neuen Website macht CKW einen wichtigen Schritt in die digitale Zukunft. Das kundenorientierte UX-Design (UX: User Experience) und die verbesserte Performance legen den Grundstein für weiteres Wachstum. Mit unserem neuen Internetauftritt legen wir das Fundament, auch in Zukunft dem gesteigerten Nutzungsverhalten im digitalen Raum gerecht zu werden.



## Mehr erfahren unter [ckw.ch](https://ckw.ch)

Was unsere Kundinnen und Kunden auf ihrem Bildschirm sehen, ist nur die Spitze des Eisbergs. Damit wir nutzerzentriertes Design, verständliche Inhalte und gewinnbringende Lead-Generierung ermöglichen können, setzten wir das agile Projekt in zwei Phasen um: In einem ersten Schritt haben wir Anforderungen abgeholt und Lösungsansätze entlang von «User Journeys» entwickelt. Der Aufbau der bedürfnisorientierten Navigation bis hin zur Gestaltung der Seite wurden

konsequent aus Kundenperspektive konzipiert. Im Anschluss wurden alle Elemente programmiert und getestet. Gleichzeitig wurden die Inhalte suchmaschinenoptimiert verbessert und überarbeitet.

**Carlo Schenker, CKW**

Zeitplan 2022	
<b>Januar</b>	<b>Begleitung (Intermezzo):</b> Concept Design 1 und 2
<b>Februar</b>	
<b>März</b>	
<b>April</b>	Interface Design 1, 2 und 3
<b>Mai</b>	Visual Design 1
<b>Juni</b>	<b>Umsetzung (Intermezzo):</b> Visual Design 2 und 3
<b>Juli</b>	
	Design Support

Das Projekt wurde in zwei Phasen umgesetzt. Nach dem Go-Live werden wir das Webportfolio laufend überprüfen, harmonisieren und weiterentwickeln.



Das Kernteam: Deniz Erdal, Viktoria de Koning, Debora Baumgartner, Carlo Schenker, Laura Odermatt

## Mit vereinten Kräften

Die Website ist für alle Bereiche der Marke CKW relevant. Damit die internen Expertisen in das Projekt einfließen konnten, setzten wir auf die bereichsübergreifende Zusammenarbeit und formten ein erweitertes Kernteam.



## VIEL KULINARIK, MUSIK UND EINE GROSSE PORTION FESTSTIMMUNG

Food-Meile, Barbetrieb mit DJ und verschiedene Attraktionen prägten das Sommerfest von EWA-energieUri. Selbst ein Gewitterschauer konnte unserer Festlaune nichts anhaben.

Das diesjährige Sommerfest lockte Ende August über 150 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach dem Feierabend auf den Hauptsitz an der Herrengasse in Altdorf. Das «Eselmätteli» verwandelte sich in ein Festareal mit viel Kulinarik und Attraktionen. Wo sonst reger Arbeitsbetrieb herrscht, verköstigten wir uns an der Food-Meile und das EWA-energieUri-Tuk-Tuk wurde kurzerhand zur Kaffeetheke umfunktioniert. So bot das Fest beste Gelegenheit, uns bei Speis und Trank abteilungsübergreifend auszutauschen. Stirnrunzeln bereitete bloss ein Blick in den Himmel. Zieht das Gewitter vorbei? Leider nein – doch das trübte unsere ausgelassene Stimmung in keinster Weise. Weitergefeiert wurde in der Halle und in den überdachten Zonen. Der Zapfhahn an der Bar und die Evergreens des DJs sorgten dafür, dass wir noch lange nicht ans Nachhausegehen dachten.

**Remo Infanger, EWA-energieUri**





# SPANNENDER EINSTIEG IN DIE BERUFSLEHRE

Anfang August haben sieben junge Menschen ihre Berufslehre bei EWS aufgenommen. Während einer Einführungswoche erhielten die neuen Lernenden Gelegenheit, ihren Lehrbetrieb und das Team Rot kennenzulernen. Ihre ersten Eindrücke und Erfahrungen schildern sie im folgenden Bericht.

Zu früher Morgenstunde um 8 Uhr trafen wir Lernenden topmotiviert und gut ausgeschlafen im Diesel ein. Nach einer ersten Kennenlernrunde erledigten wir einige organisatorische Dinge. Zum Mittagessen offerierte uns EWS eine Pizza. Diese Geste erfreute uns natürlich. Am Nachmittag beschäftigten wir uns mit der technischen Einrichtung unserer elektronischen Geräte. Es verlief nicht problemlos, aber am Ende des Tages hatten wir trotzdem alle unsere eingerichteten Laptops.

## Arbeitssicherheit

Das Thema Arbeitssicherheit ist dem Team Rot sehr wichtig. Deshalb haben wir uns in der ersten Woche intensiv damit auseinandergesetzt. Wir absolvierten unter anderem einen Theorieblock zum Thema «Leiter besteigen» oder auch zum Thema «UV-Strahlen und Sonnenschutz».

v.l.: Afonso Barreiros Teixeira, Aline Ulrich, Jonas Bürgler, Theo Föhn, Niklas Ott, Tim Wipfli und Jérôme Mettler.

## Ausflug auf die Rigi

Am Donnerstagnachmittag fuhren wir mit Roman Iten, Ruedi Märchy und Monica Cabral los. Als Erstes besuchten wir die Thermoplan AG in Weggis. Auf einer Führung durch den Betrieb erhielten wir die wichtigsten Informationen zur Firma. Diesen Besuch fanden wir alle sehr spannend und eindrucklich. Danach fuhren wir nach Rigi Kaltbad. Dort gingen wir zuerst kurz ins Hotel und dann direkt zur Feuerstelle, wo wir unser Abendessen kochten. Nach dem Essen vergnügten wir uns mit ein paar Spässen und Witzen. Zurück im Hotel fielen wir müde in unsere Betten. Am Freitagmorgen um 8.15 Uhr zeigte uns Stefan Kessler das Verteilnetz der Rigi. Auch diese Führung war sehr interessant! Danke dafür.

Aline Ulrich, EWS





# HOLLYWOOD- STIMMUNG BEI TEAM ROT

Am Donnerstag, 27. Oktober 2022, war es endlich so weit: Um 13.30 Uhr trafen sich über 120 Mitarbeitende zum Team-Rot-Event in der Netzbauhalle im Diesel. Niemand wusste, um was es geht oder wie das Nachmittagsprogramm aussieht. Alle waren gespannt. Die Teilnehmenden wurden gleich zu Beginn in acht Gruppen eingeteilt – und verwandelten sich in Filmemacher, Regisseurinnen und Schauspieler. Denn jede Gruppe hatte die Aufgabe, einen eigenen Kurzfilm zu kreieren. Also schrieben wir das Drehbuch, suchten die Drehorte und legten die Haupt- und Nebenrollen fest. Es gab eine riesige Auswahl an Requisiten. Unserer Fantasie waren keine Grenzen gesetzt. Eine Filmagentur drehte die Szenen und schnitt sie anschliessend innerhalb kürzester Zeit zusammen.

Gespannt warteten wir alle nach dem Nachtessen auf die Filmpremieren. Wahnsinn, was in einer so kurzen Zeit umgesetzt werden kann! Wir erlebten einen grossartigen Team-Anlass, bei dem der gesellige Teil auch nicht zu kurz kam.

**Karin Auf der Maur, EWS**



Hier könnt ihr einen Teil der **Kurzfilme** in voller Länge anschauen.



# WESTERNLUFT SCHNUPPERN IN ROTHENTHURM

Wie stellt man sich einen typischen Herbsttag vor? Kühle Temperaturen, Nebel, etwas Regen und ein bisschen Sonnenschein. Genauso war es am Familientag, den der Personalverband von EWS am Samstag, 17. September 2022, für Gross und Klein organisiert hatte.



Insgesamt 77 Erwachsene und Kinder fanden den Weg nach Rothenthurm ins Restaurant Beaver Creek. Das Frühstücksbuffet liess keine Wünsche offen. Alle konnten sich für die vielen Aktivitäten stärken, die am Nachmittag lockten: Hufeisenweitwurf, Nageln, Zügli fahren und viele mehr. Die Kinderaugen leuchteten, als das Pferd gesattelt wurde und die jungen Cowboys und Cowgirls auf «Fly» eine Runde reiten durften. Das Dessertbuffet sorgte für den süssen Abschluss des gelungenen Familientags. «Die Gummibärli sind direkt in meinen Bauch verschwunden», sagte der dreijährige Nevio mit einem breiten Grinsen im Gesicht.

**Svenja Schelbert, EWS**

# «WEISCH NO?»

Nach über zweijähriger Pause infolge der Pandemie konnte am 19. September 2022 der CKW-Pensioniertenausflug durchgeführt werden. Mehr als 150 ehemalige CKW-Mitarbeitende folgten der Einladung des Personalverbandes.

Die Fahrt führt als Erstes nach Rathausen zu CKW, wo die Pensionierten mit Kaffee und Gipfeli verwöhnt werden. Viele bekannte Gesichter kann ich während des Kaffeehalts begrüßen. Anita Renggli und Ludmila Carnecka freuen sich, wieder einmal in Rathausen zu sein. «Rathausen war für uns beide das geschäftliche Zuhause», erzählen beide. Auch Ueli Ammeter, Bernhard Troxler, Emil Bucher und Ernst Siegenthaler steht die Freude ins Gesicht geschrieben, dass der Ausflug wieder durchgeführt werden kann.



## Überraschungsgast Martin Schwab

Nach der Kaffeepause begrüsst der PV-Präsident René Lischer die Anwesenden und verkündet das weitere Programm. Dass sich der CEO Martin Schwab persönlich an die Anwesenden wendet, wird als grosse Wertschätzung empfunden. In Anbetracht der aktuellen ausserordentlichen, energiepolitischen Lage ist es sinnvoll, die Situation von CKW zur Stromknappheit und in der Fragerunde unter anderem auf den Rettungsschirm für die Axpo ein. Er bedankt sich aber auch im Namen der ganzen CKW-Geschäftsleitung bei allen Anwesenden für ihren intensiven, langjährigen Einsatz für CKW. Die Ansprache des CEO wird mit grossem Applaus verdankt.

Nun geht es zurück in den Reisebus, der uns an den schönen Hallwilersee bringen wird. Bei der Fahrt durch das Seetal bis nach Meisterschwanden hat auch Petrus ein Nachsehen. Das Wetter wird zunehmend besser. Sonnenschein begleitet die Fahrt mit dem Schiff. Das Mittagessen in der «Seerose» ist ausgezeichnet und wird schnell serviert.





Apéro auf dem Schiff.

### In alten Zeiten schwelgen

Wir geniessen diesen sehr schönen, traditionellen Anlass in vollen Zügen. Die Zeit vergeht wie im Fluge. Die Teilnehmenden tauschen angeregt ihre Erlebnisse während ihrer Zeit bei CKW aus. Es wird viel gelacht, debattiert und philosophiert. «Das Wichtigste ist, dass wir uns wieder einmal treffen und einen geselligen Anlass gemeinsam erleben dürfen», meinen Alfred Amrein und Werner Staubli stellvertretend für die Anwesenden.

Ein bestens organisierter Ausflug der pensionierten Mitarbeitenden von CKW gehört bereits wieder der Vergangenheit an. Wir freuen uns auf den nächsten Anlass und lassen uns von den Ideen des Personalverbandes überraschen. Ganz herzlichen Dank dem PV-Vorstand und den Organisatoren Otto Bachmann und Otmar Egli.

**Röbi Keller, CKW**



Einstieg zum Schiff an der Schifflände Meisterschwanden

# MEHR FOKUS BEIM BETRIEBLICHEN GESUNDHEITS- MANAGEMENT

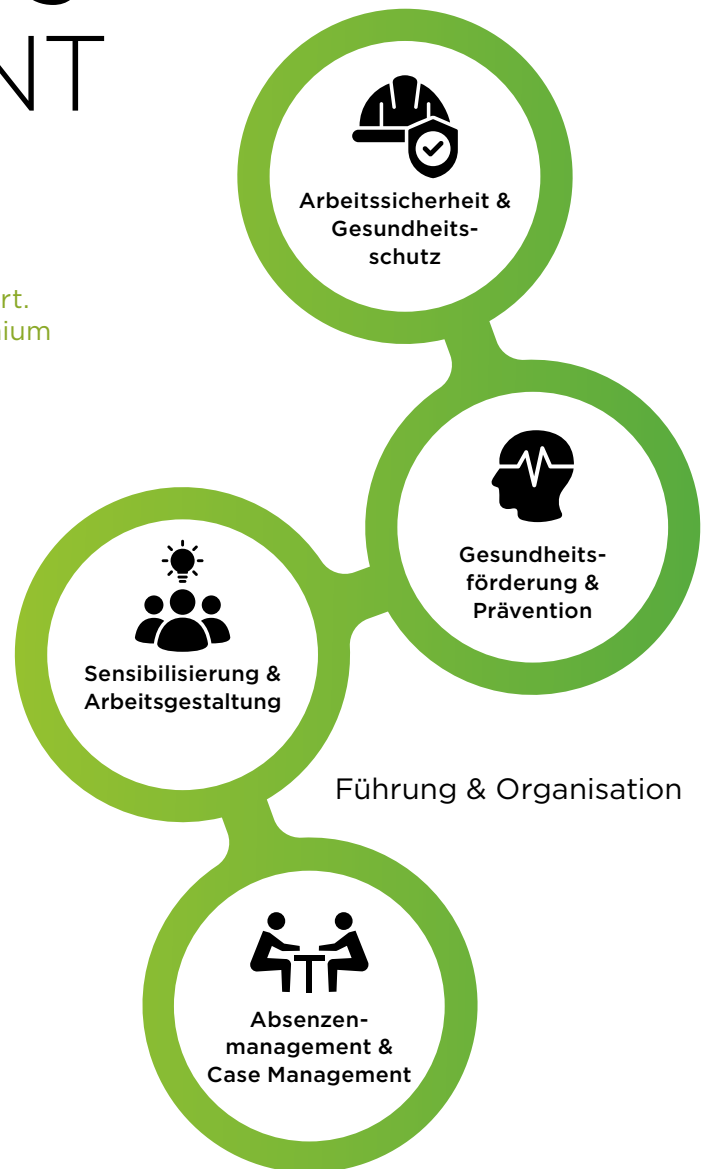
Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) wurde per Geschäftsjahr 2022/2023 neu organisiert. Zusammen mit dem bereichsübergreifenden Gremium KUBUS (Kultur der Betrieblichen Sicherheit unterstützen) wurden die Grundlagen erarbeitet und im Juli von der CKW-Geschäftsleitung verabschiedet. Durch diese Grundlage können wir gezielt Schwerpunkte setzen und uns auf die Zielwirkungen fokussieren.

## Handlungsfelder mit Zielwirkungen

Das BGM umfasst vier Bereiche, die als Handlungsfelder festgelegt sind. Das erste Handlungsfeld Absenzenmanagement und Case Management strukturiert den Umgang mit Absenzen und die Rückkehr an den Arbeitsplatz. Die Ziele der Sensibilisierung und Arbeitsgestaltung sind der Aufbau persönlicher Ressourcen und die Verringerung der Belastungen durch Verhaltensmassnahmen und Änderungen von Rahmenbedingungen. Die Gesundheitsförderung und Prävention umfasst das übergreifende Grundangebot und variable Präventionsangebot sämtlicher Handlungsfelder. Die Zielwirkung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes sind sichere und gesunde Arbeitsplätze sowie keine Unfälle infolge sicherheitswidriger Handlungen.

## BGM-Roadmap

Die neue Initiative BGM-Roadmap, die sich auf die drei Wirkungssäulen Gesundheitsförderung, Prävention und Ressourcen stützt, legt das jährliche Schwerpunktthema und somit das Präventionsprogramm fest. Im aktuellen Geschäftsjahr 2022/2023 ist dies die «mentale Gesundheit». Passend dazu ist unser BGM-Slogan: **«Gemeinsam für mehr Energie – einfach gesund.»**



Das Schwerpunktthema wird anhand der Nichtberufsunfall-Zahlen, Absenztage und Bedürfnisse bestimmt. Bei Interesse an weiteren Informationen zum Thema könnt ihr gerne auf uns zukommen.

**Daniel Schweizer, CKW**

**Kontakt:** Cliona Stocker, Betriebliche Sicherheit  
Telefon: +41 41 249 58 32, E-Mail: [cliona.stocker@ckw.ch](mailto:cliona.stocker@ckw.ch)



# PRINT VERSUS DIGITAL

Der Print ist tot – lang lebe der Print! So könnte man den Diskurs beschreiben, der über gedruckte und elektronische Medien geführt wird. Wie verhältst du dich im Alltag? Informierst du dich nach wie vor mit Hilfe von Printmedien oder hast du auf digitale Informationskanäle umgeschaltet?



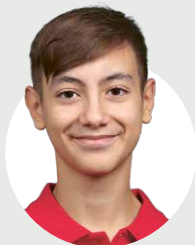
«Informationen von Ereignissen vernehme ich oftmals von meinen Eltern. Wenn mir eine Zeitung in die Hände fällt, überfliege ich die Titel und lese, was mich anspricht. In den sozialen Netzwerken genieße ich mit Vorsicht die globalen Schlagzeilen.»

**Marion Imholz, Lernende  
Kauffrau, EWA-energieUri**



«Ich habe fast nie in meinem Leben eine physische Zeitung gelesen und lese auch nur selten Bücher. Ich informiere mich nur mit digitalen Medien. Ich habe aber vor, in Zukunft mehr Bücher zu lesen.»

**Cameron Fässler, Lernender  
Informatiker, CKW**



«Ich informiere mich schon seit Längerem fast nur über elektronische Medien. Da ich schneller an die Informationen gelange, die ich brauche, finde ich es angenehmer, mein Wissen digital auf den neusten Stand zu bringen.»

**Manuel Kälin, Lernender  
Kaufmann, EWS**



«Ich informiere mich hauptsächlich über digitale Medien, jedoch muss man aufpassen: Fake News in digitalen Medien sind keine Seltenheit.»

**Maurice Müller, Lernender  
Telematiker, CKW**



«Ich informiere mich fast nur noch über digitale Medien. Überall und jederzeit kann ich auf die Informationen zugreifen, die ich lesen möchte. Zudem werden digitale Nachrichten regelmässig aktualisiert und ich bin immer auf dem neusten Stand.»

**Timon Arnold, Lernender  
Mediamatiker, EWA-energieUri**



«Zwischendurch lese ich mal etwas in der Zeitung. Ansonsten informiere ich mich hauptsächlich im Internet, zum Beispiel auf Instagram.»

**Julian Schmid, Lernender  
Elektroinstallateur, SEM**

# HAST DU GEWUSST?

Die Seite mit spannenden Informationen.  
In dieser Ausgabe zum Thema:  
Ergebnisse der «Blitz»-Umfrage.

Zusammengestellt von Röbi Keller, CKW



«Der «Blitz» ist sozusagen die «Schweizer Illustrierte» von CKW»

**1000** Leserinnen und Leser hat die Umfrage zu unserem Mitarbeitenden-Magazin erreicht,

## 402

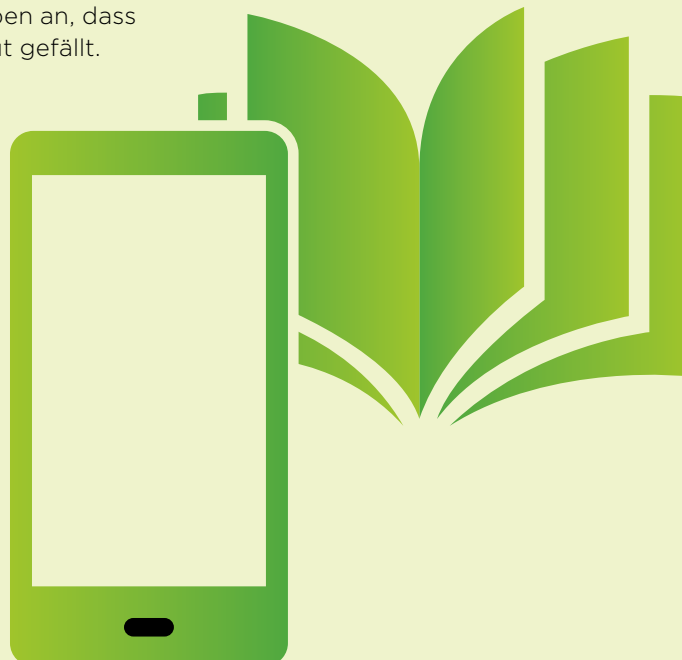
Mitarbeitende haben daran teilgenommen. Für diesen erfreulichen Rücklauf bedankt sich das Redaktionsteam herzlich.

## 82%

der Umfrageteilnehmenden geben an, dass ihnen der «Blitz» gut bis sehr gut gefällt.

Die attraktivste Form des Mitarbeitenden-Magazins teilen sich die Print- und die Digitalversion mit je **30%**.

**25%** der Befragten beurteilen bereits heute eine Kombination von beidem als am attraktivsten. Andere digitale Formen wie z. B. Newsletter wurden lediglich von 10% erwähnt.



## 75%

der Mitarbeitenden, welche die Printform bevorzugen, geben an, jede Ausgabe anzuschauen und die meisten Beiträge zu lesen. Bei den Mitarbeitenden, welche die digitale Form bevorzugen, lesen dagegen nur **48%** die Mehrheit der Beiträge.



**75%** der Befragten stimmen zu, dass der «Blitz» das Zugehörigkeitsgefühl zur CKW-Gruppe unterstützt und ihr Image als attraktive Arbeitgeberin stärkt.

**83%** sind der Meinung, dass wertvolle Einblicke in andere Tätigkeitsfelder oder Interessantes über Mitarbeitende geboten werden. Dass das Mitarbeitenden-Magazin wichtige Informationen für den Berufsalltag liefert, fällt mit **60%** Zustimmenden etwas geringer aus.





## Positive Rückmeldungen

«Vielen Dank der Redaktion für die spannenden Beiträge. Ihr macht das sehr gut, und es ist immer wieder interessant, den «Blitz» zu lesen.»

«So lassen, finde den Inhalt sehr gut.»

«Mir gefällt der bisherige Umfang und Inhalt. Ich finde es sehr spannend, über alle Geschäftsfelder zu lesen und die Meinungen von GL, Projektleitern und Mitarbeitenden zu erfahren.»

«Ich empfinde den «Blitz» als informativ. Rein geschäftsrelevante Infos erwarte ich zeitnah im «Insider». Der «Blitz» ist für mich sozusagen die «Schweizer Illustrierte» von CKW.»

«Die Beilage «Unsere Mitarbeitenden» sollte unbedingt beibehalten werden.»

## Kritische Stimmen

«Auch mal kritische oder «unangenehme» Themen ansprechen.»

«Über den Netzbau wird selten bis nie berichtet. Die spannenden und abwechslungsreichen Arbeitsbedingungen dort hätten viel Potenzial.»

«Aus meiner Sicht wäre ein digitaler «Blitz» zum Testen mal interessant.»

«Die Flut an digitalen Informationen ist gross, weshalb ich immer noch die Papierform bevorzuge.»

«Über die angestammten Berufe innerhalb der CKW-Gruppe berichten. Wie verändert sich ihr Arbeitsfeld, wohin geht die Entwicklung?»

«Mehr Beiträge von Mitarbeitenden für die Mitarbeitenden.»

«Wenn man den «Blitz» liest, bekommt man den Eindruck, CKW besteht nur noch aus Rathausen und HR, IT und irgendwelchen digitalen Projekten.»

# WIR LASSEN DICH NUR UNGERN ZIEHEN



Während zwölf interessanten Jahren gehörte Nadia Auf der Maur zum «Blitz»-Redaktionsteam und half mit, das Mitarbeitenden-Magazin der CKW-Gruppe zu gestalten. Nadia war zuständig für alle Beiträge, die EWS publizierte. Zudem amtierte sie in den letzten Jahren als Stellvertreterin des Redaktionsleiters.

Anlässlich der Redaktionssitzung Ende August verabschiedete Röbi Keller, Redaktionsleiter Blitz, Nadia vor Ort bei EWS. Mit Nadia verlieren wir eine sehr zuverlässige, kollegiale Mitarbeiterin. Ihre positive Ausstrahlung, das kritische Hinterfragen von Beiträgen, aber auch ihre grosse Hilfsbereitschaft werden wir sehr vermissen.

Liebe Nadia, mit einem bunten Blumenstraus von deinem Lieblingsfloristen lässt dich das Redaktionsteam nur ungern ziehen. Wir wünschen dir an der neuen Wirkungsstätte für die Zukunft alles Gute, Erfolg und Zufriedenheit. Danke für dein grosses Engagement.

**Röbi Keller, CKW**

# MEIN SCHLUSSPUNKT

Das letzte Wort haben unsere Mitarbeitenden, diesmal zur Frage:  
«Welche Stromspartipps hast du bereits aktiv umgesetzt?»



**Stefan Schuler, EWS**

«Bereits vor der Stromknappheit habe ich auf gelöschte Lichter und die Nutzung energieeffizienter Geräte geachtet. Einfach, weil wir das von klein auf mitbekommen haben und es auch ohne Mangellage absolut Sinn macht.»



**Sarah Kollmann, CKW**

«Wir achten in unserer Wohngemeinschaft darauf, mit einfachen Massnahmen im Alltag Strom zu sparen: Licht löschen, mit Deckel auf der Pfanne kochen, duschen statt baden und eine konstante Raumtemperatur von 20 bis 22 Grad.»



**Annette Joller, EWA-energieUri**

«Backe ich einen Kuchen oder ein Gericht im Backofen, verzichte ich auf das Vorheizen. Am Ende der Backzeit nutze ich die Restwärme und schalte den Ofen vor Ende der Backzeit aus.»



**René Joss, SEM**

«Wir haben dieses Jahr zu Hause sämtliche Leuchten und Leuchtmittel auf LED umgerüstet und den Elektroboiler durch einen Wärmepumpenboiler ersetzt.»



**Daniel Ackermann,  
EWA-energieUri**

«Mit der installierten Wärmepumpe kann ich aus 1 kWh Strom 4 kWh Heizenergie erzeugen und mit der Photovoltaikanlage wird kostenloser Ökostrom produziert.»



**Sabine Benedek, CKW**

«Ich koche und backe energiesparend, wähle beim Geschirrspüler das Eco- oder Glasprogramm und lasse die Wäsche an der Luft trocknen. Nach Feierabend trenne ich die Homeoffice-Steckdosenleiste vom Netz.»