

Firmenkultur bei Noser Engineering: Vertrauen statt starre Regeln



6. Juni 2026 - Noser Engineering wurde von Kununu fünf Jahre in Folge als Top Company - ausgezeichnet. CEO Remo Noser sieht die Grundlage dafür nicht in einzelnen Benefits. Für ihn zeigt sich Kultur dort, wo Menschen gerne an technischen Lösungen arbeiten.

Wer von der Arbeitgeberplattform Kununu fünf Jahre in Folge als Top Company ausgezeichnet wird, macht als Arbeitgeber offenbar vieles richtig. Für Remo Noser, Geschäftsführer von Noser Engineering, stehen dabei aber nicht Benefits, Büroausstattung oder Home-Office-Regeln im Vordergrund. Er spricht stattdessen zuerst über Menschen, die lange im Unternehmen sind, und über eine Kultur, die über mehr als 40 Jahre hinweg gewachsen ist.

Noser ist seit 2022 CEO des IT-Dienstleisters mit Standorten in Winterthur, Luzern, Bern, Bad Ragaz, Basel und Thun. Im Gespräch am Hauptsitz in Winterthur erklärt er, dass sich Unternehmenskultur nicht auf

einzelne Massnahmen herunterbrechen lasse. Sie lebe vielmehr davon, dass Mitarbeitende Verantwortung übernehmen und man ihnen diese Verantwortung auch zutraue.

Technik als gemeinsamer Nenner

Noser Engineering – zum Unternehmen

Noser Engineering ist ein Schweizer Engineering-Dienstleister mit Hauptsitz in Winterthur und Standorten in Basel, Bern, Luzern, Rheintal, Thun und München. Das Unternehmen entwickelt Software-, Hardware- und Embedded-Lösungen für Kunden und begleitet digitale Projekte von der Idee über die Umsetzung bis zum Betrieb. Noser Engineering gehört zur Noser Group, die mehr als 600 Mitarbeitende zählt. Bei Noser Engineering selbst arbeiten rund 230 Mitarbeitende.

Was Remo Noser als gewachsene Kultur beschreibt, zeigt sich bei Noser Engineering zuerst in der Arbeit selbst. Das Unternehmen entwickelt für Kunden Hardware, Software und Firmware. Im Alltag bedeutet das viel Austausch unter Fachleuten, gemeinsames Lösen technischer Probleme und ein Umfeld, in dem Technologie eine grosse Rolle spielt. Wer am Standort Winterthur unterwegs sei, nehme diese Freude an Technologie rasch wahr, sagt Noser. Er nennt es die Engineering-DNA des Unternehmens.

«Technologie steht bei uns ganz weit oben», erklärt Noser. Das zeigt sich im Unternehmen nicht nur in den Projekten, sondern auch darin, wie Mitarbeitende zusammenarbeiten. Die «Engineering-DNA» beschreibt laut dem CEO ein Umfeld, in dem Menschen gerne technische Probleme lösen und sich über Fachfragen austauschen.

Rund 230 Mitarbeitende arbeiten bei Noser Engineering, etwa 90 davon am Standort Winterthur. Diese Grösse sieht der CEO als Vorteil. Wer in einem Projekt nicht weiterkommt, könne im Unternehmen immer jemanden finden, der Erfahrung mit einer bestimmten Technologie, einem Framework oder einer ähnlichen Fragestellung hat. Zu fast jeder technischen Frage gebe es einen Principal Engineer oder eine andere Person, die weiterhelfen könne.

Wissen werde so nicht nur in Schulungen weitergegeben, sondern direkt im Arbeitsalltag von anderen Kollegen. Für die Mitarbeitenden entsteht daraus ein fachliches Umfeld, in dem sie Gleichgesinnte treffen, ihr eigenes Wissen einbringen und bei Bedarf schnell Unterstützung finden.

Vertrauen und Verantwortung

Die Begeisterung für Technologie und die Förderung des konstruktiven, Austauschs zwischen den Mitarbeitenden seien die Basis für das bereits erwähnte, tiefe Vertrauen. Den eigenen Führungsstil bezeichnet der Geschäftsführer als «offen, konsequent und fair».

Das verinnerlichte Vertrauensprinzip zeige sich vor allem bei alltäglichen Entscheidungen, so der CEO. Formal habe das Unternehmen zwar ein Organigramm wie andere Firmen auch. Im Alltag sollen Entscheide aber möglichst dort fallen, wo das Wissen vorhanden ist. Mitarbeitende sollen selbst einschätzen können, was sie alleine entscheiden können und wann sie andere einbeziehen müssen. Das funktioniert laut Noser aber nur, wenn Vertrauen auf beiden Seiten ernst genommen wird. Die Führung gibt Freiraum, die Mitarbeitenden müssen ihn verantwortungsvoll nutzen. Gerade im Projekt-geschäft sei das wichtig.

Dazu kommt: Noser Engineering arbeitet nah an Kunden und an technischen Aufgaben, bei denen selbstverständlich nicht immer alles nach Plan läuft. «Eine Fehlerkultur ist daher sehr wichtig, sonst kommt man nicht weiter», sagt Remo Noser. Fehler sollen deshalb nicht verdrängt, sondern angeschaut werden. «Was ist passiert? Welche Zusammenhänge gab es? Was lässt sich beim nächsten Mal besser machen?» Wichtig ist ihm dabei besonders, dass die Führung diesen bewussten, offenen Umgang mit Fehlern selbst vorlebt, wie er betont.

Rückmeldungen ernst nehmen

Wenn Mitarbeitende viel Verantwortung übernehmen sollen, müssen sie auch gehört werden, wenn sie im Alltag etwas verbessern möchten. Dafür gibt es bei Noser Engineering unter anderem die Initiative First Class Engineering. Über dieses Gefäss werden Rückmeldungen aus dem Arbeitsalltag gesammelt, besprochen und bei Bedarf weiterverfolgt.

Danach werde eingeordnet, was dahintersteckt. Geht es um eine einzelne Erfahrung oder zeigt sich ein Thema, das mehrere betrifft? Nicht jede Kritik führe automatisch zu einer grossen Veränderung. Aber sie werde aufgenommen, diskutiert und -bewertet.

Als Beispiel nennt Noser ökologische Fragen. Mitarbeitende hätten angestossen, bewusster mit solchen Themen umzugehen. In der Folge führte Noser Engineering Ecovadis ein, eine Nachhaltigkeitsbewertung für Unternehmen. Dabei werden unter anderem Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte, Ethik und nachhaltige Beschaffung beurteilt.

Auch beim Thema Künstliche Intelligenz kommen laut Noser Rückmeldungen aus dem Arbeitsalltag. Mitarbeitende würden ansprechen, dass KI-Tools ihre Arbeit zunehmend beeinflussen und neue Anforderungen und Chancen mit sich bringen. Noser Engineering müsse deshalb genauer anschauen, wie Ingenieurinnen und Ingenieure mit solchen Werkzeugen arbeiten und welche Unterstützung sie dafür brauchen. Solche Hinweise nehme das Unternehmen ernst und bespreche sie in den entsprechenden Gremien weiter.

Arbeiten bei Noser

Noser ist der Überzeugung, dass pauschale Regeln für alle in den meisten Fällen keine gute Lösung sind. Das gilt auch für die Frage, wo gearbeitet wird. Eine fixe Home-Office-Regel für alle gibt es nicht. Dafür ist das Unternehmen zu breit aufgestellt, die Aufgaben der Mitarbeitenden zu unterschiedlich.

Ein gleiches Arbeitsmodell für alle würde deshalb zu kurz greifen. Manche Aufgaben verlangen mehr Präsenz, andere lassen mehr Arbeit von zu Hause zu. Innerhalb dieses Rahmens sollen die Mitarbeitenden laut Remo Noser einmal mehr viel Eigenverantwortung tragen. Sie sollen selbst einschätzen, wo sie ihre Arbeit am besten erledigen können. Entscheidend ist nicht eine fixe Zahl an Home-Office-Tagen, sondern dass Arbeitsort, Team und Kundenprojekt zusammenpassen.

Damit Mitarbeitende trotzdem gerne zusammenkommen, schaffe das Unternehmen bewusst Gelegenheiten für Austausch ausserhalb der Projektarbeit. Das kann ein gemeinsames Mittagessen sein oder ein kurzer

Austausch bei Kaffee und Kuchen. Weil die Arbeit laut dem Geschäftsführer stark vom Gespräch unter Fachleuten lebt, soll das Büro ein Ort bleiben, an dem man sich trifft, Fragen stellt und voneinander lernt.

Freiheit braucht Planung

Auch bei persönlichen Lebensphasen versucht der Dienstleister, Spielraum zu schaffen. Eine früh geplante Auszeit, Teilzeitarbeit oder ein verändertes Pensum nach Familiengründung sollen möglich gemacht werden. «Wichtig ist nur, dass solche Themen rechtzeitig besprochen werden», merkt Noser an.

Der Spielraum im Alltag hat aber klare Grenzen. Noser Engineering bleibt ein Dienstleister und arbeitet in Projekten, die von Kunden, Aufgaben und laufenden Aufträgen abhängen. Deshalb könne das Unternehmen nicht jeden persönlichen Wunsch unabhängig vom Projektgeschäft erfüllen. Flexibilität bedeute bei Noser Engineering deshalb nicht, dass alles jederzeit möglich ist. Sie funktioniert dort, wo Mitarbeitende ihre Bedürfnisse rechtzeitig einbringen und das Unternehmen sie mit der Verantwortung gegenüber den Kunden vereinbaren kann.

Wachsen im Unternehmen

Nach der Frage, wo und wie gearbeitet wird, rückt bei Noser Engineering die fachliche Weiterentwicklung in den Fokus. Sie soll nicht nebenbei passieren, sondern regelmässig besprochen werden. «Wir wollen, dass sich unsere Mitarbeitenden kontinuierlich weiterentwickeln», sagt Remo Noser.

Mit jeder Person wird deshalb regelmässig besprochen, wo sie steht, welche nächsten Schritte sie anstrebt und welche Möglichkeiten es im Unternehmen gibt. Das kann eine Zertifizierung sein, ein Kurs oder eine grössere Weiterbildung. Wer Richtung Führung gehen möchte, kann unter Umständen bis zu einem EMBA unterstützt werden.

«Wichtig ist der individuelle Blick», so Noser zum Thema Mitarbeiterförderung. «Wenn jemand beispielsweise in einen anderen Bereich wechseln möchte, wird das im Dialog angeschaut. Dabei geht es auch darum, ob Selbstbild und Fremdbild zusammenpassen und welche nächsten Schritte realistisch sind.»

Fachkräfte aus eigener Ausbildung

Ein wichtiger Teil dieser langfristigen Entwicklung ist Noser Young. Dabei handelt es sich um die Ausbildungsstätte der Noser-Gruppe für Lernende im IT-Bereich. Das Angebot richtet sich nicht nur an die eigenen Unternehmen der Gruppe, sondern auch an externe Partner, die ihre Lernenden über Noser Young ausbilden lassen. «Insgesamt betreut Noser Young rund 120 bis 130 Lernende. Etwa die Hälfte davon gehört zur Noser-Gruppe, die andere Hälfte zu Partnerunternehmen», erklärt Remo Noser.

Die Lernenden absolvieren ihr Basislehrjahr bei Noser Young in Zürich oder Bern. Danach wechseln sie in die jeweiligen Unternehmen. Bei Noser Engineering arbeiten sie je nach Einsatz in Projektteams mit oder

unterstützen die Entwicklung interner Applikationen. Für die Firma ist dieser Weg mehr als klassische Nachwuchsförderung. Das Unternehmen will Fachkräfte nicht erst dann suchen, wenn eine Stelle offen ist, sondern möglichst früh ausbilden, begleiten und langfristig weiterentwickeln.

Aus der Ausbildung entsteht für Noser Engineering nicht nur Nachwuchs für offene Stellen. Über die Jahre sei daraus auch ein Netzwerk gewachsen. Ehemalige Lernende und Mitarbeitende bleiben dem Unternehmen oft verbunden, etwa als Kunden, Partner oder Kontakte aus früheren Projekten. Wenn es passt und sich eine passende Möglichkeit ergibt, möchte Noser Engineering Lernende nach der Ausbildung aber auch gerne im Unternehmen halten und sie auf ihrem weiteren Weg begleiten, etwa während eines Studiums.

Austausch über den Alltag hinaus

Neben der individuellen Weiterbildung gibt es bei Noser Engineering mehrere Anlässe, bei denen Mitarbeitende zusammenkommen, um voneinander zu profitieren. Dort werden Wissen geteilt, Projekte - besprochen und aktuelle Themen aufgenommen. Dafür schafft das Unternehmen verschiedene Formate, die mal fachlich geprägt sind und mal stärker den persönlichen Kontakt fördern.

Zu den wichtigsten Anlässen gehören laut Remo Noser die Engineering Days. Einmal im Jahr ziehen sich die Mitarbeitenden während zwei bis drei Tagen an eine gemeinsame Location zurück. CTO Hans -Peter Bornhauser stellt dafür mit den Leitern der Kompetenzzentren ein Programm mit zahlreichen Tech-Sessions zusammen. Dort wird Wissen geteilt, über Projekte gesprochen und an Themen gearbeitet, die für die Fachleute wichtig sind.

Die Engineering Days dienen aber nicht nur der fachlichen Weiterbildung. Sie bringen die Mitarbeitenden auch ausserhalb des normalen Projektalltags zusammen. Am Abend wird etwa gemeinsam gegrillt, es entstehen Gespräche, die im Arbeitsalltag sonst weniger Platz haben. Die Mitarbeitenden teilen ihr Wissen, lernen Kolleginnen und Kollegen von anderen Standorten kennen.

Gemeinschaft und Extras

Neben den Engineering Days gibt es weitere Anlässe, die den Austausch im Unternehmen stärken. Dazu gehören Standortveranstaltungen, Engineering-Sitzungen, Team-Events und Weihnachtsessen. Nicht alles wird dabei von der Führungsebene organisiert. Vieles entsteht direkt aus der Belegschaft heraus, etwa Sportanlässe, Beachvolleyball, Stadtläufe, Drachenbootrennen oder Grümpelturniere. Ein Beispiel dafür ist auch das Skiweekend in Engelberg, das seit rund 20 Jahren vom gleichen Mitarbeiter organisiert wird.

Weiter wird auch unternehmensseitig eine Reihe von Benefits geboten. Dazu gehören laut dem CEO unter anderem eine gute Pensionskasse, ein Versicherungsmodell, Halbtax und Mobiltelefon. An den Standorten stehen zudem kostenlos Kaffee, Wasser, Bier, Süssigkeiten und Früchte bereit. Dazu kommen kleinere Aktionen rund um Gesundheit und Wohlbefinden. Ein internes Programm namens Vitality Boost ermöglicht den Mitarbeitenden etwa den vergünstigten Kauf von Sportgeräten.

Passen muss es beidseitig

Je stärker eine Kultur auf Vertrauen, Austausch und Eigenverantwortung baut, desto wichtiger wird die Frage, wer neu dazukommt. Bei Noser Engineering spielt die Unternehmenskultur deshalb schon im Bewerbungsprozess eine entscheidende Rolle. Das Unternehmen erhalte mehr Bewerbungen, als Stellen besetzt werden könnten, woraus sich für Noser Engineering der Vorteil ergibt, die passendsten Kandidatinnen und Kandidaten auszuwählen. Umso wichtiger sei es, dass neue Mitarbeitende nicht nur fachlich überzeugen, sondern auch menschlich in ein Umfeld passen, das stark vom Miteinander lebt.

Der Bewerbungsprozess ist deshalb mehrstufig. Nach einer Vorselektion folgen Gespräche und technische Assessments. Bewerbende lösen Aufgabenstellungen, sprechen mit mehreren Personen und werden fachlich wie menschlich eingeschätzt.

Gerade die persönliche Passung ist für Noser entscheidend. «Das Bauchgefühl muss stimmen», sagt er. Wenn im Prozess zu viele Zweifel bleiben und man bereits Argumente suchen müsse, um eine Person trotzdem anzustellen, lasse man es lieber.

Worauf es am Ende ankommt

Im Gespräch mit Remo Noser wird deutlich, dass die guten Arbeitgeberbewertungen nicht an einem einzelnen Punkt hängen. Nicht am Home Office, nicht an einzelnen Benefits und auch nicht nur an den Weiterbildungsangeboten. Entscheidend ist vielmehr, wie diese Elemente im Alltag zusammenspielen. Wer bei Noser Engineering arbeitet, bekomme Freiraum, Zugang zu viel Fachwissen und Möglichkeiten, sich über Jahre weiterzuentwickeln. Kundenprojekte geben den Takt vor, Teams müssen beweglich bleiben, und nicht jeder Wunsch lässt sich vom Arbeitsalltag lösen. «Das muss man gerne haben», räumt Noser ein.

Vielleicht erklärt genau diese Mischung, warum die Bewertungen seit Jahren gut ausfallen. Noser Engineering stellt keine Arbeitswelt in Aussicht, in der alles beliebig möglich ist. Aber ein Umfeld, in dem Menschen viel zugetraut wird und in dem sie gerne Verantwortung übernehmen.