

Lonza

Lonza

click 3/2008

Zeitschrift der Mitarbeitenden
der Lonza in der Schweiz

Seite 4

Neue Produktionsanlage für hochaktive
Pharmawirkstoffe

Seite 8

Vögel bei der Lonza

Seite 14

Kühlung EDV-Bunker



Liebe Leserinnen
Liebe Leser

Die Euro 2008 wird beim Erscheinen dieser click-Ausgabe bereits wieder Geschichte sein und wir werden in – hoffentlich schönen – Erinnerungen schwelgen. Während ich diesen Text schreibe, steht der Anpfiff kurz bevor. Lassen Sie mich das grosse Ereignis noch einmal kurz aufleben.

Mich persönlich vermag Sport im Fernsehen eigentlich nicht gross zu begeistern. Eine EM oder gar WM fasziniert jedoch auch mich. Es wäre sowieso schlicht unmöglich, ein solches Spektakel zu ignorieren. Da Verweigerung zwecklos ist, kann man ja auch gleich mitmachen, sich daran erfreuen und die einmalige unbeschreibliche Atmosphäre geniessen.

Und man kann daraus lernen. Teamgeist wird innerhalb einer Mannschaft grossgeschrieben. Konkurrenzdenken ist fehl am Platz. Jeder spielt seine Rolle und alle arbeiten auf ein grosses Ziel hin. Die Energie schwappt vom Rasen auf die Tribüne und wieder zurück. Pure Leidenschaft. Ohne das Vertrauen darauf, dass auch der andere seinen Job gut macht, geht gar nichts.

Parallelen zur Lonza-Strategie auf Seite 22/23? Lesen und urteilen Sie selbst.

Fussball bewegt. Die Menschen im Stadion, vor Grossleinwänden oder zuhause vor dem Fernsehgerät. Nur wenige lässt es unberührt, wenn die Spieler über sich hinauswachsen und Seite an Seite für den Sieg kämpfen. Nur gemeinsam, nicht als Einzelkämpfer, kann man gewinnen.

Sonja Mutter



Geschmückter Lonza-Tower, Basel

Impressum
Ausgabe 3/2008, Juli
Erscheint fünfmal jährlich
Auflage: 4400

Herausgeber
© Lonza AG

Redaktionsteam
Sonja Mutter
Tel. +41 27 948 55 75
sonja.mutter@lonza.com

Iwan Bertholjotti
Sabine Föhn
Diego Dami
Friederike Hermann
Olivia Kalantzis
Elmar Kämpfen
Robert Schärer
Clelia Schläpfer

Fotos und Illustrationen
Paul Gsponer
Elise-Marie Seng
Magnus Zophoniasson
Raoul Schläpfer
Erich Armbruster (Stephan)
Kornélia Petrik

Satz und Layout
Philip Schwindl

Druckvorstufe
Mc HighEnd AG, Allschwil

Druck und Versand
Mengis Druck, Visp

Redaktionsschluss click 4/2008
10. September 2008

■ *Inhalt*

- Business** **4** Neue Produktionsanlage für hochaktive Pharmawirkstoffe
13 Lonza Microbial Control Holds its 2008 Summer Olympics
- Personalwesen** **6** Huch, ein Neuer!
22 Stefan Borgas erklärt Lonza²
- Kultur & Freizeit** **8** Vögel bei der Lonza
24 Arbeitsferien in Sri Lanka
- Lehrlinge** **12** Flossenschwimmen
14 Kühlung EDV-Bunker
- Betriebskommission** **16** Die Betriebskommission stellt sich vor
- Persönlich** **10** Wir über uns – Kurzporträts
19 Personelles
– Ein- und Austritte/Pensionierungen
– Geburtstage
– Todesfälle
20 Jubilare
28 Kurzinterview mit Franziskus Hutter



Wouter
van den Broek

Anfang Juli nahm eine neue Produktionsanlage für
hochaktive pharmazeutische Wirkstoffe im Erweiterungsbau

Neue Produktionsanlage für hochaktive Pharmawirkstoffe

des FCC nach nur 24 Monaten Planungs- und Bauzeit
ihren Betrieb auf.



APIs und HAPIs

Zwischen API (Active Pharmaceutical Ingredient /aktiver pharmazeutischer Wirkstoff) und HAPI (Highly Active Pharmaceutical Ingredient/ Hochaktiver pharmazeutischer Wirkstoff) kann keine scharfe Trennlinie gezogen werden. Es gibt verschiedene Systeme zur Klassifizierung von Wirkstoffen, wobei meistens der so genannte OEL (Occupational Exposure Limit /Arbeitsplatzgrenzwert) zur Anwendung gelangt. Dieser gibt den Grenzwert an, dem ein gesunder Erwachsener während einer achtstündigen Arbeitsschicht ausgesetzt werden kann, ohne nachteilige Auswirkung auf die Gesundheit. Der OEL wird in g/m^3 angegeben. In der Lonza sprechen wir von einem API, wenn sein OEL grösser ist als 10 Mikrogramm ($0,00001 \text{ g}$) pro Kubikmeter und entsprechend von einem HAPI, wenn sein OEL kleiner ist als 10 Mikrogramm pro Kubikmeter. Je kleiner der OEL, desto aktiver der Wirkstoff.

Das imposante neue Gebäude für die Produktion hochaktiver Wirkstoffe.

Anlagen für API und HAPI

HAPIs werden in ca. 20- bis 50-mal tieferen Dosen verabreicht, wirken in der Regel sehr selektiv und verursachen beim Patienten weniger Nebenwirkungen als die APIs. Deswegen besteht auf dem Markt eine grosse Nachfrage nach diesen Wirkstoffen. Lonza hat bereits 2005 eine erste Investitionstranche für

einen Neubau nördlich des FCC freigegeben, welcher spezifisch der Herstellung hochaktiver Wirkstoffe dienen sollte. Als Erstes wurde eine Trocknerstrasse realisiert, welche im November 2006 erfolgreich in Betrieb genommen werden konnte. Insgesamt besteht Platz im Gebäude für zwei weitere Trocknerstrassen und zwei Strassen im Nassteil,

auch Reaktionsteil genannt, mit je 40 m^3 Reaktorvolumen. Die kürzlich in Betrieb genommene Phase umfasst die erste Strasse im Nassteil und das Tanklager. Die zweite Trocknerstrasse wird ab September produktiv sein und der Vollausbau befindet sich in der Planungsphase. Unsere HAPI-Anlage ist weltweit in ihrer Grösse einzigartig.

**Montageleiter Etienne
Zenhäusern nimmt im Tanklager
eine Inspektion der Armaturen
vor.**



Hohe Anforderungen

Die hohe Wirksamkeit der verarbeiteten Stoffe, bereits in kleinster Dosis, verlangt einen gegenüber herkömmlichen Prozessen erhöhten Schutz der Mitarbeitenden. Dieser wird wenn immer möglich primär durch technische Massnahmen sichergestellt, indem der Prozess geschlossen ausgeführt und die Exposition der Mitarbeitenden minimiert wird. Dies bedeutete eine besondere Herausforderung für das Planungsteam, da auf dem Gebiet des Grossmassstabs (10-m³-Rührwerke) keine pfannenfertige Lösungen und Erfahrungen vorhanden sind. Vor allem auf dem Gebiet des Feststoffhandlings war Entwicklungsarbeit für technische Lösungen gefragt, welche in enger Zusammenarbeit mit den Lieferanten der einzelnen Komponenten ausgeführt wurde und als Pionierarbeit bezeichnet werden darf. Ein spezielles Augenmerk wird auf gründliche Reinigung gelegt. Bevor ein neues Produkt in der Anlage hergestellt werden kann, muss sie rückstandsfrei vom vorhergehenden befreit werden. Dabei gelangt vermehrt die Technologie des Cleaning in Place (CIP) zur Anwendung, welche ohne Mitarbeiterexposition und ohne Öffnen der Anlage durchgeführt wird. Hier gelangt die Reinigungsflüssigkeit über ein ausgeklügeltes Verteilsystem mit zahlreichen Ventilen und Düsen in die Apparate und Rohrleitungen. Nur für allfällige Restreinigungen und zur Kontrolle soll die Anlage noch geöffnet werden müssen. Das Ausmass für Planung und Realisation der Reinigungsinfrastruktur ist schon bald zu vergleichen mit den Anlagen in der Biotechnologie.

Multidisziplinäre Zusammenarbeit

Nebst dem Innenausbau des Gebäudes lag der Schwerpunkt natürlich beim Anlagenbau. In einem Projekt dieser Grösse sind Fachkräfte aus den verschiedensten Disziplinen involviert. In der Planung sind Ingenieure vieler Gattungen, Einkäufer, Detailplaner für Rohrleitungen, Elek-

tro-, Mess- und Regeltechnik, Telematik, Betriebsfachleute und Qualitätssicherung ebenso gefragt wie die Spezialisten für Arbeitssicherheit und Hygiene. Auf der Baustelle reicht das Spektrum über Monteure und Konstrukteure, Rohrschlosser und Elektriker, Qualifizierer und Unterhaltsfachleute bis zu sämtlichen Handwerksberufen des Bau-fachs. Die Aufzählung ist nicht abschliessend, zeigt jedoch die Komplexität eines solchen Vorhabens auf und verdeutlicht die grosse Wichtigkeit einer guten Koordination aller Gewerke und Schnittstellen.

Eigene Fachkompetenz

Da Lonza ein in den Life Sciences tätiges Chemie- und Biotechnologieunternehmen ist, ist es nicht selbstverständlich, dass auch Anlagenplanung und Anlagenbau im eigenen Hause betrieben werden. Genau dies darf jedoch als eine grosse Stärke der Lonza bezeichnet werden, über Fachkräfte der Anlagenplanung und des Anlagenbaus in sämtlichen Disziplinen zu verfügen. Dazu kommt ein kompetentes Team bestehend aus Bauingenieuren und Bauleitern. Alle Gewerke werden bei grossen Vorhaben wie dem HAPI-Projekt gezielt durch externe Verstärkung ergänzt. Diese Art der Organisation, gepaart mit der Fachkompetenz der Mitarbeitenden und zusammen mit der speeditiven und sehr kooperativen Bewilligungspraxis in Visp, erlaubt die Realisation unserer Projekte in Rekordzeit. Das HAPI-Projekt ist ein weiteres Beispiel in der langen Reihe erfolgreich abgewickelter Bauprojekte der Lonza in Visp. Das ganze Team hat während zweier Jahre unter hohem Zeitdruck fokussiert an diesem Projekt gearbeitet und trotz dem Erleiden einiger Rückschläge das Ziel nie aus den Augen verloren. Bravo und ein dickes Lob an alle Beteiligten für diesen tollen Erfolg!

In einer Folgeausgabe werden Sie mehr über das Marktumfeld erfahren.



**Die sehr übersichtlich angeordneten
Kupplungsstationen für Abgase im
Tanklager.**

**Montageleiter Ivo Schaller
kontrolliert die Installationen bei
einem der insgesamt vier 10-m³-
Reaktoren.**

Der Antritt einer neuen Arbeitsstelle bedeutet für die meisten Menschen, trotz Vorfreude auf die neue Aufgabe, auch Stress. Die Einführung ist Teil eines langen

Sonja Mutter

Huch, ein Neuer!

Entwicklungsprozesses. Ein Einführungsprogramm soll unterstützend dazu beitragen, dass sich neue Mitarbeitende möglichst schnell in der neuen Umgebung zurechtfinden.

Ein unglücklicher Start

Heute ist für Frau Tucholsky der erste Arbeitstag bei der Rent Me Crazy AG. Bisher war sie als Rezeptionistin in einem Hotel tätig. In diesem Beruf hatte ihr die unregelmässige Arbeitszeit nicht mehr zugesagt. Um 8 Uhr wird sie bei der Rent Me Crazy AG als Büroangestellte erwartet. Denkste! Beim Empfang will man sie zuerst gar nicht hereinlassen, denn man kennt sie ja nicht. So muss Frau Tucholsky erst lang und breit erklären, was sie will. Die Empfangsdame muss erst herumtelefonieren, dann schickt sie Frau Tucholsky in den zweiten Stock. Dort herrscht Stress und Hektik im Grossraumbüro. Endlich findet Frau Tucholsky ihre Ansprechperson. Frau Adler entschuldigt sich nach der kurzen Begrüssung jedoch gleich wieder und lässt Frau Tucholsky warten. Diese weiss nicht so recht, was sie anfangen soll. Etwas hilflos schaut sie sich um. Die anderen Mitarbeitenden beachten die «Neue» kaum und huschen geschäftig an ihr vorbei. Frau Adler erscheint wieder und zeigt ihr den Arbeitsplatz. Es liegt bereits ein Berg Pendenzen dort und auf den Arbeitsmappen kleben Zettelchen, auf denen vermerkt ist, was zu erledigen sei. Es will jedoch nichts so recht klappen. Der PC ist noch nicht eingerichtet und lässt sich nicht starten. Ein Telefon sucht Frau Tucholsky vergeblich. Die Stifte, die für sie bereitgelegt wurden, sind eingetrocknet und für die Benutzung des Kopiergeräts ist ein Passwort erforderlich. Frau Tucholsky getraut sich kaum noch, ständig um Hilfe zu bitten. Schliesslich ist Mittagszeit und Frau Adler erklärt ihr den Weg zur

Kantine. Sie selbst esse daheim. Frau Tucholsky fragt sich zu den Toiletten durch, schliesst die Tür hinter sich und bricht ersteinmal in Tränen aus.

Problemstellung

Wir können uns gut vorstellen, in welcher Verfassung Frau Tucholsky

Personalbedarfs kann erst als abgeschlossen betrachtet werden, wenn die stabile Integration des neuen Mitarbeiters in den Betrieb gelungen ist.

Häufig ist die Einführung eines neuen Mitarbeitenden entscheidend für seine spätere Einstellung



nach ihrem ersten Arbeitstag nach Hause kommt und mit welchen Gefühlen sie sich am nächsten Tag wieder auf den Weg zur Arbeit macht. Hier stellt sich die Frage: Muss das so sein?

Die Auswahl von Mitarbeitenden wird in den Unternehmen in der Regel sehr sorgfältig durchgeführt. Personalauswahlentscheidungen zählen unbestritten zu den zentralen Entscheidungen eines Unternehmens. Der Einarbeitung neuer Mitarbeitender wird aber oft weit weniger Beachtung geschenkt. Dabei ist diese Aufgabe nicht weniger wichtig als die Personalauswahl. Die Deckung eines

zu seiner Arbeit, seinen Kollegen, seinen Vorgesetzten und seinem Arbeitgeber sowie für seine Einsatz- und Leistungsbereitschaft. Den ersten Arbeitstagen kommt somit eine ausserordentliche Bedeutung zu. Zahlreiche Untersuchungen haben gezeigt, dass neue Mitarbeitende bereits nach kurzer Zeit für sich entscheiden, ob sie für eine längere Zeit in einem Unternehmen bleiben werden oder nicht. Diese Fluktuationsbereitschaft nimmt mit steigender Betriebszugehörigkeit deutlich ab. Zudem sind die Kosten, die durch Frühfluktuation entstehen, nicht unerheblich. Die Kosten entstehen u.a. durch Minderleistungen vor, während und

Charly Wyer zeigt auf, welche Schutzausrüstung wann erforderlich ist.

nach der Kündigungsentscheidung, durch Anwerbung, Auswahl und Einstellung eines neuen Mitarbeitenden, durch dessen Anlernen und Einarbeiten, durch die erhöhte Arbeitsbelastung für die übrigen Mitarbeitenden, durch die Störung der Arbeitsabläufe sowie durch Än-

Das neue Einführungsprogramm der Lonza in Visp

Seit März dieses Jahres gibt es ein neues, auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden mit unterschiedlichen Arbeitsverträgen abgestimmtes Einführungsprogramm. So dauert dieses für Mitarbeitende mit Einzel-

den Vorgesetzten ist ebenfalls Bestandteil.

Dieses Einführungsprogramm wird vorerst einmal monatlich, jeweils am Monatsanfang, später nach Bedarf vielleicht auch alle zwei Monate durchgeführt.



derungen in Rollenverteilungen und in Kommunikationsnetzen etc..

Es gibt aber auch Mitarbeitende, die aus verschiedenen Gründen im Unternehmen bleiben, obwohl sie schlecht oder gar nicht eingegliedert wurden und jetzt unzufrieden, demotiviert und desinteressiert ihre Arbeit verrichten. Ziel der Einführung bzw. der Integration ist es also, einen möglichst zufriedenen Mitarbeitenden zu bekommen, der eine hohe Leistung bringt und dem Unternehmen langfristig erhalten bleibt. Gleichzeitig werden die Fluktuationsbereitschaft und damit verbunden auch die dadurch entstehenden Kosten gesenkt.

arbeitsverträgen drei Tage, genau wie bei den Mitarbeitenden mit Kollektivarbeitsverträgen, die jedoch teilweise unterschiedliche Programmeinheiten besuchen. Für Verleihmitarbeitende, also diejenigen, die über eine Drittfirma angestellt sind, sind fünf Tage obligatorisch, wobei es auch hier Unterscheidungen je nach Tätigkeit gibt.

Die Themen reichen von allgemeinen Informationen über die Lonza und anschliessendem Rundgang im Werk bis zur Demonstration von Schutzartikeln. Es dreht sich aber auch um Energien und deren Verwendung, Prozessstoffe und deren Eigenschaften und ein Apéro mit

Lonza hat erkannt, dass die Mitarbeitenden die wertvollste Ressource und der wichtigste Produktionsfaktor des Unternehmens sind. Ohne engagierte und kreative Mitarbeitende geht gar nichts. Bedarfsgerechte Einführungsprogramme spielen beim Vermitteln von Basiswissen zu Beginn eine wichtige Rolle bei der Integration.

Neuen Mitarbeitenden mit einem offenen Ohr zu begegnen und ihnen in der Eingewöhnungsphase zu helfen, sich zurechtzufinden, liegt an uns allen und zahlt sich in der Regel nach kurzer Zeit auch für uns selbst aus.

Auf dem Werksrundgang mit Urs Mazotti.

Daniel Zollinger

Vögel bei der Lonza

Das Werk der Lonza in Visp ist bewohnt. Bei einem Morgenspaziergang an einem arbeitsfreien Frühlingstag konnten wir eine überraschend grosse Vielfalt an Vögeln feststellen.

Motivation

Auf dem Weg durch die Lonza begegnen uns immer wieder Vögel. Wenn man die Augen dafür offenhält, stellt man bald einmal fest, dass es neben Amsel, Eichelhäher und Hausspatz noch einige andere Arten zu sehen gibt.

Vögel sind ein einigermaßen einfach zu beobachtendes, aber schwierig zu fotografierendes Beispiel für die Artenvielfalt eines Gebietes. Sie sind mobil und zum grössten Teil tagaktiv, was ihre Entdeckung merklich erleichtert. Ausserdem sind sie gerade im Frühling durch ihren Gesang – wo dieser nicht übertönt oder durch Mauern abgelenkt wird – leicht zu orten. Als wir den Beschluss fassten, genauer in Erfahrung zu bringen, genauer in Erfahrung zu bringen, genauer in Erfahrung zu bringen, welche und wie viele Vogelarten an einem Frühlingmorgen bei der Lonza anzutreffen sind, war uns klar, dass wir neben den eingangs erwähnten mindestens Bachstelze, Hausrotschwanz und Gebirgsstelze erwarten durften. Aber wir waren gespannt, was wir sonst noch alles antreffen würden.

Als Beobachtungsraum legten wir das Werksareal der Lonza sowie den darüberliegenden Luftraum fest. Da das Auge vor willkürlichen Grenzen nicht Halt macht, haben wir einige Arten auch durch den Werkszaun hindurch beobachtet. Diese sind in der Artenliste durch Klammern gekennzeichnet.

Chemiestandort als Lebensraum

Kaum ein Lonzer würde seinen Arbeitsplatz zum Wohnort machen wollen. Das Gebiet ist stark überbaut, ab und zu lärmig und mit geruchlichen Emissionen belastet. Aus diesen Gründen ist es immer wieder überraschend, wie viele Lebewesen, in unserem Fall Vögel, sich davon nicht abschrecken lassen.

Der bebaute Raum bietet verschiedenen Vogelarten interessante Lebensräume. Als prominentes Beispiel dafür kann der Hausrotschwanz erwähnt werden. Ursprünglich handelt es sich dabei um einen Vogel, der stark ans Gebirge gebunden war. Doch als sich durch die Bautätigkeit des Menschen in tieferen Lagen Ersatzfelsen anboten, entwickelte er sich zum Zivilisationsfolger weiter. Häuser bilden heute seine Felsen. Und die Rohrleitungen und die vielen Winkel bei der Lonza scheinen ein besonders gutes Umfeld zu sein.

Ein zweiter Vogel, der neben den Felsen zunehmend von Menschen gebaute Mauern für seinen Nestbau nutzt, ist die Felsenschwalbe. Interessanterweise ist sie, anders als ihre Verwandten, die Mehl- und die Rauchschnalbe, erst in den letzten Jahren dazu übergegangen, als Kulturfolger, also als Art, die die Veränderung der Umwelt durch den Menschen nutzen kann und ihm in seine Kulturlandschaft

folgt, in Erscheinung zu treten. Bis vor wenigen Jahren war sie nur an natürlichen Felsen anzutreffen. Bei der Lonza konnten wir die Felsenschwalben beim Nestbau beobachten. Die doch eher speziellen Konstruktionen der alten Lagerhallen mit Vorsprüngen und Querträgern scheinen einen valablen Ersatz für die Felsen darzustellen.

Bachstelze und Gebirgsstelze bevorzugen ein anderes Habitat. Sie ernähren sich unter anderem von Insekten, die sie in der Nähe von oder über Gewässern erbeuten. Das Gelände der Lonza ist durchzogen von Kanälen, die das ganze Jahr über einen weitgehend stabilen Pegelstand haben und deren Temperatur über derjenigen vom Rotten liegt. Das führt anscheinend zu einem für diese Arten interessanten Angebot an Nahrung.

Auf dem Weg durch das Lonza-Gelände ist uns auch der Stieglitz oder Distelfink immer wieder begegnet. Dieser Vogel ernährt sich vor allem vom Samen der Distel oder der Klette, beides Pflanzen, die einen gewissen Pioniercharakter haben und deshalb auch auf Industriebrachen gedeihen.

Ergebnis

Die Artenliste stellt eindrücklich dar, wie vielfältig die Vogelarten sind, die bei der Lonza in Visp anzutreffen sind. Der Werksplan führt darüber hinaus einige Standorte



Liste der gesichteten Vögel

Die Nummern verweisen auf den Werksplan. Sichtungen unmittelbar ausserhalb des Werks sind in Klammern angegeben.

- 1 Felsenschwalbe
- 2 Hausrotschwanz/Grünfink
- 3 Gartenrotschwanz/Kolkkrabe
- 4 Bachstelze
- 5 Mönchsgrasmücke/Distelfink
- 6 Dorngrasmücke/Mehlschwalbe
- 7 Girlitz/Rauchschwalbe
- 8 Gebirgsstelze
- 9 Wanderfalke (Überflug)
- 10 Mönchsgrasmücke
- 11 Stockente
- 12 Feldsperling
- 13 (Seidenreihler)
- 14 (Schwarzkehlchen)
- 15 (Turmfalke/Elster)
- 16 Eichelhäher
- 17 Nachtigall
- 18 Graureiher
- 19 Buchfink/Kohlmeise/Zilpzalp
- 20 Rabenkrähe
- 21 Türkentaube
- 22 Amsel/Hausperling

Häufig und wenig scheinbar: der Eichelhäher.

Die Vogelbeobachter in Aktion im Gebiet des Bertschi-Terminals.

Von rechts: Martin Eyer, Niklaus Künzle, Norbert Clausen und Daniel Zollinger; Fotograf Erich Armbruster.

auf, an denen wir die Vögel getroffen haben.

Die Anzahl und auch die Anwesenheit von eher seltenen Arten wie zum Beispiel der Dorngrasmücke haben uns gefreut und überrascht. Es lohnt sich also auch dort, wo man es nicht unbedingt erwarten würde, genauer hinzuschauen. Mit 15 bis vielleicht 20 Arten hätten wir gerechnet, aber nicht mit 30. Es gibt definitiv mehr Vögel zu sehen als Eichelhäher, Elster und Amsel.

Ein Vogel liess sich glücklicherweise nicht blicken: Weit und breit war kein Pleitegeier zu sehen.

Weiterführende Informationen

- www.ornitho.ch; dort ist unter «Alle Fotos» ein reicher Bilderschatz zu finden, der sich nach verschiedenen Kriterien ordnen lässt
- Svensson, Grant, Mullarney, Zetterström; Der Neue Kosmos Vogelführer; Kosmos Verlag Stuttgart 1999
- Natur- und Vogelschutzverein Oberwallis (NVO); www.nvo-oberwallis.ch

■ *Persönlich*

Olivia Kalantzis
Christian Imhof

Mitarbeitende der Lonza berichten über ihre anspruchsvollen Aufgabenbereiche, Herausforderungen, Werte und Ziele sowie ihr soziales Umfeld.

Wir über uns – Kurzporträts

Alfred Zimmerli
HR Corporate Functions
und HR IT
Lonza AG, Basel



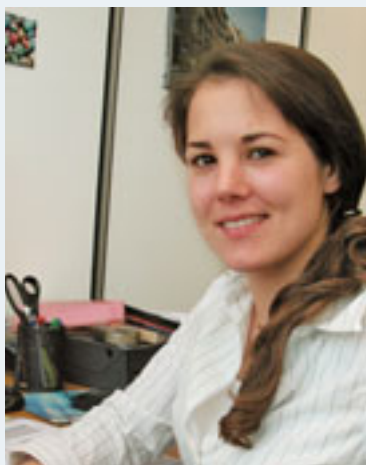
Nach einem sonnigen Halbjahr in der vorzeitigen Pensionierung hatte ich genug. Ich suchte eine Beschäftigung auf Zeit. Doch da hatte ich die Rechnung ohne Lonza gemacht. Nichts mit Arbeit auf Zeit, hier wird richtig gearbeitet. Nun betreue ich die Konzernfunktionen und leite das Projekt zur globalen Ausrichtung aller HR-Tätigkeiten mit dem sinnbildlichen Namen «Iceberg». An Lonza schätze ich vor allem die Kultur: locker in der Form und hart in der Forderung. Ich genieße jeden Tag und wenn alles misslingt, kann ich mich immer noch bei meinem Sohn in Florida niederlassen.

Charles Harris
Graphic designer
Lonza Allendale, NJ



I started my career with Lonza as a freelance graphic artist, contracted to help with the Cambrex acquisition. I was hired full-time after that project was completed. I now work in the Corporate Communications department in Allendale, NJ. We support various business units in the United States and Canada. The things I like most about my job are meeting people from all over the world, and doing my part to add to Lonza's design image. I have been married to my beautiful wife for 19 years. We live in a small house on a large lot in rural upstate NY. We have two dogs, two cats and various fish.

Concetta Raffaeli
Assistant to Head of
Global Human Resources
Lonza AG, Basel



Nachdem ich meine Berufsmatura bei der Lonza im Jahr 2006 abgeschlossen hatte und ein halbes Jahr in Cheltenham (GB) verbracht hatte, arbeitete ich ein Jahr lang als BU-Assistentin Nutrition. Obwohl mir diese Arbeit sehr viel Spass gemacht hat, habe ich diesen März zu Human Resources gewechselt. Der Umgang mit Menschen liegt mir sehr und bereitet mir in meiner täglichen Arbeit viel Freude. Wenn ich nicht arbeite, unterstütze ich den FC Basel mit Leib und Seele oder treffe mich mit Freunden zum gemütlichen Beisammensein.

Judith Jossen-Stoffel
Knowledge Management
Lonza Exclusive
Synthesis, LES R&D
Lonza AG, Visp/
Heimarbeit



Seit etwas mehr als sechs Jahren arbeite ich in Teilzeit für die Lonza und kann meine Arbeit von zu Hause aus erledigen. Zu meinen Aufgaben gehören die Aufnahme von neuen chemischen Strukturen und das Archivieren verschiedener Dokumente im CISWeb. Ich schätze diese Arbeit sehr, denn sie verschafft mir die nötige Abwechslung im Alltag als Hausfrau und Mutter. Meine Freizeit verbringe ich gerne im Kreise meiner Familie und von Freunden. Mit Sport, Fotografieren und Lesen halte ich mich fit und auch für Ausflüge und Reisen bin ich immer zu begeistern.

Portraits are to be sent to/
Porträts sind zu senden an:
olivia.kalantzis@lonza.com
sonja.mutter@lonza.com

Christine Briggeler
EMR-Engineering LSI
Lonza AG, Visp



Vor 20 Jahren habe ich meine Tätigkeit bei der Lonza für die Elektrik begonnen. Seit 1998 arbeite ich als Assistentin in der EMR-Technik. Folgende Aufgaben gehören unter anderem zu meinem Tätigkeitsgebiet: Erstellung und Aktualisierung von Anlagedokumentationen, Pflege des QS-Dossiers, Betreuung Documentum, Pflege von Gerätestandards in verschiedenen Datenbanken, Organisation des Pikettendienstes sowie administrative Unterstützung meiner Mitarbeitenden. In meiner Freizeit lese ich oft und arbeite gerne in den eigenen Reben.

Claire Staedelin
Kreditorenbuchhaltung
Lonza AG, Basel



Seit Januar 2001 arbeite ich in der Kreditorenbuchhaltung, wo ich alles was sich mit Lieferantenrechnungen befasst, erledige. Dies reicht vom Verbuchen bis zur Zahlung. Auch biete ich oft Hilfe an, wenn es darum geht, Probleme mit dem «Workflow» zu lösen. Ich habe meinen Teilzeitjob von 50% auf neu 80% erhöht; das ist der Beweis dafür, dass das Arbeiten in der Buchhaltung sehr interessant ist und Freude macht! Für meine Familie und Freunde koche ich gerne feine Menüs. Ich mag auch Auslandsreisen, um Städte und unbekannte Gastronomie sowie Weine zu entdecken.

Martin Zurbriggen
Leiter Technischer
Einkauf
Lonza AG, Visp



Nach einigen Jahren Verkaufserfahrung ergab sich im Januar 2006 bei Lonza die Möglichkeit, in den Technischen Einkauf zu wechseln. Anlagen, Materialien und Dienstleistungen auf dem globalen Markt preisgünstig, in der geforderten Qualität und termingerecht zu beschaffen, gehört zu meiner Aufgabe und ist eine Herausforderung. Die Zusammenarbeit mit verschiedenen Mitarbeitenden, die seit Oktober 2007 zugeteilte Führungsaufgabe und der dazugehörige Erfahrungsaustausch bereichern meine Arbeit. Den Ausgleich zur Arbeitswelt geben mir die Naturerlebnisse mit meiner Familie, das Tennisspielen und Rasenmähen.

Randolf Karlen
Prozessteamleiter
DSM, Lalden



1985 begann ich meine Berufslaufbahn bei der Lonza mit der Ausbildung zum Chemikanten. Anschliessend wechselte ich in die damalige Teranol in den Bau L58. Heute arbeite ich bei der DSM als Prozessteamleiter im Bau L52. Hier bin ich zusammen mit dem Betriebspersonal für die Einhaltung des strikten Produktionsplans zuständig, helfe bei diversen Projekten und bin für die Personalführung verantwortlich. Persönlich schätze ich die enorme Abwechslung sowie die vielen Kontakte zu internen wie externen Stellen. In der Freizeit engagiere ich mich als Präsident des KTV Visp Handball.

■ Lehrlinge

Clelia Schläpfer

Flossenschwimmen ist die schnellste Möglichkeit, sich aus eigener Kraft im Wasser fortzubewegen. Dabei hilft die so genannte Monoflosse. Sie ist eine grosse Flosse, auf

Flossenschwimmen

der beide Füsse Halt finden. Mit delfinähnlichen Bewegungen werden Spitzengeschwindigkeiten von über 3 m/s erreicht.



Startsprung.

Zur Grundausrüstung eines jeden Flossenschwimmers zählen die Monoflosse (in einigen Ausnahmefällen auch noch die Stereoflosse), ein Mittelschnorchel für die Überwasserstrecken sowie eine Schwimmbrille.

Monoflosse.

**SLRG Oberwallis
Schweizermeister-
schaften, Genf.**

Das grosse Blatt der Monoflosse besteht aus glasfaserverstärktem Kunststoff. Auf ihr sind die Fussteile angebracht, in welche der Sportler seine Füsse steckt. Hergestellt werden diese Flossen in der Ukraine, Russland, China, Estland, Frankreich und Italien. In den letzten Jahren haben sich diese Flossen stark weiterentwickelt.

Bei den Überwasserstrecken wird über den Mittelschnorchel geatmet. Im Unterschied zum «normalen»

Schnorchel, wie man ihn vom Tauchen her kennt, verläuft dieser nicht an der Seite des Kopfes, sondern direkt vor der Nase. Damit eine Stromlinienform erreicht werden kann, ist er leicht nach hinten gebogen.

Zu einem Standardwettkampfprogramm gehören 50, 100, 200, 400, 800 sowie 1500 Meter Flossenschwimmen.

Weiter gibt es 50 Meter Streckentauchen, wobei der Schwimmer mit angehaltenem Atem unter der Wasseroberfläche schwimmt, sowie 100, 400, 800 Meter Streckentauchen/DTG (DTG = Druckluft-Tauchgerät).

Bei allen Wettkämpfen gibt es auch Staffelwettkämpfe. Jeweils

4 Sportler schwimmen hintereinander eine bestimmte Strecke. So zum Beispiel 4x50, 4x100 FS oder 4x200 FS.

Die Sparte Flossenschwimmen wurde 1978 im Oberwallis ins Leben gerufen. 1979 nahm der Club zum ersten Mal regelmässig an nationalen Wettkämpfen teil und konnte die ersten Mitglieder in die Jugendnationalmannschaft delegieren. 1980 wurde der erste Oberwalliser in die Nationalmannschaft berufen. Seit dieser Zeit werden regelmässig Mitglieder des Flossenschwimmclubs der SLRG (Schweizerische Lebensrettungsgesellschaft) Oberwallis in die verschiedenen Nationalkader aufgenommen.

It was all fun, but no games at Microbial Control's 2008 Summer Olympics. The "Olympics" is an open forum; creating dialogue among business teams to foster

Ashley E. Huziarski

Lonza Microbial Control Holds its 2008 Summer Olympics

new product ideas and to increase portfolio and project management efficiency.



**Crystal Nesbitt,
Manager,
Microbiology &
Analytical
Technology,
presents an
Analytical
Chemistry Overview.**

The Integrated Project Management (IPM) Portfolio Summer Olympics took place in the Microbial Control Headquarters in Allendale, NJ, on 4 June 2008. Representatives from North America and Europe, including Sales, R&D and Marketing, attended the day-long event.

Andy Kaziska, Hygiene Applications Specialist, hosted the event and kicked off the day's presentations, which focused on Hygiene, Preservation, Business Development and Analytical Technology. Each team presented an overview of their projects and presented current best practice case studies on problems encountered and the solution process.

The industry groups focused on new product activities and launches while the Analytical group focused on support of established products. To demonstrate the high value in state-of-the-art technical service, the following case study was presented.

– Issue: European Union Authority challenged the preservative levels in a major consumer product after it was packaged. A major customer product recall was pending.

– Action: Microbial Control Analytical group obtained methods and product samples from the Authority and ran multiple analyzes by the Authority method using appropriate standards.

– Result: The method utilized by the Authority artificially reported preservative concentrations twice the actual amount.

– Conclusion: European Union Authority accepted Microbial Control's results, avoiding a major product recall. The Microbial Control customer also learned that the value of Lonza products does not end at the point of sale.

The IPM Portfolio Summer Olympics replaced the "New Ideas Symposium," in which business teams traditionally displayed new idea posters. This year's planning team, consisting of David Biro, Larry Hall, Joe Kimler, Phil Sweeny and Andy Kaziska, changed the format to allow sharing of best practices among groups. They also wanted the sales force to see new product pipelines and stimulate ideas on how to sell new products and services. They called the event the "Olympics" because it's held every summer and winter.

The 2008 Winter Olympics will be held on 5 November 2008 with presentations from Materials Protection, Water Treatment, Process Research and Microbiology.

■ Aus- und Weiterbildung

Der Bunker mit den eingebauten Servern der Lonza Visp wird mithilfe von Rhonewasser oder Visper Trinkwasser gekühlt. Ausschlaggebend für eine sichere Kühlung ist die redundante

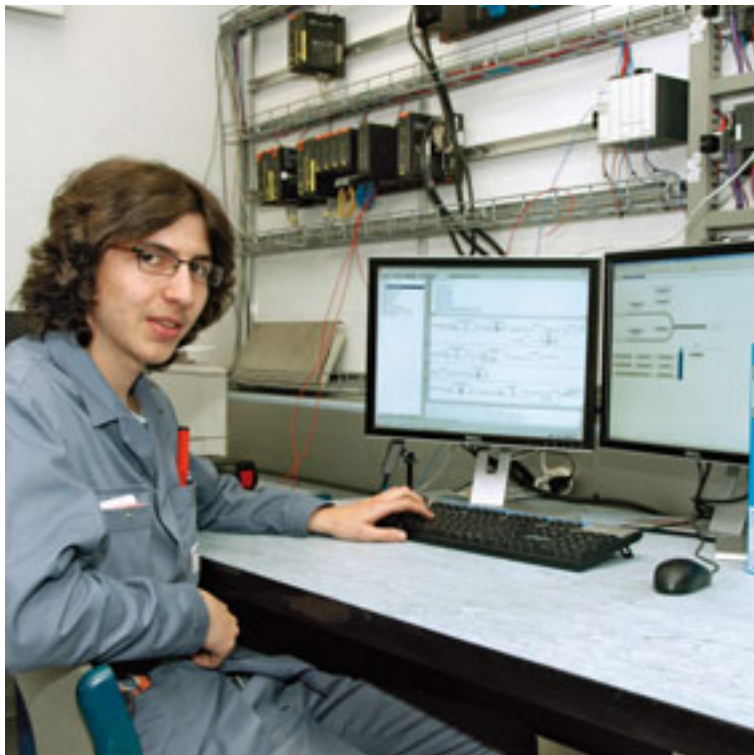
Michel Schwery

Kühlung EDV-Bunker

Versorgung mit zwei Kühlmedien mit einem Mindestdruck von 2 Bar. So kann die Raumtemperatur des Bunkers auf dem gewünschten Sollwert gehalten werden.



**Michel Schwery,
Ausbildner
Automatiker und
Elektroinstallateure**



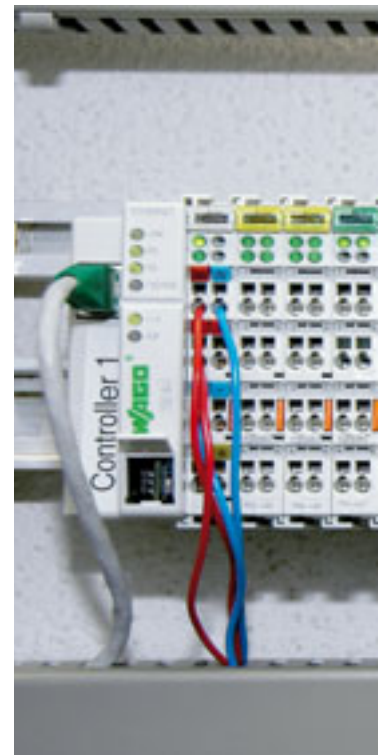
Sebastian Williner am Programmierarbeitsplatz, an welchem er einen wesentlichen Teil seiner Zeit verbracht hat, um das Projekt zu realisieren.

Ausschnitt der SPS (speicherprogrammierbare Steuerung) der Firma Wago, die das eigentliche Herzstück der Steuerung ist.

Welches Wasser soll gewählt werden?

Der angehende Automatiker Sebastian Williner hat sich an diese Fragestellung gewagt. Als Ausbilder habe ich die Projektarbeit begleitet.

Falls möglich wird immer mit Rhonewasser gekühlt, da dieses viel günstiger ist. Das Wasser aus der Rhone hat allerdings einen niedrigen Druck, der je nach Bezug in der Versorgungsleitung schwankt. Es kommt nicht selten vor, dass ein Umschalten auf das Trinkwasser notwendig ist, um damit eine zuverlässige Kühlung der Server zu gewährleisten.

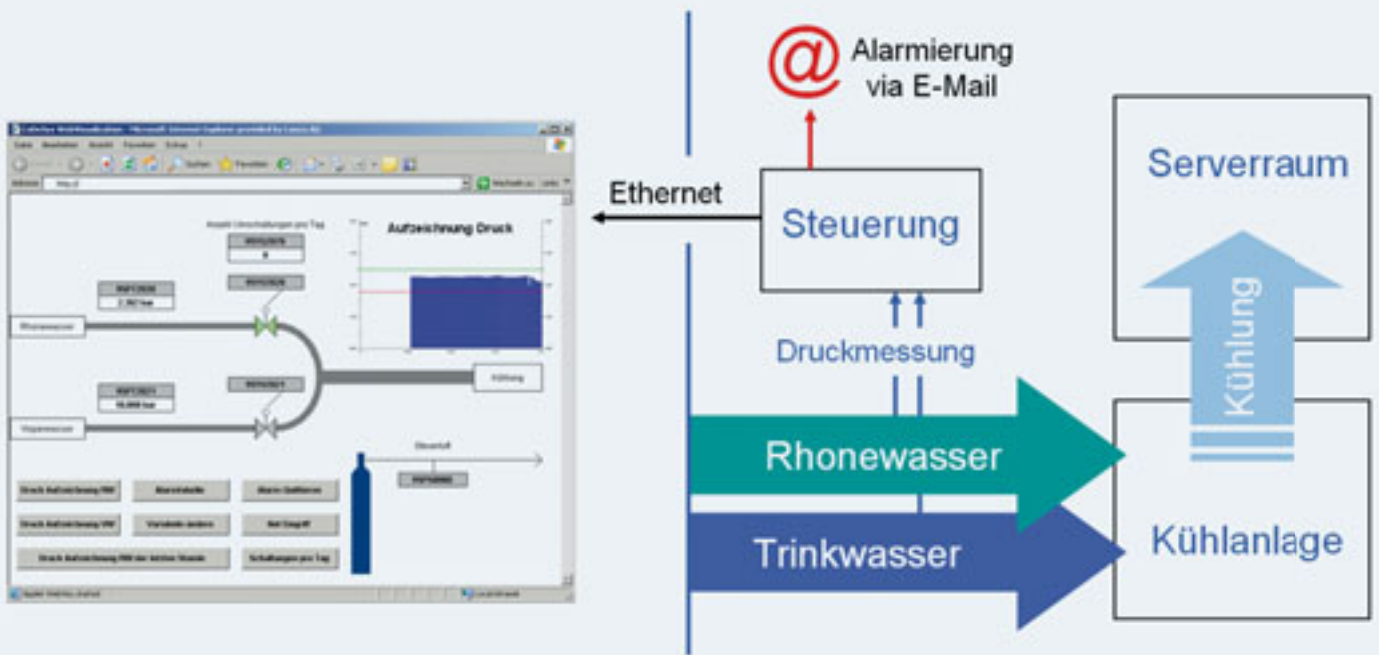


Aus diesem Grund wurde eine Steuerung der Firma Wago bei den Ventilen installiert, welche ständig den Druck des Rhone- und des Visper-Wassers kontrolliert und bei Druckmangel oder sonstigen Problemen auf die sichere Trinkwasserversorgung schaltet.

Diese Steuerung ist mit dem Intranet verbunden. So kann von einem beliebigen Computer auf die Visualisierung der Steuerung zugegriffen werden, um den aktuellen Druck oder andere Informationen abzulesen oder sogar zu ändern.



Anbringen von Bezeichnungsschildern, die den EMR-Leuten die Arbeit im Störfall erleichtern.



Inbetriebsetzung der Steuerung im Kühlraum des Serverraums.

■ Betriebskommission

Walter Rondolini

Die Mitglieder der Betriebskommission (BK) Lonza stellen sich einzeln vor. Wir erfahren ihre Beweggründe, bei der BK

Die Betriebskommission stellt sich vor

mitzumachen, ihre Vorlieben und Hobbys. In dieser Ausgabe stellt sich Walter Rondolini vor.



Steckbrief

Name	Rondolini
Vorname	Walter
Geboren	2. Februar 1947
Zivilstand	Verheiratet mit Giusy Casile
Kinder	Zwei Söhne und eine Tochter
Beruf	Elektriker
Hobbys	Garten, Bike, Schwimmen, «Opa sein»
Vorbild	Menschen, die konsequent handeln
Motto	Leben und leben lassen
Stärke	Diplomatie und Kommunikationsfähigkeit
Schwäche	Emotionalität
Schönste Stadt	Venedig
Schönster Fleck der Welt	Irgendwo, aber mit meiner Familie

Porträt

Mit 23 war ich jung und stark. Ich hatte ein Diplom als Elektriker und einen geheimen Traum: ein eigenes Haus und eine Familie.

Eine Stelle in der Schweiz hätte einen grossen finanziellen Beitrag zu meinem Projekt geleistet. So, mit gutem Willen und Abenteuergeist, habe ich mein neues Leben als Grenzgänger angefangen und mein Abenteuer hiess Lonza.



Regelmässige Bewegung, zum Beispiel auf dem Bike, ist wichtig.



Es war im Jahr 1970, als alles begann, und jetzt, nach 38 Jahren, bin ich immer noch hier.

Die Lonza stellt für mich Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft dar. Mit 61 Jahren werde ich bald in den Ruhestand treten. Weisse Haare hatte ich nicht, als ich bei der Lonza anfang, doch jetzt sind einige zu sehen. Sie sind aber nicht die Folge der Schrecken im Betrieb.

Im Jahr 1970 wurde ich bei der Forschung im Labor 2 angestellt. Das Schicksal war mir gnädig, ich traf wertvolle charismatische Persönlichkeiten, die ich in gutem Andenke bewahre und die mir unter anderem den Anstoss gaben, Deutsch zu lernen.

Es war wirklich eine gute Arbeitsgruppe, aber das Arbeitsklima zwischen Arbeitern und Vorgesetzten empfand ich als seltsam. Gerade zu jener Zeit traf ich meine Frau Giusy, die bei der Lonza als Laborantin im Betrieb Denon angestellt war.

Vom Labor 2 wurde ich nach einigen Jahren, immer innerhalb der Forschung, in die Betriebe MDN/Dionil versetzt. Dort blieb ich bis ungefähr 1980, als sich mir eine günstige Gelegenheit bot. Es ging um etwas Neues. Es war ein Anreiz, Zeit für mich, eine neue Herausforderung anzunehmen, und so nahm ich die Chance wahr. Nach einer Phase in der Forschung an einem Produkt wechselte ich mit

demselben Produkt in einen anderen Betrieb, ins FCC.

Es handelte sich wirklich um einen qualitativ guten Sprung, der in meinem Arbeitsleben zu einer wesentlichen Änderung führte. Damals gab es nur zwei Anlagen: Zuerst war ich bei FC1, dann bei FC2, wo ich zum Schichtenführer ernannt wurde.

Im Zuge der Betriebserweiterungen war ich dann an weiteren Anlagen tätig. Auch gegenwärtig übe ich meine Tätigkeit als Schichtteamleiter (STL) in diesem Umfeld aus.

Ich mag meine Arbeit, den Umgang mit Leuten und bin froh, als Italiener in der Schweiz gut aufgenommen und integriert worden zu sein.

Auch Umgebungsarbeiten müssen erledigt sein.

Meinerseits habe ich in der Schweiz immer vieles geschätzt. Ich bewundere, wie hier organisiert und vorgebeugt wird. Probleme werden rechtzeitig erkannt und beseitigt.

Im FCC ist all dies erkennbar. Man vergisst dabei aber nicht den Einzelnen. Ihm oder ihr wird Aufmerksamkeit gewidmet, als Einzelne, jedoch Einzelne innerhalb einer Gruppe.

Apropos: Ich bin mit Giusy seit 35 Jahren verheiratet, habe zwei Söhne, eine Tochter und vier Enkelinnen. Meine Familie ist sehr wichtig für mich und ich bin wirklich zufrieden mit meinem Leben. Ich habe sogar mehr, als ich mir wünsche. Ab und zu bekomme ich Rückenschmerzen. Das wiederum wäre zum Beispiel nicht unbedingt nötig.

Was ich meine? Jeder sollte in sich hineinschauen und versuchen, eventuell etwas bei sich zu verändern, anstatt daran zu denken, was die anderen machen oder ändern sollten.

Doch manchmal gibt es Probleme bei der Arbeit und mit den Kollegen, klar. Wo gibt es keine? In meinem Alter und mit meiner Erfahrung bin ich davon überzeugt, dass gute Gespräche äusserst wichtig sind. Auch wenn es nicht immer einfach ist, stellt es oft sicher die beste Lösung dar. Man sollte nichts unterschätzen, sogar das kleinste Missverständnis soll geklärt werden.

Kurz und gut hat mir diese Stelle bei der Lonza erlaubt, sehr viel zu bewegen. 38 Dienstjahre sind vergangen. Der Ruhestand wird eine neue Situation sein. Diese Veränderung ist nicht zu unterschätzen. Der grosse Vorteil ist, dass ich diese Entscheidung frei treffen konnte. Meine Frau und ich haben darüber geredet und dann entschieden, unser Leben anders zu gestalten.

Mein Dank geht an alle Mitarbeitenden und an all die geschätzten Persönlichkeiten, von denen ich viel lernen durfte!



Ich freue mich, in Zukunft noch mehr Zeit mit meinen Enkelinnen verbringen zu dürfen.



7 Fragen an Walter

1. Warum hast du dich für ein BK-Mandat entschieden?

Ich lege Wert darauf, an der Betriebskommission beteiligt zu sein, vor allem weil ich die Interessen von uns Grenzgängern vertreten will. Es war aber auch wichtig für mich, die Möglichkeit zu haben, noch besser integriert zu werden.

2. Was reizt dich an dieser Tätigkeit?

Ich glaube, es ist ganz gut, etwas zu machen, was dabei hilft, Probleme zu lösen. Ich finde es ganz interessant, neue Situationen zu untersuchen, Problemen auf den Grund zu gehen und darüber zu diskutieren, um die beste Entscheidung treffen zu können.

3. Was hat die BK aus deiner Sicht für eine Aufgabe?

Die BK vertritt die Mitarbeiter, die dem KAV unterstellt sind, und sorgt dafür, dass die Bestimmungen vom KAV korrekt angewendet werden. Die Mitglieder der BK arbeiten im Interesse der Beschäftigten und des Unternehmens. Sie behandeln verschiedene Fragen, beispielsweise rund um Arbeitssicherheit, Pensionskasse, Schichtpläne etc.

4. Welche Funktion hast du in der BK?

Ich bin Mitglied des Paritätischen Legats, welches seit 1976 zugunsten der Arbeiter besteht. Die Stiftung fokussiert ihre Tätigkeiten vor allem auf Hilfsangebote bei ausserordentlichen sozialen Fällen, zahlt Beiträge für ärztlich angeordnete Erholungsferien und unterstützt die Arbeitslosenhilfe. Als Mitglied versuche ich immer, die Vielseitigkeit jeder Situation zu berücksichtigen, ohne etwas zu unterschätzen.

5. Was ist das Schwierigste an der BK-Arbeit?

Es ist nicht einfach, den Erwartungen der Beschäftigten voll zu entsprechen und sie verstehen zu lassen, dass wir ihre Interessen vertreten. Wir machen immer alles, was möglich ist, damit unsere Bemühungen respektiert werden. Das ist aber leider nicht immer der Fall, was ich sehr schade finde. Vielleicht fehlt es noch ein bisschen an der Kommunikation, dass einige Personen noch nicht davon überzeugt sind.

6. Hast du ein Ziel in der BK?

Eher einen Traum als ein Ziel. Ich stelle mir vor, dass BK-Mitglieder, Gewerkschaften und die Werksdirektion eines Tages an einem Tisch sitzen und alle zufrieden und einverstanden sind mit einem Vertrag.

7. Welcher Leitsatz begleitet dich bei diesem Mandat?

Glaubt ihr an Träume?

Personelles

Geburtstage

In den nächsten Monaten feiern folgende ehemalige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Geburtstag:

August 2008

1. Theo Imhasly, Basel [80]
4. Oswald Burgener, St. German [80]
Peter Hardt, Visp [75]
10. Willy Lochmatter, Naters [80]
11. Joseph Oggier, Turtmann [70]
13. Drago Sencar, Steinhausen [80]
Walter Kalbermatten, Pratteln [70]
14. Franz Schuwey, Düringen [85]
15. Verena Ambiel, Visp [75]
17. Guido Stampa, Luzern [85]
Walter Bregy, Steg [85]
25. Jeanny Lagger, Visp [70]
27. Adolf Karlen, Visp [85]
28. Hugo Soland, Basel [80]
Antonio Ricci, Benevento [75]

September 2008

3. Leander Imboden, Visp [85]
Fedele Aiello, Domodossola [75]
8. Kurt Käser, Lostorf [70]
14. Kurt Ammann, Visp [75]
18. Martin Trechsel, Gunten [70]
19. Francesco Trapani, Domodossola [75]
20. Jean-Jacques Hummel, Selama [85]
23. Marie-Rose Wolf, Basel [85]
24. Max Stöpfer, Baltschieder [70]
27. Raymond Truffer, Eyholz [80]
29. Meinrad Andenmatten, Stalden [80]
Reinhard Truffer, Naters [70]

Oktober 2008

3. Pius Juon, Visp [80]
Ilona Kovacs, Visp [70]
6. Marcel Pochon, Visp [85]
Pietro Pedaci, Domodossola [80]
Bruno Zanga, Mellikon [70]
12. Othmar Arnold, Brig [80]
Albert Clausen, Glis [70]
13. Arnold Hug, Brigerbad [70]
14. Theophil Werlen, Bürchen [80]
19. Robert Kreuzer, Visperterminen [75]
22. Vitus Zenhäusern, Bürchen [75]
23. Rudolf Schwab, Basel [85]
25. Gerd Heydkamp, Ried-Mörel [70]
28. Vitus Thenen, Münster [90]

28. Dieter Kolb, Ramlinsburg [70]
31. Leo Peren, Brig [80]
Pierre Rossetti, Glis [70]

Neu bei uns in Basel

Scott Druker, Dipl. Chemiker
Andreas Refer,
Sachbearbeiter Kundenlogistik
Denise Ritz,
Sachbearbeiterin Kundenlogistik
Daniel Weyeneth, Mitarbeiter Post
Jörgen Björnstadt, Treasury Manager
Evelyne Weiss,
Mitarbeiterin Küche/Cafeteria
Philipp Gerwill, E-Business Director
Daniel Echtle,
Business Process Specialist
Beat Sprecher, Supply Logistics Manager

Neu bei uns in Visp

Kirsten Belser, Laborleiterin
Lars Blatter, IT Controller
Andrea Jantsch, Chemikerin
Nicole Kammer, Chemielaborantin
Eva Karabinosova,
Lean Six Sigma Managerin
Samuel Kipfer, Biologe
Ellen Klegraf, Chemikerin
Steffen Knapp, Chemieingenieur
François Loiseau, Chemiker
Andre Petrig, Logistikassistent
Silvan Schmid, EMR-Schicht-Mitarbeiter
Leo Heynen, Operator
Michael Imstepf, Operator
Barbara Panarese, Hilfslaborantin
Roger Zenklusen, Operator
Gesche Bernhard, Projektleiterin
Thomas Eggel, Instandhaltungsplaner
Stefan Ellinger, Chemiker
Lars Ferbitz, Laborleiter
Alexander Jungo, Chemielaborant
Hans-Peter Nirmaier, Feststoffanalytiker
Nadja Steiner, Assistentin FCC
Philipp Bregy, Operator
Christoph Fux, Operator
Nicole Hugo, Operatorin
Jonas Salzmännli, Rohrschlosser
Beate Baust, Laborantin
Thorsten Baust, Laborleiter
Alessandro Buttè, Gruppenleiter R&D
Michèle Cristau, Chemikerin

Ivan Escher, Sachbearbeiter Technik
Kurt Gasser, Lebensmitteltechnologe
Beat Herzog, QA Manager FCC
Daniel Mika, Chemieingenieur
Ute Schmelzle, Betriebschemikerin
Susanne Schwetling, Controllerin
Serge Bregy, Operator
Stefan Mammone, Operator
Thomas Oggier, Operator

Austritte

Elena Boscaini, Glis
Barbara Channer, Visp
Brigitta Heyl-Frank, Termen
Anja Millius, Eggerberg
Renato Imboden, Lalden
Manfred Theler, Glis
Raphael Stucky, Brig
Mustapha Djerrah, Visp
Beat Schmidt, Baltschieder
Daniel Zenhäusern, Visp
Sascha Löhr, Auggen
Stephan Ballmer, Möhlin
Eva Maienfisch, Rodersdorf

Pensionierungen

Armin Imhof, Baltschieder
Ernst Hildbrand, Gampel
Francesco Sgro, Piedimulera
Hans Keller, Visp
Paul Schröter, Niedergesteln
Werner Andres, Zeneggen
Louis Lochmatter, Raron
Erich Schmid, Naters

Todesfälle

März 2008

16. Gerhart Schreiner, Arlesheim

Mai 2008

3. Anne-Marie Hildbrand, Gampel
6. Werner Paszkowiak, Visp

Juni 2008

8. Werner Schnydrig, Eyholz
11. Moritz Pfammatter, Eischoll
16. Max Hürlimann, Basel

Herzliche Gratulation

unseren Jubilaren



29.7.2008
Rolf Bregy
Hobbys: bisher Feuerwehrr, neu Reisen



29.7.2008
Arnold Ruppen
Hobbys: Reisen, Eringer



29.7.2008
Alex Berchtold
Hobbys: Laufsport, Jagd



29.7.2008
Beat Heynen
Hobbys: Sport allgemein



29.7.2008
Richard Jordan
Hobbys: Fischen, Velofahren



29.7.2008
Paul Karlen
Hobbys: Camping, Reben

40 Jahre



1.07.2008
Rolf Eberhard
Hobby: Fotografieren



01.8.2008
Rolf Kalbermatten
Hobbys: SN-Schafzucht, Ringkühkämpfe

25 Jahre



1.8.2008
Jörg Brantschen
Hobbys: Familie, Hockey, Feuerwehr



1.8.2008
Iwan Heinzmann
Hobbys: Karate, Reisen



1.8.2008
Beat Jossen
Hobbys: Familie, Sport



1.8.2008
Andreas Rubin
Hobbys: Fischen, Velofahren



2.8.2008
Franz Tscherrig
Hobbys: Boccia, Velofahren



3.8.2008
Alfons Zenhäusern
Hobbys: Musik, Tiere



22.8.2008
Erwin In-Albon
Hobbys: Sport allgemein



22.08.2008
Remo Ritz
Hobbys: Jassen, Wandern



25.8.2008
Marcel Escher
Hobbys: Biken, Wandern



26.8.2008
Markus Lengen
Hobbys: Skifahren, Wandern



28.8.2008
Rudolf Pfaffen
Hobbys: Freitagclub, Holzbearbeiten



1.9.2008
Roland Abgottspon
Hobbys: Gommer-Grossfamilie, Natur



29.7.2008
Fidelis Zurbriggen
Hobbys: Fotografieren, Reisen



12.8.2008
Raymond Jossen
Hobbys: Skifahren, Wandern



3.9.2008
Rudolf Amacker
Hobbys: Essen und Trinken



19.9.2008
Lukas Heinzmann
Hobbys: Reben, Skifahren, Wandern



7.10.2008
Walter Zimmermann
Hobbys: Blasmusik, Wandern



15.10.2008
Marcel Weissen
Hobbys: Jakobsweg, Alphornblasen



1.8.2008
Thuy Quach
Hobbys: Reisen, Geschichte



1.8.2008
Candid Stoffel
Hobbys: Musik, Sport aktiv/passiv



1.8.2008
Alfons Werlen
Hobbys: Musik, Biken, Wandern



1.8.2008
Nelly Stoffel
Hobbys: Lesen, Spielen



1.8.2008
Thomas Henzen
Hobbys: Schafzucht, Familie



1.8.2008
Alex Amherd
Hobbys: Landwirtschaft, Familie



7.8.2008
Daniel Studer
Hobbys: Garten, Lesen



8.8.2008
Jürg Bossong
Hobbys: Reisen, Handwerk, Kochen



16.8.2008
Richard Arnold
Hobbys: Astronomie, Trechseln



16.8.2008
Beat Ritz
Hobbys: Wandern, Vögel



16.8.2008
Stefan Ruppen
Hobbys: Brieftauben, Wandern



22.8.2008
Daniel Abgottspon
Hobbys: Sport allgemein, SN-Schafe



1.9.2008
Bernhard Balmer
Hobbys: Wandern, Lesen, Musik



1.9.2008
Hendrik Pieter Barendregt
Hobbys: Geschichte, Sport



1.9.2008
Werner Karlen
Hobbys: Motorradfahren



1.9.2008
Roger Zurbriggen
Hobbys: Lesen, Wandern



1.10.2008
Ferdinand Bumann
Hobbys: Fussball, Skifahren



2.10.2008
Peter Brigger
Hobbys: Skifahren, Schiessen

■ Personalwesen

An der Werkstatt für Führungskräfte, einem internen Weiterbildungsprogramm der Lonza, nahm sich unser CEO Stefan Borgas Zeit, über die Lonza²-Strategie zu informieren.

Lea Ryter

Stefan Borgas erklärt Lonza²



Von einer PowerPoint-Präsentation wolle er nichts wissen. Er benötige nur eine Flipchart. Das sei doch ein Workshop. Er wolle mit den neuen Vorgesetzten die Strategie erarbeiten, anstelle ihnen diese auf dem Silbertablett zu servieren.

Stefan Borgas Worte füllten den Raum und die Anwesenden wurden ganz still. Mit einem Lächeln setzte sich Stefan Borgas auf einen freien Stuhl und schaute gelassen in die Runde von Teilnehmenden der Werkstatt für Führungskräfte der Gruppe 4/07 und deren Vorgesetzten.

Diese hatten sich auf ein letztes Modul in der Werkstatt gefasst gemacht, dessen Thema die Lonza²-Strategie war. Das Modul sollte den Teilnehmenden einerseits den aktuellen Stand der Lonza-Strategie vermitteln und ihnen andererseits ihre Verantwortung gegenüber ihren

Mitarbeitenden in Bezug auf Richtungsweisung aufzeigen.

Da sassen sie nun, gespannt darauf, was der CEO nun mit ihnen anstellen würde. Nach einer kurzen Einführung stellte sich Stefan Borgas neben die bereitgestellte Flipchart und meinte: «Ich bin heute hier, weil ich euch als meine Botschafter/-innen brauche. Ich bin darauf angewiesen, dass ihr Lonzas Mitarbeitenden die Richtung aufzeigt und darüber müsst Ihr euch im Klaren sein, wohin wir gehen.»

«Wohin also gehen wir? Was ist unsere Vision? Wie sieht unsere Strategie in groben Zügen aus?» So lauteten seine ersten Fragen. Die Antworten nahm er auf, warf neue in die Runde und zeigte den Anwesenden so nach und nach auf, welche wesentlichen Punkte die Strategie ausmachen. Nämlich:





Vision

Mit Leidenschaft nachhaltigen Kundenwert generieren.

Strategie

(Mitarbeitende und Kunden)

1. Fokus

Forschung und Entwicklung sowie Herstellung für Kunden in der Life-Sciences-Branche

2. Werkzeuge

High-End-Technologie in den Bereichen Chemie und Biotechnologie

3. Leistung

Operational Excellence durch

- a) Anlagen
- b) Labors
- c) Prozesse
- d) Führung

Unterstützt durch eine Kultur des **Unternehmertums** und des **Vertrauens** und mit speziell starkem Augenmerk auf **Sicherheit** und **Umweltschutz**.

Nach der Erarbeitung der Strategie zeigte Stefan Borgas den Vorgesetzten auf, welche spezifischen Auswirkungen dies auf Lonza Visp habe. Der aktuelle Stand der Situation für Visp und wohin der Standort gehen müsse, damit man der Strategie erfolgreich folgen könne. Einige Male ging ein Raunen durch die Menge, als ein paar Anwesende begannen, diese Aspekte in einem anderen Licht zu sehen.

Zum Schluss konnten die Anwesenden dem CEO Fragen stellen, welche sie beschäftigten. Einige spannende Fragen wurden gestellt und die ebenso interessanten Antworten brachten die Anwesenden nicht nur einmal zum Staunen und zum Lachen.

Kornélia Petrik

Mit einer internationalen Gruppe unter der Leitung des Vereins Tsunami Handaid reiste ich nach Sri Lanka, wo wir einhei-

Arbeitsferien in Sri Lanka

mischen Familien halfen, Häuser aufzubauen. Denn noch immer gibt es in Sri Lanka viele Menschen, die infolge des Tsunami in einem Flüchtlingslager leben.



Das Fundament wird aus Steinbrocken errichtet.

Die Ziegelsteine werden in Reichweite der Maurer gelegt.

Als ich letztes Jahr im Mai die Intranetseite der Lonza aufstartete, stach mir sofort der Artikel über den Häuserbau für Tsunami-Opfer in Sri Lanka in die Augen. Darin stand, dass Lonza diese Aktion unterstützt, indem sie die Reisekosten der Freiwilligen übernimmt. Obwohl ich die Welt retten will und aus diesem Grund sonst nicht per Flugzeug reise, wusste ich sofort, dass ich in diesem Fall eine Ausnahme machen würde. Noch am selben Tag schrieb ich an Sujeewa Fernando

und meldete mich für die nächsten Arbeitsferien an.

Auf der ganzen Welt waren die Menschen erschüttert, als im Dezember 2004 der Tsunami im Indischen Ozean wütete und grosse Teile von Thailand, Indien und eben auch Sri Lanka verwüstete. Die Medien berichteten viel über das Leid der Menschen, aber auch über die vielen Hilfsprojekte. Es wurde weltweit sehr viel Geld gesammelt, um die Not der betroffenen Menschen zu

lindern. Während einiger Wochen wurde viel darüber in den Medien berichtet. Nach einiger Zeit hatten die meisten Menschen – wie auch ich – das Gefühl, dass geholfen und alles wieder in Ordnung war.

Ich war erstaunt, als ich später erfuhr, dass viele Menschen in Sri Lanka immer noch in Flüchtlingslagern leben, weil sie auch vier Jahre nach der Katastrophe noch kein Heim haben. Wie konnte das sein? Wir hatten doch so viel Geld

gespendet, dass man damit meiner Meinung nach den Mars hätte besiedeln können.

Ein Teil der Antwort liegt sicher im Ausmass der Katastrophe und ein Teil in der Korruption. In Sri Lanka bekommt jede Familie, die ihr Haus durch den Tsunami verlor, 250 000 Rupien, um damit neues Land zu kaufen. Durch korrupte Beamte wird den Leuten Land zugewiesen, welches manchmal bedeutend weniger Wert hat. Es wird aber doch der volle Preis dafür verlangt. Die Differenz fliesst in die Taschen dieser Cliquen. Nun haben die Leute zwar Land, aber kein Geld, um ein Haus zu bauen.

noch Familien, die unter erbärmlichen Umständen im Lager leben müssen. Sujeewa hat es sich zur Aufgabe gemacht, jeder Familie ein Haus zu bauen und darum wird es noch etliche Arbeitsferien geben.

Wie allgemein bekannt, ist die Bevölkerung Sri Lankas sehr arm. Wir wurden gebeten, Kleider, Brillen, Zahnbürsten, Farbstifte für Kinder, Unterwäsche, Medikamente und andere Dinge des täglichen Bedarfs mitzunehmen. Nachdem ich das einigen Kolleginnen in der Lonza erzählt hatte, bekam ich innert weniger Tage 60 kg Geschenke zusammen.



Was steckt dahinter?

Hier kommt die grossartige Idee der Arbeitsferien ins Spiel. Sujeewa Fernando aus Sri Lanka, eine junge Lehrerin an der International School Basel (ISB), war Mitbegründerin des Vereins «Tsunami HANDAID». Dieser Verein sammelt Geld in der Schweiz, um den Aufbau der Häuser zu finanzieren. Anschliessend werden mit Freiwilligen unter einheimischer Leitung neue Häuser gebaut. Auf diese Weise wurden schon 35 Häuser erstellt, doch gibt es immer

Der Start ins Abenteuer

Endlich war der Abreisetag da und das Abenteuer begann. Am Flughafen lernte ich die international bunt gemischte Gruppe kennen, mit der ich die nächsten 14 Tage verbringen sollte. Darunter meine Mitbewohnerin Sabine, eine junge Krankenschwester aus Basel. Die meisten Teilnehmer und Teilnehmerinnen sind Lehrer und Lehrerinnen der IBS und stammen aus allen Teilen der Welt wie Sri Lanka, Kanada, England, Irland, Neuseeland, Aus-



tralien, Griechenland, Tschechien, Ungarn und der Schweiz.

Nach sechs Stunden Flug landeten wir um 7:30 Uhr Ortszeit in Dubai, wo wir den ganzen Tag Zwischen-aufenthalt hatten. Der riesengrosse Flughafen war von Menschen bevölkert, die auf dem Boden sassen oder schliefen. Sujeewa kontaktierte einen früheren Kollegen aus ihrer Zeit als Stewardess, der uns in einem Kleinbus die Sehenswürdigkeiten der Stadt zeigte. Leider habe

Der Boden eines Hauses wird nivelliert. Steph und Girisha tragen Erde auf einem Sack.



Zu Besuch bei einem Elefantenwaisenhaus. Die Tiere werden zum Baden in den Fluss geführt.

ich die meiste Zeit geschlafen, doch was ich davon sah, war schon sehr fremd für mich. Hohe, sehr futuristisch wirkende Hochhäuser, aber die Strassen von Menschen bevölkert, die in biblisch anmutenden Kleidern herumliefen. Die Männer waren in lange wallende Gewänder gehüllt und trugen als Kopfbedeckung entweder einen Turban oder ein Tuch, das mit einer Art Kordel am Kopf befestigt war. Die Frauen waren mehr oder weniger verschleiert.

Ankunft in Sri Lanka

Als wir nach weiteren vier Stunden Flug um Mitternacht Ortszeit in Sri Lanka eintrafen, sah ich nicht viel von der Umgebung. Die schwüle Hitze schlug mir sehr angenehm entgegen. Ich liebe Wärme und in der Schweiz friere ich dauernd. Endlich war ich auf dem richtigen Kontinent, wo ich nicht mehr bibbern musste. Wir bezogen unsere Zimmer und ich schlief sofort ein.

Der Sonntag begann mit einer Besichtigungstour im klimatisierten Car durch Colombo. Es ist eine Welt, wie ich sie nie vorher sah. Der Verkehr ist atemberaubend. Nicht nur, weil es von Menschen und allerlei Fahrzeugen wie Autos,

Tuk-Tuks, Motorrädern, Fahrrädern und Karren wimmelt, sondern weil es keine Regeln zu geben scheint. Der Linksverkehr ist ein Überbleibsel der britischen Kolonialmacht und das allein hätte schon genügt. Die Strassen sind jedoch eng, oft ohne Gehsteig, meist in schlechtem Zustand und dazukommt, dass jeder jeden überholt. Um diesen Vorgang zu signalisieren, wird gehupt. Wenn ein Passant dabei ist, die Strasse zu überqueren, wird das Auto nicht etwa verlangsamt, sondern nur hupen. Dadurch wird der arme Mensch in einen sofortigen Galopp versetzt, sodass er die andere Strassenseite lebend erreicht. Einige von uns haben es erfolgreich praktiziert und es war ein Erlebnis sondergleichen.

Luxus im Hotel für uns

Noch am selben Tag bezogen wir unsere Luxuszimmer in Kalutara, etwa 60 km südlich von Colombo, wo wir die nächsten zehn Tage verbringen sollten. Sonne, Palmen, Meer und Sandstrand, wie aus einem Reisekatalog. Wir wohnten in grossen, klimatisierten Zimmern, mit Blick aufs Meer und mit obligatem Schwimmbad. Am nächsten Morgen fuhren

wir mit einem Kleinbus zu unserem Arbeitsplatz. Es war eine Baustelle mitten im Dschungel. Dort sollten sechs Häuser und auf einem anderen Grundstück nochmals vier Häuser erstellt werden. Wir deponierten unsere Rucksäcke in einem – wie ich zuerst annahm – Schuppen. Wie ich dann später feststellte, war es das Haus einer Familie.

Armut bei vielen Betroffenen des Tsunami

Jede Familie wohnt in einer eigenen Bretterbude, deren Dach mit Plastiksäcken gegen den Regen abgedichtet ist. Regen? Man sollte in Sri Lanka aufpassen sonst läuft man Gefahr zu ertrinken. Sehr oft schütet es sintflutartig, wie aus Kübeln. Innert Minuten verwandeln sich die Strassen in Flüsse. Darum ist es nie verkehrt, einen Regenschirm dabei zu haben. Entweder als Schutz vor der Sonne oder vor dem Regen.

Jetzt konnte ich sehen, was Armut wirklich heisst. Die Einrichtung für eine fünfköpfige Familie besteht aus einem Bett, einem Tisch und etwas Geschirr. Was in keiner Hütte fehlt, ist ein Altar. Die Menschen dort sind sehr religiös und das muss wohl so sein, weil nur die Religion einen Ausweg aus diesem Leben bietet. Vielleicht sind die Bewohner deshalb so überaus nett. Sie lächeln, sind freundlich, hilfsbereit und dadurch wird die Verständigung trotz unterschiedlicher Sprache einfach.

Harte Arbeit

Die Häuser, die wir bauten, sind sehr einfach und für unsere Begriffe primitiv. Wände hochziehen, Fenster und Türen einfügen und fertig. Unser Tageswerk bestand darin, die Arbeiter zu unterstützen und man kann wirklich sagen, dass wir schufteten, wie die Sklaven im Mittelalter. Es gab keine Maschinen und Geräte, wir mussten, bei Temperaturen von über 30° und einer Luftfeuchtigkeit von ca. 85 % alles von Hand machen. Ich habe noch nie im Leben so geschwitzt!

Zuerst steckten die Arbeiter mit Stecken und Schnur die Masse aus. Dann wurde ein Graben von ca. 20 cm Breite und 20 cm Tiefe in die steinharte Erde gegraben. Diese Arbeit war so schwer, dass

nur Männer und starke Frauen wie Nancy und Sabine sie machen konnten. Anschliessend wurde der Graben mit Steinbrocken, die wir anschleppten, gefüllt. Wir bildeten eine Reihe und reichten jeweils die mehr oder weniger schweren Steine an den Nächsten weiter.

Dann füllten die Handwerker die Zwischenräume mit Zement auf und fertig war das Fundament, auf welches die Maurer die Ziegelsteine mauern konnten. Eine Wasserwaage gab es nicht, darum wurde die Wand mit einem Senklot in die richtige Vertikale gebracht. Zuerst mussten wir die Ziegelsteine vom Lastwagen herunterladen und in einem zweiten Arbeitsgang je nach Bedarf an die einzelnen Häuser verteilen, damit die Maurer sie zur Hand hatten. Diese Steine waren feucht und etwas porös. Es war unglaublich lästig, wenn Teile davon auf die nackte Haut kamen, weil das stark juckte.

Als das Fundament und ein Teil der Wände standen, mussten wir den Boden nivellieren. Da wir erst spät eine Schubkarre kauften, schleppten wir die dazu nötige Erde anfänglich in Säcken an. Auch hier war die Erde steinhart. Zuerst musste eine Person die Erde mit einem Pickel auflockern, damit sie auf den Sack geschaufelt werden konnte. Dann packte jeder an zwei Ecken an und gemeinsam schütteten wir die Erde an ihren Platz. Sie musste mit den Füßen festgestampft werden, was verglichen mit der anderen Arbeit ein Kinderspiel war.

Es gibt in diesen Häusern weder Strom noch fliessendes Wasser. Der Unterschied zu einer Bretterbude ist, dass alles trocken bleibt. Gekocht wird auf einem offenen Feuer und die Toilette ist ein Loch in der Erde hinter dem Haus. Für die Körperreinigung und das Waschen der Wäsche wurde ein Brunnen gegraben. Das Trinkwasser aber müssen die Leute immer noch von weit herholen.

Wir waren eine ausserordentliche Gruppe und vom ersten Arbeitstag an fühlten wir uns wie eine Familie. Für Sabine bedeutete das, dass sie mit meinem Schnarchen leben

resp. schlafen musste. Sie spricht noch mit mir und das zeigt mir, dass sie es mir nicht nachträgt. Jeder kümmerte und sorgte sich um seinen Nächsten. Jeder half jedem, ob mit einem Pflaster, mit Arbeitshandschuhen oder mit einem freundlichen Wort. Oft sangen wir während der Arbeit Popsongs, auch wenn Phil der einzige war, der alle Texte auswendig kannte.

Abschied und Erholung

Dann kam der Abschied von den Familien und schweren Herzens verliessen wir die leider nicht ganz fertig gestellten Häuser. Nach zehn Tagen Arbeit ohne Pause waren wir alle ziemlich geschafft und freuten uns auf den Ausflug nach Kandy und auf den Besuch des Elefantenwaisenhauses. Um uns zu erholen, bezogen wir ein Hotel in Ahungalla, das noch luxuriöser war als das erste. Ein Hotel, dessen einzige geschlossene Räume die Zimmer und der Speisesaal sind. Die Eingangshalle sieht aus wie ein Palast. Hohe Säulen lassen den Blick über die Palmen und den Strand streifen, der sich im Marmorboden widerspiegelt.

Die Lehrer und Lehrerinnen der IBS reisten nach 14 Tagen zurück; ich blieb noch eine Woche länger. Die ersten drei Tage zusammen mit Julia und dann alleine. Wir besuchten eine Schildkrötenfarm. Diese Kreaturen müssen mittlerweile vor dem Aussterben bewahrt werden. Die von den Fischern gekauften Schildkröteneier werden in Terrarien im Sand vergraben, bis die Kleinen schlüpfen. Wenn sie etwas grösser sind, werden sie ins Meer entlassen.

Mein Gesamteindruck

Diese Ferien werden als Superlative in meiner Erinnerung bleiben. Ich war noch nie vorher in einem Land, wo mir das Klima so zugesagt hat. Trotz der grossen Armut habe ich noch nie solche aussergewöhnlich liebenswürdige Einwohner getroffen und noch nie vorher habe ich so gut und so scharf gegessen. Ich bin dankbar dafür, dass ich das erleben durfte, und hoffe, dass ich im nächsten Jahr wieder dabei sein darf. Leider gibt es noch immer Familien, die im Flüchtlingslager leben müssen.



Mandali vor ihrer Hütte.

Kornélia Petrik bei der Arbeit mit dem neu erworbenen Schubkarren.

Franziskus Hutter

Kurzinterview mit Franziskus Hutter



Name	Franziskus Hutter
Job	Maintenance DSM
Leidenschaft	Sport, Reisen
Motto	Einer für alle, alle für einen

Franziskus, wie sieht dein typischer Arbeitstag aus?

Ich arbeite bei der Abteilung Maintenance des Werkes Lalden im Team M-Support (Instandhaltung Gebäude und Areal). Nebst den täglich anfallenden Unterhaltsarbeiten und der Ausführung von SiWaKo-Aufträgen bin ich mit der Betreuung von Fremdpersonal in meinem Aufgabenbereich beschäftigt. Bei uns gibt es keinen typischen Arbeitstag. Anfang der Woche wird nach Prioritäten der Aufträge ein Wochenprogramm erstellt. Dies kann aber, falls dringendere Aufträge anfallen, schon nach einem Tag ändern.

Was begeistert dich an deiner Tätigkeit bei der Lonza?

Mich begeistert die Abwechslung, die durch die Ausführung der verschiedenen Arbeiten aufkommt. Dazu gehören viele Aufträge in der Gebäudetechnik sowie im Arealdienst. Ich habe dadurch auch viel Kontakt mit Fremdfirmenmitarbeitern, den Anlaufstellen der Betriebe und den Mitarbeitenden in den Produktionsgebäuden.

Wie erklärst du deinen Job einem fünfjährigen Kind?

Ich helfe mit, dass im DSM-Werk Lalden die Gebäude und das Areal in einem guten Zustand bleiben. Dazu führe ich Reparaturen sowie Wartungs- und Kontrollarbeiten aus. Zu einer meiner Aufgaben gehört auch die Betreuung von Fremdfirmenmitarbeitenden, welche sich in unserem Werk nicht auskennen. Ich führe mit ihnen die Sicherheits-schulung durch, damit sie wissen, wo sich die Anlaufstellen in den Produktionsbetrieben befinden, wo sie sich im Areal bewegen dürfen und wie sie sich bei einem Alarm verhalten sollen.

Wie verbringst du die Zeit ausserhalb der Lonza?

Die Zeit ausserhalb der DSM bringe ich zum Teil als Juniorentrainer und Juniorenpräsident des FC Lalden auf dem Fussballplatz.

An den Wochenenden bin ich mit meiner Frau viel in den Bergen unterwegs, im Winter mit den Skis, im Sommer beim Wandern.

Was würdest du gerne mit einem Fingerschnippen ändern?

Wenn ich etwas ändern könnte, wäre das in den Arbeitsabläufen von Dienstleistungen gegenüber anderen Arbeitsgruppen. Denn hier ist der Zeitaufwand, einen Auftrag

auszulösen, also für die Administration, meistens grösser als die Zeit, die gebraucht wird, um den Auftrag auszuführen.

Hast du Vorbilder?

Früher hatte ich im Sport und bei der Arbeit viele Vorbilder. Heute versuche ich selbst, ein gutes Vorbild zu sein.

Worüber kannst du lachen?

In einem aufgestellten Team vergeht kein Tag, an dem nicht ein Mitarbeitender in der Pause einen guten Witz vorbringt.

Worauf bist du besonders stolz?

Stolz bin ich, wenn die Auftraggeber und Vorgesetzten mit meiner Arbeit zufrieden sind.

Hat es bei der DSM auch schon lustige Situationen gegeben?

Eine lustige Situation ereignete sich als eines Tages ein Monteur mit dem Wohnmobil auf dem Parkplatz stand. Während er seine Servicearbeiten ausführte, ging seine Frau mit ihrem Hund im Werksareal spazieren.

Was würdest du anders machen, wenn du die Zeit zurückdrehen könntest?

Man sollte nicht zurückschauen. Was vorbei ist, kann man sowieso nicht mehr ändern. Wir müssen nach vorn schauen, um die Ziele, welche uns vorgegeben werden, zu erreichen.