



SWISS Persona

Nummer 9 • 22. September 2020
94. Jahrgang • Cousset FR

AZB
8484 Weisslingen

Ihr Personalverband • Votre association du personnel • La vostra associazione del personale • Vossa associaziun dal persunal

Interview mit Andreas Berger, CEO der «neuen» RUAG MRO Holding AG

Vielfalt und Abwechslung sind das Salz in der Suppe des Lebens

Seit dem Entscheid des Bundesrates, den staatseigenen Technologie- und Rüstungskonzern RUAG zu entflechten, sind fast zwei Jahre vergangen. In einem sehr sportlichen Zeitrahmen wurden zwei Unternehmen geschaffen, die seit dem 1. Januar 2020 vollständig unabhängig voneinander operieren.

Interview Franz Gobeli
Zentralvorstandsmitglied
swissPersona

Der eine Teil, die RUAG International Holding AG (er umfasst sämtliche zivilen und international tätigen Geschäftsteile RUAG Aerostructures, RUAG Space und MRO International), soll sich zu einem Aerospace-Unternehmen weiterentwickeln und mittelfristig privatisiert werden. Der andere Teil, die RUAG MRO Holding AG, ist aus den ehemaligen RUAG-Divisionen Defence und Aviation entstanden. Ihr Hauptauftrag ist es, die Ausrüstung der Schweizer Armee sicherzustellen, sie kann daneben aber mit einem Anteil von bis 20 Prozent und unter Auflagen weiterhin Drittgeschäfte betreiben.



Andreas Berger, CEO der «neuen» RUAG MRO Holding AG. (Bild RUAG)



Die beiden Unternehmen werden zwar vorläufig noch unter dem gleichen Namen operieren. Aber die RUAG MRO Holding AG verfügt seit dem 25. Juni über einen neuen Markenauftritt und über ein neues Logo, was die Unterscheidung der beiden Unternehmen etwas erleichtert, bis die RUAG International Holding AG voraussichtlich im Lauf des Jahres 2021 ihren neuen Namen und ihren neuen Auftritt lanciert.

Andreas Berger hat bereits die Division Defence geleitet und ist seit dem 1. Januar CEO der RUAG MRO Holding AG. Er ist damit seit rund 200 Tagen Chef von gegen 3000 Mitarbeitenden an 15 Standorten in der Schweiz und hat die einmalige Gelegenheit, ein neues Unternehmen mit einer neuen Kultur zu formen.

Franz Gobeli: Herr Berger, wer sind Sie? Wie würden Sie sich beschreiben?

Andreas Berger: Ich bin ursprünglich Thuner und dadurch von jeher eng mit dem Kanton Bern verbunden. Ich habe aber auch lange Abschnitte meines Lebens – sowohl beruflich als auch privat – in vielen verschiedenen Teilen der Schweiz und auch im Ausland verbracht. Geografisch bin ich also «polyvalent». Ich bin 60 Jahre alt und bereits zweifacher stolzer Grossvater. Aber eigentlich sollte ich sagen, dass ich 60 Jahre jung bin, denn ich fühle mich so – immer noch jung.

Charakteristisch und prägend für mein ganzes Leben ist, dass ich die Vielfalt im Leben ganz allgemein spannend finde, aber auch die Vielfalt und Abwechslung im Beruf und bei meiner Aufgabe schätze. Das gilt auch für meine Beziehungen; sie sind ebenso vielfältig und erstrecken sich bis in die verschiedensten Ecken der Welt und zu Menschen mit den verschiedensten Hintergründen. Da liegt es auch nahe, dass ich eher nicht zu jenen Typen Menschen gehöre, die sich bis in die tiefsten Details eines Themas hineinarbeiten. Ich bin viel mehr ein sogenannter Generalist und schätze eben auch hier die grosse

Fortsetzung auf Seite 2

KOMMENTAR



Zwei Mal Ja!

Liebe Leserinnen
Liebe Leser

Letztes Mal an dieser Stelle habe ich mich deutlich für ein Ja zur Beschaffung neuer Kampfflugzeuge ausgesprochen. Das muss sein.

Genauso fest überzeugt bin ich, dass wir am 27. September ein zweites Ja benötigen: eines zum Vaterschaftsurlaub. Ich erinnere mich noch bestens an die Geburten meiner drei Kinder. Vor ungefähr 20 Jahren. Ich war jedes Mal mit dabei. Und ich habe es stets als selbstverständlich erachtet, direkt aus dem Spital wieder zur Arbeit zurückzukehren. Heute ist das anders. Die heutigen Elternpaare wollen aktive Väter. Sie haben ein anderes Rollenverständnis als wir noch vor zwei oder drei Jahrzehnten. Das zeigt sich deutlich anhand von Umfragen und Statistiken.

Die aktuelle Vorlage zum Vaterschaftsurlaub von zwei Wochen ist daher richtig und massvoll. Wir wollen den Vätern eine Auszeit von zwei Wochen gönnen. Es ist diese Zeit, welche es braucht, sich die entsprechenden Kompetenzen anzueignen. Und es ist Zeit, welche es möglicherweise den Müttern ermöglicht, den beruflichen Wiedereinstieg gut zu planen.

Die zwei Wochen Vaterschaftsurlaub sind ein guter Kompromiss, ein richtiger Schritt.

Wir brauchen am 27. September zwei Ja. Eines zu den neuen Flugzeugen. Und ein zweites zum Vaterschaftsurlaub, zu einer wichtigen Investition in Familien und in die Zukunft!

Dr. Markus Meyer
Zentralpräsident swissPersona

Abstimmung nicht vergessen!

IN JEDER SITUATION DEN RICHTIGEN SCHUTZ

27. September
JA zur Beschaffung neuer Kampfflugzeuge

N'oubliez pas de voter!

LA PROTECTION ADAPTEE A CHAQUE SITUATION

27 septembre
OUI à la sécurité aérienne

Non dimenticare di votare!

IN OGNI SITUAZIONE LA GIUSTA PROTEZIONE

27 settembre
SI all'acquisto di nuovi aerei da combattimento

RUAG: Interview mit CEO Berger

Andreas Berger ist seit dem 1. Januar 2020 der neue CEO der «neuen» RUAG MRO Holding AG. Erfahren Sie mehr im grossen Interview.

Seiten 1–5

100 Jahre swissPersona

Die Jahre 1996 bis 2005 waren geprägt von zahlreichen Umwälzungen, von tiefgreifenden Armeeumformungen und sinkenden Mitgliederzahlen.

Seiten 6–8

Hauptversammlung des Vdl

Die 81. Hauptversammlung des Vdl konnte nicht im üblichen Rahmen abgehalten werden. Trotzdem konnten alle Geschäfte ordentlich behandelt werden.

Seiten 9+10

Impressum

Verleger:
swissPersona, Impasse Granges-Philing 8, 1774 Cousset FR
Redaktion:
Beat Wenzinger, Im Zentrum 7b, 6043 Adligenswil
beat.wenzinger@swisspersona.ch
Redaktionsteam:
Silvano Lubini, Franz Gobeli, Beat Grossrieder, Roland Tribolet, Urs Stettler, Beat Wenzinger
Inseratverwaltung:
Hans Rudolf Trüb, Zentralkassier swissPersona, Dettenried 36, 8484 Weisslingen
079 501 19 72, zentral.kassier@swisspersona.ch

Insertionspreis:
Annoncen 50 Rappen/Millimeter (Zehntelspalte)
Adressänderungen an:
Hans Rudolf Trüb, Zentralkassier swissPersona
Dettenried 36, 8484 Weisslingen
079 501 19 72, zentral.kassier@swisspersona.ch
Druck und Spedition:
CH Media Print AG, www.chmediaprint.ch
Abonnementspreis: 22 Franken jährlich
Erscheinungsweise: monatlich
Nächster Redaktionsschluss: 7. Oktober 2020
Internet: www.swisspersona.ch

Fortsetzung von Seite 1

Vielfalt der Themen, mit denen ich mich auseinandersetzen kann. Und weil sich die Liebe zur Vielfalt und zur Abwechslung durch mein ganzes Leben zieht, gilt das auch im Sport: Die Vielfalt und die Abwechslung machen den Spass an der Bewegung für mich aus.

Was ich ganz früh in meiner beruflichen Laufbahn gemerkt habe, war die Freude am Umgang mit Menschen und an der Zusammenarbeit in einem Team. Sie dauert bis heute an, und ich schätze mich glücklich, dass ich das bis heute jeden Tag tun darf.

Haben Sie ein Motto?

Es gibt verschiedene Wahlsprüche oder Leitsprüche, die mir gefallen und von denen ich denke, dass sie zu mir und meinem Charakter passen. Aber der, von dem ich denke, dass er mich und meine Art am besten beschreibt, ist wohl «Geht nicht, gibt's nicht». Das mag wenig überraschend sein und vielleicht sogar etwas «abgegriffen» klingen, aber es entspricht hundertprozentig meiner Überzeugung, dass es für jedes Problem eine Lösung gibt. Es mag manchmal etwas länger dauern, bis man sie findet, und es kann sein, dass es mehr als einen Anlauf braucht, um sie zu finden. Aber es gibt sie, davon bin ich fest überzeugt.

Hilft Ihnen dieses Motto auch in Ihrem Beruf?

Selbstverständlich, denn es gibt jeden Tag neue Herausforderungen, die es zu meistern gilt. Es gibt solche, die innert kürzester Zeit erledigt sind und abgehakt werden können. Aber es gibt auch Probleme, die auf den ersten – und manchmal auch auf den zweiten – Blick unlösbar erscheinen. Aber meine Haltung ermöglicht es mir, auch solche Probleme ruhig anzugehen, nicht zu erschrecken und der Versuchung, gleich den Kopf in den Sand zu stecken oder die Waffen zu strecken, nicht zu erliegen. Diese Ruhe und das Vertrauen, dass mein Motto stimmt, machen es möglich, erstens ein sich stellendes Problem ruhig zu analysieren und zweitens – und das ist ganz wichtig – das eine oder andere Mal eine pragmatische oder sogar eine komplett unkonventionelle Lösung für etwas zu finden. Und oft ist es so, dass sich aus Gesprächen und Diskussionen ganz überraschend und «out of the box» ein Weg auftut, auf dem es weitergehen kann.

Was gefällt Ihnen an Ihrer täglichen Arbeit?

Ich bin jetzt seit knapp zehn Jahren bei RUAG. Und was mich von Anfang an begeistert hat und es bis zum heutigen Tag immer wieder tut, ist diese unerhörte grosse Vielfalt an Systemen und Leistungen, die Vielfalt an unterschiedlichsten Kompetenzen, die ich angetroffen habe, und nicht zuletzt die grosse Anzahl engagierter Mit-



Andreas Berger (links), CEO MRO RUAG Holding AG, im Gespräch mit zwei Mitarbeitern.

umfeld auffangen zu können und uns anzupassen und weiterzuentwickeln. Ganz speziell spannend und erstaunlich finde ich es, dass man dieses «Bundesbetriebs-Image», das leicht angestaubte, das die RUAG heute in der Aussenwahrnehmung immer noch hat, überhaupt nicht spürt, wenn man mittendrin ist. Im Unternehmen spüre ich viel mehr eine Aufbruchstimmung und ganz viel Flexibilität, die Selbstverständlichkeit, sich immer wieder neuen Herausforderungen zu stellen, und den absoluten Willen, immer das Beste für den Kunden zu erreichen.

Was bezeichnen Sie als Ihren grössten bisherigen Erfolg?

Eigentlich gibt es nicht einen einzelnen grössten Erfolg. Für mich ist es jedes Mal der grösste Erfolg, wenn meine Mitarbeitenden in irgendeinem Bereich einen Durchbruch schaffen. Immer dann, wenn es zu Beginn so aussah, dass etwas gar nicht geht oder dass etwas sehr lange dauern würde oder enorm schwierig zu erreichen ist, ging irgendwo ein Türchen auf, hat sich die Lösung für ein Problem gefunden, haben sich neue Möglichkeiten aufgetan, manchmal sogar neue Geschäftsfelder eröffnet. Das durfte ich in meiner bisherigen Laufbahn mehrmals erleben, und solche Durchbrüche beeindruckten mich immer sehr und machen mir enorm viel Spass.

Das jüngste Beispiel für einen solchen Erfolg ist sicher der IT-Cutover im Rahmen der Entflechtung von RUAG, der noch gar nicht so lange her ist. Dieser Teil der Entflechtung – die Trennung aller IT-Bereiche von der ehemaligen RUAG und deren Überführung in die VBS-Umgebung – musste unter enormem Zeitdruck und mit einer hohen Erwartungshaltung erfolgen. Was unsere Leute da

Stolz erlebt; einen Stolz und das Bewusstsein, mit der eigenen Tätigkeit und der eigenen Leistung einen wichtigen Beitrag zur Sicherheit in unserem Land zu leisten.

Wie viele Stunden arbeiten Sie durchschnittlich pro Tag?

Das ist eine gute Frage; ich merke deutlich, dass ich seit dem Start der Entflechtung 2018 eine sehr intensive Zeit erlebe. Nicht nur ich, sondern viele andere auch haben dieses Projekt parallel zum Tagesgeschäft umgesetzt. Neuausrichtung, Neuaufstellung und was sonst noch alles dazugehört haben naturgemäss zu

RUAG ist kein Sprint, sondern ein Marathon, den ich durchhalten will. Deshalb schaffe ich meinen Ausgleich, auch wenn es manchmal nur kurze Momente mit der Familie oder Bewegung an der frischen Luft sind.

Wie beurteilen Sie die innere Sicherheit in der Schweiz?

Spannende Frage! Ich bin überzeugt, dass wir das Privileg haben, in einem der sichersten Länder überhaupt leben zu dürfen, ja, manchmal kommt mir die Schweiz wie eine Insel vor. Ich bin aber ebenso davon überzeugt, dass alles, was im Rest der Welt passiert, nicht einfach spurlos an uns vorübergeht, sondern dass wir uns mit der Zeit den Gegebenheiten unserer Nachbarländer annähern werden. Ich glaube nicht, dass wir uns dem komplett verschliessen können.

Wo sehen Sie die grösste Stärke der neu geschaffenen RUAG MRO Holding AG?

An erster Stelle stehen sicher das Engagement und die Kompetenzen unserer Mitarbeitenden! Weiter sehe ich eine grosse Chance und eine Stärke in der neuen Fokussierung auf unseren Hauptauftrag. Gleichzeitig denke ich, dass wir als eigenständige, privatwirtschaftliche Aktiengesellschaft daneben eben auch genügend Flexibilität haben, in dem Umfeld, in dem wir uns bewegen, geschickt zu agieren. Und nicht zuletzt empfinde ich es als grosse Stärke, dass wir die Fähigkeit haben, Systeme über viele Jahre einsatzfähig zu halten und dabei gleichzeitig neue Fähigkeiten und neue Technologien in bestehende Plattformen zu integrieren und damit unseren Kunden zur Verfügung stellen zu können. Wir bauen zwar keine eigenen Systeme, haben aber diese Integrationsfähigkeit und können ein

«Der Neuanfang von RUAG ist kein Sprint, sondern ein Marathon, den ich durchhalten will.»

Mehrbelastungen geführt. Wenn ich mal auf rund 60 Wochenstunden herunterkomme, dann ist das schon eher ungewöhnlich. Meistens ist es deutlich mehr. Mittlerweile geht es darum, die Neuausrichtung und die Neugestaltung umzusetzen und zu leben, und auch das ist immer noch intensiv. Aber ich rechne damit, dass wir alle innerhalb der nächsten ein-einhalb Jahre wieder zu einem «normalen» Mass an Belastung zurückkehren können. Aber das ist ja eigentlich bei jedem Neuanfang so, und das kennt jeder und jede, die mit einem neuen Geschäft starten: Am Anfang braucht es immer einen Sondereffort, damit der Zug ins Rollen kommt.

Wie stellen Sie Ihre persönliche «Work-Life-Balance» sicher?

Ein Ausgleich zur täglichen teilweise sehr intensiven Arbeit ist unbedingt nötig. Wenn man langfristig Energie haben will, kreativ bleiben möchte und auch die Lebensfreude nicht auf der Strecke bleiben soll, ist ein Ausgleich – in welcher Form auch immer – unbedingt nötig. Das zum Grundsätzlichen und zur Theorie.

Andererseits bin ich hier auch realistisch: Im heutigen Arbeitsumfeld, mit zunehmender Digitalisierung, massiv erweiterten Möglichkeiten, auch ausserhalb der Büromauern arbeiten zu können und erreichbar zu sein, ist es für jeden Arbeitgeber und für jeden Arbeitnehmer eine Herausforderung, diesen Ausgleich auch wirklich zu schaffen.

Finden Sie Ihre persönliche Balance, Ihren Ausgleich?

Ich gebe zu, dass das zeitweise schwierig ist. Aber ich muss auch hier diszipliniert sein und den Ausgleich aktiv suchen. Der Neuanfang von

umfassendes Life-Cycle-Management bieten. Davon kann die Schweizer Armee profitieren.

Wo liegen die grössten Herausforderungen in den nächsten 12 Monaten?

Wir arbeiten im Moment an vielen Themen, die uns fit für die Zukunft machen werden. Wir arbeiten an unserer Attraktivität als Arbeitgeber, wir richten unsere Prozesse und Strukturen an der neuen Strategie aus, wir werden ab Ende dieses Jahres an die Einführung eines neuen SAP-Systems gehen. Das sind nur drei

der Aufgaben, die vor uns liegen. Die grösste Herausforderung liegt meines Erachtens darin, die Balance zu halten: den Karren nicht zu überladen, aber trotzdem erfolgreich in die Zukunft gehen zu können.

Welche Standorte sehen Sie für die RUAG MRO Holding AG als strategisch wichtig an?

Neben den grossen Standorten Emmen und Thun haben wir natürlich noch eine ganze Reihe weiterer, wichtiger Standorte. Die Standortfrage wird uns im Zusammenhang mit den künftigen grossen Beschaffungen der Schweizer Armee – neue Kampfflugzeuge (hoffentlich) und Bodluf – intensiv beschäftigen. Hier kommen wirtschaftliche, militärische und regionalpolitische Aspekte zusammen, die beachtet werden müssen.

Zum heutigen Zeitpunkt ist eine abschliessende Antwort auf die Frage nach den strategisch wichtigen Standorten nicht möglich.

Wo sehen Sie die RUAG MRO Holding AG in fünf Jahren?

Wir werden nicht «nur» Instandhalter und Integrator sein, wir werden der führende Technologiepartner der Schweizer Armee sein, daran glaube ich fest, und diese Position möchte ich in den nächsten fünf Jahren erreichen.

Wann bereitet Ihnen Ihr Job Bauchschmerzen?

Ich finde Situationen schwierig, in denen Entscheide getroffen werden müssen, die Schicksale von Menschen betreffen. Das ist die grösste Herausforderung, die eine Führungsaufgabe bereithalten kann, und es bleibt einem nicht erspart, ab und zu solche Entscheidungen treffen zu müssen.

RUAG kennt das Modell der Arbeitnehmervertreter (ANV), welche ihre Anliegen direkt in die Geschäftsleitung einbringen können. Wie sehen Sie den Status ANV?

Das Konzept der ANV bei der RUAG MRO Holding AG funktioniert ausgezeichnet, wird aktiv gelebt und ist gut. Wir stehen in engem und regelmässigem Austausch mit den ANV-Vertretern, die Kommunikation zwischen uns ist offen und partnerschaftlich, und ich habe den Eindruck, dass sich unsere Mitarbeitenden von ihren ANV-Leuten gut vertreten fühlen. Ich nehme die ANV als sehr aktiv wahr und stelle regelmässig fest, dass grosse Diskussionsbereitschaft besteht, wenn es darum geht, Lösungen zu finden und Herausforderungen zu meistern.

Seit dem 25. Juni hat die RUAG einen neuen Auftritt, eine neue Marke und ein neues Design. Der Name ist aber immer noch der gleiche. Was unterscheidet denn die «neue» von der «alten» RUAG? Gibt es überhaupt einen Unterschied?

Wir haben in den letzten Monaten an unseren Werten, an unserer Ausrichtung und an unserer Aufstellung gearbeitet, und das neue Erscheinungsbild ist eigentlich nur das i-Tüpfelchen, mit dem wir nicht nur gegen innen, sondern auch nach aussen zeigen, dass wir eine andere RUAG werden. Wir sind noch nicht angekommen, aber wir sind unterwegs. Und diese Reise ist eine grosse Chance; nicht nur für langfristigen geschäftlichen Erfolg, sondern auch dafür, das Image der «alten» RUAG abzulegen und zu zeigen, dass wir fit für die Zukunft sind. ■

«Was ich ganz früh in meiner beruflichen Laufbahn gemerkt habe, war die Freude am Umgang mit Menschen und an der Zusammenarbeit in einem Team.»

arbeitender. Jedes Mal, wenn ich über ein RUAG-Gelände gehe oder in Werkstätten oder Büros bin, fällt mir auf, mit wie viel Leidenschaft und auch Stolz unsere Mitarbeitenden am Werk sind. Das fasziniert mich bis heute, und ich habe während der ganzen zehn Jahre keinen Moment bereut, zu RUAG gekommen zu sein. Und wenn ich unsere heutige Situation aus der Sicht der Geschäftsleitung beurteile und mit teilweise anderen Firmen vergleiche, so haben wir enorm viel Gestaltungsfreiheit, um die laufenden Entwicklungen und Veränderungen in unserem Konzern-

geschafft haben, ist wirklich ausserordentlich und für mich ein gutes Beispiel für einen «grössten» Erfolg. Darauf und auf meine IT-Leute bin ich sehr stolz!

Was haben Sie in diesen ersten sechs Monaten als CEO der RUAG MRO Holding AG erlebt?

Ich habe ausserordentliche Motivation erlebt, und ich habe Aufbruchstimmung zur Gestaltung dieser «neuen» RUAG erlebt, einer RUAG mit neuem Fokus und einer klaren Ausrichtung aufs Kerngeschäft mit der Schweizer Armee. Und ich habe einen gewissen

Interview avec Andreas Berger, CEO de la «nouvelle» RUAG MRO Holding AG

Diversité et alternance sont le sel dans la soupe de la vie

Presque deux ans ont passé depuis la décision du Conseil fédéral de décartelliser le consortium de technologie et d'armement RUAG appartenant à la Confédération. Deux entreprises ont été créées dans un laps de temps très sportif et qui, dès le 1^{er} janvier 2020, opèrent entièrement indépendantes l'une de l'autre.

Interview Franz Gobeli
Membre du comité central
swissPersona
Traduction Jean Pythoud

Une partie, la RUAG International Holding AG (elle comprend l'ensemble des activités d'entreprise civiles et internationales RUAG Aerostructures, RUAG Space et MRO International), doit évoluer en une entreprise Aerospace et être privatisée à moyen terme. L'autre partie, la RUAG MRO Holding AG, est constituée de l'ancienne RUAG-Divisions Defence et Aviation. Sa mission principale est d'assurer l'équipement de l'armée suisse, mais à côté de cela peut, sous condition, travailler pour des tiers dans une proportion de 20 pour cent. Il est vrai que, pour l'instant, les deux entreprises continuent d'opérer sous le même nom. Mais depuis le 25 juin, la RUAG MRO Holding AG dispose d'une nouvelle entrée sur le marché et d'un nouveau sigle, ce qui allège



Andreas Berger, CEO de la «nouvelle» RUAG MRO Holding AG. (Photo RUAG)

d'hommes qui vont jusqu'au profond détail d'un thème. Je suis plutôt un soi-disant généraliste et, du même coup, j'apprécie la grande diversité des thèmes avec lesquels je peux me confronter. Et parce que l'amour de la diversité et du changement s'étend sur toute ma vie, ceci est aussi valable pour le sport: pour moi, la diversité et le changement procurent du plaisir dans le mouvement.

mon attitude me permet aussi d'aborder de tels problèmes calmement, sans épouvante ou ne pas avoir la tentation de mettre la tête dans le sable ou de braquer une arme. Ce calme et la confiance qui correspondent à ma maxime, rendent possible, premièrement d'analyser calmement un problème posé et, deuxièmement – et ceci est très important – qu'une autre fois trouver une solution pragmatique, voire une solution totalement peu conventionnelle pour quelque chose. Il en est souvent ainsi que lors d'entretiens et de discussions qu'un chemin surprenant et «out of the box» s'ouvre à vous et sur lequel on peut continuer.

Dans l'entreprise, je ressens beaucoup plus une atmosphère de renouveau et beaucoup de flexibilité, d'évidence, se confronter toujours et à nouveau à de nouveaux défis et la volonté absolue d'atteindre le meilleur pour le client.

Que désigneriez-vous comme votre plus grand succès jusqu'à maintenant?

En réalité, il n'y a pas un unique très gros succès. Pour moi, le plus gros succès est chaque fois lorsque mes collaborateurs, dans n'importe quel domaine, créent une percée. Toujours, lorsqu'au début il paraît que cela ne va pas ou que quelque chose ne sera atteint qu'après une longue durée ou très difficilement, une petite porte s'ouvre quelque part, on a trouvé la solution d'un problème, de nouvelles possibilités sont apparues, parfois même ouvert de nouveaux secteurs commerciaux. Dans ma carrière actuelle, j'ai plusieurs fois pu le vivre et de telles percées m'impressionnent toujours et me procurent beaucoup de satisfaction.

Le dernier exemple d'un tel succès est certainement le IT-Cutover dans le cadre de la décartellisation de la RUAG, il n'y a pas si longtemps. Cette partie de décartellisation – la séparation de tous les domaines IT de l'ancienne RUAG et leur transfert dans le milieu du DDPS – a dû se faire dans l'urgence et dans une attente énorme. Ce que nos gens ont réalisé là est extraordinaire et, pour moi, un bon exemple d'un «très grand» succès. Je suis fier de mon personnel IT!

Qu'avez-vous vécu lors des six premiers mois en tant que CEO de la RUAG MRO Holding AG?

J'ai vécu une extraordinaire motivation, une atmosphère de renouveau pour l'organisation de cette «nouvelle» RUAG, une RUAG avec un point central et une direction claire sur le domaine-clé avec l'armée suisse. Et j'ai eu une certaine fierté; une fierté et une prise de conscience que de par ma propre activité et ma prestation personnelle d'apporter une contribution importante à la sécurité de notre pays.

En moyenne, combien d'heures travaillez-vous par jour?

C'est une bonne question; je remarque clairement que je vis une période intense depuis le démarrage de la

«Ce que j'ai très tôt constaté dans ma carrière professionnelle était la joie du contact avec les personnes et le travail en commun dans un team.»

quelque peu la différenciation entre les deux entreprises, jusqu'à ce que la RUAG International Holding AG lance, probablement dans le courant de l'année 2021, son nouveau nom et sa nouvelle entrée.

Andreas Berger a déjà dirigé la Division Defence et, depuis le 1^{er} janvier, est CEO de la RUAG MRO Holding AG. Ainsi est-il, depuis 200 jours, le chef de quelque 3000 collaborateurs répartis sur 15 emplacements en Suisse et a l'exceptionnelle possibilité de former une nouvelle entreprise avec une nouvelle culture.

Franz Gobeli: Monsieur Berger, qui êtes-vous? Comment vous décririez-vous?

Andreas Berger: Je suis originaire de Thoune et, ainsi depuis toujours, étroitement lié au canton de Berne. J'ai aussi passé de longues périodes de ma vie – aussi bien professionnelle que privée – dans de nombreuses parties de la Suisse et aussi à l'étranger. Géographiquement parlant, je suis «polyvalent». J'ai 60 ans et, par deux fois, suis devenu un fier grand-père. Mais au fait, je suis jeune de 60 ans, parce que je me sens aussi – toujours et encore jeune.

Ce qui est caractéristique et marquant dans toute ma vie, c'est que je trouve la diversité, dans la vie en général, captivante mais j'apprécie aussi la diversité et le changement dans la profession et dans ma mission. Ceci est aussi valable pour mes relations; elles sont aussi diverses et s'étendent jusque dans les différents coins du monde et des personnes avec des contextes différents. Il est logique que je n'appartiens pas au type

Ce que j'ai très tôt constaté dans ma carrière professionnelle était la joie du contact avec les personnes et le travail en commun dans un team. Ceci dure jusqu'à aujourd'hui et je m'estime heureux et pouvoir le faire chaque jour.

Avez-vous une devise?

Plusieurs devises ou maximes diverses me plaisent et lesquelles, je pense, correspondent bien à mon caractère. Mais celle à laquelle je pense et qui me décrit au mieux ainsi que mon style est bien «Ne va pas n'existe pas». Ceci paraît peu surprenant et aussi quelque peu «désuet», mais cor-

Qu'est-ce qui vous plaît dans votre travail journalier?

Il y a peine dix ans que je suis à la RUAG. Et ce qui, dès le début m'a passionné et encore aujourd'hui c'est la diversité inouïe en systèmes et prestations, la multiplicité dans les différentes compétences que j'ai rencontrées et, pas moins, le grand nombre de collaborateurs engagés. Chaque fois que je pénètre dans l'enceinte de la RUAG, que ce soit dans les ateliers ou dans les bureaux, je suis surpris de voir avec quelle passion et quelle fierté nos collaborateurs sont à l'ouvrage. Ceci me fascine aujourd'hui encore et durant ces dix dernières années je n'ai, à aucun mo-

«Il en est souvent ainsi que lors d'entretiens et de discussions qu'un chemin surprenant et «out of the box» s'ouvre à vous et sur lequel on peut continuer.»

ment, regretté d'être entré à la RUAG. Quand, aujourd'hui, depuis le point de vue de la direction j'apprécie notre situation et, que partiellement, je compare avec d'autres entreprises, je constate que nous avons énormément de liberté de conception afin de pouvoir suivre les développements et les modifications courantes dans notre groupement d'entreprises et de nous adapter et de continuer à nous développer. Ce que je trouve particulièrement passionnant et surprenant est que cette «image d'entreprise fédérale», légèrement poussièreuse, que la RUAG a toujours dans la perception externe, n'est pas ressentie lorsqu'on est à l'intérieur.

Cette devise vous aide-t-elle aussi dans votre profession?

Cela va de soi, parce que chaque jour il y a de nouveaux défis à relever. Certains peuvent être liquidés et classés en un temps très court. Mais il y a aussi des problèmes qui, au premier coup d'œil – et parfois aussi au second – paraissent insolubles. Mais

COMMENTAIRE



Deux fois oui!

Traduction Jean Pythoud

Chères lectrices
Chers lecteurs

La dernière fois, dans ces lignes, je m'étais clairement prononcé pour un oui à l'acquisition de nouveaux avions de combat. C'est indispensable.

De la même manière, je suis fermement convaincu qu'il faut un deuxième oui ce 27 septembre: premièrement, pour le congé de paternité. Je me souviens encore très bien de la naissance de mes trois enfants. Il y a quelque 20 années. J'étais présent à chaque fois. Et j'ai toujours considéré le retour de l'hôpital au travail comme normal. Aujourd'hui, c'est autre chose. Les couples parentaux actuels veulent des pères actifs. Ils ont une autre compréhension des rôles qu'il y a deux ou trois décennies. Ceci ressort clairement des sondages et des statistiques.

Le projet actuel de congé de paternité de deux semaines est, d'ailleurs, juste et mesuré. Aux pères, nous voulons donner un temps libre de deux semaines. Et c'est le temps nécessaire pour acquérir les compétences correspondantes, et c'est peut-être aussi le temps nécessaire aux mères pour bien planifier un possible retour à la vie professionnelle.

Les deux semaines de congé de paternité sont un bon compromis et un pas dans la bonne direction.

Ce 27 septembre, nous avons besoin de deux oui. Le premier pour de nouveaux avions et, le deuxième, pour le congé de paternité qui est un investissement dans la famille et pour l'avenir!

Dr. Markus Meyer
Président central swissPersona

décartellisation 2018. Pas moi seulement, mais beaucoup d'autres se sont occupés de ce projet en parallèle à leur travail quotidien. Nouvelle direction, nouvelle organisation et tout ce qui va avec ont, naturellement, apporté plus de charges. Si une fois je tombe à quelque 60 heures hebdomadaires, c'est plutôt inhabituel. La plupart du temps, c'est clairement plus. Entre temps, il est question de mettre en place et de vivre le nouveau réalignement et la nouvelle organisation et cela, aussi, est toujours intense. J'escompte que, dans l'année et demie, nous puissions retrouver une masse «normale» de charges. À proprement parler, chacun et chacune sait que commencer une nouvelle affaire: demande au début toujours un effort particulier afin que le train roule.

Comment assurez-vous votre «Work-Life-Balance» personnelle?
Un équilibre est indispensable face

Continue à la page 5

Intervista a Andreas Berger, CEO della «nuova» RUAG MRO Holding SA

Molteplicità e variazioni sono il sale nella minestra della vita

Sono trascorsi quasi due anni da quando il Consiglio federale ha deciso di suddividere la RUAG, azienda statale della tecnologia e dell'armamento. In un lasso di tempo assai breve sono state create due entità che dal 1° gennaio 2020 operano in modo indipendente.

Intervista di Franz Gobeli
Membro del comitato centrale
di swissPerson
Traduzione Carlo Spinelli

Una di esse, la RUAG International Holding SA, che raggruppa l'insieme dei settori aziendali (RUAG Aerostructures, RUAG Space e MRO International) dovrebbe in seguito svilupparsi in azienda-Aerospace ed entro breve venir privatizzata. L'altra, la RUAG MRO Holding SA, è originata dalla ex RUAG-Divisionen Defence und Aviation. Il suo compito principale è di garantire l'equipaggiamento all'Esercito svizzero ed in contemporanea continuare a precise condizioni l'attività per terzi fino ad un 20 per cento. Le due aziende al momento continueranno ad operare sotto lo stesso nome. La RUAG MRO Holding SA dal 25 giugno dispone di una nuova identità ed un nuovo logo, cosa che ne semplifica il riconoscimento; questo finché la RUAG International Holding SA nel corso del 2021 adotterà un nuovo nome e conseguente nuova entrata in scena.



Andreas Berger, CEO della «nuova» RUAG MRO Holding SA. (Foto RUAG)

Nella mia carriera professionale ho sempre apprezzato il contatto con le persone ed il lavoro di gruppo. Questo vale anche attualmente e mi ritengo fortunato poterlo svolgere ancora quotidianamente.

Ha un motto?

Ci sono diverse parole d'ordine o motti che mi vanno a genio e che, ripensandoci, si adattano al mio carattere. Quello che mi descrive al meglio ed a cui penso certamente è «non

Ogni volta quando mi trovo negli spazi esterni o interni della RUAG rimango colpito dalla passione e fierezza dimostrata sul lavoro dai nostri collaboratori. Tutto questo mi affascina ed in questi dieci anni non mi sono mai pentito della scelta fatta di entrare a far parte della RUAG. Visto dal lato della direzione, se valuto l'odierna situazione aziendale e la paragono in parte con altre ditte, noi disponiamo di una grande libertà di movimento per affrontare adattare e migliorarci con gli sviluppi e cambiamenti odierni. È particolarmente sorprendente che l'immagine della RUAG di «azienda federale», benché sia un tantino sbiadita, vista dall'esterno sia ancora presente ma che al suo interno è per nulla d'attualità. Nell'azienda sento sempre più ottimismo e molta flessibilità che, va da sé, porta la necessaria volontà per affrontare le nuove sfide e ed ottenere il meglio per i nostri clienti.

Secondo Lei qual'è il suo maggior successo?

In sostanza non esiste un unico grande successo. Per me è un grande successo quando i miei collaboratori ottengono un risultato positivo. Ed è sempre così, quando all'inizio lo si vede come difficile c'è sempre da qualche parte chi trova la soluzione e apre addirittura nuove possibilità

Che cosa ha vissuto nei suoi primi sei mesi in qualità di CEO della RUAG MRO Holding SA?

Ho vissuto una straordinaria motivazione accompagnata dallo spirito di ottimismo per la creazione di questa «nuova» RUAG, focalizzata sulla sua attività principale con l'Esercito svizzero. Ho vissuto tutto questo con particolare fierezza; la fierezza e la consapevolezza di contribuire con il nostro operato alla sicurezza del Paese.

Mediamente quante sono le ore lavorative giornaliere?

Buona domanda: dall'inizio della divisione del 2018 constato che vivo un periodo assai intenso. Non sono l'unico; numerose altre persone parallelamente alla loro attività quotidiana hanno preso parte a questo progetto. Nuovo posizionamento, nuova organizzazione e quant'altro hanno contribuito al sovraccarico del lavoro. Se arrivo a non superare le 60 ore settimanali è già qualche cosa di insolito. Sovente sono di più. Al momento si tratta di applicare e implementare i nuovi posizionamenti e le nuove organizzazioni e tutto questo richiede molto lavoro. Conto in ogni caso che entro il prossimo anno e mezzo potremo ritornare ad un ritmo ed un carico di lavoro «normale». Tutto questo è comunque la prassi quando si prepara una nuova partenza e chi

«Sovente succede appunto che dai colloqui e dalle discussioni d'improvviso scaturisce «dal cilindro» la via su cui continuare.»

nel campo dell'attività dell'azienda. Ho potuto più volte vivere tutto questo e questi avvenimenti mi impressionano ancora oggi e mi danno un enorme piacere.

L'esempio più recente di un simile successo è sicuramente l'IT-Cutover nell'ambito della divisione della RUAG, cosa non di vecchia data. Questo settore della divisione – la separazione di tutti i settori IT della vecchia RUAG ed il loro trasferimento nel settore del DPS – è avvenuto sotto una forte pressione, e grande era l'aspettativa di successo. Quello che i nostri uomini hanno fatto lo considero eccezionale e per me è l'esempio di un «grande» successo. Per questo sono molto fiero dei miei collaboratori-IT!

lo ha vissuto lo sa bene: per far sì che il treno parta, all'inizio è sempre necessario uno sforzo particolare.

Come è messa la sua bilancia «lavoro e vita privata»?

Pareggiare il privato con l'intenso lavoro giornaliero talvolta è assolutamente necessario. Se si vuole mantenere a lungo l'energia necessaria, rimanere creativi e non dimenticare il piacere del vivere, una compensazione – non importa in quale forma – è assolutamente indispensabile. Questo principio vale per ogni genere di attività.

D'altronde sono realista: la realtà odierna con l'aumento della digitalizzazione, l'incremento delle possibilità

COMMENTO



Due volte sì!

Traduzione Silvano Lubini

Care lettrici
Cari lettori

L'ultima volta, su questo giornale, ho espresso chiaramente il mio sostegno per un sì all'acquisto dei nuovi caccia da combattimento. Ed è indispensabile.

Nello stesso modo, sono fermamente convinto che abbiamo bisogno di un secondo sì, il 27 settembre, per il congedo di paternità. Ricordo ancora molto bene, circa vent'anni fa, la nascita di ognuno dei miei tre figli, ed ero presente ogni volta. Ho sempre dato per scontato di tornare al lavoro direttamente dall'ospedale. Oggi è diverso. Le coppie di oggi vogliono padri attivi. Hanno un modello diverso da quello che avevamo due o tre decenni fa. Ciò è chiaramente dimostrato da sondaggi e statistiche.

L'attuale proposta di congedo paternità di due settimane è quindi corretta e moderata. Vogliamo concedere ai padri un congedo di due settimane. È questo il tempo necessario per acquisire le competenze necessarie. Ed è un tempo che può permettere alle madri di pianificare bene il loro possibile ritorno al lavoro.

Le due settimane di congedo di paternità sono un buon compromesso, un giusto passo verso la buona direzione.

Il 27 settembre, ci servono due sì. Uno sui nuovi aerei e un secondo sul congedo di paternità, un investimento importante per le famiglie e per il futuro!

Dr. Markus Meyer
Presidente centrale swissPerson

inclusa la raggiungibilità anche fuori dall'ufficio è per ogni collaboratore una sfida continua e quindi mantenere questo equilibrio è d'obbligo.

Lei la trova la sua bilancia, il suo equilibrio?

Lo ammetto, talvolta è difficile. Comunque devo pure in questo contesto rimanere disciplinato e cercare in modo attivo questo equilibrio. La ripartenza della RUAG non è uno sprint, ma bensì una maratona a cui voglio resistere. Per questo sono attento al mio equilibrio anche se limitato a brevi momenti con la famiglia o attività all'aperto.

Come giudica la sicurezza interna della Svizzera?

Domanda intrigante! Sono convinto che abbiamo il privilegio di vivere in uno Stato sicuro benché talvolta la Svizzera appaia come un'isola. Sono però convinto che tutto quanto succede nel mondo non può passare inosservato e che con il tempo questa realtà ci porterà ad un avvicinamento agli Stati confinanti. Non

Continua alla pagina 5

«Nella mia carriera professionale ho da sempre apprezzato il contatto con le persone ed il lavoro di gruppo.»

Andreas Berger che ha già condotto la Divisione Defence, dal 1° gennaio riveste la funzione di CEO della RUAG MRO Holding SA. Egli è quindi da circa 200 giorni alla testa di circa 3000 collaboratori sparsi su 15 stazioni in Svizzera; con questo ha la possibilità di plasmare una nuova azienda con una nuova cultura.

Franz Gobeli: Signor Berger, chi è Lei? Come si descrive?

Andreas Berger: Sono originario di Thun e quindi da sempre strettamente legato al Canton Berna. Per motivi professionali e privati ho trascorso lunghi periodi in diversi luoghi della Svizzera e pure all'estero. Mi ritengo «geograficamente» polivalente. Ho 60 anni e sono due volte un nonno fiero. Devo però affermare che sono un sessantenne giovane perché è così che mi sento di essere. Le molteplici della vita, che considero stimolanti e che apprezzo, contribuiscono alla formazione caratteriale e professionale. Questo vale anche per le mie relazioni personali che sono assai variate e si estendono un po' in tutti gli angoli del mondo e con persone dalle culture diverse. Questo non vuol dire che sono il tipo di persona che si occupa fin nei minimi dettagli delle cose. Sono molto più un cosiddetto generalista ed apprezzo le diverse facce del tema con cui ho a che fare. Tutto questo in quanto amo la diversità ed il cambiamento che mi accompagnano da una vita e valgono anche nello sport: diversità e cambiamenti creano in me il piacere al moto.

funziona, non c'è». Questo riduce la sorpresa e corrisponde interamente alle mie convinzioni in quanto sono certo che per ogni problema esiste una soluzione; trovarla può durare anche un tantino a lungo e necessita talvolta più di una sola spinta. Ma c'è, e di questo ne sono più che convinto.

Questo motto le è d'aiuto anche nella professione?

Certo, ogni giorno si presentano delle sfide che dobbiamo affrontare e padroneggiare. Ce ne sono di quelle che in breve vengono liquidate e tenute a bada; ma ci sono problemi che alla prima vista – o addirittura alla seconda – sembrano insormontabili ed insolubili. Il mio atteggiamento mi porta ad affrontare simili problemi con calma e senza isterismi, non mettendo la testa sotto la sabbia o puntando le armi. Questa calma e fiducia, che corrispondono col mio motto, fanno sì che in primo luogo il problema posto venga analizzato con calma, ed in seguito – cosa molto importante – una volta o l'altra trovare una soluzione pragmatica o una del tutto inusuale. E sovente succede appunto che dai colloqui e dalle discussioni d'improvviso «dal cilindro» viene estratta la via su cui continuare.

Che cosa apprezza della sua quotidiana attività professionale?

Sono alla RUAG da giusto dieci anni. Fin dall'inizio e ancora oggi mi entusiasma la diversità dei sistemi e delle prestazioni, la diversità delle competenze richieste e non da ultimo i numerosi collaboratori impegnati.

Continua da pagina 4

credo che potremo escluderci completamente da questo.

Dove intravede la forza maggiore della nuova RUAG MRO Holding SA?

In primo luogo l'impegno e le competenze dei nostri collaboratori! Inoltre vedo nel nostro nuovo compito una grande possibilità e forza nel nostro campo di attività. Contemporaneamente penso che in qualità di Società Anonima indipendente e commercialmente privata, disponiamo di una sufficiente flessibilità per muoverci con perizia nel nostro campo. Non da ultimo credo che una ulteriore forza siano le capacità di cui disponiamo nella manutenzione di sistemi e quindi in contemporanea acquisire e integrare nuove tecnologie nella piattaforma esistente e di conseguenza renderle disponibili alla nostra clientela. Noi non costruiamo un proprio sistema ma possediamo le capacità di integrazione in altri e quindi di offrire una completa «gestione del ciclo di vita». Di questo l'Esercito svizzero ne può solo approfittare.

Nei prossimi 12 mesi dove stanno le sfide maggiori?

Al momento lavoriamo su diversi temi che ci porteranno ad essere pronti per il futuro. Lavoriamo sulla nostra attrattività quale datore di lavoro, indirizziamo i nostri processi e strutture alle nuove strategie e dalla fine di quest'anno introdurremo un nuovo sistema di gestione SAP. Questi sono tre dei compiti che ci impegnano. La grande sfida a mio modo di vedere sta nel mantenere la bilancia in equilibrio: non sovraccaricare il carro ma comunque poter andare verso il futuro con successo.

Quali stazionamenti considera strategicamente importanti per la RUAG MRO Holding SA?

Oltre alle importanti sedi di Emmen e Thun abbiamo naturalmente anche una serie di altri stazionamenti importanti. La questione dell'ubicazione dipenderà dalle future commesse e dal volume di lavoro da parte dell'Esercito svizzero – nuovi aerei da combattimento (lo spero) e Bodlöv. Qui entrano in gioco aspetti regionali militari e commerciali a cui dovremo prestare la dovuta attenzione. Al momento attuale una risposta definitiva alla domanda inerente i luoghi strategici non è possibile.

Dove situa nei prossimi cinque anni la RUAG MRO Holding?

Non saremo «unicamente» lente per la manutenzione e l'integrazione di sistemi, ma saremo il partner conduttore per la tecnologia dell'Esercito svizzero; a questo credo molto e nei prossimi cinque anni desidero raggiungere questa posizione.



Il nuovo logo aziendale è applicato ad un edificio nella sede di Emmen.

Quando le viene il mal di pancia per il suo lavoro?

Trovo le situazioni difficili quando si deve decidere del destino di persone. Questa è la maggior sfida che una funzione di condotta pone e da cui non si rimane insensibili anche quando purtroppo simili decisioni si impongono.

RUAG conosce il modello della rappresentanza dei collaboratori (in tedesco ANV). Quali le problematiche che può portare alla direzione dell'azienda e come vede Lei lo status della ANV?

Il concetto della ANV presso la RUAG MRO Holding SA funziona perfettamente, viene vissuto in modo attivo ed è buono. Siamo in stretto e regolare contatto con i suoi rappresentanti; il rapporto di comunicazione con noi è aperto ed ho l'impressione che i nostri collaboratori hanno fiducia nei loro rappresentanti. Ritengo l'ANV assai attiva e constato regolarmente la grande disponibilità alla discussione, e per quanto è possibile sono pronti a ricercare una soluzione atta a fronteggiare i problemi.

Dal 25 giugno la RUAG ha adottato un nuovo aspetto, un nuova marca e una nuova grafica. Il nome però è sempre lo stesso. Cosa differenzia la «nuova» RUAG dalla «vecchia»? Ma c'è veramente una differenza?

Negli ultimi mesi abbiamo lavorato sui nostri valori, sulla nostra posizione e sulla nostra situazione; il nostro nuovo aspetto è in realtà solo la ciliegina sulla torta. Non solo verso l'interno ma anche verso l'esterno vogliamo dimostrare che saremo un'altra RUAG. Non ci siamo ancora, ma siamo sulla via. Questo viaggio è una grande opportunità: non unicamente per i successi commerciali a lunga scadenza, ma anche per accantonare l'immagine della «vecchia» RUAG e mostrare che siamo pronti per il futuro. ■

Continue de la page 3

au travail quotidien parfois très intense. Lorsque l'on veut, à longue échéance, avoir de l'énergie, demeurer créatif et aussi que la joie de vivre ne demeure pas sur le carreau, un équilibre – dans n'importe quelle forme – est absolument nécessaire. Ceci pour le principe et la théorie. D'autre part, ici aussi je suis réaliste: dans l'environnement actuel de travail, avec l'augmentation de la numérisation, des possibilités massivement élargies, aussi pouvoir travailler en dehors des murs du bureau et demeurer atteignable est un défi pour chaque employeur comme pour chaque employé, il est aussi important de réaliser cet équilibre.

Trouvez-vous votre balance personnelle, votre équilibre?

J'en conviens qu'actuellement, c'est difficile. Mais ici aussi, je dois être discipliné et chercher activement l'équilibre. Le nouveau démarrage de la RUAG n'est pas un sprint, mais un marathon où je veux persévérer. C'est pourquoi, je réalise mon équilibre parfois aussi par un court moment avec la famille ou dans le mouvement à l'air frais.

Comment appréciez-vous la sécurité intérieure de la Suisse?

Question pointue! Je suis convaincu que nous avons le privilège de pouvoir vivre dans un pays très sûr, oui, parfois la Suisse me paraît comme une île. Mais je suis tout aussi conscient que ce qui se passe dans le reste du monde ne disparaît pas sans laisser des traces, mais qu'avec le temps nous allons nous rapprocher des réalités de nos pays voisins. Je ne crois pas que nous pouvons nous renfermer complètement.

Où voyez-vous les plus grands points forts de la nouvelle RUAG MRO Holding AG?

L'engagement et les compétences de nos collaborateurs sont au premier plan! Ensuite, je vois une grande chance et un point fort dans le nouveau centrage sur notre contrat principal. Simultanément, je pense que nous, comme société anonyme de secteur privé, indépendante, qu'à côté de cela avons aussi suffisamment de flexibilité pour pouvoir agir droitement dans le milieu dans lequel nous sommes. D'autant plus que je ressens comme point très fort la capacité que nous avons de tenir des systèmes opérationnels sur de nombreuses années et, simultanément, d'intégrer de nouvelles capacités et de nouvelles technologies dans des plateformes existantes et de pouvoir les mettre à disposition de nos clients. Certes, nous ne construisons aucun système propre, mais avons cette capacité d'intégration et pouvons offrir un Life-Cycle-Management très large. L'armée suisse peut profiter de cela.

Où se trouvent les plus grands défis des prochains 12 mois?

En ce moment, nous travaillons sur de nombreux thèmes qui vont nous rendre fit pour le futur. Comme employeur, nous travaillons à notre attractivité, nous orientons nos procédés et nos structures sur la nouvelle stratégie et, à la fin de cette année, nous introduirons un nouveau SAP-System. Ce ne sont que trois des tâches qui sont devant nous. Selon moi, le plus grand défi là-dedans est de maintenir l'équilibre: ne pas surcharger le chariot, mais malgré tout pouvoir avancer avec succès dans le futur.

Quels emplacements voyez-vous comme stratégiquement importants pour la RUAG MRO Holding AG?

À côté des grandes implantations Emmen et Thun, nous avons naturellement toute une série d'autres emplacements importants. La question

de l'emplacement va nous occuper intensément, ceci en relation avec la prochaine grande acquisition de l'armée suisse – nouveaux avions de combat (on espère) et DSA. Ici, nous devons respecter les aspects économiques, militaires et de politique régionale.

Dans la situation actuelle, une réponse définitive sur les emplacements stratégiques importants est prématurée.

Où voyez-vous la RUAG MRO Holding AG dans cinq ans?

Nous ne serons pas «seulement» chargés de maintenance et intégrateurs, nous serons le partenaire technologique de premier plan de l'armée suisse, j'y crois fermement et j'aimerais atteindre cette position dans les cinq prochaines années.

Quand votre job vous occasionne-t-il des maux de ventre?

Je trouve les situations difficiles lorsqu'il faut prendre des décisions qui touchent le destin de personnes. C'est le plus grand défi qu'une tâche de conduite peut contenir et ne nous épargne pas, ici où là, de devoir prendre de telles décisions.

RUAG connaît le modèle du représentant des employés, quelles propositions peut-il apporter à la direction et quel est son statut?

Le concept du représentant des employés à la RUAG MRO Holding AG fonctionne très bien, est activement vécu et il est bon. Nous sommes en échanges étroits et réguliers avec les représentants des employés, la communication entre nous est ouverte et en partenariat, et j'ai l'impression que nos collaborateurs ressentent qu'ils sont bien représentés par ces personnes. Je perçois ces personnes comme un groupe très actif et constate régulièrement une grande volonté de dialogue lorsqu'il s'agit de trouver des solutions et de maîtriser des défis.

Depuis de 25 juin, la RUAG a une nouvelle présence, a une nouvelle marque et un nouveau design. Mais le nom est toujours le même. Qu'est-ce qui différencie la «nouvelle» de «l'ancienne» RUAG? Y a-t-il une différence absolue?

Ces derniers mois, nous avons travaillé à nos valeurs, à notre orientation et à notre installation et la nouvelle image extérieure n'est, en fait, que le point sur le i, par lequel nous montrons tant à l'intérieur qu'à l'extérieur que nous sommes une autre RUAG. Nous ne sommes pas encore arrivés, nous sommes en chemin. Et ce voyage est une grande chance, pas seulement pour une réussite économique à longue échéance, mais aussi pour déposer «l'ancienne» image RUAG et montrer que nous sommes fit pour le futur. ■

WARUM VERTRAUT SWISSPERSONA AUF DIE NUMMER 1?

WEIL GESUNDHEIT ALLES IST

30% Rabatt
in allen
HOSPITA
Spitalversicherungen.

In Partnerschaft mit

Sprechen Sie mit uns über Ihren Versicherungsschutz. Telefon 0800 80 90 80 oder swica.ch/de/swisspersona

100 Jahre swissPersona – 1996 bis 2005: von Armee reform zu Armee reform

Jahre der Umwälzungen

Die Zeitspanne um die Jahrtausendwende dürfte als Periode der grossen Umwälzungen und des permanenten Umbruchs in die Annalen von swissPersona eingehen. Sie steht aber auch für eine zukunftsorientierte Neuausrichtung des Verbands, der sich für privatrechtlich angestellte Mitglieder öffnete.

Hans-Ulrich Büschi
Ehrenzentralpräsident swissPersona

Geprägt wurde diese Periode durch anhaltende wirtschaftliche Schwierigkeiten und eine ungebrochen angespannte Finanzlage des Bundes. Dies führte zu einem weiteren Entlastungsprogramm, zu Kürzungen der Rüstungsbudgets und zu einschneidenden Reorganisationen und Restrukturierungen in den Bereichen EMD-Verwaltung, Armeelogistik und Rüstungsbetriebe. Die unmittelbare Folge war ein weiterer rigoroser Stellenabbau im EMD von 12 524 Stellen im Jahr 1995 auf 10 731 Stellen zwei Jahre später – ein brutaler Schock!

Einschneidende Flurbereinigungen

Es war, als sollte im Gefolge der Einführung von Armee und EMD 95 kein Stein auf dem andern bleiben: Mit dem Start des Bundesamts für Betriebe des Heeres (BABHE) im Jahr 1996 verschwanden gleich mehrere Bundesämter von der Bildfläche, darunter Schwergewichte mit Tradition wie die Kriegsmaterialverwaltung



Bundesrat Samuel Schmid (rechts) übergibt die Fahne an Generalstabschef Christophe Keckeis an der Überführungsfeier zur Armee XXI.
(Bild KEYSTONE/Edi Engeler)

(KMV) oder das Oberkriegskommissariat (OKK). Im Zug der Realisierung der «Armee XXI» und von deren neuem Stationierungskonzept ging acht Jahre später eine weitere Flurbereinigung über die Bühne. Insgesamt 18 Standorte der Logistikkbasis der Armee (LBA) und vier der neun Flugplätze wurden geschlossen. Die Reorganisation des EMD hingegen, das ab 1998 als VBS firmierte, betraf die SMPV-Basis nur indirekt.

Privatisierungswelle

Ähnlich radikal umgepflügt wurde die Landschaft der bundeseigenen Rüstungsindustrie: Unter dem Dach der 1998 gegründeten RUAG Schweiz AG wurden aus den Bundesbetrieben privatwirtschaftlich organisierte Industrieunternehmungen mit dem Bund als Alleinaktionär und – wie im Fall der Nitrochemie Wimmis (NCW) – sogenannte Joint-Venture-Betriebe, an denen sowohl die öffentliche Hand als auch die Privatwirtschaft beteiligt sind. Die RUAG blieb von Personalabbaumassnahmen nicht

verschont: Wegen rückläufiger Aufträge mussten ab 2001 Kündigungen ausgesprochen und Lohnkürzungen vorgenommen werden. Der Stellenabbau führte bei den Mitarbeitenden zu Verunsicherung, ja zu Zukunftsängsten. In diesen schwierigen Zeiten spielte der Verband, namentlich der Zentralsekretär und die Sektionspräsidenten, eine zentrale Rolle, sei es als Ratgeber, als Vermittler von Dienstleistungen oder auch «nur» als Klagemauer. Dank den Bemühungen der Personalverbände ergriff das VBS schliesslich zusätzliche Sozialmassnahmen zur Abfederung von Härtefällen.

Vom SMPV zu swissPersona

Die Verbandsleitung hatte sich frühzeitig auf die sich abzeichnende personalrechtliche Umstellung eines Teils der Mitgliedschaft ausgerichtet. An der Delegiertenversammlung 1997 wurde die Rechtsgrundlage für die Betreuung privatrechtlich angestellter Mitglieder geschaffen. Man realisierte allerdings rasch, dass der SMPV die Ausweitung des Aufgaben-

bereichs aus eigener Kraft kaum zu stemmen vermochte. Auf der Suche nach einem Partner wurde man beim Landesverband Freier Schweizer Arbeitnehmer (LFSA) fündig, mit welchem man seit den 1940er-Jahren punktuell zusammengearbeitet hatte. Nach der Fusion des LFSA und des Christlich-Nationalen Gewerkschaftsbunds (CNG) zur SYNA trat der SMPV 2001 der neuen Gewerkschaft als Partnerverband bei. Die Neuausrichtung des Verbands hatte auch Auswirkungen auf seinen Auftritt: Der SMPV mutierte an der Delegiertenversammlung 2002 in Magglingen zu «swissPersona». Mit dieser Namensänderung sollte die Öffnung hin zur Privatwirtschaft signalisiert werden.

Sinkende Mitgliederzahlen

Der massive Stellenabbau wirkte sich unmittelbar auf die Mitgliederzahlen aus. Im Jahr 1994 hatte der SMPV mit 4994 Mitgliedern seinen Höchststand erreicht. Danach setzte ein gravierender Mitgliederschwund ein. Bis 2005 sank die Mitgliederzahl auf noch 3929 Personen: Innert einem Jahrzehnt hatte der Verband rund einen Fünftel seiner Basis eingebüsst! Diese Entwicklung hatte Auswirkungen auf die Struktur und Zahl der Verbandssektionen. Nach der Auflösung der Sektion EMPFA (Eidgenössische Militärpferdeanstalt) 1997

«Armee und EMD 95 liessen keinen Stein auf dem andern.»

schlossen sich ab 1999 verschiedene Sektionen zu grösseren Einheiten zusammen, so in Altdorf, Thun, Sursee und Obwalden sowie in der Nordwestschweiz. Einziger Lichtblick: die Neugründung der Sektion Oberwallis im Jahr 2002.

Vom Beamten zum Angestellten

Die Jahrtausendwende brachte für das Bundespersonal insgesamt verschiedene Neuerungen. Zu erwähnen ist die ausdrückliche Garantie des Streikrechts in der neuen Bundesverfassung. 2002 trat das neue



Bundespersonalgesetz in Kraft, mit dem das Beamtenstatut aufgehoben und das gesamte Personal öffentlich-rechtlich mit Einzelarbeitsvertrag angestellt wurde. Ein altes Postulat des SMPV wurde damit erfüllt. Gegen die Neuerung hatten der Föderativverband und der VPOD mit Unterstützung der SPS erfolglos das Referendum ergriffen. 1998 erfolgten die Unterzeichnung des ersten Sozialplans für die allgemeine Bundesverwaltung und die Einsetzung eines Begleitausschusses der Sozialpartner (BAS). Weitere Schritte zur Verstärkung der Sozialpartnerschaft führten 2004 zur Ausarbeitung eines personalpolitischen Gesamtpakets. Nur ein Jahr später regelte der Bundesrat im Rahmen einer weiteren Verwaltungsreform die Personalpolitik neu: Das partnerschaftlich ausgearbeitete Konzept wurde damit zur Makulatur. Dementsprechend sank die Arbeitszufriedenheit des Bundespersonals auf einen neuen Tiefpunkt.

Das Bundespersonal im Protestmodus

Die Stimmung im Personal war seit der Verabschiedung der diversen Spar- und Entlastungsprogramme ohnehin angespannt. 2004 kam es unter dem Motto «Jetzt reicht's!» zur ersten gemeinsamen Protestkundgebung von fünf Verbänden des Bundespersonals. Dabei zeigte swissPersona erstmals mit einer Verbandsfahne Flagge. In einer schweizweit koordinierten Aktion schlossen sich zwölf weitere Personalorganisationen dem Protest an. Mit einer Petition an Bundesrat und Parlament forderte das Bundespersonal ein Jahr später den Verzicht auf Lohnabbau und ein Ende der Entlassungen. Es folgten an verschiedenen Orten in der ganzen Schweiz «Landsgemeinden» gegen den Leistungsabbau des Service public. Die Protestserie gipfelte in einer Demonstration vor dem Sitz von Bundesrat Hans-Rudolf Merz, der als «oberster Personalchef» auf offener Szene mit einem Pfeifkonzert bedacht wurde. ■

Meilensteine 1996 bis 2005

- | | | | |
|---|--|--|--|
| <p>1996 Start des Bundesamts für Betriebe des Heeres (BABHE).
SMPV-Präsidentenkonferenz protestiert in einer Resolution gegen das «Jobkilling des Bundes».</p> <p>1997 Mit einer Statutenänderung öffnet sich der SMPV für nicht beamtenrechtlich angestellte Mitglieder; Beginn der Zusammenarbeit mit dem Landesverband Freier Schweizer Arbeitnehmer (LSFA).
Auflösung der Sektion EMPFA (Eidgenössische Militärpferdeanstalt) nach Überführung der EMPFA in das Neue Pferdezentrum Bern (NPZB).
Betriebsaufnahme der Von Roll BETEC AG.
Volk und Stände lehnen die SP-Initiative für ein Verbot der Rüstungsmaterialexporte ab.
Aus der ZIS wird die BUSA (Berufsunteroffizierschule der Armee).</p> <p>1998 Das EMD wird zum Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS).
Gründung der RUAG Schweiz AG.</p> | <p>Betriebsaufnahme der Nitrochemie Wimmis AG (NCW).
Fusion des Landesverbands Freier Schweizer Arbeitnehmer (LSFA) und des Christlich-Nationalen Gewerkschaftsbunds (CNG) zur Gewerkschaft SYNA.
Unterzeichnung des Sozialplans für die allgemeine Bundesverwaltung.</p> <p>1999 Volk und Stände heissen die neue Bundesverfassung gut.
Die Sektionen Altdorf 1 und 2 schliessen sich zusammen.
Der SMPV stellt seine erste Webseite online.</p> <p>2000 Das Bundespersonalgesetz (BPG) wird in der Referendumsabstimmung gutgeheissen.
Volk und Stände lehnen die sogenannte Umverteilungsiniziativa «Sparen beim Militär...» ab.
Unterzeichnung des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) für das RUAG-Personal.</p> <p>2001 Die Delegiertenversammlung heisst die Zusammenarbeitsvereinbarung mit der SYNA gut.</p> | <p>Volk und Stände lehnen zwei GSoA-Initiativen (Armeeabschaffung, Solidaritätsinitiative) ab.
Aus der PKB wird die PUBLICA als öffentlich-rechtliche Anstalt.</p> <p>2002 Die Delegiertenversammlung stimmt der Umbenennung des SMPV in «swissPersona» zu.
Gründung der Sektion Oberwallis.
Die Sektionen Thun Beamte und Werkstätten schliessen sich zur Sektion Thun & Obersimmental zusammen.
Auflösung des Föderativverbands (FÖV) und Gründung der Verhandlungsgemeinschaft des Bundespersonals (VGB).</p> <p>2003 Überführung der Armee 95 in die Armee XXI.
In einer Referendumsabstimmung werden die Armee XXI und das Gesetz über den Bevölkerungsschutz angenommen.
Die Sektionen Sursee und Obwalden fusionieren zur Sektion Zentralschweiz.
Einführung der Prämienpflicht für die Versicherten der Militärversicherung.</p> | <p>2004 Die Logistikkbasis der Armee (LBA) tritt in Funktion.
Protestkundgebung des Bundespersonals in Bern fordert die Rücknahme des 2. Entlastungsprogramms des Bundes.
Inkraftsetzung der Verordnung über das militärische Personal; Ersatz des «Instruktors» durch «Berufsmilitär».
Das FWK mutiert zum «Lehrverband militärische Sicherheit».</p> <p>2005 Wechsel im swissPersona-Präsidium: Markus Meyer folgt auf Hans-Ulrich Büschi.
Die Sektion Nordwestschweiz schliesst sich der Sektion Wangen a. A. an.
In einer Petition fordern die Bundespersonalverbände den Verzicht auf den «Lohnabbau per Parlamentswillkür» und ein Ende der Entlassungen.
Demonstration des Bundespersonals vor dem Bernerhof gegen Entlassungen, Lohnabbau und Rentenaltererhöhung.
Teilweise Lockerung der Prämienpflicht bei der Militärversicherung.</p> |
|---|--|--|--|

100 ans swissPersona – 1996 jusqu'à 2005: de réforme de l'armée en réforme de l'armée

Les années de bouleversements

Le laps de temps du changement de millénaire peut entrer dans les annales de swissPersona comme période de grands bouleversements et de changements permanents. Mais pour l'association, elle est aussi un réalignement orienté vers le futur et qui s'ouvre aux membres employés de droit privé.

Hans-Ulrich Büschi
Président central d'honneur
swissPersona
Traduction Jean Pythoud



Le conseiller fédéral Kaspar Villiger (à droite) et le directeur du personnel Peter Hablützel lors des négociations avec les associations de personnel. (Photo R. Andermatten)

Cette période a été marquée par des difficultés économiques constantes et par une situation financière tendue ininterrompue de la Confédération. Ceci a conduit à un autre programme de licenciements, à des coupes dans le budget de l'armement, à des réorganisations radicales et à des restructurations dans les domaines de l'administration du DMF, de la logistique de l'armée et dans les entreprises d'armement. La conséquence immédiate a été une autre réduction rigoureuse des places de travail dans le DMF qui, de 12 524 places en 1995, a passé à 10 731 places deux ans plus tard – un choc brutal!

Regroupements décisifs

À la suite de l'introduction de l'armée et du DMF 95, c'était comme si aucune pierre ne devait rester sur une autre: avec la mise en place de l'Office fédéral des exploitations des

Forces terrestres (OFEFT) en 1996, plusieurs offices fédéraux ont disparu de la surface, entre autres l'intendance du matériel de guerre (IMG) et le Commissariat central des guerres (CCG), tous deux chargés de traditions.

Huit ans plus tard, un autre regroupement apparaît à la suite de la réalisation de «l'Armée XXI» et de son concept de stationnement. En tout, 18 emplacements de la base logistique de l'armée (BLA) et quatre des neuf places d'aviation ont été fermés. Par contre, la base de l'ASPM n'a été qu'indirectement touchée par la réorganisation du DMF qui, dès 1998, se nomme DDPS.

Vague de privatisation

Le paysage de l'industrie d'armement de la Confédération a été de même radicalement chamboulé: sous le même toit de RUAG Schweiz AG, fondée en 1998, les entreprises fédérales ont été organisées en entreprises industrielles de secteur privé avec la Confédération comme actionnaire unique et – comme ce fut le cas de Nitrochemie Wimmis (NCW) – en entreprise Joint-Venture, dans lesquelles participent aussi bien le secteur public que le secteur privé. La RUAG n'est pas épargnée par les mesures de réductions de personnel: dès 2001, des licenciements ont été pro-

noncés et des réductions de salaires effectuées, ceci à cause de la baisse des commandes.

La réduction des postes de travail a créé de l'insécurité chez les collaborateurs, voire une peur de l'avenir. Dans ces temps difficiles, en particulier l'association, notamment le secrétaire central et les présidents de sections ont joué un rôle primordial que ce soit comme conseiller, comme intermédiaire de prestations ou, aussi, «seulement» comme mur des lamentations. Grâce aux efforts des associations de personnel, le DDPS a pris finalement des mesures sociales complémentaires pour atténuer les cas graves.

De l'ASPM à swissPersona

Assez tôt déjà, la direction de l'association s'était orientée sur le changement du droit du personnel qui se dessinait chez une partie des membres. La base légale pour l'accompagnement des membres collaborateurs de droit privé a été créée lors de l'assemblée des délégués de 1997. Toutefois, on a rapidement réalisé que l'ASPM ne pouvait, par ses propres moyens, que difficilement assumer l'élargissement du domaine d'action. À la recherche d'un partenaire, on a trouvé l'Union suisse des syndicats autonomes (USSA) avec laquelle nous avons collaboré pon-

tuellement, dans les années 1940. En 2001, l'ASPM a adhéré en tant que partenaire à la SYNA, nouveau syndicat né de la fusion entre l'USSA et la CSC (Confédération des syndicats chrétiens de Suisse).

Le réalignement de l'association avait aussi eu des répercussions sur sa présentation: lors de l'assemblée des délégués de 2002 à Macolin, l'ASPM se transforme en «swissPersona». Une ouverture à l'économie privée devrait être signalée par ce changement de nom.

Diminution du nombre de membres

La suppression massive de postes de travail s'est immédiatement répercutée sur l'effectif des membres. En 1994, l'ASPM atteignait son sommet avec 4994 membres. Vient ensuite une diminution gravissime du nombre de membres. En 2005, l'effectif est tombé à, encore, 3929 personnes: en l'espace d'une dizaine d'années, l'association a perdu un cinquième de sa base!

«L'armée et le DMF 95 ne laissent aucune pierre l'une sur l'autre.»

Ce développement a eu des répercussions sur la structure et sur le nombre de sections associatives. Après la dissolution en 1997 de la section EMPFA (Dépôt fédéral des chevaux de l'armée), en 1999, diverses sections se regroupent en grandes unités, ainsi à Altdorf, Thoun, Sursee et Obwalden ainsi que dans la Suisse du nord-ouest. La seule lueur d'espoir: la nouvelle fondation en 2002 de la section Oberwallis.

De fonctionnaires à employés

Le passage du millénaire a apporté diverses nouveautés pour l'ensemble du personnel fédéral. À signaler la garantie expresse du droit de grève inscrit dans la Constitution fédérale. En 2002, la nouvelle loi sur le personnel de la Confédération entre en vigueur et avec elle la suppression du statut de fonctionnaire; l'ensemble du personnel est engagé par contrat



individuel de droit public. Ainsi, un ancien postulat de l'ASPM a été réaligné. L'Union fédérative, le SSP avec le soutien du PSS ont lancé, sans succès, un référendum contre cette nouveauté.

En 1998, a eu lieu la signature du premier plan social pour l'administration générale de la Confédération et la mise en place du fonds de secours du personnel de la Confédération (FSPers). D'autres pas, faits afin de renforcer le partenariat, ont conduit, en 2004, à l'élaboration d'un paquet général de politique du personnel. Un an plus tard seulement, le Conseil fédéral, dans le cadre d'une autre réforme de l'administration, réglait à nouveau la politique du personnel: le concept de partenariat élaboré était ainsi devenu maculature. La conséquence a été que la satisfaction au travail du personnel fédéral est tombée, à nouveau, au plus bas.

Le personnel fédéral en mode protestation

Depuis l'adoption des divers programmes d'économies et de licenciements, l'ambiance au sein du personnel était tendue. En 2004, sous le titre «maintenant ça suffit!» s'est déroulée la première manifestation commune de protestation de cinq associations du personnel fédéral. Pour la première fois, swissPersona s'est montrée avec un drapeau associatif. Douze autres associations de personnel ont participé à une deuxième action nationale de protestation. Un an plus tard, par une pétition, le personnel fédéral demandait au Conseil fédéral et au Parlement de renoncer aux réductions de salaire et une fin des licenciements. Dans différents lieux dans toute la Suisse, des «Landsgemeinden» sont tenues contre la démolition du service public. La série de protestations a culminé par une démonstration devant le siège du conseiller fédéral Hans-Rudolf Merz qui, en tant que «chef suprême du personnel», a été accueilli sur la place publique par un concert de sifflets. ■

Personnel

Dans la période évoquée, les fonctions ci-après au sein de la direction de l'association ont été occupées à nouveau comme suit:

2001: Kurt Pedolin remplace René Lütold comme secrétaire central.

2002: En place de Johann Schäublin, Max Handschin devient caissier central.

2005: Markus Meyer succède à Hans-Ulrich Büschi comme président central.

Jalons de 1996 jusqu'à 2005

1996 Démarrage de l'Office fédéral des exploitations des Forces terrestres (OFEFT).

Dans une résolution, la conférence des présidents de l'ASPM proteste contre le «Jobkilling de la Confédération».

1997 Avec une modification des statuts, l'ASPM s'ouvre aux employés qui ne sont pas sous droit des fonctionnaires; début de la collaboration avec l'Union Suisse des syndicats autonomes (USSA).

Dissolution de la section EMPFA (Dépôt fédéral des chevaux de l'armée) après le passage de l'EMPFA dans le nouveau centre du cheval Berne (NCCB).

Début de l'activité de la Von Roll BETEC AG.

Le peuple et les cantons rejettent l'initiative du PS pour une interdiction d'exportation de matériel d'armement.

L'ECI devient l'ESCA (École des sous-officiers de carrière de l'Armée).

1998 Le DMF devient le Département de la défense, de la protection de la population et des sports (DDPS).

Fondation de la RUAG Schweiz AG.

Début de l'activité de la Nitrochemie Wimmis AG (NCW).

Fusion de l'Union Suisse des syndicats autonomes (USSA) et de la Confédération des syndicats chrétiens de Suisse (CSC), formant le syndicat SYNA.

Signature du plan social pour l'administration générale de la Confédération.

1999 Le peuple et les cantons acceptent la nouvelle Constitution fédérale.

Les sections Altdorf 1 et 2 fusionnent.

L'ASPM met en service sa première page d'accueil web online.

2000 La loi sur le personnel de la Confédération (L Pers) a été acceptée par vote référendaire.

Le peuple et les cantons rejettent la soi-disant initiative de répartition «économiser dans le militaire...».

Signature du contrat collectif de travail (CCT) pour le personnel de la RUAG.

2001 L'assemblée des délégués approuve l'accord de collaboration avec la SYNA.

Le peuple et les cantons rejettent deux initiatives du GSSA (suppression de l'armée, initiative de solidarité).

La CFP devient PUBLICA comme établissement de droit public.

2002 L'assemblée des délégués accepte le changement de nom de ASPM en «swissPersona».

Fondation de la section Oberwallis.

Les sections Thun Beamte et Werkstätten fusionnent avec la section Thun & Obersimmental.

Dissolution de l'Union fédérative (UF) et fondation de la Communauté de négociations du personnel de la Confédération (CNPC).

2003 Passage de l'Armée 95 à l'Armée XXI.

L'Armée XXI et la loi sur la protection de la population ont été acceptées par une votation référendaire.

Les sections Sursee et Obwalden fusionnent avec la section Zentralschweiz.

Introduction de l'obligation de cotisation pour les assurés auprès de l'assurance militaire.

2004 La base de logistique de l'armée (BLA) entre en fonction.

L'action de protestation du personnel fédéral à Berne demande le retrait du 2^e programme d'allègement de la Confédération.

Entrée en vigueur de l'ordonnance sur le personnel militaire; remplacement de «instructeur» par «militaire de carrière». Le CGF devient «Formation d'application de la sécurité militaire».

2005 Changement de président chez swissPersona: Markus Meyer succède à Hans-Ulrich Büschi.

La section Nordwestschweiz se rattache à la section Wangen a.A.

Dans une pétition, les associations de personnel de la Confédération demandent l'abandon de la «réduction des salaires par arbitraire parlementaire» et une fin des licenciements.

Démonstration du personnel fédéral devant le Bernerhof contre les licenciements, les réductions de salaire et le relèvement de l'âge de la retraite.

Assouplissement partiel du devoir de cotiser à l'assurance militaire.

100 anni di swissPersona – dal 1996 al 2005: Esercito, da una riforma all'altra

Anni di sconvolgimenti

Il periodo a cavallo del millennio, negli annali di swissPersona lo si può definire quello dei sovvertimenti e degli sconvolgimenti permanenti. È però anche il periodo in cui l'Associazione ha guardato al futuro per un suo nuovo posizionamento aperta al diritto dei collaboratori affiliati.

Hans-Ulrich Büsschi
Presidente centrale onorario
di swissPersona
Traduzione Carlo Spinelli

Il periodo in questione era contraddistinto dalle difficoltà dell'economia ed una continua situazione di precarietà delle finanze della Confederazione. Tutto questo portò ad un ulteriore alleggerimento del programma, dalla riduzione dei crediti per l'armamento e alle riorganizzazioni e ristrutturazioni in seno all'amministrazione del DMF. Nel 1995 nel DMF l'immediata conseguenza fu lo smantellamento di posti di lavoro che dai 12524 in due anni si ridussero a 10731 – uno shock brutale!

Marcato repulisti

Così fu, quale conseguenza dell'introduzione dell'Esercito 95 e DMF 95 non rimasero tracce del passato: con la nascita dell'Ufficio federale Intendenza delle Forze Terrestri (UFIFT) nel 1996 scomparvero in contemporanea dallo scenario alcuni Uffici federali tra cui alcuni cardini e dalla lunga tradizione come l'Intendenza del materiale di guerra (IMG) o il

Personale

Nel periodo esposto la dirigenza dell'Associazione è così cambiata:

- 2001:** Kurt Pedolin sostituisce René Lütold a Segretario centrale.
- 2002:** Al posto di Johann Schäublin, Max Handschin è il nuovo Cassiere centrale.
- 2005:** Markus Meyer succede a Hans-Ulrich Büsschi quale Presidente centrale.



Trapasso nella dirigenza di swissPersona: Hans-Ulrich Büsschi (a sinistra) consegna con la campana lo scettro di presidente al suo successore Markus Meyer. (Foto Max Handschin)

Commissariato centrale di guerra (CCG).

La realizzazione di «Esercito XXI» e conseguente concetto degli stazionamenti, otto anni dopo provocò un ulteriore repulisti nello scenario. In totale vennero chiuse 18 sedi della Base logistica dell'Esercito e quattro Basi aeree su nove. La riorganizzazione del DMF che dal 1998 si chiama DPS, per la base dell'ASPM ha comunque avuto un influsso indiretto.

Ondata di privatizzazioni

Il terreno delle industrie della Confederazione venne pure rivoltato in modo radicale: sotto il cappello della RUAG Schweiz AG fondata nel 1998, per le industrie della Confederazione si instaurò il principio dell'organizzazione economica privata con la Confederazione in qualità di azionario unico e – come nel caso della Nitrochemie Wimmis (NCW) – di una cosiddetta Joint-Venture in cui la partecipazione privata venne concessa a mani aperte. La RUAG non venne risparmiata dalle misure di riduzione del personale: quale conseguenza della riduzione delle commesse dal 2001 si ebbero licenziamenti e riduzioni di salario.

La riduzione dei posti di lavoro portò nei collaboratori l'insicurezza e la paura del futuro. In quei tempi difficili l'Associazione tramite il Segretario centrale ed i presidenti delle Sezioni svolse un ruolo centrale in qualità di consigliera e prestatrice di servizi o «semplicemente» disponibile quale muro dei lamenti. Grazie agli interventi delle Associazioni del personale il DPS introdusse delle misure sociali atte ad alleviare le situazioni più difficili.

Da ASPM a swissPersona

Il direttorio dell'Associazione si allineò indirizzandosi presto alla incombente conversione del diritto di una

«Il terreno delle industrie della Confederazione venne pure rivoltato in modo radicale.»

parte dei membri. In occasione dell'assemblea dei delegati del 1997 venne redatta la base giuridica per l'assistenza in diritto privato dei col-

laboratori affiliati. Ben presto ci si rese conto che l'espansione dei compiti per l'ASPM creava problemi di capacità. La ricerca di un partner cadde sull'Unione svizzera dei sindacati liberi (USSL) con cui collaborò in forma puntuale già negli anni quaranta. Dopo la fusione dell'USSL e della Federazione svizzera dei sindacati cristiani (FSSC) in SYNA, nel 2001 l'ASPM aderì al nuovo sindacato come associazione partner. La nuova collocazione dell'Associazione ebbe pure effetti sul suo aspetto: l'ASPM nel 2002 in occasione dell'assemblea dei delegati a Macolin cambiò la denominazione in «swissPersona». Con questo cambiamento si volle dare un segnale di apertura nei confronti dell'economia privata.

Calo del numero di affiliati

La massiccia riduzione dei posti di lavoro portò ad un calo del numero di membri. L'ASPM raggiunse il massimo di membri nel 1994 con un effettivo di 4994. In seguito si ebbe un'importante diminuzione. Fino al 2005 l'effettivo si ridusse a 3929: nel corso di un decennio l'Associazione accusò la perdita di circa un quinto della sua base!

«Esercito e DMF 95 non lasciano traccia del passato.»

Questa situazione influenzò le strutture e il numero di Sezioni. Nel 1997 dopo lo scioglimento della Sezione EMPFA (Rimonta federale dei cavalli), a partire dal 1999 diverse Sezioni si unirono formando Sezioni più grandi, come ad Altdorf, Sursee e Obwalden come pure nel Svizzera occidentale. Unico lumicino: nel 2002 la creazione della Sezione Oberwallis.

Da funzionario a impiegato

Nell'insieme, il nuovo millennio fu per il personale della Confederazione portatore di numerose novità. Da citare la garanzia costituzionale del diritto allo sciopero. Nel 2002 entrava in vigore la nuova Legge sul personale della Confederazione in cui lo statuto di funzionario veniva elimi-



nato e tutto il personale veniva assunto legalmente con un contratto di lavoro individuale. Si applicava così un vecchio postulato dell'ASPM. Contro queste innovazioni la VPOD con l'appoggio del PS inoltrò, senza successo, un referendum.

Nel 1998 venne firmato il primo piano sociale per l'Amministrazione federale generale e l'istituzione di un comitato di sorveglianza dei partner sociali. Nel 2004 i passi ulteriori fatti per un rafforzamento del partenariato sociale portarono alla elaborazione di un pacchetto completo per la politica del personale. Un anno dopo, nell'ambito di una ennesima riforma dell'amministrazione il Consiglio federale regolamentò a nuovo la politica sul personale: il concetto di partenariato elaborato in precedenza rimase tale. Di conseguenza la motivazione ed il piacere al proprio lavoro da parte del personale della Confederazione calò nuovamente di livello.

Il personale della Confederazione in modalità di protesta

Presso il personale, da quando le differenti misure di risparmio e alleggerimento vennero introdotte, l'umore era assai teso. Col motto «Adesso basta!» cinque associazioni del personale riunite, indettero una manifestazione di protesta. Per la prima volta swissPersona era presente con la sua bandiera. Con una azione coordinata a livello nazionale, si unirono alla protesta altre dodici organizzazioni del personale. Tramite una petizione, il personale della Confederazione chiedeva al Consiglio federale ed al Parlamento di rinunciare alle riduzioni di stipendio e di finirli con i licenziamenti. Seguirono in tutto il Paese delle «Lands-gemeinden» contro lo smantellamento dei posti di lavoro dei Servizi Pubblici. La serie di proteste ebbe il suo culmine con una dimostrazione davanti alla sede del Consigliere federale Hans-Rudolf Merz, che nella sua veste di «Capo supremo del personale» venne contestato a scena aperta con un concerto di fischi. ■

Pietre miliari dal 1996 al 2005

- 1996 Inizia l'attività l'Ufficio federale dell'Intendenza delle Forze Terrestri (UFIFT). La conferenza dei presidenti dell'ASPM protesta contro il «Jobkilling» attuato dalla Confederazione.
- 1997 Tramite una modifica degli statuti, l'ASPM si apre ai membri senza statuto di diritto; inizio della collaborazione con l'Unione svizzera dei sindacati liberi (USSL).
Scioglimento della Sezione EMPFA (Rimonta federale dei cavalli) a seguito dello spostamento dell'EMPFA nel nuovo Centro per cavalli Berna.
Inizio dell'attività della Von Roll BETEC AG.
Popolo e Cantoni rifiutano l'iniziativa del PS per un divieto di esportazione di materiale bellico.
Dalla SCI (ZIS) nasce la SSPE (BUSA); (Scuola per sottufficiali di professione dell'Esercito).
- 1998 Il DMF diventa Dipartimento della Difesa, della Protezione della popolazione e dello Sport (DPS).

- Nascita della RUAG Schweiz AG.
Inizio dell'attività della Nitrochemie Wimmis AG (NCW).
Fusione della USSL e della FSSC con il sindacato SYNA.
Firma del piano sociale per l'Amministrazione generale della Confederazione.
- 1999 Popolo e Cantoni accettano la nuova Costituzione federale.
Le sezioni Altdorf 1 e 2 si uniscono.
L'ASPM apre la sua prima pagina web.
- 2000 Il referendum sulla Legge sul personale federale viene approvata in votazione.
Popolo e Cantoni rigettano la cosiddetta iniziativa di redistribuzione «Risparmiare nel militare...».
Firma del Contratto collettivo di lavoro (CCL) del personale della RUAG.
- 2001 L'assemblea dei delegati valuta come buona la collaborazione con SYNA.
Popolo e cantoni rigettano due iniziative del GSSE (abolizione dell'Esercito, iniziativa sulla solidarietà).

- Dalla CPF nasce PUBLICA quale istituzione di diritto pubblico.
- 2002 L'assemblea dei delegati accetta il cambio di nome da ASPM in «swissPersona». Fondazione della Sezione Oberwallis.
Le Sezioni Thun Beamte e Werkstätten si uniscono con il nome Sezione Thun & Obersimmental.
Scioglimento della Föderativverband (FöV) e fondazione della Verhandlungsgemeinschaft des Bundespersonals (VGB).
- 2003 Passaggio dall'Esercito 95 all'Esercito XXI.
Tramite votazione referendaria Esercito XXI e la Legge sulla protezione della popolazione vengono accolti.
Le Sezioni Sursee e Obwalden fusionano con la Sezione Zentralschweiz.
Introduzione del premio obbligatorio per gli assicurati presso l'AM.
- 2004 Entra in funzione la Base Logistica dell'Esercito (BLEs).

- Un raduno di protesta del Personale federale chiede il ritiro del 2° programma di alleggerimento della Confederazione.
Entrata in vigore dell'Ordinanza sul Personale militare; il termine «struttore» viene sostituito da «Militare di professione».
- Il CGF cambia nome in «Formazione d'addestramento sicurezza militare».
- 2005 Cambio alla presidenza di swissPersona: Markus Meyer succede a Hans-Ulrich Büsschi.
La Sezione Nordwestschweiz si unisce alla Sezione Wangen a.A.
L'Associazione del personale della Confederazione tramite petizione chiede la rinuncia alla «riduzione dei salari dovuta alla cultura della volontà del Parlamento» ed una fine dei licenziamenti.
Dimostrazione davanti al Bernerhof del personale della Confederazione contro i licenziamenti, le riduzioni dei salari ed un aumento delle rendite di vecchiaia.
Allentamento parziale degli obblighi di premio presso l'AM.



100 anni swissPersona
Lorenzo Antonini



Data di nascita: 19 febbraio 1976
Luogo di lavoro/Funzione: Capo Management Support/
Sost Capo di Stato Maggiore,
Base logistica dell'esercito (BLEs)
Adesione a swissPersona: 2019
Sezione: Ticino

Perché sei membro di swissPersona?

Ritengo che in qualità di collaboratore sia importante avere un partner neutrale che tuteli i nostri interessi e possa fornirci una consulenza puntuale, competente e professionale non solo in ambito lavorativo ma anche in ambito privato. Mai come oggi dove regna globalmente l'instabilità, sapere di avere qualcuno che tutela i nostri interessi sia di fondamentale importanza.

Cosa ti aspetti dall'Associazione nel prossimo futuro?

Che continui ad adoperarsi per ottenere le migliori condizioni lavorative possibili, e prosegua il suo cammino in collaborazione con tutte le altre organizzazioni per il conseguimento della sua fondamentale missione.

SEKTIONSNACHRICHTEN

THUN & OBERSIMMENTAL

**Geburtstage
Herzliche Gratulation zum Geburtstag**

Albin Wenger aus Thun, geboren am 7. August 1935, und Hans Klossner aus Gümligen, geboren am 20. August 1935, konnten im August 2020 ihren 85. Geburtstag feiern.

Der Vorstand der Sektion Thun & Obersimmental gratuliert von Herzen zum Geburtstag und wünscht beiden gute Gesundheit und Zufriedenheit im neuen Lebensjahr.

LYSS

Geburtstag

Herzliche Gratulation Alfred Schedler

Urs Stettler
Präsident Sektion Lyss

Am 4. August 2020 konnte unser Passivmitglied und langjähriger Präsident Alfred Schedler sein 95. Wiegenfest feiern. Alfred wohnt noch immer am Heilbachweg in Lyss und erledigt selbstständig seinen Haushalt. Ich durfte Alfred als hilfsbereiten und freundlichen Kameraden kennen lernen. Für unseren Verband und die Sektion Lyss hat er grossartige Arbeit geleistet. In den Jahren 1958 bis 1961, 1966 bis 1967 und 1976 bis 1986 lenkte er als pflichtbewusster Präsident gewissenhaft das Schiffchen der



Alfred Schedler (Bildmitte) beim Cervelatbräteln auf der Wanderung im Jahr 2003. (Bilder Urs Stettler)



Alfred Schedler (Zweiter von rechts) beim Fassen des Essens an der Hauptversammlung 2002.

Sektion Lyss. Dazu sind wir ihm zu grossem Dank verpflichtet. Lieber Alfred, wir von der Sektion Lyss gratulieren dir nochmals recht herzlich zu diesem doch sehr schönen Geburtstag. Möge die gute Gesundheit noch lange dein treuster Begleiter sein.



**VERBAND DER INSTRUKTORESSEN
ASSOCIATION DES INSTRUCTEURS
ASSOCIAZIONE DEGLI ISTRUTTORI**
1938-2020



Kaserne
CH-9000 St. Gallen
www.vdi-adi.ch

Rekordteilnahme

81. Hauptversammlung «DIGITAL» VdI!

Silvano Lubini
Kommunikation/Redaktion

Liebe Kameraden

Der Vorstand traf sich am Donnerstag, 27. August 2020, in Aarau zur 81. Hauptversammlung «DIGITAL». Unser Revisor, Andreas Hösli, war ebenfalls anwesend und überwachte und kontrollierte die Auszählung der Stimmzettel. Wir freuen uns, Ihnen mitteilen zu können, dass alle Vorlagen angenom-

men wurden und dass die drei Kandidaten für den Vorstand mit sehr grosser Mehrheit gewählt wurden. Wir heissen die neuen Mitglieder im Vorstand willkommen: Stefan Reusser, Hugues Chanez und Silvano Lubini. Wir möchten allen Mitgliedern für die rege Teilnahme (mehr als das Doppelte im Vergleich zu einer normalen Hauptversammlung) an der Abstimmung herzlich danken. Das Protokoll mit den Abstimmungsergebnissen ist auf unserer Webseite aufgeschaltet: www.vdi-adi.ch. Das Protokoll kann beim Geschäftsführer

in Papierform angefordert werden: E-Mail: christian.wildermuth@vtg.ad-

min.ch, Telefon 079 605 31 04. Anschrift: VdI, Kaserne, 9000 St. Gallen.

Bis bald!
Ihr Vorstand



81. Hauptversammlung «DIGITAL» VdI.



Hugues Chanez



Stefan Reusser



Silvano Lubini

Participation record

81^e Assemblée Générale
«DIGITALE» AdI!Silvano Lubini
Communication/Rédactionchristian.wildermuth@vtg.admin.ch,
Téléphone 079 605 31 04. Adresse:
VdI, Kaserne, 9000 St. Gallen.

Chers camarades

À bientôt!

Votre Comité ■

Le Comité de l'AdI s'est réuni le jeudi 27 août 2020 à Aarau pour la 81^{ème} Assemblée générale «DIGITALE» sous la supervision de l'organe de révision représenté par Andreas Hösli. Nous avons l'avantage de vous informer que tous les objets ont été approuvés et que les trois candidats au comité ont été élus à une très grande majorité. Nous souhaitons la bienvenue à: Stefan Reusser, Hugues Chanez et Silvano Lubini. Nous tenons à tous vous remercier pour votre excellente participation puisque qu'elle a été plus que doublée par rapport à une assemblée présentielle. Le protocole est disponible sur le site internet de l'AdI: www.vdi-adi.ch et sur demande, pour une version papier à notre administrateur: e-mail:



Le révisor Andreas Hösli pendant la supervision.

Partecipazione record

81° Assemblea Generale
«DIGITALE» AdI!Silvano Lubini
Comunicazione/Redazionewildermuth@vtg.admin.ch, Telefono
079 605 31 04. Indirizzo: VdI, Ka-
serne, 9000 St. Gallen.

Cari camerati

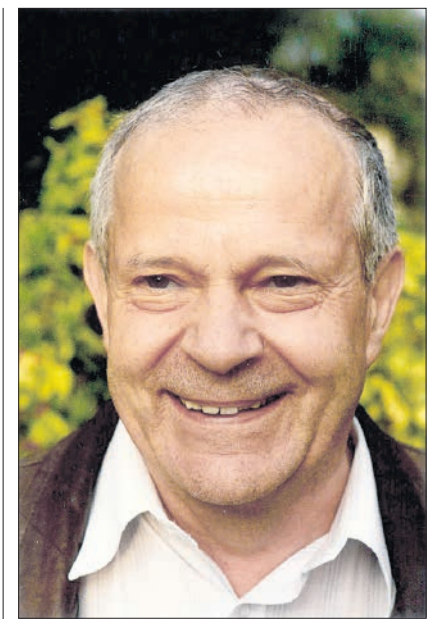
A presto!

Il vostro Comitato ■

Giovedì 27 agosto 2020 ad Aarau il Comitato si è riunito per la 81° Assemblea Generale «DIGITALE» sotto la supervisione dell'organo di revisione rappresentato da Andreas Hösli. Siamo felici di comunicarvi che tutte le trattande sono state approvate e che i tre candidati all'elezione in Comitato sono stati eletti a larghissima maggioranza. Diamo quindi il benvenuto a: Stefan Reusser, Hugues Chanez e Silvano Lubini. Ringraziamo tutti voi per l'ottima partecipazione, che è stata più che doppia rispetto a quella di una normale AG. Il protocollo, con tutti i dettagli è consultabile in internet: www.vdi-adi.ch e in formato cartaceo, su richiesta, al gestore affari: E-Mail: christian.



Membri del Comitato durante lo scrutinio delle schede di voto.



Paul-Jules Kunz

In memoriam

Paul-Jules Kunz,
1931Silvano Lubini
Kommunikation/Redaktion

Wir haben die schmerzliche Pflicht, Ihnen den Tod von Paul-Jules Kunz mitzuteilen, ehemaliger Berufsunteroffizier und im Ressort Kommunikation/Redaktion als Übersetzer tätig, geboren am 4. Oktober 1931 und im Mai 2020 verstorben. Mit Paul-Jules Kunz verlieren wir einen angesehenen Kameraden, der 59 Jahre dem VdI treu war. Wir werden ihn in guter Erinnerung behalten. Wir sprechen seinen Angehörigen unser aufrichtiges Beileid aus und wünschen ihnen viel Kraft in dieser schmerzhaften Zeit. ■

In memoriam

Paul-Jules Kunz,
1931Silvano Lubini
Communication/Rédaction
Traduction Jean Pythoud

Nous avons le triste devoir de vous annoncer le décès de Monsieur Paul-Jules Kunz, ancien sous-officier de carrière et active dans le ressort Communication/Rédaction comme traducteur, né le 4 octobre 1931 et décédé en mai 2020. Avec Paul-Jules Kunz, nous perdons un camarade estimé qui, durant 59 ans, a été fidèle à l'AdI. De lui, nous garderons un bon souvenir. À ses proches, nous présentons nos sincères condoléances et leur souhaitons beaucoup de force durant ce temps douloureux. ■

In memoriam

Paul-Jules Kunz,
1931Silvano Lubini
Comunicazione/Redazione
Traduzione Carlo Spinelli

Abbiamo il mesto dovere di annunciarvi il decesso avvenuto in maggio 2020 del Signor Paul-Jules Kunz. Già sottufficiale istruttore e attivo nel resort Comunicazione/Redazione come traduttore, era nato il 4 ottobre 1931. Con Paul-Jules Kunz perdiamo un camerata stimato e per 59 anni fedele all'AdI. Serberemo di lui un ottimo ricordo. Porgiamo ai suoi familiari le nostre più sincere condoglianze e tanta forza per superare questo triste momento. ■

Oberst i Gst Peter Merz

Neuer Kommandant Luftwaffe

Etienne Bernard
Präsident

Müller, welcher per 30. Juni 2021, unter Verdankung der geleisteten Dienste, vorzeitig pensioniert wird. Der 52-jährige Peter Merz absolvierte eine Lehre als Lastwagenmechaniker mit Berufsmittelschule. Oberst i Gst Peter Merz ist 1990 ins Überwachungsgeschwader der Luftwaffe eingetreten und absolvierte die Berufsmilitärpilotenschule. Zudem schloss er 1996 erfolgreich an der Höheren Technischen Lehranstalt (HTL) die Ausbildung zum eidg. dipl. Ingenieur

FH ab. Seither war Oberst i Gst Merz als Militärpilot, Fluglehrer und später in verschiedenen militärischen Führungsfunktionen eingesetzt. Per 1. Januar 2018 erfolgte die Ernennung zum Projektleiter Neues Kampfflugzeug (NKF) Luftwaffe. VdI und swissPersona gratulieren Oberst i Gst Peter Merz zu seiner Ernennung und wünschen ihm viel Erfolg in seiner neuen Funktion und freuen sich auf die zukünftige Zusammenarbeit. ■



Oberst i Gst Peter Merz, neuer Kommandant Luftwaffe ab 1. Juli 2021.

Colonel EMG Peter Merz

Nouveau commandant des Forces aériennes

Etienne Bernard
Président

Lors de sa séance du 19 août dernier, le Conseil fédéral a nommé le colonel EMG Peter Merz, actuel chef de projet Nouvel avion de combat, commandant des Forces aériennes au 1^{er}

juillet 2021, avec promotion simultanée au grade de divisionnaire. Il succède au divisionnaire Bernhard Müller qui prendra sa retraite anticipée le 30 juin 2021, avec remerciements pour les services rendus. Au bénéfice d'un CFC de mécanicien sur camions, obtenu dans un lycée professionnel, Peter Merz, 52 ans, est

entré à l'Escadre de surveillance des Forces aériennes en 1990 en tant que pilote militaire de carrière. Parallèlement à ses activités professionnelles, il a fréquenté l'école technique supérieure et a obtenu le diplôme fédéral d'ingénieur HES. Peter Merz a été engagé comme pilote militaire et moniteur de vol ainsi que dans di-

verses fonctions au sein de l'armée. Depuis le 1^{er} janvier 2018, il est en charge du projet Nouvel avion de combat des Forces aériennes. L'AdI et swissPersona félicite le colonel EMG Merz pour sa nomination et lui souhaite plein succès dans sa nouvelle fonction et se réjouissent de la future collaboration. ■

Colonnello SMG Peter Merz

Nuovo comandante delle Forze aeree

Etienne Bernard
Presidente

Nella sua seduta del 19 agosto 2020 il Consiglio federale ha deciso la nomina del colonnello SMG Peter Merz, attualmente capoprogetto Nuovo aereo da combattimento Forze aeree, come nuovo comandante delle Forze aeree dal 1° luglio 2021, con contemporanea promozione al grado di divisionario. Merz subentrerà al divisionario Bernhard Müller, che dal 30 giugno 2021 godrà della pensione anticipata con i ringraziamenti per i servizi resi.

Il 52^{enne} Peter Merz ha assolto un apprendistato quale meccanico di autocarri con maturità professionale. Nel 1990 il colonnello SMG Peter Merz è entrato a far parte della squadra di vigilanza delle Forze aeree e ha assolto la scuola per piloti militari di professione. Inoltre nel 1996 ha otte-

nuto il diploma federale di ingegnere SUP presso la scuola tecnica superiore (STS). Da allora, in qualità di pilota militare, il colonnello SMG Merz è stato istruttore di volo e successivamente è stato impiegato in diverse funzioni militari di condotta. Il 1° gennaio 2018 è stato nominato

capoprogetto Nuovo aereo da combattimento (NAC) Forze aeree. AdI e swissPersona si congratulano con il col SMG Peter Merz per la sua nomina e gli augurano pieno successo nella sua nuova funzione e si rallegrano per la futura collaborazione. ■



Gemeinsam sind wir stark!

Ensemble nous sommes forts!

Uniti siamo forti!