

IV-Award Luzern: Interview mit Peter Galliker, CEO, und Pirmin Trachsel, Leiter Personal, von Galliker Transport AG

# «Menschen mit Behinderung geben oft 200 Prozent Einsatz»

Die Galliker Transport AG ist die erste Gewinnerin des IV-Awards Luzern. Peter Galliker steht an der Spitze des Unternehmens, das sich seit Jahrzehnten stetig weiterentwickelt hat und heute zu den grössten Arbeitgebern in der Zentralschweiz zählt. Im Interview erklären er und Pirmin Trachsel, Leiter Personal, warum sie immer wieder auch Menschen mit Behinderung eine Chance geben.

Interview und Fotos: Fabio Colle, Leiter Kommunikation IV Luzern, Januar 2014

**Was kommt Ihnen zum Thema Eidgenössische Invalidenversicherung (IV) spontan in den Sinn?**

**PETER GALLIKER:** Die IV ist zweifelsohne eine Errungenschaft, aber natürlich denkt man auch «reflexartig» an Missbrauch und die hohen Schulden der IV. Man muss sich auch immer vor Augen führen, dass man selber zum «IV-Fall» werden kann. Wir alle bezahlen Beiträge und sollen auch profitieren können, wenn mal etwas passiert. Ich hoffe einfach, dass die IV genau hinschaut, Missbrauchsfälle zu verhindern versucht und bei Profiteuren rigoros durchgreift.

**PIRMIN TRACHSEL:** Die IV ist und bleibt zusammen mit der AHV die wichtigste Sozialversicherung der Schweiz. Sie ist für die direkt Betroffenen und nicht zuletzt für die Gesellschaft Gold wert.

**Die Firma Galliker ist die erste Gewinnerin des IV-Awards Luzern. Was bedeutet Ihnen dieser Preis?**

**GALLIKER:** Ich war überrascht, positiv überrascht, wie alle bei uns. Das ist natürlich eine Ehre und ein Glücksmoment für uns. Wir machen unsere Eingliederungsarbeit aber nicht aus PR-Gründen oder weil man einen Award gewinnen kann, sondern weil wir von der beruflichen Integration als Ganzes überzeugt sind.

**«Wir sind von der beruflichen Integration als Ganzes überzeugt.»**

**Wissen Sie schon, was Sie mit dem Preisgeld von CHF 10'000.– machen werden?**

**GALLIKER:** Wir geben das Geld weiter an die Stiftung Fluematt in Dagmersellen. Die Fluematt ist ein Zentrum für Schwerstbehinderte und damit eine Institution, die einen solchen Zustupf bestimmt sehr zu schätzen weiss.



Pirmin Trachsel (links), Leiter Personal, und Peter Galliker, CEO: «Wir wollen nicht die Grössten sein, aber die Besten.»

**Viele Grossunternehmen delegieren die Integrationsarbeit gerne an die KMU's und begnügen sich mit dem Erhalt und Anpassen von Arbeitsplätzen. Sie nicht, weshalb?**

TRACHSEL: Ich hatte vor 14 Jahren ein Schlüsselerlebnis. Ein Mitarbeiter war schwer erkrankt. Er hat mir später vorgeworfen, die Firma habe in dieser schwierigen Situation



wenig bis nichts für ihn getan. Das hat mir die Augen geöffnet. Intern wollen wir mögliche IV-Fälle früh und rechtzeitig erkennen, deshalb betreiben wir schon seit Jahren ein sogenanntes Case Management. Massnahmen zum Arbeitsplatz-erhalt, Umplatzierungen innerhalb des Unternehmens

oder eben Arbeitsversuche mit externen Bewerbern sind bei uns keine Papiertiger, sondern werden praktiziert. Und nicht zuletzt bieten wir auch immer wieder externen Bewerbern eine Chance.

**Welche Erfahrungen haben Sie mit dem Einsatz dieser Menschen gemacht?**

TRACHSEL: Sie sind dankbar für die Chance, die sie erhalten und zeichnen sich meist durch einen enormen Willen aus. Es sind Menschen, die arbeiten wollen und oft 200 Prozent Einsatz geben. Das schafft natürlich auch Akzeptanz bei den Kollegen.

**Wie äussert sich diese Akzeptanz?**

TRACHSEL: Ich habe in den letzten Jahren festgestellt, dass die Vorurteile gegenüber Menschen mit einem Handicap stark abgenommen haben. Wir binden vor einer Anstellung oder einem Arbeitsversuch die betroffenen Kader und Mitarbeiter von Anfang an mit ein. Das Personal wird instruiert und vorbereitet. Unsere Firmenkultur, bei welcher der Wertschätzung eine zentrale Bedeutung zukommt, spielt hier sicher eine gewichtige Rolle. Unbestritten ist, dass die Betroffenen ins Team passen müssen. Heute ist alles auf Leistung ausgerichtet. Ein Mensch mit einer gesundheitlichen Einschränkung, der vielleicht nicht ganz so schnell wie die anderen arbeitet, dafür aber verlässlich und motiviert, kann innerhalb eines Teams durchaus auch als «Katalysator» wirken – im positiven Sinne.

**In welchen Bereichen setzen Sie die Menschen mit Behinderung ein?**

TRACHSEL: Oft ist es so, dass die Betroffenen keine schweren Gewichte heben oder bei der Arbeit nicht stehen dürfen. Das schränkt die Auswahl natürlich ein. Sie kommen beispielsweise in der Verpackungsabteilung zum Einsatz, wo sie teilweise im Sitzen arbeiten können oder etwa als Lieferwagen-Chauffeur. Einfach überall dort, wo ihr Handicap nicht zu stark zum Tragen kommt. Wichtig ist, dass sie gut integriert und von den anderen Teammitgliedern akzeptiert sind.

**Welche Risiken gehen Sie dabei als Arbeitgeber ein?**

TRACHSEL: Gewisse Bedenken, ob die Betroffenen den gestellten Anforderungen genügen, sind immer da. Gerade

bei Bewerbern mit psychischen Problemen schwingt eine gewisse Angst mit, dass ein Rückfall – allenfalls auch nach längerer Zeit – durchaus im Bereich des Möglichen liegt. Aber hier bietet die IV mit den mehrmonatigen Arbeitsversuchen ein gutes Instrument an. So können wir potenzielle Mitarbeitende mit ihren Fähigkeiten und Eigenschaften kennenlernen und ohne finanzielle Verpflichtung «testen».

**Apropos Einsatz von psychisch beeinträchtigten Menschen: Welche Erfahrungen haben Sie hier gemacht?**

TRACHSEL: Wir stellen hin und wieder Menschen mit psychischen Problemen ein, dies aber eher selten. Das bedeutet mehr Aufwand für die Vorgesetzten und die Mitarbeitenden; die Situation ist unberechenbarer. Da die Krankheit vielfach nicht vollends fassbar ist, spürt man im Umfeld bei auftauchenden Problemen weniger Akzeptanz.

**Wie nachhaltig sind denn die Eingliederungen generell?**

TRACHSEL: Ich führe keine Statistik. Natürlich gibt es hin und wieder Fälle, wo es nicht klappt, aber im Grossen und Ganzen sind die Einsätze von Dauer und münden nicht selten in eine Festanstellung.

**Was würde Ihre Bereitschaft, noch mehr handycapierete Menschen zu beschäftigen, erhöhen?**

GALLIKER: Wir können nicht von heute auf Morgen die Eingliederungen verdoppeln. Auch wir müssen immer enger rechnen und uns die Frage stellen: Können wir uns den Einsatz eines Menschen mit Handicap leisten?

**«Wir können nicht von heute auf Morgen die Eingliederungen verdoppeln.»**

**Was geben Sie anderen Unternehmen in Sachen berufliche Integration für Tipps?**

GALLIKER: Man muss allenfalls unterscheiden zwischen einem Familienunternehmen und einem börsenkotierten Unternehmen. Dank raschen Entscheiden und einer dafür offenen Kultur sind wir immer wieder bereit, berufliche Integrationen durchzuführen. Aus Erfahrung kann ich nur sagen: Der Versuch lohnt sich, und ich möchte anderen Arbeitgebern den Tipp mitgeben, zu prüfen, welche Arbeitsprozesse eine Eingliederung zulassen.

TRACHSEL: Es haben sich immer mal wieder echte Win-Win-Situationen eingestellt. Meistens hat man im Vorfeld gar nicht damit gerechnet. Mein Tipp an andere «eingliederungswillige» Unternehmen: Lassen Sie sich von den IV-Leuten beraten! Mit ihrem Know-how helfen sie mit, dass dem Arbeitgeber keine grossen Risiken entstehen. Wer wagt, gewinnt – man muss die Schritte nur machen. Ich zitiere an dieser Stelle gerne Wayne Gretzky, den wohl besten Eishockeyspieler aller Zeiten: «100 Prozent der Schüsse, die du nicht abgibst, verfehlen das Tor».

**Themawechsel: Wie erleben Sie die Zusammenarbeit mit der IV Luzern?**

TRACHSEL: Wenn ich Unterstützung brauche, kriege ich

sie. Die Job-Coaches machen einen guten Job. Sie müssen meist als Bittsteller auftreten, und das macht es bestimmt nicht einfacher für sie.

## «Lassen Sie sich von den IV-Leuten beraten!»

### Und wo sehen Sie Verbesserungspotenzial?

TRACHSEL: Ich stelle immer wieder fest, dass Arbeitgeber die Angebote der IV gar nicht recht kennen. Vielleicht braucht es noch vermehrte Aufklärungsarbeit, Akquise und noch mehr «Klinken putzen». Das heisst, bei den Personalverantwortlichen anklopfen und die Instrumente oder Angebote der IV vorstellen. Eine gewisse Schwellenangst gegenüber der IV lässt sich bei dem einen oder andern Berufskollegen durchaus feststellen.

GALLIKER: Ich kann dem nur beistimmen. Die IV darf ruhig noch etwas offensiver vorgehen, sich als innovative Personalvermittlerin positionieren, den Mehrwert aufzeigen, greifbar machen, klarmachen, was es bringt. Ein Dienstleister muss sich nun mal verkaufen.

### Galliker Transport verkauft sich sehr gut und ist ein Vorzeige-Unternehmen, nicht nur in Sachen berufliche Integration. In welchen Bereichen nehmen Sie Ihre soziale Verantwortung sonst noch wahr?

GALLIKER: Wir haben gerade im Umweltbereich ein hohes Level. So verfügen wir über zahlreiche Photovoltaik-Anlagen, benutzen Regenwasser für die Lastwagenreinigung und transportieren auch jede Menge Güter per Bahn, nicht nur per Lastwagen. Unseren Mitarbeitenden stellen wir moderne, ergonomische Arbeitsplätze zur Verfügung, sensibilisieren sie zu Gesundheitsthemen, oder wir messen der Work-Life-Balance hohes Gewicht bei.

### Wie äussern sich Ihre Unternehmenswerte in Ihrer Personalpolitik?

GALLIKER: Werte wie «Ordnung», «Fairness», «Geradlinigkeit» muss man vorleben, nicht schönreden. Wir können vieles anstossen, aber am Schluss ist jeder Mitarbeitende eigenverantwortlich. Es braucht immer wieder aufs Neue einen Kraftakt und ein gutes Stück Bodenhaftung, um diese Werte zu transportieren.

TRACHSEL: Genau. Mitarbeitende nachhaltig zu motivieren ist eine fast unlösbare Aufgabe. Die Kunst besteht darin, alles zu unternehmen und bereitzustellen, um Demotivation zu verhindern. Dazu tragen auch unsere flachen Hierarchien bei. So ist beispielsweise der CEO mit jedem im Unternehmen per Du. Das schafft Nähe, Vertrauen und ein Wir-Gefühl. Der Mensch soll bei uns im Mittelpunkt stehen.

## «Werte muss man vorleben, nicht schönreden.»

### Welches sind Ihre nächsten Ziele mit Galliker Transport AG?

GALLIKER: Mein Vater hat mal gesagt: «Wir wollen nicht die Grössten sein, aber die Besten». Das ist auch mein Credo. Wir wollen unsere Kundenbindungen noch verstärken, neue Trends aufspüren, die Nase immer im Wind haben. So wollen wir unsere breite Angebotspalette von Cargo Logistics, Food Logistics etc. weiterentwickeln und sogenannte «added values», also Mehrwerte, anbieten. Wir sehen uns als globalen Dienstleister, der Gesamtpakete zur Hand hat – zum Beispiel auch vermehrt in der Verpackungsindustrie. Und last but not least: Bald steht der nächste Generationenwechsel vor der Tür, den es aufzugleisen gilt. Bereits sind sechs «Galliker-Kinder» in den Startlöchern, um ihre Berufskarriere im Familienunternehmen in Angriff zu nehmen.



### Die Galliker Holding

#### Rechtsform:

- Aktiengesellschaft

#### Branche:

- Transport, Logistik

#### Gründung:

- 1918

#### Sitz:

- Altishofen, Schweiz, in 6 Ländern mit 17 Niederlassungen vertreten

#### Geschäftsleitung:

- Peter Galliker (jun.) CEO
- Rolf Galliker, COO
- Esther Studer-Galliker, COO
- Peter Galliker (sen.) VR-Präsident

#### Mitarbeiter:

- 2'300 europaweit

#### Website:

- www.galliker.com

### Peter Galliker über sich:

Peter Galliker, 50, ist seit 2006 CEO der Galliker Transport AG. Er ist verheiratet, Vater von zwei Söhnen und wohnhaft in Nebikon (LU).

- **Ihr Traumberuf als Kind?**  
Linienpilot bei Swissair
- **Ihr Motto?**  
Positives Denken, Bodenhaftung nicht verlieren.
- **Ihre grösste Stärke?**  
Geduldig, ausgeglichen.
- **Ihre grösste Schwäche?**  
Kann manchmal nicht nein sagen.
- **Ihr Ausgleich?**  
Familie, Wandern, Skifahren.
- **Ihr erstes Auto?**  
Lancia Delta, ein Occasionswagen.

### Der IV-Award Luzern

Der IV-Award Luzern wird im Januar 2014 zum ersten Mal verliehen. Der Preis in der Höhe von CHF 10'000.– geht an ein Unternehmen, das sich besonders stark für die berufliche Eingliederung von Menschen mit Behinderung engagiert. Der Betrag wird aus dem Zinsertrag eines Fonds generiert, den die IV Luzern dank einer Erbschaft bilden konnte. Die Award-Vergabe soll auch in Zukunft einmal im Jahr anlässlich des Arbeitgeber-Apéros stattfinden. Die IV Luzern bedankt sich an diesem Event für die gute Zusammenarbeit und das Engagement der Luzerner Wirtschaft.